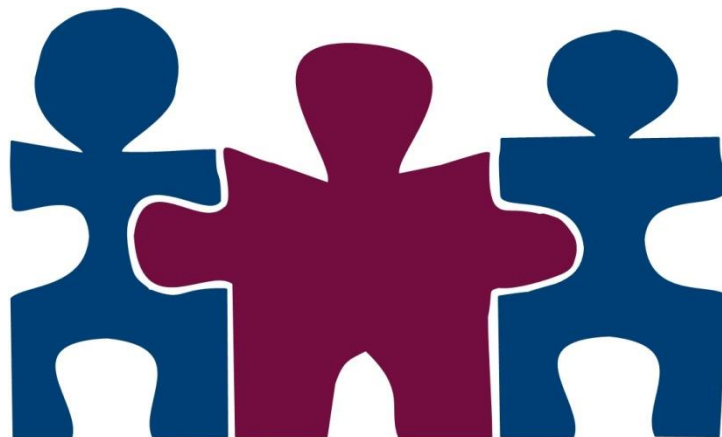




# Beurteilung der Akzeptanz von Humboldt reloaded an der Universität Hohenheim

Voeth, M./Kienzle, N./Heuchemer, A.



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



<https://studium-3-0.uni-hohenheim.de/akzeptanzstudie>

## Wissenschaftlicher Projektbericht zur Erfolgsmessung von Humboldt relaoded an der Universität Hohenheim

Projektlaufzeit:	01.04.2012 – 28.02.2015
Projektleitung:	Prof. Dr. Markus Voeth Dipl.-Kffr. Natalie Kienzle (geb. Schmidt)  Universität Hohenheim Institut für Marketing & Management Lehrstuhl für Marketing & Business Development Fruwirthstraße 32 70599 Stuttgart <a href="http://www.ls-voeth.de">http://www.ls-voeth.de</a>
Studentische Mitarbeiterin:	Analena Heuchemer, B.A .
Auftraggeber:	Universität Hohenheim Prof. Dr. Martin Blum Julia Gerstenberg Garbenstraße 30 70599 Stuttgart <a href="https://studium-3-0.uni-hohenheim.de/humboldt-reloaded">https://studium-3-0.uni-hohenheim.de/humboldt-reloaded</a>
Projektförderung:	Bundesministerium für Bildung und Forschung Referat Öffentlichkeitsarbeit; Internet Hannoversche Straße 28-30 10115 Berlin <a href="http://www.bmbf.de/">http://www.bmbf.de/</a>
Kontakt:	Prof. Dr. Markus Voeth ( <a href="mailto:marketing@uni-hohenheim.de">marketing@uni-hohenheim.de</a> ) Dipl.-Kffr. Natalie Kienzle ( <a href="mailto:natalie.kienzle@uni-hohenheim.de">natalie.kienzle@uni-hohenheim.de</a> )

## Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund der Studie .....	1
2	Konzeption und Durchführung der Studie und Beschreibung der Stichprobe .....	3
2.1	Vorgehensweise bei der Datenerhebung .....	3
2.2	Zusammensetzung der Stichprobe .....	8
3	Auswertung und Interpretation der Ergebnisse .....	9
3.1	Beurteilung von Humboldt reloaded durch Studierende .....	9
3.1.1	Ergebnisse der Zielgruppe User-Studierende .....	9
3.1.2	Ergebnisse der Zielgruppe Non-User-Studierende .....	17
3.2	Beurteilung von Humboldt reloaded durch Lehrende .....	20
3.2.1	Ergebnisse der Zielgruppe User-Lehrende .....	20
3.2.2	Ergebnisse der Zielgruppe Non-User-Lehrende .....	26
4	Fazit .....	28

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozesse der Fokusgruppengespräche.....	3
Abbildung 2: Akzeptanzdimensionen der Studierenden und Lehrenden im SS 2012.....	4
Abbildung 3: Akzeptanzdimensionen der Studierenden und Lehrenden im WS 2014/2015 .....	5
Abbildung 4: Projektplan der Akzeptanzstudie im Rahmen von Humboldt reloaded .....	7
Abbildung 5: Anzahl der teilnehmenden User-Lehrenden und -Studierende pro Semester.....	8
Abbildung 6: Studienteilnehmer im WS 2014/15 nach Fakultäten.....	8
Abbildung 7: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Studierenden im WS 2012/2013 ...	9
Abbildung 8: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Studierenden im WS 2014/2015 .	10
Abbildung 9: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Studierende zwischen WS 2012/2013 und SS 2014.....	12
Abbildung 10: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Studierende im WS 2014/2015 .....	13
Abbildung 11: Übersicht der nachträglichen Beurteilung der Studierenden.....	15
Abbildung 12: Weiterempfehlung von Humboldt reloaded durch Studierende.....	16
Abbildung 13: Übersicht der genannten Informationsquellen von Studierenden im WS 2014/2015.....	18
Abbildung 14: Bekanntheit und HR-Projektteilnahme bei Studierenden .....	18
Abbildung 15: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Lehrenden im WS 2012/2013....	20
Abbildung 16: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Lehrenden im WS 2014/2015....	21
Abbildung 17: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Lehrende zwischen WS 2012/2013 und SS 2014 .....	23
Abbildung 18: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Lehrende im WS 2014/2015.....	24
Abbildung 19: Beurteilung der HR-Projekte in Abhängigkeit der bisherigen Erfahrungen.....	25
Abbildung 20: Übersicht der genannten Informationsquellen von Lehrenden im WS 2014/2015 .....	27
Abbildung 21: Bekanntheit und HR-Projektangebot bei Lehrenden.....	28

# 1 Hintergrund der Studie

Das Studieren erfährt eine immer größere Beliebtheit bei den Abiturienten. Das ist nicht zuletzt der Veränderung der Gesellschaft bzw. Praxis geschuldet, die einen Hochschulabschluss für viele Berufsgruppen in zunehmendem Maße voraussetzt. So hat sich unsere Gesellschaft mittlerweile zu einer Wissensgesellschaft entwickelt, die davon ausgeht, dass der Erwerb von Fähigkeiten und Wissen nicht mehr in der Verantwortung von Unternehmen oder Betrieben liegt, sondern Aufgabe eines jeden Individuums darstellt (Höhne, 2006). Die dafür notwendigen Fähigkeiten und das Wissen können dabei an Hochschulen erworben werden. Die Hochschulausbildung soll die Studierenden auf den Berufseinstieg und das Leben in der Gesellschaft vorbereiten und die Studierenden dazu bewegen, eigenverantwortlich und selbstständig zu handeln. Allerdings wird das Bildungssystem in Deutschland seit einiger Zeit kritisiert. Einen häufigen Kritikpunkt stellt dabei eine mangelnde Praxisorientierung der Hochschulabsolventen dar. Um diese zu gewährleisten braucht es von Seiten der Universitäten eine gute Heranführung der Studierenden an forschungsorientiertes und selbständiges Arbeiten, anstatt nahezu ausschließlich theoretisches Wissen zu vermitteln. Dafür sollen neue Strukturen an Hochschulen geschaffen werden, um das Lehren und Lernen miteinander zu verbinden (Lohmann et al., 2011) und dadurch auch bei den Lehrkräften das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass theoretische und praktische Inhalte in der Lehre verknüpft werden müssen.

Entsprechend Wilhelm von Humboldt (1767-1835), der „die Freiheit und de[n] Mut, sich auszuprobieren, Fragen zu stellen und ihnen nachzugehen, zu reflektieren und Zusammenhänge darzustellen“ als fundamental für die Entwicklung des Einzelnen ansah, hat die Universität Hohenheim im Zuge des Studiums 3.0 im Wintersemester (WS) 2011/2012 eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Initiative „Humboldt reloaded – Wissenschaftspraxis von Anfang an“ ins Leben gerufen. Das Ziel der Humboldt reloaded (HR)-Initiative ist es dabei, durch das forschende Lernen und Lehren das Interesse für Forschung und Wissenschaft bereits in frühen Phasen des Bachelorstudiums zu wecken und somit die Entwicklung der Studierenden zu fördern. Dafür wird Lehre und Forschung in Form von forschungs- und projektorientierten Lehr- und Lernformen miteinander verknüpft und als Projekt den Studierenden des 3. Semesters des Bachelorstudiums angeboten. So wird neben der geschaffenen Abwechslung zum herkömmlichen Hochschulalltag die Hochschulausbildung nachhaltig und qualitativ verbessert und die Begeisterung an der Wissenschaft gefördert.

In der HR-Initiative sind dabei alle drei Fakultäten der Universität Hohenheim integriert: Die agrarwissenschaftliche (A), die naturwissenschaftliche (N) und die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche (W) Fakultät. In den verschiedenen Fakultäten werden Projektthemen von wissenschaftlichen Mitarbeitern definiert, die sich im Optimalfall mit der eigenen Forschung verknüpfen lassen. Mit diesen Projektthemen sollen sich die Studierenden schließlich in kleinen Forschungsgruppen intensiv auseinandersetzen und Problemstellungen interdisziplinär und kooperativ im Team lösen. Neben der reinen Wissensvermittlung und der praktischen Umsetzung sollen auch die überfachlichen Handlungs- und Gestaltungskompetenzen gestärkt werden. Für die Umsetzung von Humboldt reloaded werden der Universität Hohenheim vom BMBF finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, zunächst für eine Laufzeit von 5 Jahren, um das Konzept von Humboldt reloaded im Rahmen eines Pilotprojekts zu testen.

Die Einführung und Umsetzung eines solchen Pilotprojekts erfordert eine kontinuierliche Erfolgsbeurteilung, um Anpassungen vornehmen und umsetzen zu können und auf diesem Weg das Projekt im zeitlichen Verlauf zu optimieren. Deshalb wurden im Zuge der Einführung von Humboldt reloaded zwei wissenschaftliche Begleitstudien – eine Evaluations- und eine Akzeptanzstudie – konzipiert, um den Erfolg von Humboldt reloaded semesterbegleitend zu beurteilen. Beide Studien wurden aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzungen unabhängig voneinander durchgeführt. Die Evaluationsstudie basiert auf einer standardisierten Befragung und wurde vom Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie von Prof. Dr. Kaschube konzipiert und durchgeführt. Das Ziel der Evaluationsstudie ist es, den Ist-Zustand und den persönlichen Lerngewinn der Beteiligten von Humboldt reloaded zu beurteilen. Hierfür wurden Veränderungen der Motivation und der erworbenen Kompetenzen, der an den HR-Projekten teilnehmenden Studierenden gemessen. Hingegen beschäftigt sich die Akzeptanzstudie mit dem Soll- und Ist-Zustand von Humboldt reloaded und analysiert die Bereitschaft zur Teilnahme an Humboldt reloaded sowohl seitens der Studierenden als auch der Lehrenden. Der Akzeptanzstudie liegt eine Kombination von standardisiertem und conjointanalytischem Erhebungsdesign zugrunde, die vom Lehrstuhl für Marketing & Business Development von Prof. Dr. Voeth konzipiert und durchgeführt wurde. Im Fokus des vorliegenden Projektberichts steht die Akzeptanzstudie. Diese wurde ab dem Sommersemester (SS) 2012 bis einschließlich Wintersemester (WS) 2014/2015 durchgeführt und soll im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Die Akzeptanz stellt eine wichtige Orientierungsgröße im Rahmen von Humboldt reloaded dar, denn eine erfolgreiche Einführung dieses neuen Konzepts ist sowohl auf ein entsprechendes Angebot aus der Gruppe der Lehrenden, als auch auf die Teilnahmebereitschaft in der Gruppe der Studierenden angewiesen. Somit beschreibt die Akzeptanz eine positive Einstellung der Studierenden/Lehrenden gegenüber den angebotenen HR-Projekten, die zu einem entsprechend positiven Verhalten – wie z.B. Projektteilnahme, Projektangebot, Weiterempfehlung usw. – führt. Ziel der Akzeptanzforschung ist es, den Grad der Bereitschaft der Studierenden zur Teilnahme an bzw. der Bereitschaft der Lehrenden zum Angebot von HR-Projekten zu ermitteln, indem die Gesamtakzeptanz im Sinne einer Soll-/Ist-Abweichung für die jeweilige Gruppe bestimmt wird. Neben den „Usern“ – Studierende, die an einem Humboldt reloaded-Projekt teilnehmen bzw. Lehrende, die ein HR-Projekt anbieten – interessieren auch die „Non-User“-Studierende, die nicht an einem HR-Projekt teilnehmen bzw. „Non-User“-Lehrende, die kein HR-Projekt anbieten. Mit Hilfe der Akzeptanzstudie ist es somit möglich, Anpassungsbedarf bei HR-Projekten zu identifizieren und Handlungsempfehlungen bzw. Lösungsansätze abzuleiten, um die Gesamtakzeptanz von Projekten sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch Studierenden zu erhöhen.

Bevor die Ergebnisse der Akzeptanzstudie aufgeführt und diskutiert werden, werden zunächst Konzeption und Durchführung der Akzeptanzstudie wie auch die Stichprobenzusammensetzung – sowohl der User- als auch der Non-User-Gruppe – erläutert. Da die Akzeptanz der User-Gruppe auf einer conjointanalytischen Untersuchung beruht, wird zunächst erläutert, wie die Akzeptanzdimensionen identifiziert und anschließend validiert wurden. Die Darstellung der Ergebnisse ist ebenfalls in User und Non-User unterteilt. Dabei werden zunächst die Ergebnisse der Studierenden vorgestellt, bevor auf die Lehrenden eingegangen wird. Außerdem werden auf Basis der Ergebnisse Handlungsempfehlungen für Studierende und Lehrende abgeleitet. Der Projektbericht schließt mit einem Fazit.

## 2 Konzeption und Durchführung der Studie und Beschreibung der Stichprobe

### 2.1 Vorgehensweise bei der Datenerhebung

#### Identifikation und Validierung der Akzeptanzdimensionen

Die Ausgangsbasis der Akzeptanzstudie bildete die Analyse der User-Gruppe mittels einer conjointanalytischen Erhebung. Dafür wurden zunächst Akzeptanzdimensionen und dazugehörige Ausprägungen identifiziert. Darunter sind diejenigen Merkmale einer Veranstaltung zu verstehen, die ausschlaggebend für die Teilnahme an einem Projekt bzw. für das Anbieten eines Projektes sind. Die Identifikation der Akzeptanzdimensionen erfolgte im Rahmen qualitativer Fokusgruppengespräche mit beiden Zielgruppen: Studierende und Lehrende. Zu Beginn des Fokusgruppengesprächs wurden zunächst die Problemstellungen bzw. Zielsetzungen den jeweiligen Zielgruppen geschildert und anschließend in einer gemeinsamen Diskussionsrunde potenzielle Akzeptanzdimensionen erörtert. Pro Zielgruppe wurden jeweils zwei Fokusgruppengespräche mit jeweils sechs verschiedenen Teilnehmern unterschiedlicher Fakultäten durchgeführt. Die Fokusgruppengespräche wurden zu Beginn des SS 2012 durchgeführt. Der Prozess der Fokusgruppengespräche ist in Abbildung 1 dargestellt.

