

Mentoring



Leitfaden

Querschnittsaufgabe Beratung

Ein Leitfaden für das Peer-Mentoring der Frankfurt University of Applied Sciences

September 2014

Marc-Oliver Maier

Inhaltsverzeichnis

1.	Konzeptuelles Verständnis von Mentoring.....	2
1.1	Konzeptuelle Vorbereitung	2
1.2	Grundlagen des Mentoring-Programms	3
1.2.1	Eine besondere Form des Mentorings: Peer-Mentoring	4
2.	Organisatorischer Aufbau des Mentorings.....	5
2.1	Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool	6
2.2	Das Mentorinnen- und Mentoren-Training	8
2.3	Mentorinnen- und Mentoren-Akquise	8
2.4	Das Matching	9
2.5	Die Coaches	9
2.6	Supervision	10
2.7	Mentee-Akquise	10
2.8	Ablauf des Mentorings	10
2.9	Das Modul „Peer-Mentoring im berufsfeldübergreifenden Kontext“	11

1. Konzeptuelles Verständnis von Mentoring

Das hier beschriebene konzeptuelle Verständnis von Mentoring entwickelte sich in verschiedenen Etappen. Nach der Konzeptionsphase (siehe 1.1) wurde mithilfe einer externen Expertise die Implementierung begonnen, die schließlich zur Vorbereitung und zum Aufbau eines Mentoring-Programms führte. Die folgende Darstellung des Mentoring-Verständnisses des Mentoring-Programms an der Frankfurt University of Applied Sciences – nachfolgend: FRA-UAS – ist das Produkt als Summe dieser einzelnen skizzierten Etappen – und soll in diesem Sinne und auf Basis der gemachten Erfahrungen kontinuierlich angepasst und ergänzt werden.

1.1 Konzeptuelle Vorbereitung

Ausgangspunkt für die Implementierung eines Mentoring-Programms an der FRA-UAS ist die Entwicklung von Maßnahmen der „Beratung und Unterstützung im Kontext lebenslangen Lernens“. Das an der FRA-UAS beheimatete Drittmittel-Projekt „MainCareer – Offene Hochschule“ hat die Öffnung der Hochschule zum Ziel. Dies beinhaltet die Schaffung von Durchlässigkeit für spezifische Studiengänge an der FRA-UAS und die Anrechnung beruflicher Kompetenzen Studierender. Die Forschung beschreibt die Studierenden der MainCareer-Zielgruppe als nicht-traditionelle Studierende oder auch heterogene Studierende. Die Hochschule hat somit die Aufgabe, eine Reihe an Voraussetzungen für die neue Zielgruppe zu erschaffen, die einen aktiven Umgang mit der Vielfalt ermöglichen. Mentoring zur Entwicklung von Fähigkeiten und Möglichkeiten kann dabei eine tragende Rolle spielen: „Der individuelle, prozessorientierte Ansatz des Mentorings wird v. a. an den entscheidenden Zu- und Übergängen des Studienprozesses erfolgreich eingesetzt.“¹ Folglich schafft Mentoring gerade in den Übergangsphasen (Schule – Hochschule, Studieneingangsphase, Studienabschlussphase)

¹ Kerres und Schmidt, Andreas, Wolff-Benedikt, Karola 2012, S. 41

Unterstützung für Studierende. Von dieser Unterstützung profitieren sowohl traditionelle als auch nicht-traditionelle Studierende gleichermaßen.

Mit Projektbeginn sind mögliche Maßnahmen im Bereich der Beratung und Unterstützung für die Zielgruppe lebenslangen Lernens erforscht und auf praktische Umsetzung geprüft worden. Nach projektinterner Bewertung wurde u.a. beschlossen, ein Mentoring-Konzept zu entwickeln. Nicht nur, weil Mentoring eine zielführende Maßnahme für eine heterogene Studierendenschaft darstellen kann, sondern auch, um die Etablierung einer „Peer-Mentoring-Kultur“ an der FRA-UAS zu ermöglichen. Wie im erstellten Konzept „Kaskadisches Peer-Mentoring“² ausgeführt, erschien dieses Ziel in Anbetracht ortsspezifischer Gegebenheiten als besonders erstrebenswert. Eine Analyse der Beratungs- und Mentoringlandschaft an der FRA-UAS hatte ergeben, dass im Bereich des Peer-Mentorings eine Angebotslücke besteht.

1.2 Grundlagen des Mentoring-Programms

Eine kurze und prägnante Definition dessen, was Mentoring ist, bietet folgende Formulierung: „Mentoring beschreibt einen Prozess, bei dem eine Person (Mentor/-in) Zeit, Know-how und Anstrengung in das Wachstum, Wissen und die Fähigkeiten einer anderen Person (Mentee) investiert. Die Mentoren und Mentorinnen reagieren auf die kritischen Bedürfnisse im Leben der Mentees mit dem Ziel, sie bei ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu unterstützen.“³ Im Vordergrund der Mentorinnen- bzw. Mentorentätigkeit steht die intrinsische Motivation, die/den Mentee zu fördern.

Ursprünglich in der griechischen Mythologie überliefert und verschriftlicht, stand Mentor, ein Freund Odysseus', als Erzieher dessen Sohnes Telemach auf seinen Reisen nach Pylos und Sparta bei. In neuerer Zeit findet der Begriff noch immer Verwendung als Synonym des väterlichen Freundes, aber auch für

² Feigl und Maier 19.11.2012

³ In Anlehnung an Shea und Beeby 2002. Vgl. auch Hochschule Bochum

Lehrerinnen und Lehrer, welche Studierende während eines Berufspraktikums betreuen (in Anlehnung an Brockhaus 2002). Bis heute gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs Mentoring. Zahlreiche Facetten und inhaltliche Ausprägungen bei der Durchführung machen eine verbindliche Festlegung nahezu unmöglich.⁴ Die im weiteren Verlauf dieses Konzeptes verwendeten Begriffe des Mentorings, der Mentorinnen und Mentoren basieren für uns daher auf folgenden grundlegenden idealtypischen Rahmenbedingungen:

- Mentoring findet außerhalb einer abhängigen Beziehung (z.B. der Vorgesetzten-Untergebenen- oder Professorin-Studentin-Beziehung) statt.
- Im Mentoring-Prozess findet Lernen und Experimentieren in einem geschützten Rahmen statt.
- Fester Bestandteil sind die Entwicklung potenzieller Fähigkeiten sowie die Entwicklung neuer Kompetenzen.
- Mentoring findet regelmäßig und innerhalb eines festgelegten Zeitraums statt.
- Mentoring ist nicht altersabhängig, auch wenn die Mentees in der Regel jünger als ihre Mentorinnen und Mentoren sind.
- Voraussetzung für Mentoring-Kooperationen sind Freiwilligkeit, gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.

Hervorzuheben ist, dass Mentoring keine professionelle Beratung (Coaching) oder ein möglicherweise für die/den Mentee nötiges psychosoziales Beratungsangebot ersetzt. Hierfür gibt es entsprechende Angebote an unserer Hochschule.

1.2.1 Eine besondere Form des Mentorings: Peer-Mentoring

Peer-Mentoring kennzeichnet eine besondere Form des Mentorings. Es stellt sich durch eine nicht ausschließlich fachlich orientierte Beziehung zwischen

⁴ Vgl. Stöger et al. 2009

Mentor/-innen und Mentees dar. Im Wesentlichen spiegelt sich seine Qualität in der gleichrangigen oder gleichgestellten Sicht und Position der Beteiligten. Bei dem hier konzipierten Fall handelt es sich bei den Peers um Studierende der FRA-UAS, die als Mentorinnen und Mentoren für andere Studierende tätig sind (Mentees). Hier zeigt sich die Abgrenzung zum eher fachlich orientierten Tutoring, welches bspw. in vorlesungsbegleitenden Übungen an einer Hochschule Anwendung findet. Auch das in § 61 HHG geregelte professorale Mentoring grenzt sich gegenüber dem Peer-Mentoring durch die in dieser Form gegebenen hierarchischen Unterschiede der beteiligten Personen ab.⁵

Ein bedeutsamer Aspekt des Peer-Mentoring besteht in der Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit der Unterstützung über den gesamten Studienverlauf. Da Studierende in ihrem Studium bestimmte Phasen mit spezifischen Schwierigkeiten durchlaufen, lassen sich wissenschaftlich identifizierte kritische Situation für Studierende an der Hochschule herausgreifen:

- Der Übergang von Schule zu Hochschule
- Der Studienbeginn und die Studieneingangsphase
- Individuelle Studien- und Motivationsprobleme (meist in der Mitte der Studienzeit)
- Die Entwicklung einer Berufsperspektive und der Berufseinstieg

Die Aktivierung der Studierenden hin zu einer lebendigen Kultur des Für- und Miteinanders wird den Campus und das soziale Leben am Standort Frankfurt lebendig machen und nachhaltig bereichern.