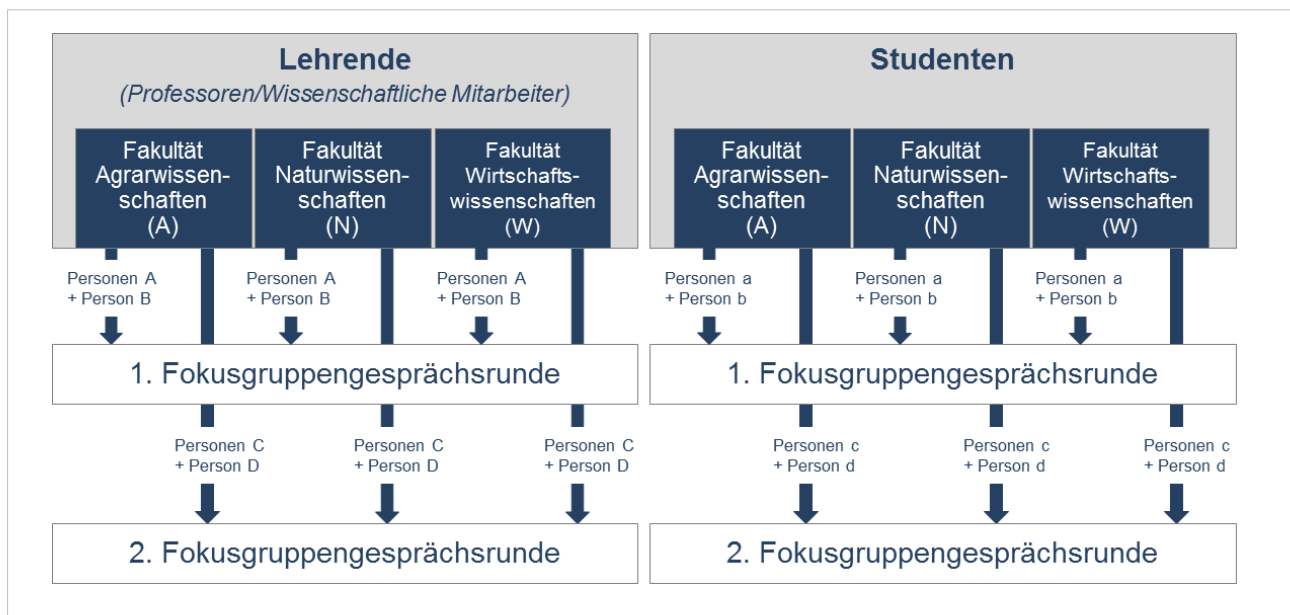


Abbildung 1: Prozesse der Fokusgruppengespräche

Auf diese Weise wurden in der ersten Runde mögliche Akzeptanzdimensionen identifiziert und in einer zweiten Runde verifiziert. Aufgrund der Unterschiede zwischen den Fakultäten war es wichtig, nicht nur fakultätsübergreifende, sondern auch fakultätsspezifische Akzeptanzdimensionen zu erfassen. Für Lehrende konnten so insgesamt 15 Akzeptanzdimensionen identifiziert werden. Bei den Studierenden wurden 22 Akzeptanzdimensionen aufgefunden. Eine Übersicht über die Akzeptanzdimensionen findet sich in Abbildung 2.

Akzeptanzdimensionen der Studierenden	Akzeptanzdimensionen der Lehrenden
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praxisbezug</li> <li>2. Vorbereitungsaufwand für jede Projektsitzung</li> <li>3. Nachbereitungsaufwand jeder Projektsitzung</li> <li>4. Aufwand für die Ergebnisdarstellung am Ende des Projekts</li> <li>5. Anrechenbarkeit des Projekts</li> <li>6. Projekthinhalte entsprechen den eigenen Interessen</li> <li>7. Begeisterung des Betreuers für das Themengebiet des Projekts</li> <li>8. Kontakt zum veranstaltenden Institut/ Lehrstuhl</li> <li>9. Projekt als Orientierungshilfe für das weitere Studium</li> <li>10. Erläuterung der organisatorischen Anforderungen</li> <li>11. Aneignung/ Verbesserung von Softskills</li> <li>12. Veranstaltungstermine</li> <li>13. Betreuung durch den Lehrenden während des Projekts</li> <li>14. Inhalte des Projekts</li> <li>15. Benötigtes spezifisches Vorwissen für den Besuch des Projekts</li> <li>16. Determiniertheit der Projektdurchführung</li> <li>17. Relevanz der Projekt für eigene Abschlussarbeit</li> <li>18. Verbesserung der Berufschancen/ Förderung des Berufseintritts</li> <li>19. Zusammenarbeit im Projekt</li> <li>20. Forschungsrelevanz des Projekts</li> <li>21. Synergieeffekte zu anderen, regulären Veranstaltungen</li> <li>22. Einblick in die Forschung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vorbereitungsaufwand</li> <li>2. Verknüpfung mit der eigenen Forschung</li> <li>3. Betreuungsaufwand</li> <li>4. Vorwissen der Studierenden</li> <li>5. Möglichkeit forschungsinteressierte Studierende mit den Projekten zu akquirieren</li> <li>6. Interesse der Studierenden für das Projekt</li> <li>7. Bereitstellung von Sachmittelbudget von Humboldt reloaded</li> <li>8. Eigene Vertragsdauer</li> <li>9. Förderung durch Institutsleiter</li> <li>10. Synergien zu regulären Lehrstuhlaktivitäten</li> <li>11. Vorstellung der Projektergebnisse im Humboldt reloaded-Team</li> <li>12. Möglichkeit durch das Projektangebot seinen eigenen Horizont erweitern</li> <li>13. Projektanerkennung als Weiterbildungsmaßnahme</li> <li>14. Vorhandensein bestimmter Kompetenzen bei den Studierenden</li> <li>15. Dokumentationsaufwand des Projekts</li> </ol>

**Abbildung 2: Akzeptanzdimensionen der Studierenden und Lehrenden im SS 2012**

Im Anschluss an die Fokusgruppengespräche wurde eine quantitative conjointanalytische Nutzenmessung vorgenommen, um das Set an Akzeptanzdimensionen zu überprüfen. Hierfür wurden zwei Hierarchische Individualisierte Limit Conjoint-Analysen (HILCA) programmiert – für die Gruppe der Lehrenden und die Gruppe der Studierenden – und nach einem Pre-Test im SS 2012 online durchgeführt. Der Pre-Test diente dabei der Evaluation der Verständlichkeit der Akzeptanzdimensionen. Den Probanden wurden dabei die einzelnen Ausprägungen sowie verschiedene Kombinationen von Ausprägungen, für die von ihnen als relevant eingestufte Akzeptanzdimensionen präsentiert, die diese in Folge gegeneinander abwägen mussten. Gleichzeitig wurden Anmerkungen von Probanden gesammelt, um die HILCA gegebenenfalls im Nachgang anzupassen. Nach der Anpassung der Akzeptanzdimensionen wurde im WS 2012/2013 eine zweite HILCA durchgeführt. Dieses Vorgehen diente dazu, die Ergebnisse der ersten Studie zu validieren. Somit konnten auf Basis der conjointanalytischen Daten relative Wichtigkeiten der einzelnen Akzeptanzdimensionen berechnet werden, die den Soll-Zustand von HR-Projekten darstellen. Zusätzlich wurde die conjointanalytische Befragung im WS 2012/2013 mit einer quantitativen Befragung verknüpft, um den Ist-Zustand von HR-Projekten beurteilen zu können. Hierfür wurden die Lehrenden und Studierenden gebeten, ihr aktuelles Projekt auf Basis der identifizierten Akzeptanzdimensionen zu beurteilen. Durch den Vergleich des Soll- und Ist-Zustands war es möglich, den Grad der Akzeptanz zu bestimmen. Diese standardisierte Befragung zur Ermittlung des Ist-Zustands wird ab WS 2012/2013 kontinuierlich jedes Semester durchgeführt und mittels eines Soll-/Ist-Vergleichs werden die entsprechenden Akzeptanzwerte ermittelt.

Die identifizierten Akzeptanzdimensionen wurden im WS 2014/2015 erneut überprüft, um feststellen zu können, ob sich die Sichtweise der Studierenden und Lehrenden mit zunehmender Erfahrung mit Humboldt



reloaded verändert hat. So wurden im Oktober 2014 erneut Fokusgruppengespräche mit Studierenden und Lehrenden geführt, die an Humboldt reloaded bereits teilgenommen haben. Ziel der Fokusgruppengespräche war es, die Aktualität der identifizierten Akzeptanzdimensionen vorangegangener Akzeptanzstudien zu überprüfen. So wurden nicht mehr relevante Akzeptanzdimensionen entfernt, neue Akzeptanzdimensionen hinzugefügt und aus Verständnisgründen einige Erläuterungen angepasst. Dadurch hat sich die Anzahl an Akzeptanzdimensionen insgesamt verkleinert, sodass 13 Akzeptanzdimensionen bei den Lehrenden und 18 Akzeptanzdimensionen bei den Studierenden als relevant identifiziert wurden. Eine Übersicht über die Änderung der Akzeptanzdimensionen ist in Abbildung 3 dargestellt. Dabei wurden die *Determiniertheit der Projektdurchführung*, der *Kontakt zum veranstaltenden Institut/Lehrstuhl* sowie die *Verbesserung der Berufschancen/Förderung des Berufseintritts* als Akzeptanzdimensionen der Studierenden und die *eigenen Vertragsdauer*, die *Vorstellung der Projektergebnisse im HR-Team*, die *Projektanerkennung als Weiterbildungsmaßnahme* sowie der *Dokumentationsaufwand des Projekts* als Akzeptanzstudie der Lehrenden in Rahmen der Fokusgruppengespräche gestrichen. Nach Anpassung der HILCA wurde erneut eine conjointanalytische Nutzenmessung durchgeführt, allerdings mit den aktualisierten Akzeptanzdimensionen. Wieder wurde eine standardisierte Befragung integriert, um den Ist-Zustand zu ermitteln und durch einen Soll-/Ist-Vergleich den Akzeptanzwert zu bestimmen.

Akzeptanzdimensionen der Studierenden	Akzeptanzdimensionen der Lehrenden
<p>bestehende Akzeptanzdimensionen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praxisbezug</li> <li>2. Projektinhalte entsprechen den eigenen Interessen</li> <li>3. Synergieeffekte zu anderen, regulären Veranstaltungen</li> <li>4. Gewährung von Einblicken in die Forschung</li> <li>5. Begeisterung des Betreuers für das Themengebiet des Humboldt reloaded-Projekts</li> <li>6. Betreuung durch den Betreuer während des Humboldt reloaded-Projekts</li> <li>7. Aneignung/ Verbesserung der eigenen Softskills</li> <li>8. Projekt als Orientierungshilfe für das weitere Studium</li> <li>9. Erläuterung der organisatorischen Anforderungen</li> <li>10. Veranstaltungstermine</li> <li>11. Zusammenarbeit im Projekt</li> <li>12. Anrechenbarkeit des Projekts</li> <li>13. Benötigtes spezifisches Vorwissen für den Besuch des Humboldt reloaded-Projekts</li> </ol>	<p>bestehende Akzeptanzdimensionen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vorbereitungsaufwand</li> <li>2. Betreuungsaufwand</li> <li>3. Möglichkeit forschungsinteressierten Studierende für zukünftige Projekte zu akquirieren</li> <li>4. Bereitstellung von Sachmittelbudget von Humboldt reloaded für Projekt</li> <li>5. Förderung durch Institutsleiter</li> <li>6. Synergien zwischen regulären Lehrveranstaltungen und Humboldt reloaded Projekten</li> </ol>
<p>umformuliert</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>14. Zeitlicher Aufwand für die Ergebnisdarstellung am Ende des Projekts (vorher 3.)</li> <li>15. Bearbeitungsaufwand (vorher 2.)</li> <li>16. Inhalte sind Teil eines Forschungsprojekts des Betreuers (vorher 4.)</li> </ol>	<p>umformuliert</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Verwendbarkeit der Projektergebnisse für die eigenen Forschung</li> <li>8. Thematische Nähe zur eigenen Forschung</li> <li>9. Fachliches Vorwissen der Studierenden</li> <li>10. Methodisches Vorwissen der Studierenden</li> <li>11. Engagement der Studierenden während des Projektverlaufs</li> <li>12. Möglichkeiten durch das Projektangebot eigene Lehrkompetenzen zu erweitern</li> </ol>
<p>neu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>17. Relevanz der Methodik und/ oder Inhalte für das spätere Studium</li> <li>18. Auffinden von Informationen zum Humboldt reloaded-Projekt und während des Projekts</li> </ol>	<p>neu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Unterstützung durch das zentrale Humboldt reloaded Team</li> </ol>

Abbildung 3: Akzeptanzdimensionen der Studierenden und Lehrenden im WS 2014/2015

## Integration der Non-User-Gruppe

Da auch die Beurteilung durch die Non-User von großer Relevanz ist, um die Objektivität der Akzeptanzstudie zu gewährleisten, wurde zum SS 2013 zusätzlich eine Befragung dieser Gruppe eingeführt. Diese zielte darauf ab, Gründe zu ermitteln, die gegen eine Teilnahme an HR-Projekten bei Studierenden sprechen bzw. Gründe, die gegen ein Projektangebot durch Lehrende sprechen. Da die Nachfrager eine wichtige Zielgruppe für Humboldt reloaded darstellen, lag der Fokus zunächst auf den Non-User-Studierenden, mit dem Ziel, die Nachfrage nach HR-Projekten steigern zu können. Die Fragen zielten hauptsächlich auf die verfügbaren Informationsquellen ab, über die man auf Humboldt reloaded aufmerksam wurde, sowie auf die Gründe, die gegen eine Teilnahme an HR-Projekten sprechen. Die Befragung wurde papierbasiert in diversen Vorlesungen durchgeführt, da der E-Mail-Verteiler der Universität hierfür nicht zur Verfügung stand. Allerdings war diese Form der Datensammlung zu aufwendig, sodass im WS 2013/2014 ein Online-Fragebogen programmiert und dieser auf diversen Online-Portalen wie der Online-Plattform ILIAS oder auf Facebook verbreitet wurde. Durch diese Maßnahme konnte die Reichweite deutlich erhöht werden. Um das Angebot von HR-Projekten ausweiten zu können ist es wichtig zu analysieren, was Lehrende davon abhält, ein HR-Projekt anzubieten. So wurde erstmals zum WS 2013/2014 eine Befragung unter den Non-User-Lehrenden durchgeführt. Dazu wurde ein Online-Fragebogen erstellt und an die zuvor ermittelten wissenschaftlichen Mitarbeiter verschickt.

Der Aufbau der gesamten Akzeptanzstudie ist in Abbildung 4 dargestellt.

	SS 2012	WS 2012/13	SS 2013	WS 2013/14	SS 2014	WS 2014/15
USER-Gruppe	Ermittlung und Gewichtung der wichtigsten Akzeptanzdimensionen der Studierenden und Lehrenden (SOLL-Ausprägungen) mittels HILCA					Validierung der Akzeptanzdimensionen mittels HILCA
	Kontinuierliche Beurteilung der Humboldt reloaded-Projekte anhand der zuvor ermittelten, gewichteten Akzeptanzdimensionen durch Lehrende und Studierende ( <b>IST-Ausprägungen</b> )					
	Kontinuierliche Beurteilung von Gesamtakzeptanzwerten für Studierende und Lehrende, Veranstaltungen, Fakultäten und das gesamte Humboldt reloaded-Projekt ( <b>SOLL-/IST-Vergleich</b> )					
NON-USER-Gruppe			Konzeption der Befragung von Non-Usern (Lehrende und Studierende)			
				Analyse der Non-User: Identifikation von Kriterien zur Steigerung der Bereitschaft der Teilnahme an Humboldt reloaded-Projekten		
			Ermittlung der Entwicklung der Gesamtakzeptanz von Usern und Non-Usern (Studierende und Lehrende) zur Teilnahme an Humboldt reloaded-Projekten			

Abbildung 4: Projektplan der Akzeptanzstudie im Rahmen von Humboldt reloaded

## 2.2 Zusammensetzung der Stichprobe

Im Folgenden soll die Zusammensetzung der Stichprobe thematisiert werden. Der folgenden Abbildung 5 können die Stichproben der Lehrenden und Studierenden entnommen werden, die zwischen WS 2012/2013 und WS 2014/2015 ein HR-Projekt angeboten bzw. an einem HR-Projekt teilgenommen haben.

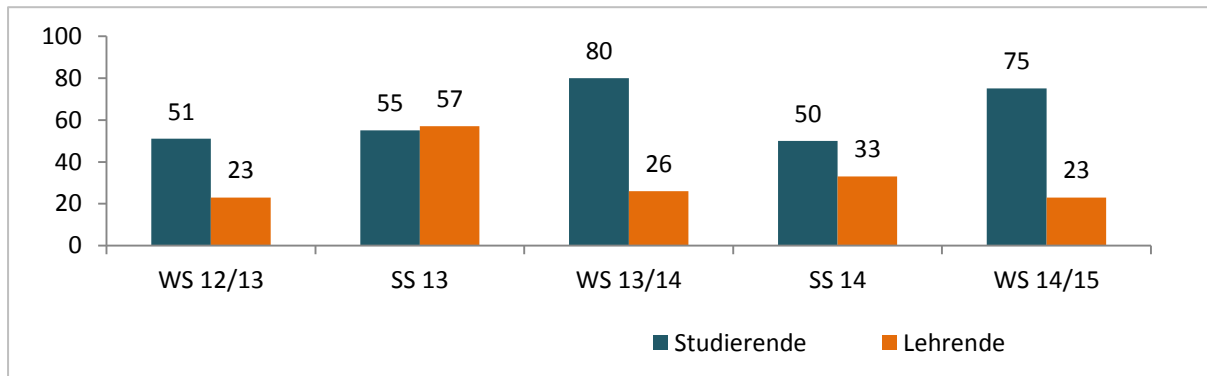


Abbildung 5: Anzahl der teilnehmenden User-Lehrenden und -Studierende pro Semester

Aufgrund der Aktualität wird nur die Stichprobe aus WS 2014/2015 fakultätsspezifisch dargestellt. Während im WS 2014/2015 Studierende der Fakultäten N und W ungefähr gleich stark vertreten sind, haben Studierende der Fakultät A in geringerem an der Umfrage teilgenommen. Bei den Lehrenden ist die Verteilung in etwa gleichmäßig (vgl. Abbildung 6).

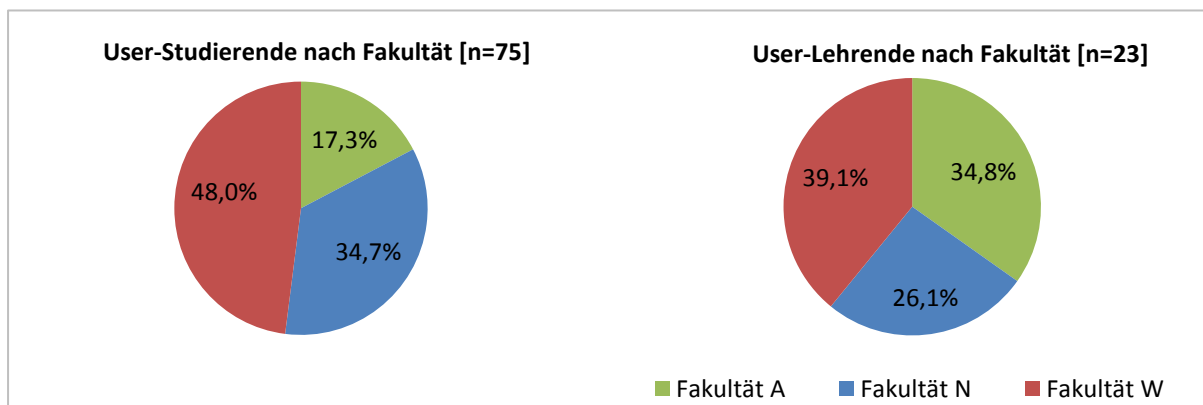


Abbildung 6: Studententeilnehmer im WS 2014/15 nach Fakultäten

Im WS 2014/2015 wurde erstmals eine Befragung von Studierenden durchgeführt, die in den vergangenen Semestern bereits ein HR-Projekt erfolgreich abgeschlossen haben. Insgesamt wurden 450 ehemalige Teilnehmer von HR-Projekten mittels eines Online-Fragebogens kontaktiert, wobei nur 153 Studierende an der Befragung tatsächlich teilgenommen haben (Rücklaufquote: 34%). 59,5% der Teilnehmer können der Fakultät W zugeordnet werden, 22,9% der Fakultät A und 17,6% Studierende der Fakultät N. Da im WS 2014/2015 auch Non-User-Lehrende und -Studierende umfangreich befragt wurden, sollen auch diese Stichproben an dieser Stelle beschrieben werden: hinsichtlich der Non-User konnten im WS 2014/2015 insgesamt 142 Lehrende (Fakultät A=54%, Fakultät N=26%, Fakultät W=18%) und 114 Studierende (Fakultät A=24%, Fakultät N=1%, Fakultät W=75%) befragt werden.

### 3 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

#### 3.1 Beurteilung von Humboldt reloaded durch Studierende

##### 3.1.1 Ergebnisse der Zielgruppe User-Studierende

###### Ermittlung des Soll-Zustands

Auf Basis der Fokusgruppengespräche sowie der darauffolgenden conjointanalytischen Nutzenmessung wurden im WS 2012/13 22 Akzeptanzdimensionen und deren relativen Wichtigkeiten ermittelt. In Abbildung 7 sind die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aufgeführt, die Studierende dazu bewegen, an Humboldt reloaded-Projekten teilzunehmen. Hier können sowohl fakultätsübergreifende als auch fakultätsspezifische Wichtigkeiten dem Schaubild entnommen werden.

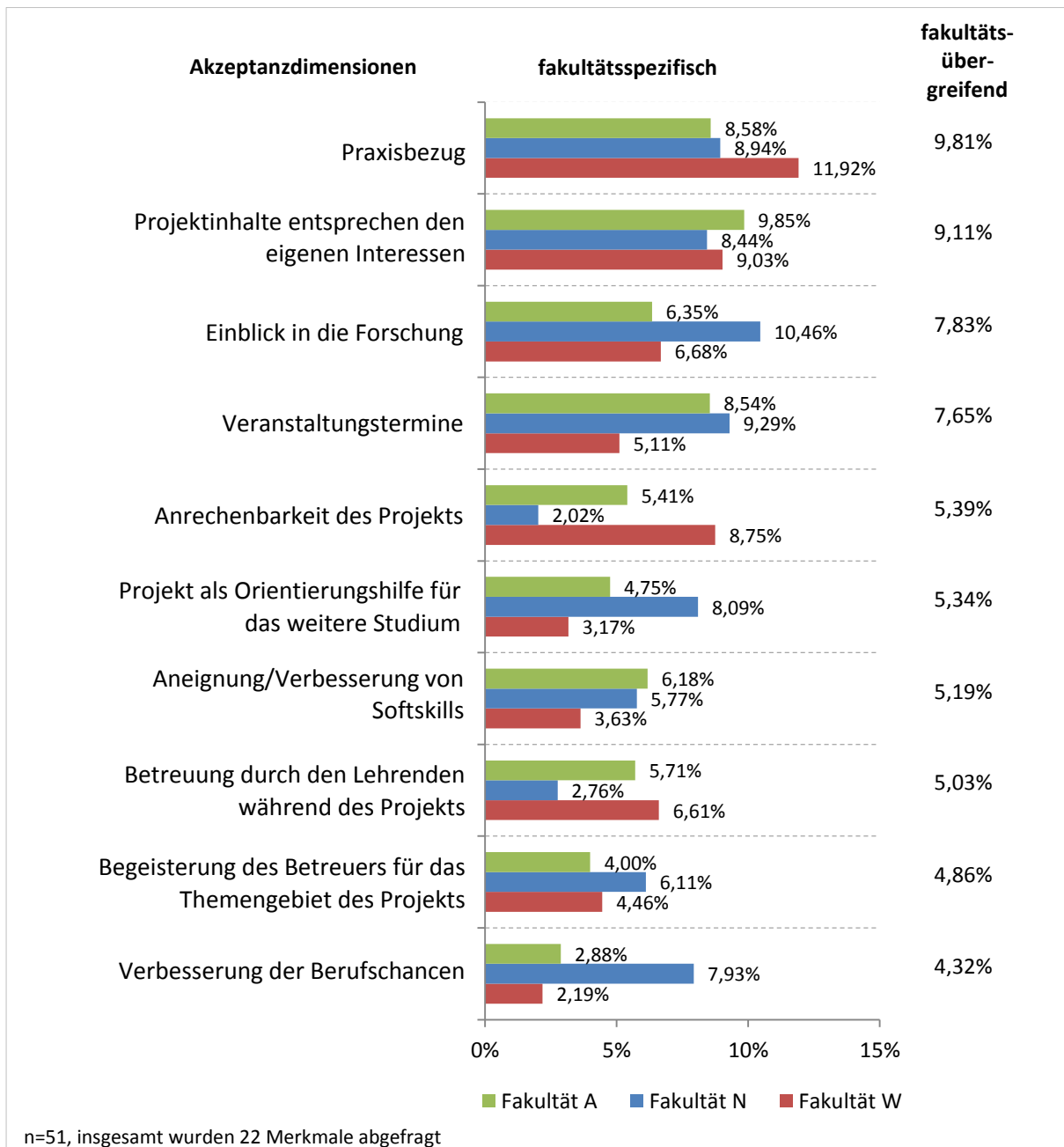


Abbildung 7: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Studierenden im WS 2012/2013

Nach der Validierung der Akzeptanzdimensionen im WS 2014/2015 wurden nur noch 18 Akzeptanzdimensionen als relevant identifiziert. Zur Erinnerung: aufgrund der geringen Relevanz wurden die Akzeptanzdimensionen *Begeisterung des Betreuers für das Themengebiet des Projekts* und *Verbesserung der Berufschancen* entfernt. Neu hinzugefügt wurden dafür die beiden Dimensionen *Zusammenarbeit im Projekt* und *Relevanz der Methodik und/ oder der Inhalte für das spätere Studium*.

Nach einer erneuten Durchführung der HILCA mit den aktualisierten Akzeptanzdimensionen wurden erneut die relativen Wichtigkeiten der einzelnen Akzeptanzdimensionen ermittelt. Die zehn bedeutendsten Akzeptanzdimensionen sind in Abbildung 8 dargestellt.

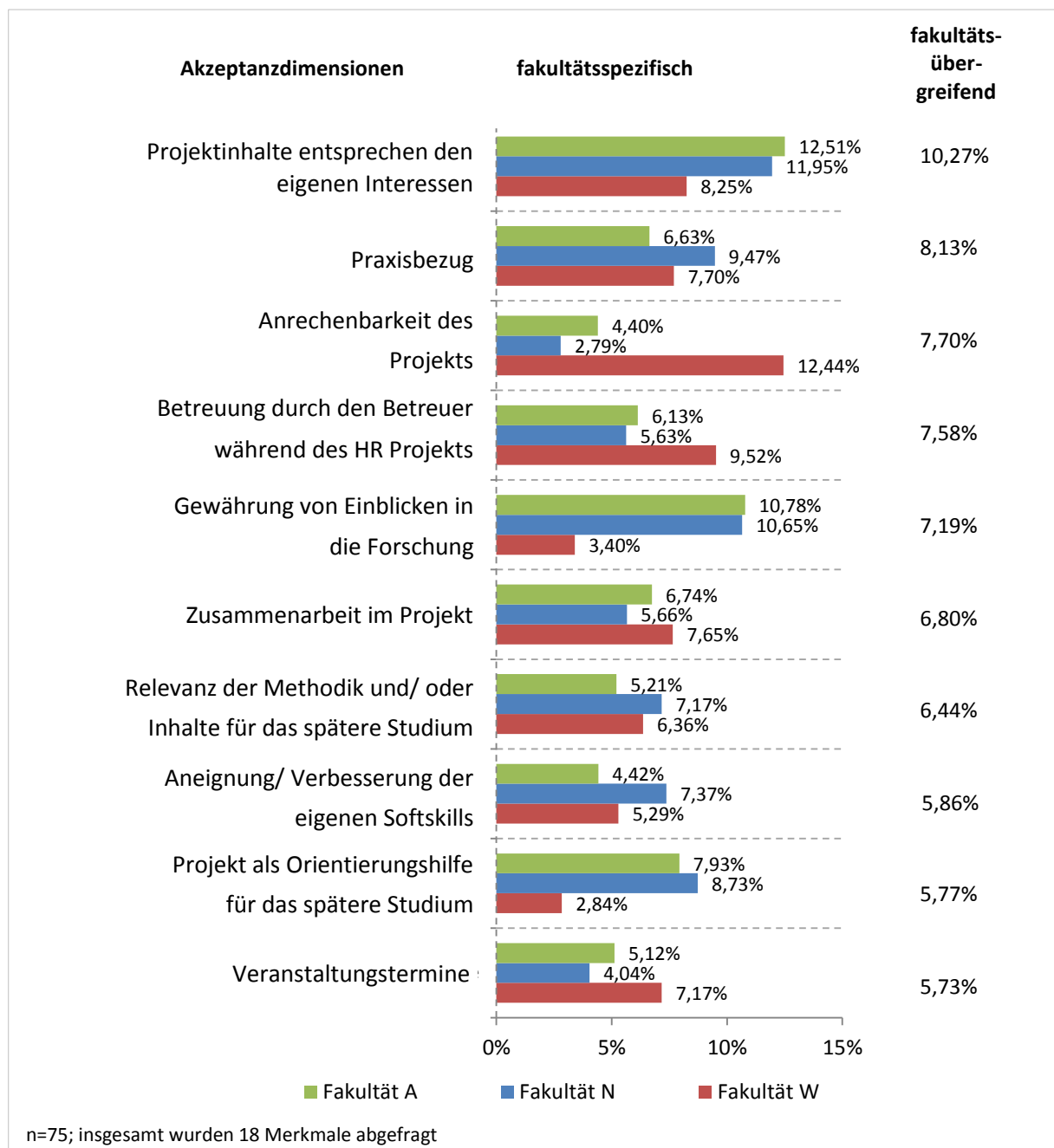


Abbildung 8: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Studierenden im WS 2014/2015

Beim Vergleich der ermittelten Akzeptanzdimensionen im WS 2012/2013 und WS 2014/2015 konnten einige Änderungen und Präferenzverschiebungen festgestellt werden. Während der Praxisbezug im WS 2012/2013 das wichtigste Kriterium darstellte, verlor es im WS 2014/2015 etwas an Bedeutung. Dafür nahm der Wunsch, dass *Projekthalte dem eigenen Interesse entsprechen* sollen im WS 2014/2015 zu und wurde damit fakultätsübergreifend zur wichtigsten Akzeptanzdimension. Des Weiteren war ein deutlicher Anstieg der *Anrechenbarkeit des Projekts* und der *Betreuung während des Projekts* zu erkennen, wohingegen die *Veranstaltungstermine* von Platz vier auf Platz zehn rückten. Die Zusammenarbeit im Projekt, die im WS 2014/2015 mit einer Wichtigkeit von 6,80% unter den zehn wichtigsten Dimensionen zu finden ist, war für die Studierenden von großer Bedeutung. Bei einer fakultätsspezifischen Betrachtung der Ergebnisse konnten andere Verteilungen ermittelt werden. So spielte der *Praxisbezug* in der Fakultät N im Vergleich zu den anderen Fakultäten eine größere Rolle. Hingegen war der *Praxisbezug* im WS 2012/2013 am bedeutendsten für Studierende der Fakultät W. Hinsichtlich der Anrechenbarkeit der Projekte muss festgehalten werden, dass diese Akzeptanzdimension insbesondere von der Fakultät W als sehr bedeutsam eingestuft wurde, während diese für Studierende der beiden anderen Fakultäten keine große Relevanz besaß. Auch die *Betreuung durch den Betreuer während des HR Projekts* wurde von den Studierenden der Fakultät W als deutlich wichtiger gewertet als von den Kommilitonen aus den anderen beiden Fakultäten. Hingegen war die Dimension *Einblick in die Forschung* für Agrar- und Naturwissenschaftler deutlich wichtiger als für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler.

Zusammengefasst wird deutlich, dass die Anrechenbarkeit des Projekts und die Betreuung in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Fakultät ganz klar herausstechen, wohingegen den Studierenden der agrar- und der naturwissenschaftlichen Fakultät der Einblick in die Forschung, sowie die Überschneidung mit den eigenen Interessen viel wichtiger ist als den beiden anderen Fakultäten. Folglich kann festgestellt werden, dass die Ergebnisse für die Fakultäten A und N im Vergleich zu Fakultät W näher beieinander lagen. Diese Unterschiede können auf die Heterogenität der Themengebiete sowie auf die verschiedenen fakultätsspezifische Gegebenheiten und Anforderungen zurückgeführt werden. So ist es in den natur- und agrarwissenschaftlichen Fakultäten üblicher, Projekte bzw. Praktika anzubieten, die in kleinen Gruppen von z.B. vier Personen durchgeführt werden. In den sozial- und naturwissenschaftlichen Fakultäten ist eine solch kleine Veranstaltung eher die Ausnahme. Auch kann der Einblick in die Forschung oder die Verbesserung der Berufschancen, was Studierende der naturwissenschaftlichen Fakultät als wichtiger eingestuft haben als Studierende anderer Fakultäten, damit gerechtfertigt werden, dass die naturwissenschaftlichen Fächer generell eine stärkere empirische Ausrichtung haben, als die beiden anderen Forschungsschwerpunkte.

### Ermittlung des Ist-Zustands

Da die Akzeptanzstudie nicht nur auf die Soll-Beurteilung von HR-Projekten abzielt, sondern ebenso auf die Ist-Beurteilung, wurde im Wintersemester 2012/2013 erstmals eine standardisierte Befragung zur Beurteilung der HR-Projekte durchgeführt. Die Aufgabe bestand darin, das

gegenwärtig besuchte Projekt anhand der identifizierten gruppenspezifischen Akzeptanzdimensionen zu beurteilen, nämlich inwiefern diese Dimensionen tatsächlich zutreffen.