2. Organisatorischer Aufbau des Mentorings

Seit dem Sommersemester 2013 wird das im Vorfeld als „Kaskadisches Peer-Mentoring“⁶ konzipierte Mentoring-Programm an der FRA-UAS entwickelt und aufgebaut. Auf der Grundlage dieses Konzeptes wurde im Sommersemester 2013 und im Wintersemester 2013/14 mit der externen Mentoring-Expertin

⁵ Hessisches Hochschulgesetz 14.12.2009

⁶ Feigl und Maier 19.11.2012

Rita Knott⁷ an der Implementierung in die Hochschulstrukturen gearbeitet.⁸ Mithilfe von Knott wurden sowohl Coaches als auch Mentorinnen und Mentoren ausgewählt und geschult. Darüber hinaus wurde ein Wissenstransfer in puncto hochschulbezogenes Mentoring durchgeführt. Wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der FRA-UAS wurden identifiziert, Absprachen getroffen und Schnittstellen etabliert. Mit dem Abschluss der intensiven Zusammenarbeit mit der externen Mentoring-Expertin zum Ende des Wintersemesters 2013/14 befindet sich das Mentoring-Programm zurzeit in der ersten Pilotphase in selbständiger Durchführung und Verantwortung. Die folgende Darstellung fasst den derzeitigen „state of the art“ unseres Mentoring-Programms zusammen.

2.1 Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool

Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool des Mentoring-Programms ist ein wesentlicher Baustein zur Betreuung und Planung des Mentorings. Der Pool ist ein virtueller Raum, der über die E-Learning-Plattform der Hochschule zur Verfügung gestellt wird.⁹ Es handelt sich um einen passwortgeschützten Raum, der nur von berechtigten Nutzerinnen und Nutzern betreten werden darf.

7 Für weitere personenbezogene Informationen bitte folgenden Link beachten: <http://www.ritaknott.com/> [letzter Zugriff am 31.03.14]

8 Mithilfe der Unterstützung durch den Fachbereich 4: Soziale Arbeit und Gesundheit wurde die Expertise von Frau Knott finanziert.

9 Der Link zum Aufrufen des Moodlerraums ist: <http://elearning.fh-frankfurt.de/enrol/index.php?id=4204> [letzter Zugriff am 28.03.14]

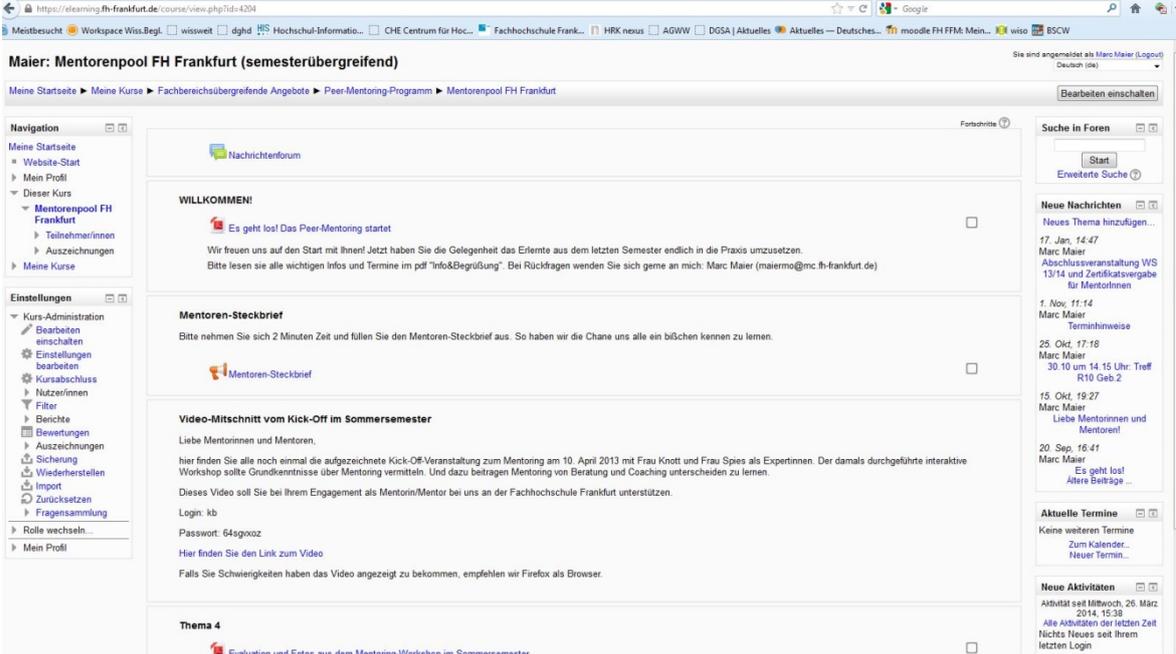


Abbildung 1: Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool

Da der Zugang zu diesem Kursraum beschränkt ist, wird allen Teilnehmenden vorab ein Passwort mitgeteilt. Berechtigten Zutritt erhalten nur die Personen, die zuvor erfolgreich am Mentorinnen- und Mentoren-Training teilgenommen haben (siehe 1.x).

Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool wird genutzt, um mit allen am Programm beteiligten Mentorinnen und Mentoren wesentliche Informationen auszutauschen, wichtige Termine abzusprechen und auf die Online-Evaluation¹⁰ hinzuweisen, respektive diese durchzuführen. Ergebnisse von Umfragen und Evaluationen können direkt in den Kursraum zurückgespiegelt werden. Des Weiteren ist es möglich, innerhalb der Peers (Studierenden) Meinungen und Wissen auszutauschen sowie sich (besser) kennen zu lernen. Ergänzend zum virtuellen Austausch ist einmal im Semester ein „Come-Together“ geplant. Dort soll die Möglichkeit geschaffen werden, sich über die neuesten Entwicklungen im Rahmen des Mentoring-Programms auszutauschen, aber vor allem soll der informelle Austausch ermöglicht und gefördert werden. Das Besprechen der gemachten Mentoring-Erfahrung soll

¹⁰ Maier 2014

zur gegenseitigen Rückversicherung in Bezug auf die Mentorinnen- und Mentoren-Rolle sowie deren zunehmende Professionalisierung dienen.

2.2 Das Mentorinnen- und Mentoren-Training

Das zweitägige (acht Stunden insgesamt) Training¹¹ soll den Teilnehmenden die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors näher bringen, den üblichen Aufbau und Ablauf eines Mentoring-Tandems erläutern und in praktischen Übungen erste Erfahrungen vermitteln. Die Trainings werden üblicherweise in Kleingruppen von ca. acht bis 14 Personen durchgeführt. Mit dem Beginn des Sommersemesters 2014 wird das Mentorinnen- und Mentoren-Training als Kursangebot von den Coaches im Mentoring-Programm durchgeführt. Zielgruppe für das Training sind Studierende im höheren Semester bzw. Masterstudierende, die eine intrinsische Motivation für das Mentoring mitbringen. Ziel des Trainings soll die Vorbereitung der Studierenden für ihre zukünftige Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor sein. Aufgrund des Matchings (s. 2.4) für die Tandems ist bei den ausgewählten Studierenden im Training insbesondere auf das Alter zu achten.¹²

2.3 Mentorinnen- und Mentoren-Akquise

Die Akquise für neue Mentorinnen und Mentoren erfolgt unter anderem über das Mentoring-Programm selbst. Denn durch die Idee des „kaskadischen“ Aufbaus ist vorgesehen, dass Mentees nach einiger Zeit den Rollenwechsel zur Mentorin bzw. zum Mentor anstreben. Außerdem werden über die Veranstaltung „Peer-Mentoring im berufsfeldübergreifenden Kontext“¹³ im Rahmen des studium generale jedes Semester Studierende mit Mentoring-

¹¹ Bisher durch Frau Knott

¹² Ziel des Matchings ist ein Altersvorsprung von mind. zwei bis drei Jahren zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee.

¹³ Zum Angebot siehe auf der Homepage der FRA-UAS: <http://www.fh-frankfurt.de/fachbereiche/uebergreifende-angebote0/studium-generale/lehrveranstaltungen-studium-gene.html> [letzter Zugriff am 28.03.14]

Prozessen vertraut gemacht. Diese Studierenden erhalten einen Einblick in die Mentoring-Tätigkeit und werden gezielt über einen Einsatz im Mentoring-Programm informiert und motiviert. Ein weiterer Kanal sind schließlich die Webseite der FRA-UAS sowie der hochschuleigene Facebook-Auftritt. Auf diesen Plattformen wird mittels eigens erstellter Flyer auf das Mentorinnen- und Mentoren-Training aufmerksam gemacht (siehe Anlage 1).