So wurden Studierende ab dem WS 2012/2013 von nun an jedes Semester gebeten, ihr gewähltes HR-Projekt anhand der identifizierten Akzeptanzdimensionen auf einer Skala von 1=niedrig bis 3=hoch zu beurteilen. Die Ergebnisse der Projektbeurteilungen der zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen von WS 2012/2013 bis SS 2014 sind in Abbildung 9 zu sehen. Für eine bessere Übersicht werden die Werte der einzelnen Merkmale für jedes Semester separat in einer Tabelle dargestellt. Auffällig ist, dass die *Verbesserung der Berufschancen bzw. die Förderung des Berufseintritts* bis zum SS 2014 noch als relativ gering wahrgenommen wurde. Diese Einstufung könnte sich insoweit erklären lassen, als dass sich die Studierenden erst im dritten oder vierten Semester befinden und aus diesem Grund ihre Urteilskraft bezüglich dieses Merkmals noch eingeschränkt ist. Der *Praxisbezug* wurde jedoch als bedeutsam eingestuft. Außerdem wurde eine hohe *Begeisterung der Projektbetreuer* wahrgenommen, was die Mitarbeit der Studierenden sicherlich positiv beeinflusst. Da HR-Projekte einen stärkeren Einblick in die Praxis bzw. Forschung zum Ziel haben und somit die Themen sehr spezifisch und evtl. eng gefasst werden, ist es nicht verwunderlich, dass die *Möglichkeit, das Projekt als Orientierungshilfe für das weitere Studium zu nutzen* zurück geht.

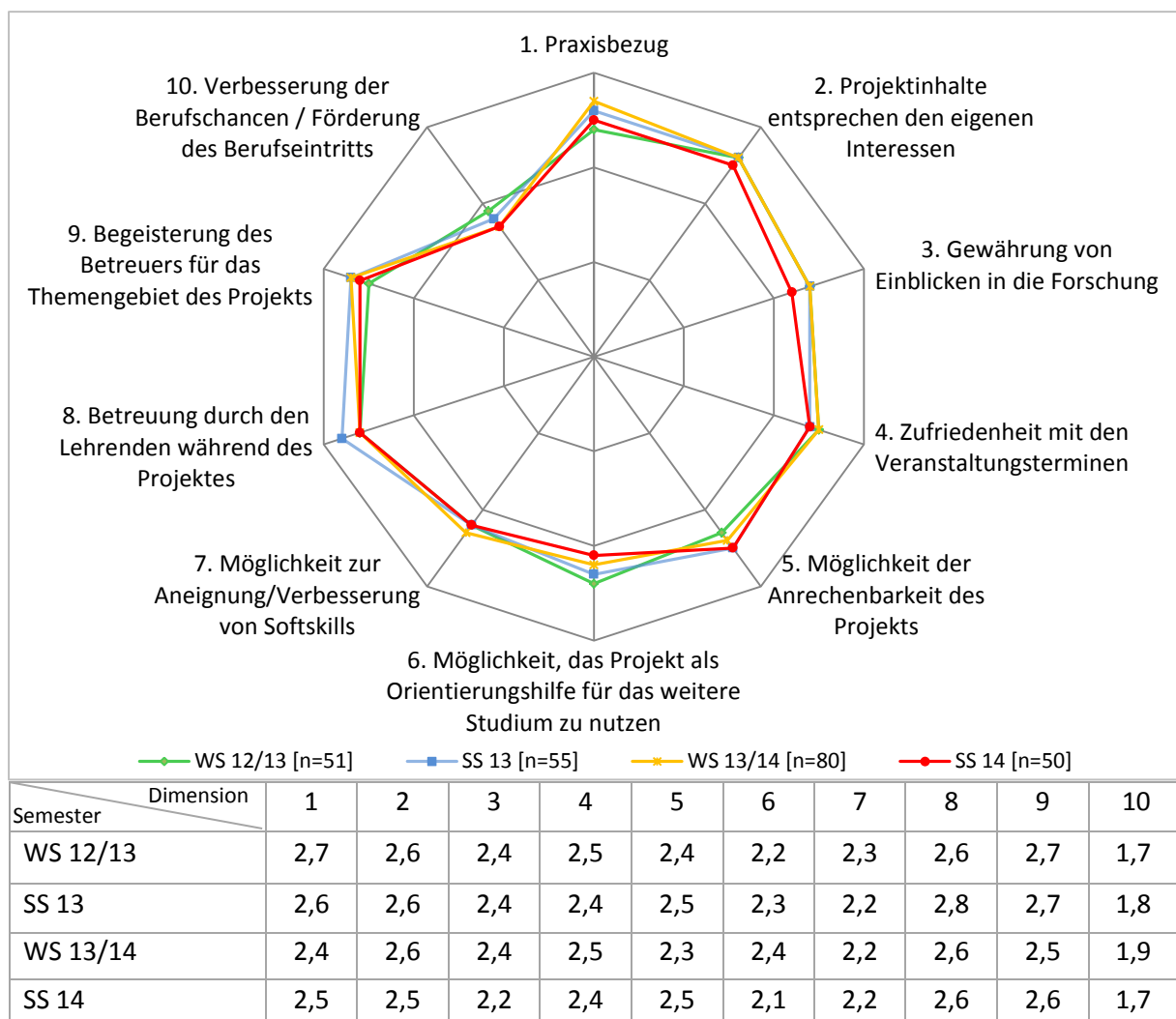
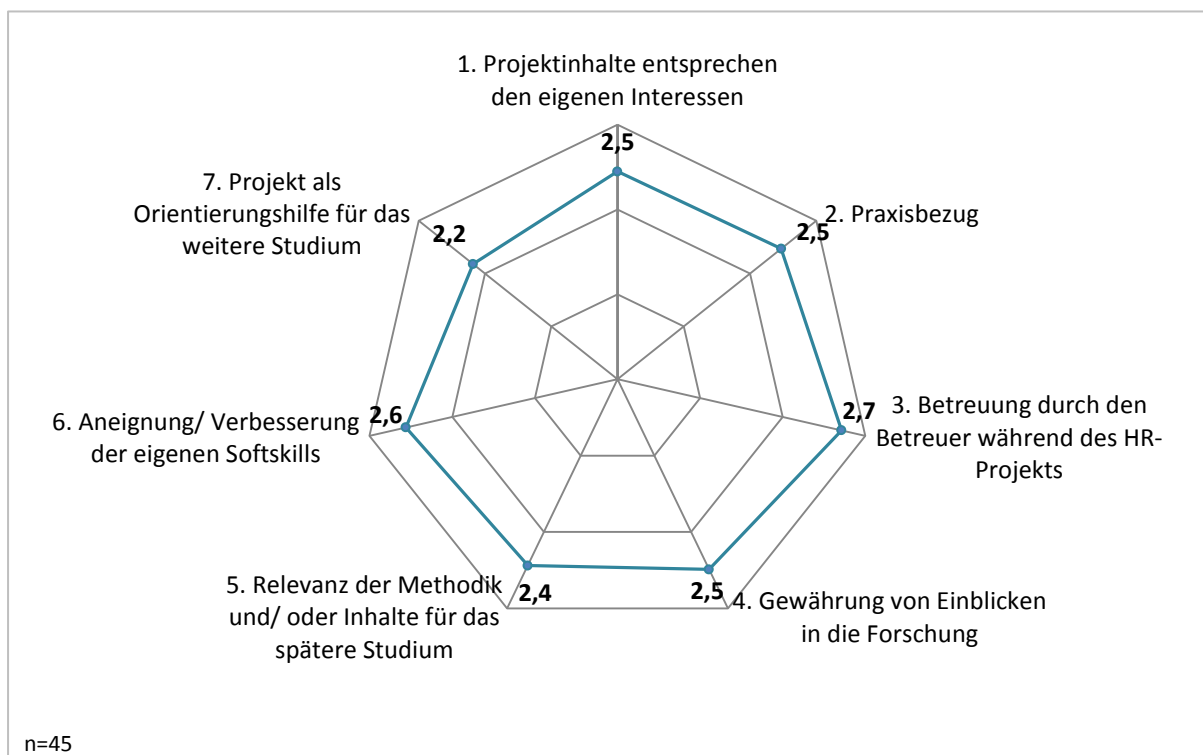


Abbildung 9: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Studierende zwischen WS 2012/2013 und SS 2014



Da die Umfrageergebnisse der aktuellen Umfrage aus dem WS 2014/15 auf teilweise neuen Dimensionen beruhen, sind die Ist-Ergebnisse der Studierenden nachfolgend in Abbildung 10 dargestellt. Bei der Darstellung der Ergebnisse vom WS 2014/15 wurden insgesamt drei der zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen weggelassen: *Veranstaltungstermine*, *Zusammenarbeit im Projekt* und *Anrechenbarkeit des Projekts*. Der Grund hierfür ist, dass diese Akzeptanzdimensionen auf einer anderen Skala gemessen wurden und daher nicht mit den übrigen Auswertungen verglichen werden können. So wird bei den *Veranstaltungsterminen* zum Beispiel gemessen, ob die Veranstaltungen über das Semester verteilt oder geblockt stattfinden. Dasselbe gilt für die beiden Dimensionen der *Zusammenarbeit im Projekt* und die *Anrechenbarkeit*, da hier nach der Arbeitsweise (individuell, kleine oder große Gruppen) bzw. nach der Anzahl der erreichbaren ECTS gefragt wurde.



**Abbildung 10: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Studierende im WS 2014/2015**

Zwar haben insgesamt 75 Studierende an der Befragung teilgenommen, allerdings konnten nur 45 Studierende ihr aktuelles HR-Projekt beurteilen, da zu dem Zeitpunkt der Umfrage noch nicht alle HR-Projekte begonnen haben. Der *Praxisbezug* sowie die Dimension *Projektinhalte entsprechen den eigenen Interessen* wird von Studierenden erneut mit 2,5 als sehr positiv bewertet. Ebenso wurde die *Betreuung durch den Betreuer* im WS 2014/2015 als relevanter bewertet und liegt mittlerweile sogar auf Rang vier der wichtigsten Dimensionen, die für Studierende ausschlaggebend sind, sich für ein Projekt zu entscheiden. Besonders die *Gewährung von Einblicken in die Forschung* scheint sich sehr positiv entwickelt zu haben, da diese Dimension im Vergleich zur letzten Umfrage mit 2,2 nun bereits mit 2,5 bewertet wurde. Das im WS 2014/2015 neu hinzugefügte Kriterium *Relevanz der Methodik und/oder Inhalte für das spätere Studium* liegt im Mittel bei 2,4.

Eine deutliche Verbesserung liegt bei der Dimension der *Verbesserung/ Aneignung der eigenen Softskills* vor. Hier wurde in den Umfragen vergangener Semester ein Mittelwert von 2,2 ermittelt,

während der Wert im WS 2014/2015 bereits auf 2,6 gestiegen ist. Die *Möglichkeit, das Projekt als Orientierungshilfe für das weitere Studium zu nutzen*, ist nur geringfügig besser eingestuft worden.

Das Kriterium der *Anrechenbarkeit des Projekts* wurde in der aktuellen Befragung mit 2,7 bewertet. Die verfügbare Skala für diese Dimension umfasste folgende Abstufungen: 1=nur Zertifikat, 2=4 ECTS und 3=6 ECTS. Dementsprechend zeigt der Mittelwert, dass die überwiegende Anzahl der Studierenden für die Teilnahme am Projekt mit 6 ECTS entlohnt wird. Hinsichtlich *Veranstaltungstermine* ergibt sich ein Mittelwert von 1,4. Für diese Dimension reichte die Skala von 1=nach Absprache, über 2=wöchentlich im Semester bis zu 3=geblockt. Die Veranstaltungen fanden also primär während des Semesters sowie nach Absprache statt. Und die Dimension der *Zusammenarbeit im Projekt* bewerteten die Studierenden im Schnitt mit 2,0 (1=Zusammenarbeit in großen Gruppen, 2=Zusammenarbeit in kleinen Gruppen, 3= individuelles Arbeiten). Daraus lässt sich ablesen, dass die HR-Projekte überwiegend in kleinen Gruppen bearbeitet wurden.

Insgesamt kann die Entwicklung der Ist-Akzeptanzbeurteilung als sehr positiv bewertet werden, da auch keine der Dimensionen schlechter bewertet wurde als in der letzten Umfrage. Diese Entwicklung und diese Ergebnisse spiegeln eine sehr gute Resonanz wider und sprechen für eine durchaus positive Annahme der HR Projekte seitens der Studierenden.

#### Beurteilung der Akzeptanz auf Basis eines Soll-/Ist-Vergleichs

Auf Basis eines Soll-/Ist-Vergleichs der einzelnen Akzeptanzdimensionen wurde jedes Semester der Grad der Akzeptanz von Humboldt reloaded bei Studierenden ermittelt. Bereits im WS 2012/2013 wurde bei den Studierenden fakultätsübergreifend ein Akzeptanzwert von 71% ermittelt. Auch in den folgenden Semestern liegt der Akzeptanzwert bei mehr als 60%, was auf eine erfolgreiche Integration der Humboldt reloaded-Initiative hindeutet. Bei einer fakultätsspezifischen Betrachtung der Akzeptanz sind die Akzeptanzwerte ebenfalls größer als 60%.

#### Nachträgliche Beurteilung der Akzeptanz

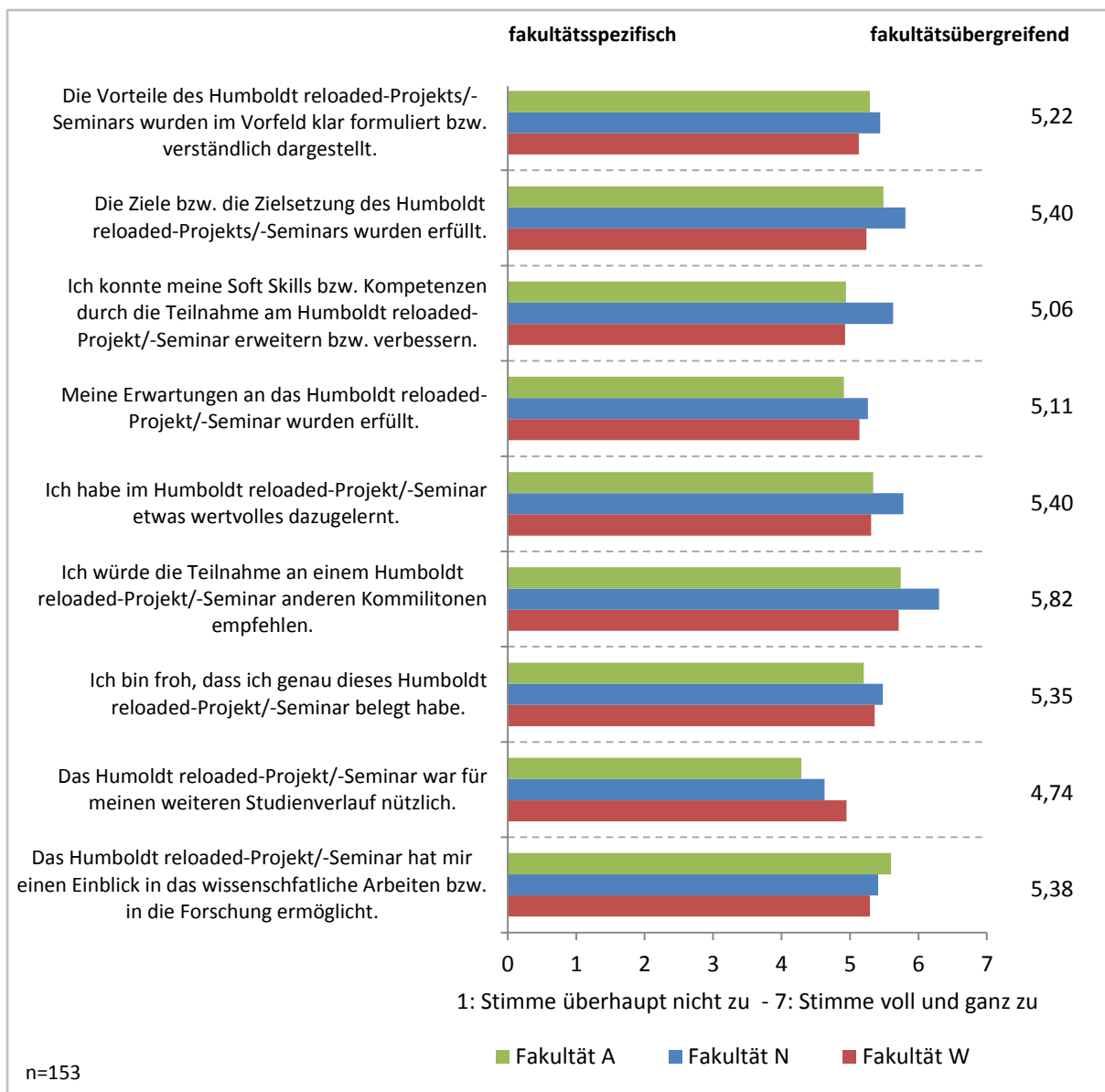
Erstmals wurde im WS 14/15 eine nachträgliche Beurteilung der Studierenden erhoben, die in den vergangenen Semestern ein HR Projekt bereits erfolgreich abgeschlossen haben. Die Studierenden wurden hierbei gebeten, Aussagen bezüglich ihres HR-Projekts und den Erfahrungen, die sie im Projekt gemacht haben auf einer Skala, von 1=stimme überhaupt nicht zu bis 7=stimme voll und ganz zu, zu beurteilen.

So haben 77,2% der Probanden angegeben, dass sie im Humboldt reloaded Seminar viele Erfahrungen sammeln konnten. Insbesondere in den Bereichen Forschung und selbstständiges Arbeiten im Labor konnten die Studierenden ihr Wissen erweitern. Lediglich 20 Personen gaben an, in ihrem Humboldt reloaded-Projekt kaum etwas dazu gelernt zu haben.

Der Einblick in Wissenschaft und Forschung, der der Humboldt reloaded-Idee zugrunde liegt, scheint mit einem Mittelwert von 5,38 zum größten Teil gegeben zu sein. Des Weiteren sind 73,9% der Studierenden der Meinung, die Projektteilnahme stelle eine gute Vorbereitung für das Anfertigen

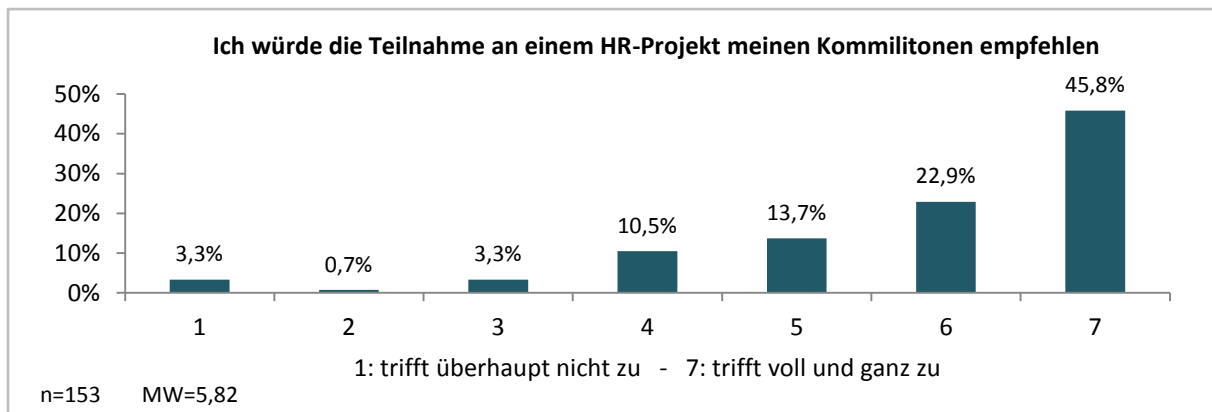
von wissenschaftlichen Arbeiten dar. 16,4% der Probanden jedoch waren anderer Meinung. Sie bemängelten, dass im Rahmen des Projekts nicht ausreichend wissenschaftlich gearbeitet wurde.

Die Frage, ob die Erwartungen an das HR Seminar erfüllt wurden, beantworteten 67,3% der Teilnehmer positiv. Als Gründe nannten die Probanden das selbstständige Arbeiten und Forschen, sowie die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und die erlernte Theorie in der Praxis anzuwenden. Eine Übersicht der nachträglichen Beurteilung ist in Abbildung 11 dargestellt.



**Abbildung 11: Übersicht der nachträglichen Beurteilung der Studierenden**

Auf die Frage, ob die Probanden die Teilnahme an einem HR Projekt ihren Kommilitonen empfehlen würden, antworteten 45,8% mit einer vollkommenen Zustimmung (vgl. Abbildung 12). Der Mittelwert von 8,82 bringt die hohe Akzeptanz der Probanden ebenfalls zum Ausdruck. Demgegenüber sind nur 7,3% der Probanden der Meinung, dass die Teilnahme an einem HR-Projekt nicht empfehlenswert ist. Als Gründe wurden mangelhafte Betreuung und ein hoher Zeitaufwand genannt.



**Abbildung 12: Weiterempfehlung von Humboldt reloaded durch Studierende**

Abschließend wurde gefragt, ob die Teilnehmer, sofern sie die Möglichkeit dazu hätten, erneut ein HR Projekt belegen würden. Mit 61,5% würde sich ein Großteil der Probanden erneut für ein solches Projekt bewerben. So wurden zahlreiche Gründe angeführt, warum sich Studenten für eine Teilnahme an einem HR-Seminar entscheiden. Die Studierenden, die bereits an einem HR-Seminar teilgenommen haben, betonen immer wieder ihr Interesse am Forschen. Wichtig war es den Studierenden ebenfalls, neue Methoden und Themen kennenzulernen und ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und Praxiserfahrungen zu erweitern, um damit unter anderem ihren Lebenslauf um diese Zusatzqualifikationen zu erweitern (aufzuwerten). Viele haben dabei auch bedacht, ob die Forschung für die spätere Berufswahl in Frage kommen würde. Die Seminarteilnehmer nutzen diese Gelegenheit ebenfalls, um die zuständigen Institute näher kennenzulernen und dadurch wichtige Kontakte zu knüpfen. Gemeinsames Arbeiten in einer Gruppe ist sehr beliebt, nicht nur um sich gegenseitig zu helfen und auszutauschen, sondern auch um neue Kommilitonen kennen zu lernen. Die Idee der Erstellung eines Posters wird von den Befragten gelobt. Des Weiteren spielen die Anrechenbarkeit im Studium, der Zeitpunkt der Seminararbeit oder auch die Erfüllung eines Pflichtmoduls eine große Rolle. Die Studenten, die zufällig zu einem HR-Seminar zugeteilt wurden oder keine andere Wahlmöglichkeit hatten, hatten dennoch überwiegend großen Spaß an der Forschung. Studierende haben auch bei ihren Kommilitonen Werbung gemacht und so deren Neugier für die Projekte geweckt und diese animiert, sich für ein HR-Seminar zu bewerben. Es wird gelobt, dass aufgrund der kleinen Gruppengröße eine lockere Atmosphäre für positive Stimmung sorgt und die Betreuung besser und intensiver ist, als in anderen Seminaren. Die Teamarbeit verläuft stets zielgerichtet und strukturiert. Durch Feedbacks während der Bearbeitung des Projekts konnten die Seminararbeiten erfolgreich beendet werden. Die flexiblen Zeiten und der geringere Aufwand der HR-Projekte, bleiben den Teilnehmer positiv im Gedächtnis.

Allerdings gab es auch vereinzelt Kritik an der Betreuung. So gaben Studierende an, dass es an Feedback mangelte, was die zielgerichtete Bearbeitung der Thematik erschwerte. Weiterhin wurde eine geringe Kommunikation zu Humboldt reloaded angemerkt. Die Informationen über die angebotenen Projekte sind nicht ausreichend formuliert, um im Vorfeld den Inhalt und die Ziele des Seminars zu erkennen. Die HR-Seminarbewerber können sich aus den Themenbeschreibungen nicht erschließen, womit sie sich befassen und auf welche Art und Weise (Studie, Literaturrecherche, Laborexperimente) sie das Seminar umsetzen sollen. Zu bemängeln ist außerdem die gering

ausgeprägte Bewerbung der angebotenen Themen und Projekte, die zur Auswahl stehen. Die Informationen über Tagungen und andere Veranstaltungen sind nicht bei allen Teilnehmern bekannt gewesen. Zu empfehlen ist eine gezieltere Werbung, insbesondere eine gute Publizierung der angebotenen Themen, um den Studenten einen besseren Überblick zu gewähren, welche Projekte für sie zur Auswahl stehen. Des Weiteren sind inhaltlich mehr Themen zum wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben und zur Literaturrecherche erwünscht. Insbesondere im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind ein höherer Praxisbezug der Projekte und praktischere sowie aktuellere Sachverhalte gefragt. Den Studenten wäre es recht, wenn die Themen besser zu den Studiengängen zugeordnet werden und auf die bisherige Kenntnisse abgestimmt werden. Auch die Vorgaben, dass man zu einer Gruppenarbeit verpflichtet ist und dass die Einteilung mittels Losverfahren erfolgt, sind bei einzelnen Seminarteilnehmern unbeliebt.

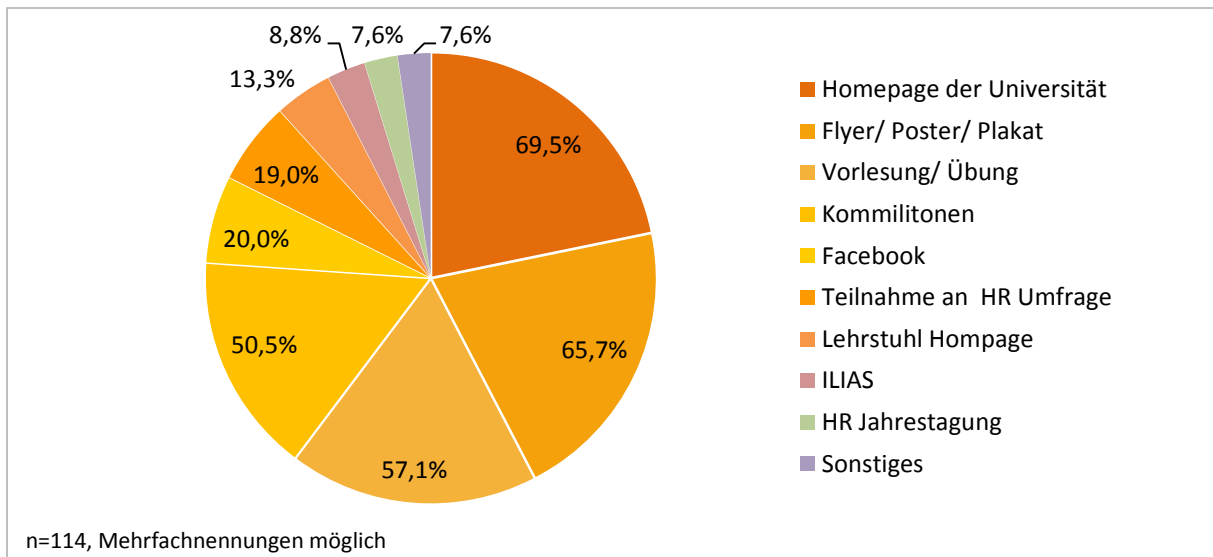
### **3.1.2 Ergebnisse der Zielgruppe Non-User-Studierende**

Ziel der Non-User-Befragung ist es, die Bekanntheit & Wahrnehmung der HR-Projekte bei den Studierenden zu ermitteln, die bisher an keinem HR-Projekt teilgenommen haben. Neben den Informationsquellen, die über Humboldt reloaded informieren, wurden die Gründe untersucht, die Studierende bislang davon abhielten, an einem HR-Projekt teilzunehmen.

Die Umfrageergebnisse haben gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Studierenden über die Semester hinweg sowohl von Kommilitonen und Professoren, als auch über die Homepage und die Poster von Humboldt reloaded erfahren haben. Als Grund für die mangelnde Teilnahmebereitschaft wurde folgendes genannt:

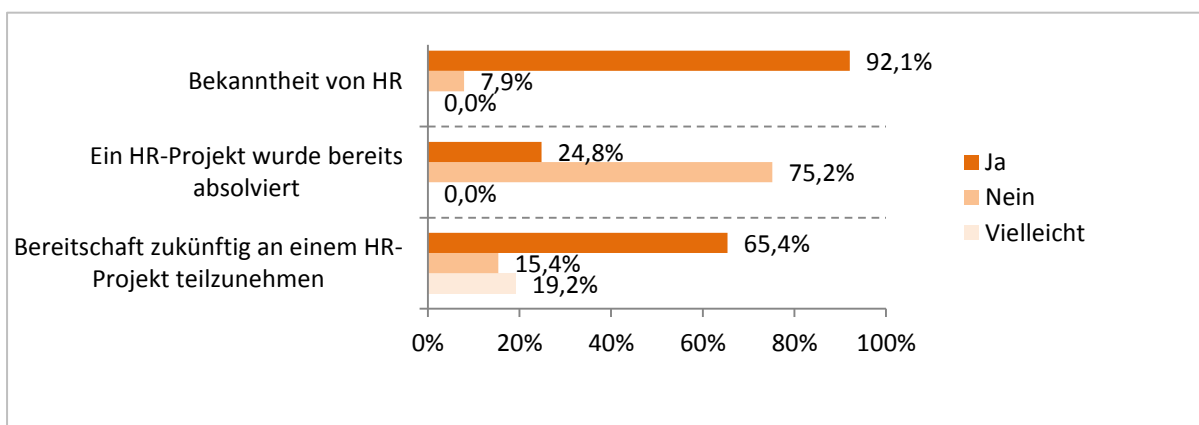
- kein Interesse (inhaltlich, thematisch),
- zu aufwendig, zu stressig, keine Zeit,
- wenig Informationen über das Seminar vorhanden (Ablauf, Nutzen),
- Anmeldung zu früh, Anmeldefrist verpasst, Anmeldemodalitäten unklar oder
- zu wissenschaftlich, zu forschungsintensiv, kein Interesse an Forschung.

Im Wintersemester 2014/2015 wurde der Fragebogen der Non-User-Studierenden auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse der letzten Semester ergänzt und online hauptsächlich über soziale Medien verbreitet. Wie in Abbildung 13 dargestellt, stellt die Homepage der Universität im WS 2014/2015 die wichtigste Informationsquelle dar, gefolgt von Hinweisen in der Vorlesung, Plakaten, Flyern oder durch Kommilitonen.



**Abbildung 13: Übersicht der genannten Informationsquellen von Studierenden im WS 2014/2015**

Ähnlich zu den Ergebnissen der bisherigen Semester, haben 92% der befragten Studierenden angegeben, bereits von Humboldt reloaded gehört zu haben. Aufgrund der Verbreitung des Fragebogens über soziale Netzwerke, konnte nicht ausgeschlossen werden, dass Studierende, die bereits an einem HR-Projekt teilgenommen haben, an der Umfrage für Non-User-Studierende nicht teilnehmen. Diese wurden nur mit einigen wenigen Fragen durch den Fragebogen geleitet. So haben 23% (26 von insgesamt 114) der Teilnehmer bereits an einem Humboldt reloaded-Projekt teilgenommen. Von den Studierenden, die bereits an einem Projekt teilgenommen haben, würden 92% erneut daran teilnehmen. (Vgl. Abbildung 14) Von den Studierenden, die bislang noch an keinem HR-Projekt teilgenommen haben, könnten sich 56% vorstellen, in Zukunft an einem HR-Projekt teilzunehmen. Somit scheint eine recht hohe Zufriedenheit mit Humboldt reloaded-Projekten bei den Teilnehmern vorzuliegen.



**Abbildung 14: Bekanntheit und HR-Projektteilnahme bei Studierenden**

Auf die Frage, weshalb man an HR-Projekten nicht teilnehmen möchte, antworteten die Studierenden, dass HR-Projekte mit einem hohen Aufwand verbunden seien. Außerdem sei mangelndes Forschungsinteresse ein Grund dafür, sich gegen die Teilnahme an einem Projekt zu entscheiden. Gründe von Studierenden, die bereits ein Projekt absolviert haben und von denen, die noch keine Teilnahme vorweisen können, wurden auch getrennt untersucht. Hierbei ist zu erwähnen,

dass diejenigen, die bereits an einem Projekt teilgenommen haben, häufig angaben, noch keine Seminare geplant zu haben oder auch die Attraktivität des Themenangebots als nicht gut genug einzustufen. Weitere Gründe gegen ein HR Projekt waren u.a., dass alle erforderlichen Seminare bereits absolviert wurden und dass nicht ausreichend Informationsmaterial zur Verfügung stand. Außerdem wurde erwähnt, dass sich das Projekt aufgrund des hohen Aufwands nicht sonderlich gut in den Studienplan integrieren lasse. Hinsichtlich der Attraktivitätssteigerung für Non-User-Studierende sollte vor allem die Anrechenbarkeit und die Bereitstellung von Informationsmaterial verbessert werden. Bezüglich der Informationsbereitstellung wurden von den Studierenden besonders mehr Informationen zum Ablauf, der Dauer und zum genauen Nutzen der HR Projekte gefordert. Aufgrund von sehr verschiedenen Fallzahlen wird an dieser Stelle nicht weiter auf fakultätsspezifische Unterschiede der non-user Studierenden eingegangen.