2.4 Das Matching

Für das Matching, d.h. die Zuordnung von Mentor/-in und Mentee gelten zunächst die grundlegenden Kriterien des so genannten Cross-Mentorings: „So ähnlich wie nötig, so unterschiedlich wie möglich“. Da das Mentoring-Programm jedoch an der FRA-UAS organisiert ist und es sich als Peer-Mentoring versteht, sind die adressierten Zielgruppen Studierende.¹⁴ Aufgrund der vorhandenen Heterogenität der Studierenden, betreffend der personenbezogene Merkmale, aber auch aufgrund der vielen Fachbereiche und Studiengänge an der FRA-UAS, ist eine ausreichend hohe Heterogenität unter den Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren gewährleistet, um die gewünschte Unterschiedlichkeit im Tandem durchzuführen. Anhand des Steckbriefs für die Mentorinnen und Mentoren, die über den Moodle-Kursraum ausfüllbar sind (Anlage 4), sowie anhand des Verlaufsprotokolls das beim Gespräch (siehe Gesprächsleitfaden Mentee; Anlage 5) mit der/dem Mentee erstellt wurde, findet schließlich eine Zuordnung der Tandems statt.

2.5 Die Coaches

Im Rahmen des Mentoring-Programms sind Coaches sowohl zum Start als auch zum Ende eines Tandems involviert. So ist die Rolle der Coaches beim ersten Treffen die Rahmenvereinbarungen und die Auftragsklärung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee zu gewährleisten. In der Phase der Treffen

¹⁴ Im Hinblick auf die weitere Zukunft des Mentoring-Programms ist es durchaus angebracht und denkbar auch Alumni als Mentorinnen und Mentoren an der Hochschule zu engagieren.

zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee (Workingphase) hilft die/der Coach bei Bedarf seitens der Mentorin bzw. des Mentors und/oder Mentee, um gegebenenfalls aufgetauchte Schwierigkeiten zu klären. Darüber hinaus sind die Coaches verantwortlich für die Durchführung der Mentorinnen- und Mentoren-Trainings. Zur Sicherstellung der professionellen Begleitung ist die Möglichkeit einer Supervision eingerichtet.

2.6 Supervision

Bis zum Ende des Wintersemesters 2013/14 war die Rolle der Supervisorin durch die externe Mentoring-Expertin Knott gewährleistet. Seit dem Sommersemester 2014 ist die Rolle vakant.¹⁵ Derzeit besteht die Möglichkeit, die fehlende Supervision im Kreis der Coaches durch kollegiale Beratung abzudecken.

2.7 Mentee-Akquise

Die Akquise der Mentees erfolgt zum einen über die Homepage der FRA-UAS sowie über den Facebook-Auftritt der Hochschule. Auf der Webseite der Hochschule ist ein eigener Bereich angelegt worden, um das Mentoring darzustellen und Hintergründe zu erläutern.¹⁶ Zudem profitiert das Mentoring-Programm von Schnittstellenabsprachen mit Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen. Zielgruppe für die Mentee-Akquise sind vornehmlich Studierende in der Studieneingangsphase.

2.8 Ablauf des Mentorings

Nach dem Matching, in dem die Zuordnung von Mentor/-in und Mentee festgelegt wird, erfolgt das erste Treffen. Dort wird ein Commitment zwischen

¹⁵ Mit Rita Knott ist eine vorübergehende Option der telefonischen Supervision vereinbart.

¹⁶ Zum Angebot siehe auf der Website der FRA-UAS: <http://www.fh-frankfurt.de/studium/beratung/dasteam1/unsere-angebote00/mentoring.html> [letzter Zugriff am 28.03.14]

Mentor/-in und Mentee getroffen. Ein Coach ist bei diesem ersten Treffen anwesend und unterstützt das Tandem bei der Auftragsklärung. Außerdem weist die/der Coach auf die Möglichkeit des Coachings bei Bedarf (in der Workingphase) hin. Die Workingphase besteht aus Treffen, die zwischen Mentee und Mentor/-in vereinbart werden. Die Anzahl und Frequenz der Treffen kann sehr unterschiedlich ausfallen. Im Mittel empfehlen sich mind. vier bis neun Treffen über einen Zeitraum von drei bis zwölf Monaten. Abweichungen sind üblich.