## 3.2 Beurteilung von Humboldt reloaded durch Lehrende

### 3.2.1 Ergebnisse der Zielgruppe User-Lehrende

#### Ermittlung des Soll-Zustands

Auf Basis der Fokusgruppengespräche mit den Lehrenden und der conjointanalytischen Nutzenmessung im WS 2012/2013 konnten 15 Akzeptanzdimensionen identifiziert werden, wobei nur die zehn wichtigsten in Abbildung 14 aufgeführt sind. Akzeptanzdimensionen stellen dabei Projektmerkmale dar, die für Lehrende ausschlaggebend sind, um HR-Projekte anzubieten. Das heißt, der Lehrende wägt auf Basis dieser Merkmale ab, ob es sich für sie/ihn lohnt, ein Humboldt reloaded-Projekt anzubieten. Aufgrund der Unterschiede zwischen den Fakultäten variieren deshalb die relativen Wichtigkeiten der einzelnen Dimensionen fakultätsspezifisch.

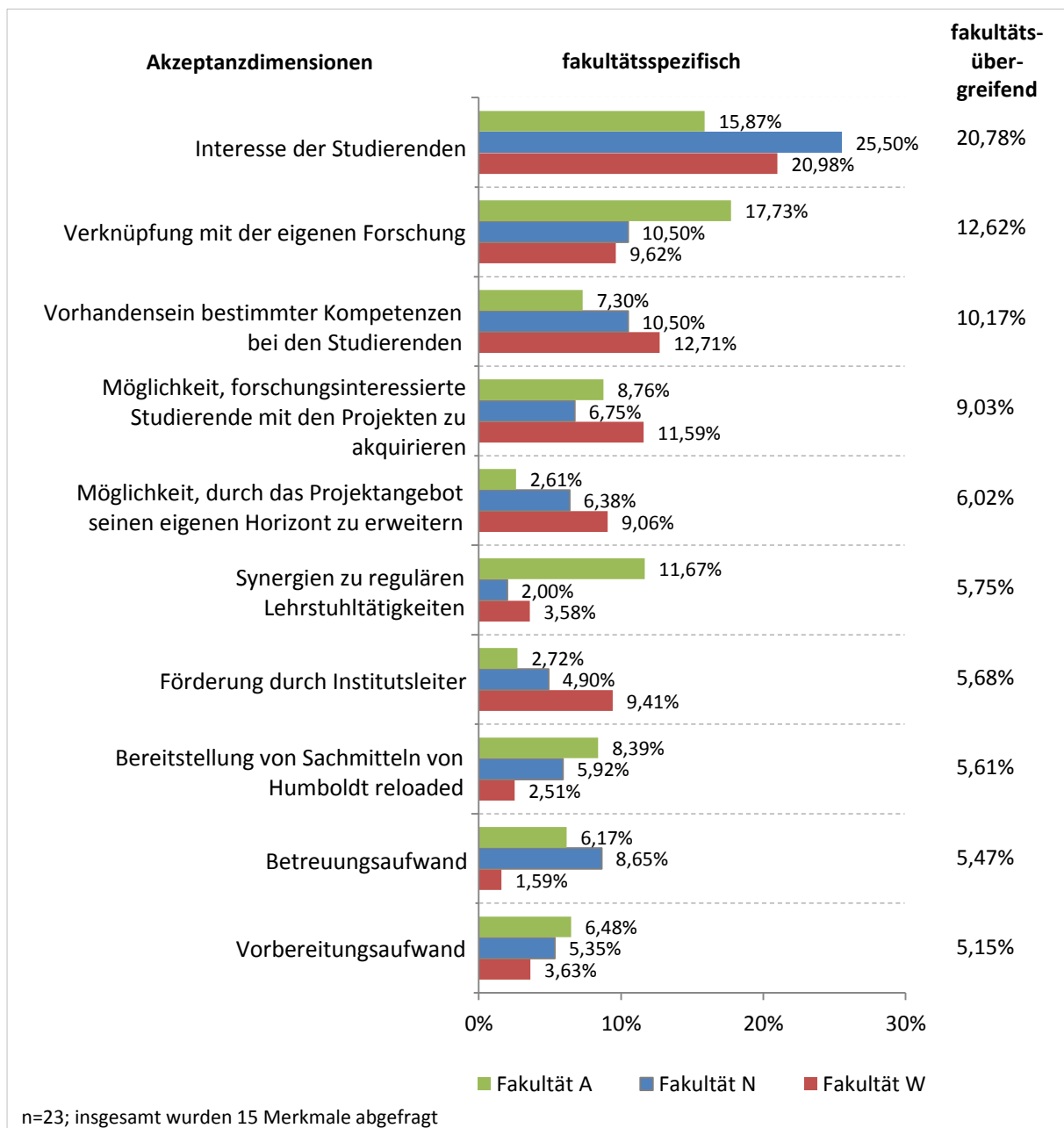


Abbildung 15: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Lehrenden im WS 2012/2013



Nach der Validierung der Akzeptanzdimensionen der Lehrenden im WS 2014/2015 wurden nur noch 13 Akzeptanzdimensionen als relevant eingestuft. Neben der Umformulierung von Akzeptanzdimensionen aus dem WS 2012/2013 wurde aus *Interesse der Studierenden* das *Engagement der Studierenden während des Projektverlaufs*. Als neues Merkmal ist die *Unterstützung durch das zentrale Humboldt reloaded-Team* (z.B. *Informationsbereitstellung, Support etc.*) hinzugekommen. Des Weiteren wurde im Fokusgruppengespräch beschlossen, die Akzeptanzdimension *Vorwissen der Studierenden* in *fachliches und methodisches Vorwissen* aufzuteilen und die *Verknüpfung mit der eigenen Forschung* weiter zu differenzieren. Diese wurde somit in die *thematische Nähe zur eigenen Forschung* sowie die *Verwendbarkeit der Projektergebnisse für die eigene Forschung* aufgespalten. Die Merkmale *Länge der eigenen Vertragsdauer*, *Vorstellung der Projektergebnisse im Humboldt reloaded-Team*, *Projektanerkennung als Weiterbildungsmaßnahme* und *Dokumentation und Vorhandensein bestimmter Kompetenzen bei den Studierenden* wurden aufgrund ihrer geringen Relevanz gestrichen.

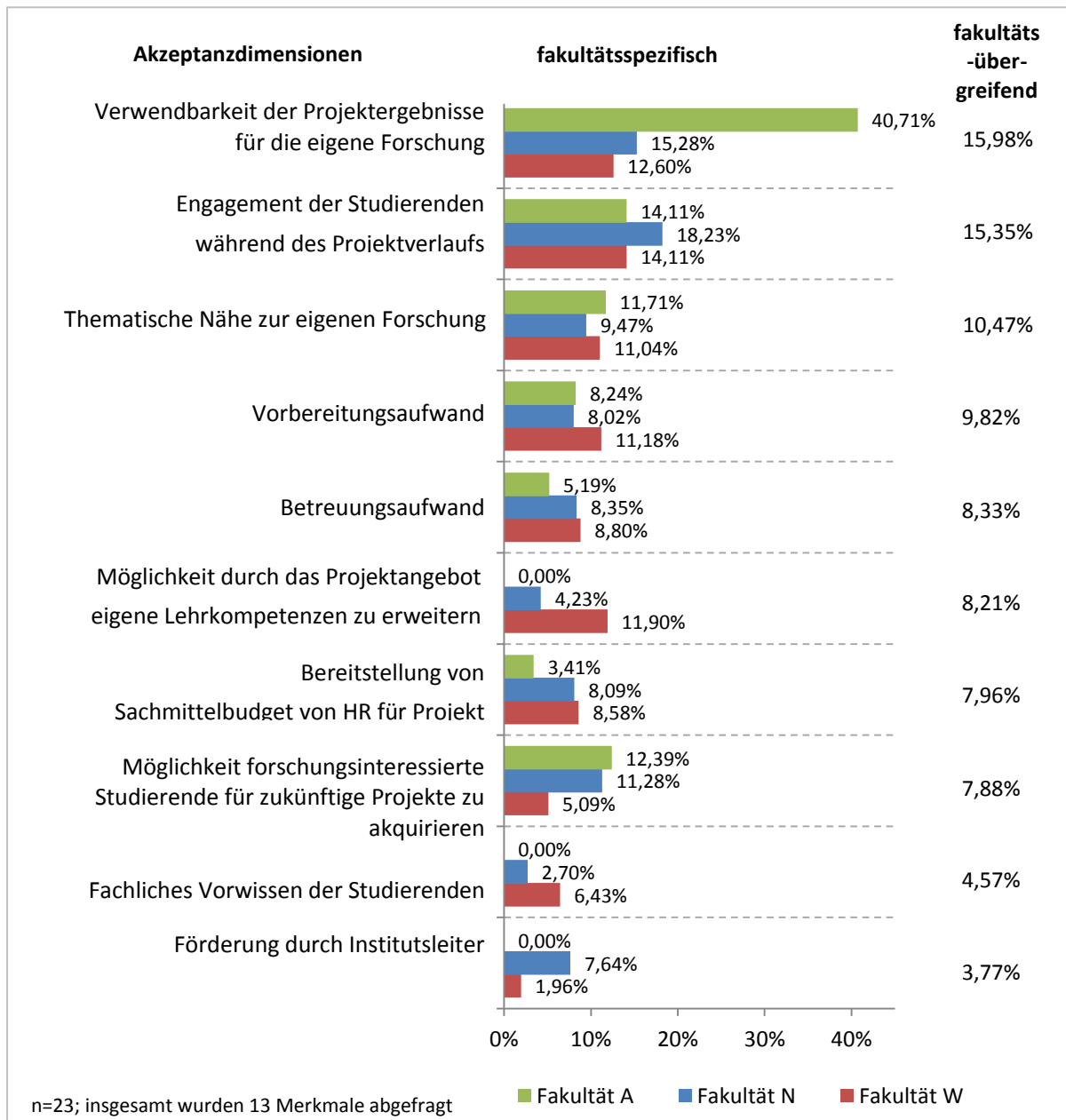


Abbildung 16: Die zehn wichtigsten Akzeptanzdimensionen aus Sicht der Lehrenden im WS 2014/2015

Auch bei der Zielgruppe der Lehrenden gab es im Vergleich zur HILCA-Umfrage im WS 2012/2013 einige Änderungen hinsichtlich der Akzeptanzdimensionen sowie ihrer Gewichtungen. Dies soll im Folgenden genauer betrachtet werden.

Auffallend ist, dass die relativen Wichtigkeiten im WS 2012/2013 breit gestreut waren, wohingegen im WS 2014/2015 eine deutlichere Gewichtung zu erkennen ist. Während das *Interesse der Studierenden* als wichtigste Akzeptanzdimension im WS 2012/2013 identifiziert wurde, wird die *Verwendbarkeit der Projektergebnisse für die eigene Forschung* im WS 2014/2015 als am wichtigsten eingestuft. Insbesondere die Lehrenden der agrarwissenschaftliche Fakultät wiesen diesem Merkmal sowohl im WS 2012/2013 als auch im WS 2014/2015 einen hohen Stellenwert zu. Die naturwissenschaftliche sowie die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sehen im Gegensatz dazu das *Engagement der Studierenden während des Projektverlaufs* als wichtigste Dimension im WS 2014/2015 an, was fakultätsübergreifend mit einer geringen Abweichung von der ersten Dimension die zweitwichtigste Akzeptanzdimension darstellt. Deutlich an Bedeutung gewonnen haben die Merkmale des *Betreuungs- und des Vorbereitungsaufwands*, die im WS 2012/2013 auf den letzten beiden Rängen zu finden waren. Weiterhin ist die *Bereitstellung des Sachmittelbudgets durch Humboldt reloaded* im Vergleich zur letzten Befragung für die Lehrenden wichtiger geworden. Die *Möglichkeit, durch das Projektangebot die eigenen Lehrkompetenzen zu erweitern*, wird insbesondere von den Lehrenden der Fakultät W betont. Laut den Umfrageergebnissen ist diese Dimension für die agrarwissenschaftliche Fakultät von keinerlei Bedeutung. Dasselbe gilt auch für die Merkmale *fachliches Vorwissen der Studierenden* sowie *Förderung durch Institutsleiter*. Insbesondere Letzteres hat an Bedeutung verloren. Hervorzuheben ist noch, dass vor allem für die Fakultäten A und N die *Möglichkeit, forschungsinteressierte Studierende für zukünftige Projekte zu akquirieren*, sehr wichtig ist.

### Ermittlung des Ist-Zustands

Zur Ermittlung des Ist-Zustands werden auch die Lehrenden jedes Semester gebeten, das HR-Projekt, welches sie derzeit anbieten, zu bewerten. Dabei sollen die Projekte dahingehend beurteilt werden, wie stark die Ausprägungen der einzelnen Akzeptanzdimensionen für das eigene Projekt zutreffen. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1=niedrig bis 3=hoch. Die durchschnittlichen Bewertungen der Dimensionen von WS 2012/2013 bis SS 2014 sind in Abbildung 16 dargestellt. Anzumerken ist, dass ein hoher Wert in Bezug auf den Betreuungsaufwand und den Vorbereitungsaufwand in diesem Falle eine eher negative Bewertung bedeutet. Bei den restlichen Merkmalen deutet ein hoher Wert auf eine positive Bewertung hin.

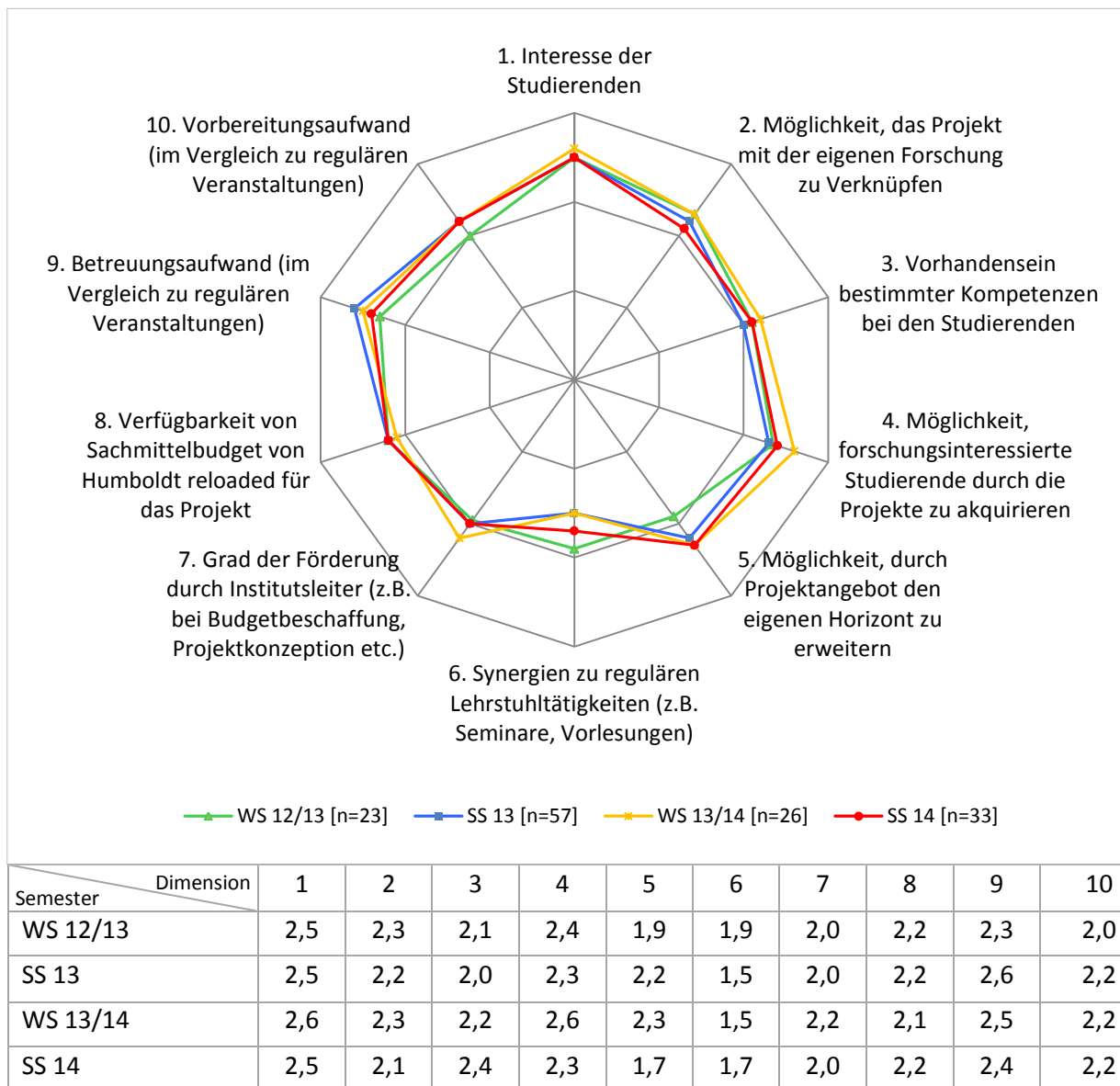


Abbildung 17: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Lehrende zwischen WS 2012/2013 und SS 2014

Wie in Abbildung 18 dargestellt, können Änderungen der Ist-Beurteilung im Ablauf festgestellt werden. Während Synergien zu regulären Tätigkeiten noch im WS 2012/2013 mittelmäßig vorhanden waren, haben diese bereits zum SS 2013 abgenommen. Dies könnte dadurch begründet werden, dass sich die Themen der HR-Projekte immer weiter weg von allgemeinen Inhalten, hin zu mehr spezifischen forschungsorientierten Bereichen bewegt haben. Bei den restlichen Akzeptanzdimensionen ist jedoch ein Anstieg zu beobachten. So bieten HR-Projekte immer mehr die *Möglichkeit, den eigenen Horizont zu erweitern* oder *forschungsinteressierte Studierende zu akquirieren*. Auch ein höherer *Betreuungsaufwand* wurde im Laufe der Semester wahrgenommen. Dies kann dadurch begründet werden, dass Lehrende mehr darauf bedacht sind, gute Ergebnisse zu erzielen, sodass mehr Arbeit in die Vorbereitung und die Betreuung investiert wird. Insgesamt scheint die Wahrnehmung der Projekte, also der Ist-Zustand, positiv zu sein, da die Bewertungen sich im Mittelfeld bewegen.

Auch im WS 14/15 wurde erneut eine Befragung zur Ermittlung des Ist-Zustandes durchgeführt. Aufgrund der veränderten Akzeptanzdimensionen sind die Ergebnisse aus WS 2014/2015 in einer separaten Abbildung dargestellt. Das Merkmal *Bereitstellung von Sachmittelbudget von Humboldt reloaded für das Projekt* wurde in der Befragung nicht aufgenommen, da dieses Merkmal nicht von allen Lehrstühlen beantwortet werden kann. Bewertet wurden die Merkmale ähnlich zu den Studierenden auf einer Skala von 1=niedrig bis 3=hoch.

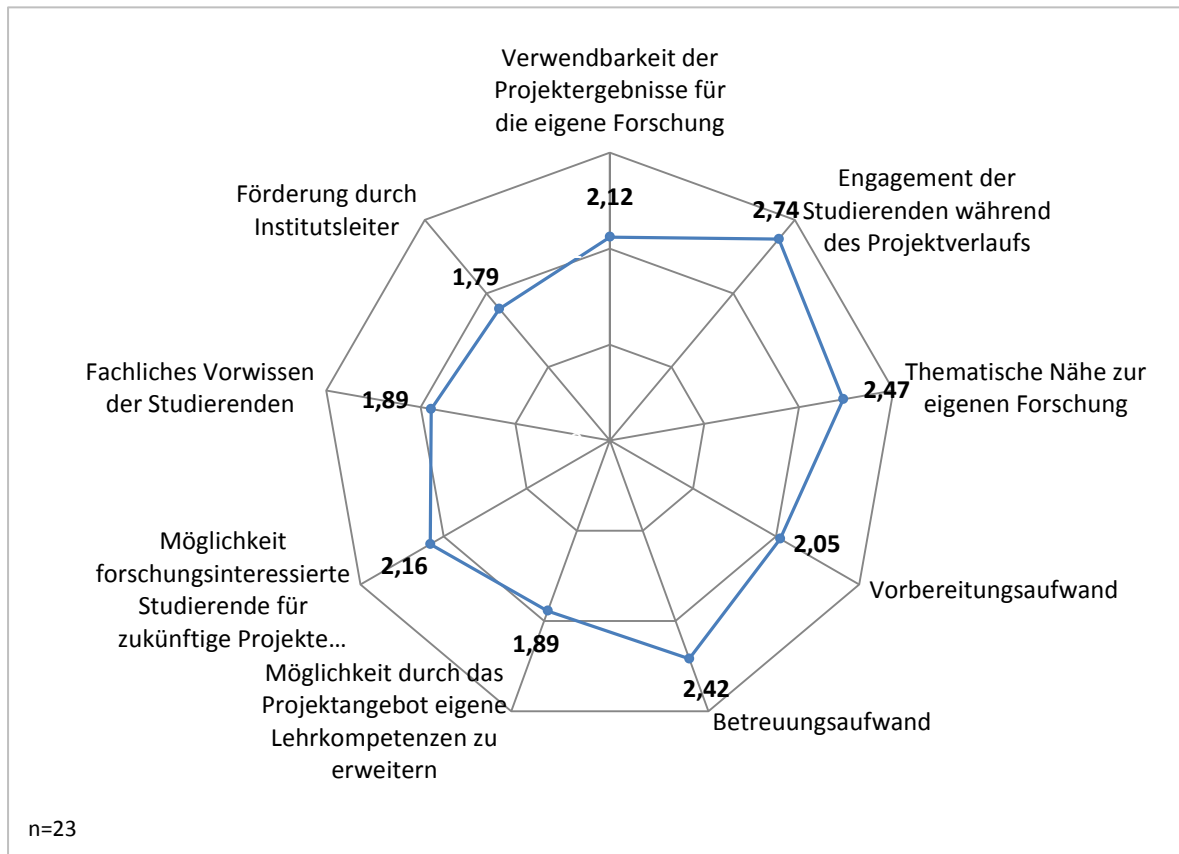
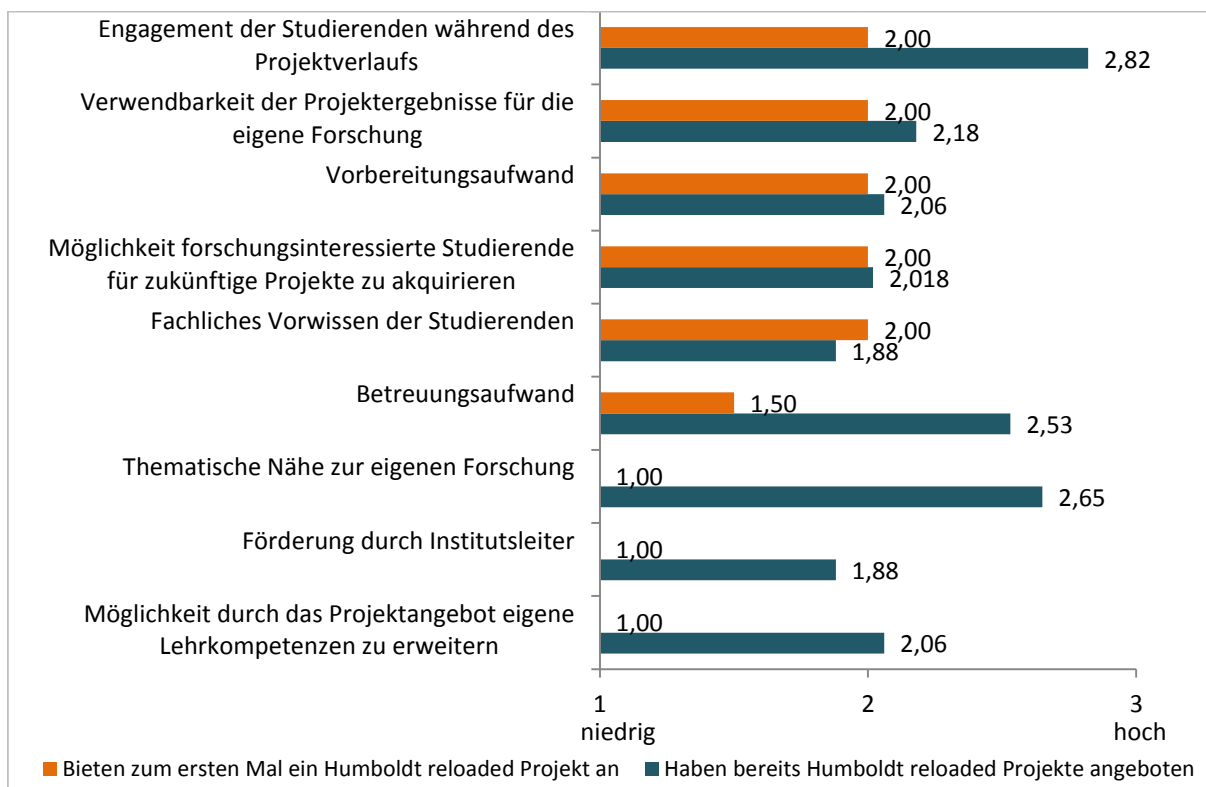


Abbildung 18: Ist-Beurteilung der HR-Projekte durch Lehrende im WS 2014/2015

Sowohl das *Engagement der Studierenden während des Projektverlaufs* als auch die *thematische Nähe zur eigenen Forschung* wurden mit einem Wert von 2,72 und 2,47 als sehr hoch eingestuft. Das *fachliche Vorwissen der Studierenden* wurde mit einem Wert von 1,89 nicht besonders gut bewertet. Der *Betreuungsaufwand* ist mit einem Mittelwert von 2,42 sehr hoch, was unter anderem durch das fehlende fachliche Vorwissen der Studierenden begründet werden kann. Auffällig ist, dass die Lehrenden die methodischen Kenntnisse der Studierenden fakultätsübergreifend als relativ gering einstufen. Somit nehmen offenbar wenig Studierende mit bereits ausgebildeten methodischen Kenntnissen an HR-Projekten teil. Das Ziel der HR-Projekte - Studierenden schon möglichst früh einen Einblick und Einstieg in wissenschaftliches Arbeiten zu gewähren - scheint in diesem Falle die Notwendigkeit dieser Projekte zu bestätigen. Zwar fallen die Ergebnisse insgesamt zufriedenstellend aus, dennoch besteht an verschiedenen Stellen Handlungsbedarf, um die Akzeptanz von Humboldt reloaded noch weiter zu steigern.

Außerdem wurde im WS 2014/2015 danach gefragt, wie oft ein Humboldt reloaded-Projekt bereits angeboten wurde, um die Erfahrungen der Lehrenden einschätzen zu können. So haben bereits 14 Personen mehrmals ein HR-Projekt angeboten. Weitere 3 Personen haben in den vergangenen Semestern bisher ein HR-Projekt geleitet. Demnach haben insgesamt 74% Erfahrungen mit HR-Projekten gesammelt. Auf der anderen Seite leiteten 6 Personen das erste Mal ein HR-Projekt. Nachfolgend werden die Mittelwerte der Bewertungen für die einzelnen Akzeptanzdimensionen dargestellt, wobei zwischen Personen unterschieden wird, die bereits ein HR Projekt angeboten haben und Personen, die zum ersten Mal ein HR Projekt anboten (vgl. Abbildung 19). Die Bewertungen der einzelnen Merkmale sind auch hier auf einer Skala von 1=niedrig bis 3=hoch angegeben. Wieder stellt ein hoher Wert für die Akzeptanzdimensionen bei Vorbereitungs- und Betreuungsaufwand eine eher negative Bewertung dar. Für die restlichen Akzeptanzdimensionen steht ein hoher Wert für eine eher positive Bewertung.



**Abbildung 19: Beurteilung der HR-Projekte in Abhängigkeit der bisherigen Erfahrungen**

Auffallend ist, dass der Betreuungsaufwand von denjenigen als höher eingestuft wurde, die bereits Erfahrungen mit einem Humboldt reloaded-Projekt gesammelt haben, im Gegensatz zu Lehrenden, die erstmals ein solches Projekt anbieten. Ein großer Unterschied zeigt sich bei der Beantwortung der Frage, ob ein derartiges Projektangebot die Möglichkeit bietet, die eigenen Lehrkompetenzen zu erweitern. Die Probanden mit Erfahrung in Humboldt reloaded-Projekten schätzen den Wert der Projekte für die Erweiterung der eigenen Kompetenzen, wohingegen die Lehrenden ohne Projekterfahrung diesen Lerneffekt als sehr gering bewerten. Der thematischen Nähe zur eigenen Forschung weisen die Probanden ohne Erfahrung ebenfalls einen weitaus geringeren Wert zu als ihre erfahreneren Kollegen. Übereinstimmungen gibt es hinsichtlich des Vorbereitungsaufwands, der als in etwa gleich hoch wie bei einer vergleichbaren Lehrveranstaltung eingestuft wurde. Die einzigen

Akzeptanzdimensionen, die von weniger HR-erfahrenen Lehrenden als höher bewertet werden, sind das fachliche sowie das methodische Vorwissen der Studierenden. Abschließend ist zu erwähnen, dass HR Projekte grundsätzlich eher von Lehrenden, die bereits ein HR Projekt geleitet haben, als besser bewertet werden.

### Beurteilung der Akzeptanz auf Basis eines Soll-/Ist-Vergleichs

Entsprechend den Studierenden, wurde auch für die Lehrenden jedes Semester ein Soll-/Ist-Vergleich durchgeführt, um den Grad der Akzeptanz von Lehrenden zu beurteilen. Zwar ist die Akzeptanz im Vergleich zu den Studierenden geringer, allerdings liegt diese dennoch bei etwa 60%, was auf eine überwiegend gute Akzeptanz hindeutet. Dies ist nicht verwunderlich, da immer wieder neue Lehrende als HR-Projektbetreuer hinzukommen, die noch keine Erfahrungen mit HR-Projekten sammeln konnten und die Akzeptanz somit noch relativ gering ist. Auch fakultätsspezifisch liegt die Akzeptanz zwischen 55% und 75%. Allerdings kann festgestellt werden, dass die Akzeptanz in der natur- und agrarwissenschaftlichen Fakultät generell höher ist, als in wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten. Dies kann damit begründet werden, dass bei Lehrenden der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät noch relativ geringe Erfahrungen mit forschungsnahen Projekten vorliegen, im Vergleich zu den anderen beiden Fakultäten, die bereits in der Vergangenheit forschungsnah Praktika angeboten haben. Außerdem können die Forschungsgebiete der Fakultät W relativ schwer auf ein kleines Projekt heruntergebrochen werden oder mit der eigenen Forschung verknüpft werden. Oft sind die Themen für Studierende nicht greifbar und müssten dementsprechend passend gestaltet werden. Dies wiederum erhöht den Vorbereitungs- und Betreuungsaufwand.