Abbildung 2: Ablauf Mentoring (eigene Darstellung)

2.9 Das Modul „Peer-Mentoring im berufsfeldübergreifenden Kontext“

Im Rahmen des studium generale-Angebotes der FRA-UAS wird ein Modul zum Thema Peer-Mentoring angeboten. Das Format studium generale erscheint als besonders geeignet, um ein Peer-Mentoring-Lehrangebot an der Hochschule zu etablieren. Das Modul wird von allen Studierenden aus allen Bachelor-Studiengängen der FRA-UAS belegt. Es ist von daher fachübergreifend und

interdisziplinär. Das Lehrangebot zu Peer-Mentoring hat mehrere Aufträge in Bezug zum Mentoring-Programm. So sollen Studierende in großer Zahl die Gelegenheit erhalten, mit dem Thema in Berührung zu kommen. Es soll darüber hinaus die hochschulweite Sichtbarkeit des Themenfeldes Mentoring erhöht werden. Schließlich sollen auch interessierte Studierende gewonnen und motiviert werden, die die Bereitschaft mitbringen, als Mentor/-in tätig zu werden. Es sind die im Mentoring-Programm tätigen Coaches, die ebenfalls das Lehrangebot Peer-Mentoring betreuen, was einem Ausbau an Fachwissen und Expertise dient und darüber hinaus eine vielversprechende Investition in Personalressourcen darstellt. Die Studierenden erhalten neben der Aufgabe, ein Portfolio zum Modul zu erstellen, die Gruppenaufgabe ein „coachendes Poster“ zu einem der vorgestellten Mentee-Themen zu erstellen. Im Rahmen von Posterausstellungen an der Hochschule besteht die Möglichkeit, wertvolles und brauchbares Wissen für gegenwärtige und zukünftige Mentees zu aggregieren.

Literaturverzeichnis

Feigl, Thorsten; Maier, Marc-Oliver (19.11.2012): Kaskadisches Peer-Mentoring. Arbeitsversion. MainCareer AP 5. Frankfurt.

Hessisches Hochschulgesetz (14.12.2009): Hessisches Hochschulgesetz vom 14. Dezember 2009. HSchulG HE 2010. Online verfügbar unter <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/1wrv/page/bshesprod.psmi/media-type/html?action=controls.jw.MaxMinDocument&showdoccase=1&max=true>.

Hochschule Bochum: Mentoring-Leitfaden A, B & C. Mentoring für Studium, Beruf und Karriere. Online verfügbar unter <http://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/insight/Mentoringleitfaden.pdf>.

Kerres, Michael; Schmidt, Andreas, Wolff-Benedikt, Karola (2012): Didaktische Konzeption und Instruktionsdesign – der Vielfalt gerecht werden. In: Michael Kerres (Hg.): Studium 2020. Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen. Münster u.a: Waxmann, S. 36–43.

Maier, Marc-Oliver (2014): Evaluation des Mentoring-Programms. Bericht.

Shea, Gordon F.; Beeby, Mary Kay (2002): Mentoring. A Crisp group training program. Menlo Park, CA: Crisp Publications.

Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert; Schimke, Diana (Hg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Hrsg. Heidrun Stöger ; Hrsg. Albert Ziegler ; Hrsg. Diana Schimke. Lengerich: Pabst Science Publishers. Online verfügbar unter <http://www.wiso-net.de/webcgi?START=A60&DOKV%5FDB=PBST,APBS&DOKV%5FNO=9783899675436340&DOKV%5FHFS=0&PP=1>.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Mentorinnen- und Mentoren-Pool

Abbildung 2: Ablauf Mentoring (eigene Darstellung)

Anlagen

Anlage 1: Teilnahmebescheinigung Mentoring-Training

Anlage 2: Zertifikat Mentoring

Anlage 3: Flyer Mentoring

Anlage 4: Steckbrief Mentor/-innen

Anlage 5: Gesprächsleitfaden Mentee

MainCareer – Offene Hochschule wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Im Fokus des Projekts stehen die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Konzepten zur Gestaltung von Bildungsbrücken in das Hochschulsystem. Zielgruppen sind berufserfahrene studieninteressierte der Berufsfelder Informatik, Soziale Arbeit und Pflege.

Kontaktinformationen

Gesamtprojektleitung

Prof. Dr. Michaela Röber
☎ 069 1533-2620
✉ roeberm@maincareer.de

Gesamtprojektkoordination

Dipl.-Päd. Dipl. Soz. Arb. Thorsten Feigl
☎ 069 1533-3967
✉ th.feigl@maincareer.de

Querschnittsaufgabe Beratung

Fachhochschule Frankfurt am Main
Marc-Oliver Maier
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main

☎ 069 1533-3172
✉ maiermo@mc.fh-frankfurt.de

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Link zu weiteren Publikationen des Wettbewerbs Offene Hochschule:

<http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/publikationen%20und%20dokumente>