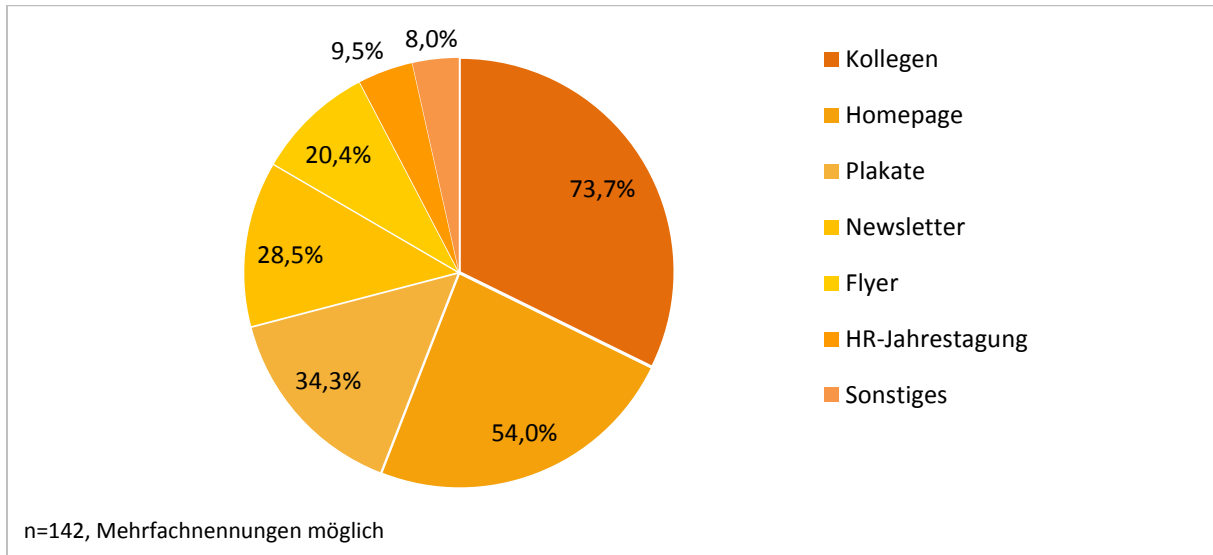
### 3.2.2 Ergebnisse der Zielgruppe Non-User-Lehrende

Während Non-User-Studierende bereits im SS 2013 erstmalig in die Akzeptanzstudie integriert wurden, kam die Befragung der Non-User-Lehrende im WS 2013/2014 hinzu. Dafür wurde zunächst eine Liste aller an der Universität Hohenheim beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter erstellt, sowie ein Online-Fragebogen konzipiert und programmiert. Ziel dieser Befragung war es, herauszufinden, was die Lehrenden bislang davon abhielt, ein HR-Projekt anzubieten.

Neben den Lehrenden, die noch kein HR-Projekt angeboten haben, waren vereinzelt auch Lehrende im Datensatz zu finden, die bereits in einem der vergangenen Semester ein HR-Projekt angeboten haben. Falls der Lehrende bereits ein HR Projekt angeboten hatte, dies jedoch in Zukunft nicht mehr möchte, galt es herauszufinden, welche Gründe zu dieser Entscheidung geführt haben. Außerdem sollten die Non-User-Lehrenden zusätzlich angeben, welche weiteren Informationen über Humboldt reloaded erwünscht sind.

Die Ergebnisse der Non-User Befragung im WS 2014/2015 zeigen, dass die persönliche Kommunikation als primäre Informationsquelle dient. So haben 74% der Befragten erste Informationen bezüglich Humboldt reloaded von Kollegen erhalten. Verglichen mit Ergebnissen der letzten Befragungen, kann dies als positive Entwicklung gewertet werden, da dies zu einer deutlichen Bekanntheitssteigerung von Humboldt reloaded beiträgt. Die Homepage ist mit 54% ebenfalls

deutlich häufiger genannt worden und ist somit auf Rang zwei der Informationsquellen zu verzeichnen. Außerdem wurden Info-Mails/Newsletter der Universität Hohenheim, des Hohenheimer Online-Kurier, Plakate, Flyer, und die Humboldt reloaded-Jahrestagung genannt (vgl. Abbildung 10).



**Abbildung 20: Übersicht der genannten Informationsquellen von Lehrenden im WS 2014/2015**

Von den befragten Non-User-Lehrenden haben insgesamt knapp 97% bereits von Humboldt reloaded gehört und im Vergleich zur letzten Befragung haben etwa doppelt so viele ein HR-Projekt bereits angeboten. Unter denen, die bereits ein HR-Projekt angeboten haben, würden 51% erneut eines anbieten. Von denjenigen, die bislang noch kein HR-Projekt angeboten haben, gaben einerseits 27% an, dass sie sich vorstellen können, in Zukunft ein HR-Projekt anzubieten, andererseits haben ebenfalls 27% angegeben, in naher Zukunft kein HR-Projekt anbieten zu wollen. Diese Ergebnisse zeigen zwar, dass sich die Bekanntheit von Humboldt reloaded positiv verbessert hat, allerdings fühlen sich die Probanden, nach eigener Angabe, nicht ausreichend über Humboldt reloaded informiert, was unter anderem dafür sprechen kann, dass 27% der Probanden kein HR-Projekt anbieten möchten. So wünschen sich mehr als die Hälfte die Lehrenden aus Fakultät A und sogar ca. 75% der Lehrenden aus Fakultät N und W mehr Informationen über Humboldt reloaded. Dabei wurden folgende Informationen von Lehrenden genannt: Informationen zum Aufwand, der die Lehrenden erwartet; organisatorische Anforderungen vor dem Projektangebot, wie zum Beispiel die Erstellung der Ausschreibung des Projektes; der genauere Ablauf des Projektes; Informationen zur Finanzierung sowie die Erwartungen der Initiative an die Lehrenden.

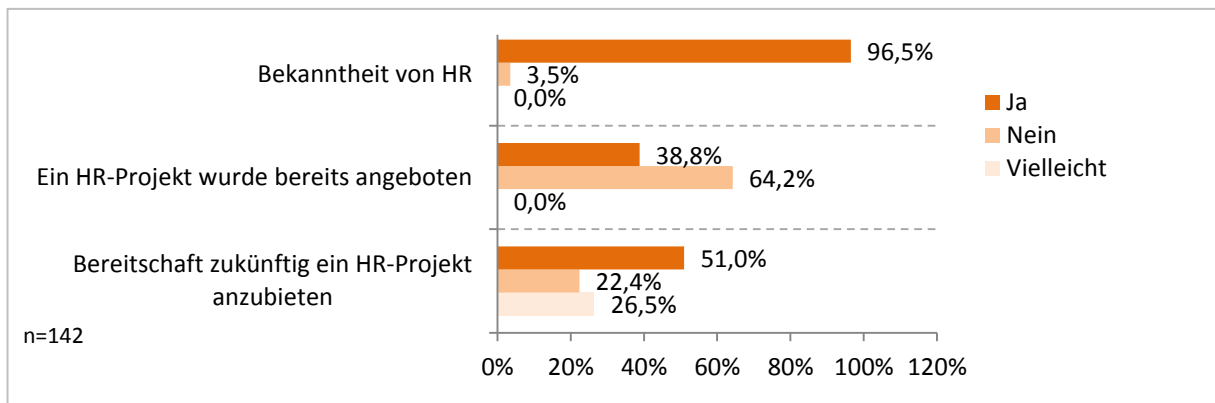


Abbildung 21: Bekanntheit und HR-Projektangebot bei Lehrenden

Weiterhin begründeten die Probanden ihre mangelnde Bereitschaft, HR-Projekte anzubieten damit, dass aufgrund der Auslastung des Lehrstuhls keine zeitlichen Kapazitäten mehr vorhanden sind. Vereinzelt wurden auch ein mangelndes Interesse bei den Studierenden und eine geringe finanzielle Kompensation für diesen Zusatzaufwand genannt.

## 4 Fazit

Das Ziel der Akzeptanzstudie war es, den Erfolg von Humboldt reloaded semesterbegleitend zu beurteilen, um dadurch Handlungsbedarf für die Optimierung der Integration von Humboldt reloaded abzuleiten. So zeigen die Ergebnisse, dass Humboldt reloaded sowohl bei Lehrenden als auch bei Studierenden gut ankommt, da mehr als die Hälfte der Probanden HR-Projekte befürworten. Allerdings besteht an der einen oder anderen Stelle weiterer Handlungsbedarf, um die Akzeptanz noch weiter zu steigern. Indikatoren für konkretes Optimierungspotential liefert dabei die Akzeptanzstudie, die semesterbegleitend über alle drei Fakultäten erhoben wurde. Obwohl die Ergebnisse der Akzeptanzstudie eine zunehmend positive Wahrnehmung von HR-Projekten sowohl bei Lehrenden als auch Studierenden aufzeigen, gibt es noch eine Vielzahl von Lehrenden und Studierenden, die Humboldt reloaded noch nicht erreicht hat. Anzumerken ist jedoch, dass die Ergebnisse der Akzeptanzstudie aufgrund der teilweise geringen Teilnehmerzahl nicht repräsentativ sind und somit mit Vorsicht behandelt werden sollten. Dennoch liefern die Ergebnisse gute Hinweise darauf, wie die Integration von Humboldt reloaded verbessert werden kann.

So konnte mithilfe der Akzeptanzstudie gezeigt werden, welche Faktoren für Studierende ausschlaggebend sind, um sich für oder gegen eine Teilnahme an einem Humboldt reloaded-Projekt zu entscheiden bzw. welche Faktoren Lehrende bei ihrer Entscheidung, ein Humboldt reloaded-Projekt anzubieten, abwägen. Diese Faktoren wurden jedes Semester analysiert und auf Basis eines Soll-/Ist-Vergleichs wurde ein Akzeptanzwert berechnet. Studierenden ist es wichtig, dass das HR-Projekt den eigenen Interessen entspricht und einen *Praxisbezug* aufweist. Dies ist nicht verwunderlich, da die Lehrinhalte der Vorlesungen meist stark theoretisch ausgelegt sind, sodass die Anwendbarkeit in der Praxis nicht immer deutlich wird. Weiterhin ist die *Anrechenbarkeit des HR-Projekts* ein ausschlaggebendes Kriterium für die Teilnahme an Humboldt reloaded. Für Studierende



der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät stellt die Anrechenbarkeit des Projekts sogar die wichtigste Akzeptanzdimension dar. Dies kann unter anderem daran liegen, dass die wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät bisher keine forschungsnahen Projekte außerhalb des Studienplans (auf freiwilliger Basis) angeboten haben, was in den natur- und agrarwissenschaftlichen Fakultäten bereits vor Einführung von Humboldt reloaded vereinzelt stattgefunden hat. Ebenso scheint sich die Wahrnehmung des Aufwands zwischen denjenigen, die bereits ein HR-Projekt besucht haben und den Non-Usern zu unterscheiden. So wertschätzen die Teilnehmer einen geringen Aufwand und vor allem einen sehr flexiblen Arbeitsrahmen, wohingegen Non-User von dem angeblich hohen Aufwand eher abgeschreckt sind. Um die Bereitschaft zur Teilnahme an HR-Projekten zu erhöhen, gilt es diese Fehlinformation zu beseitigen. Auch ist den Studierenden die *Betreuung durch den Lehrenden* wichtig, was von Studierenden trotz der angemerkten Kritikpunkte überwiegend positiv wahrgenommen wird. Da die *Betreuung durch den Lehrenden* eines der wichtigsten Akzeptanzdimensionen darstellt und somit für Studierende ausschlaggebend dafür ist, an einem HR-Projekt teilzunehmen, sollten Lehrende weiterhin auf die Qualität der Betreuung achten.

Auch eine nachträgliche Beurteilung der HR-Projekte durch Studierende weist auf den Erfolg von Humboldt reloaded hin. So konnten Studierende in den HR-Projekten forschungsorientiert arbeiten und dadurch Erfahrungen sammeln, sowohl für sich selbst, als auch für das Erstellen von weiteren Seminar- und Hausarbeiten. 67% der befragten Studierenden haben angegeben, dass das HR-Projekt ihre Erwartung erfüllt hat und sogar 82% der Studierenden würden eine Teilnahme an Humboldt reloaded empfehlen. Dennoch gibt es noch einige Studierende, die Humboldt reloaded kritisch gegenüber stehen und deshalb noch an keinem HR-Projekt teilgenommen haben. So hat die Befragung der Non-User-Studierenden zwar eine hohe Bekanntheit von Humboldt reloaded gezeigt, allerdings fühlen sich die Studierenden nicht ausreichend über Humboldt reloaded und das entsprechende Projektangebot informiert. Vor allem interessieren sie dabei die Dauer, der Projektablauf und der Nutzen, der den Studierenden aus der Teilnahme an einem HR-Projekt entsteht. Dies deutet darauf hin, dass die Idee von Humboldt reloaded noch nicht zu allen Studierenden durchgedrungen ist und hier die Kommunikation von Humboldt reloaded in Zukunft verbessert werden sollte. Da sich Studierende überwiegend über die Homepage, Flyer, Poster oder Plakate informieren, sowie durch persönliche Kommunikation in der Vorlesung und Übung sollten diese Kommunikationsinstrumente ausgeweitet werden. Beispielsweise sollten ansprechende Plakate und Flyer erstellt und auf dem Uni-Gelände sowie in der Mensa verteilt werden. Des Weiteren könnte ein Film über Humboldt reloaded gedreht werden, der einen Einblick in verschiedene HR-Seminare gibt und die Vorzüge von Humboldt reloaded aufzeigt. Dieser Film könnte in den Vorlesungen und Übungen sowie auf der Homepage gezeigt werden. Da Studierende häufig auf der Homepage der Universität Hohenheim sind, ist eine sichtbare Weiterleitung am besten auf der Startseite der Uni Homepage auf die Humboldt reloaded-Homepage empfehlenswert.

Neben den Studierenden stellen auch die Lehrenden eine wichtige Zielgruppe im Rahmen von Humboldt reloaded dar. Dabei ist für Lehrende mittlerweile vor allem die *Verwendbarkeit der Projektergebnisse für die eigene Forschung* oder zumindest die *thematische Nähe zur eigenen Forschung*, sowie das *Engagement der Studierenden während des Projektverlaufs* für das Angebot

eines HR-Projekts ausschlaggebend. Aber auch *Betreuungs- und Vorbereitungsaufwand* spielen eine zunehmend wichtige Rolle und werden von den Lehrenden als relevant wahrgenommen. Das *Engagement der Studierenden* wird zwar relativ hoch eingeschätzt, allerdings mangelt es an *fachlichem Vorwissen der Studierenden*, was zumindest in Fakultät W eine Rolle spielt. Außerdem gelingt es zwar, die HR-Projekte so zu konzipieren, dass eine thematische Nähe zur eigenen Forschung besteht, allerdings können die Ergebnisse für die eigene Forschung häufig kaum verwendet werden. Dies kann möglicherweise an dem *fehlenden Vorwissen der Studierenden* und an den Herausforderungen bei der Konzeption eines forschungsnahen Themas liegen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund des hohen Aufwands, der mit HR-Projekten verbunden ist, problematisch. Dies könnte durch eine größere Unterstützung durch den Institutsleiter oder eine bessere methodische Schulung der Studierenden für die Ausarbeitung von Themen verbessert werden. Auffallend ist allerdings, dass Lehrende, die bereits mehrere HR-Projekte angeboten haben und somit mehr Erfahrung besitzen, Humboldt reloaded positiver bewerten als Lehrende, die im WS 2014/2015 erstmals ein HR-Projekt angeboten haben. Dies deutet darauf hin, dass auch bei den Lehrenden ein Lerneffekt einsetzt, insofern als dass eine wiederholte Konzeption von HR-Projekten den Arbeitsaufwand für kommende Projekte durch routiniertere Abläufe und in der Vergangenheit gesammelte Erfahrungen verringert.

Ähnlich zu den Studierenden gibt es auch bei den Lehrenden zahlreiche Non-User. Auch hier liegt eine mangelnde Informationsbereitstellung vor, was sich darin zeigt, dass Lehrende sich mehr Informationen zu Humboldt reloaded (z.B. Aufwand und organisatorische Anforderungen) wünschen. Auch hier stellt die persönliche Kommunikation mit Kollegen die primäre Informationsquelle dar, gefolgt von der Uni-Homepage. Außerdem wurde angemerkt, dass keine Kapazitäten für das Angebot eines HR-Projekts vorhanden sind und dass das Interesse der Studierenden gering ist. Letzteres kann jedoch von erfahrenen Lehrenden nicht bestätigt werden.

Insgesamt stellt die HR-Initiative eine Bereicherung für die Universität Hohenheim dar. Studierende können so aus ihrem gewöhnlichen Lehralltag in die Wissenschaft eintauchen und die forschende Praxis kennenlernen. Da Humboldt reloaded eine neue Lehr- und Lerninitiative für die Uni Hohenheim darstellt, muss eine schrittweise Anpassung auf Basis von Erfahrungen stattfinden, um einen langfristigen Erfolg von Humboldt reloaded zu gewährleisten. Durch eine kontinuierliche Verbesserung von HR-Angeboten steigt die Akzeptanz und Zufriedenheit mit Humboldt reloaded sowohl auf Seiten der Studierenden als auch der Lehrenden.

## Literaturverzeichnis

Höhne, T. (2006), Wissensgesellschaft, in: Dzierbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred (Hg.): Pädagogisches Glossar der Gegenwart, Wien, S. 297-305.

Lohmann, I./Mielich, S./Muhl, F./Pazzini, K.-J./Rieger, L./Wilhelm, E. (2011), Schöne neue Bildung?: Zur Kritik der Universität der Gegenwart, Bielefeld, S. 1-242.