



## **Mentoring-Programm**

des Sprecherrats der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und des Vorstands des „Vereins zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“

### **Zielsetzung und Rahmen des Mentoring-Programms**

Das Mentoring-Programm dient der Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Das Programm soll Nachwuchswissenschaftler\*innen darin unterstützen, ihre Karriereplanung bewusst in den Blick zu nehmen, sich über formelle und informelle Strukturen und „Spielregeln“ des Hochschulsystems im Allgemeinen und der Sportwissenschaft im Besonderen zu informieren und über ihre eigene Hochschule und sportwissenschaftliche Teildisziplin hinausgehende Netzwerke zu bilden.

Dazu ist ein One-to-One-Mentoring vorgesehen, in dem sich Nachwuchswissenschaftler\*innen mithilfe der Unterstützung und Beratung durch erfahrene und etablierte Wissenschaftler\*innen mit der individuellen Karriereentwicklung auseinandersetzen. Dabei können sowohl aktuelle bzw. akute karriererelevante Problemstellungen als auch die zukünftige wissenschaftliche Laufbahn betreffende Fragen im Fokus stehen. Die Mentor\*innen sollen die Betreuer\*innen der Qualifikationsarbeit (z.B. Doktormutter/-vater) weder ersetzen noch in ein Konkurrenzverhältnis zu ihnen treten, sondern den Qualifikand\*innen eine ergänzende Unterstützung anbieten. Das Mentoring konzentriert sich damit auf strategische Themen. Eine fachlich-inhaltliche Beratung im Hinblick auf die eigene Forschungsarbeit ist explizit nicht vorgesehen; diese obliegt der jeweiligen Betreuungsperson der Qualifikationsarbeit. Im Sinne einer vertrauensvollen und transparenten Beziehung im Rahmen der Qualifikation ist es wünschenswert, dass die Betreuer\*innen über die Teilnahme am Mentoring-Programm in Kenntnis gesetzt werden.

Im Rahmen des Programms werden Mentoring-Tandems initiiert, die sich über einen Zeitraum von i.d.R. 18 Monaten in regelmäßigen Abständen treffen. Die Mentoring-Tandems werden innerhalb der deutschsprachigen Sportwissenschaft hochschul- und disziplinübergreifend gebildet. Somit kann das Mentoring im Nebeneffekt auch zu institutioneller und interdisziplinärer Vernetzung beitragen und innovative Kooperationen anbahnen.

Die Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und Mentor\*in wird individuell entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse und Möglichkeiten gestaltet. Gleichzeitig soll sie ein hohes Maß an Verbindlichkeit aufweisen. Zudem ist Vertraulichkeit das oberste Gebot der Mentoring-Beziehung, so dass das Mentoring in einem geschützten Rahmen ablaufen kann.



## Programmablauf

Nach erfolgreicher Bewerbung der Nachwissenschaftler\*innen für das Mentoring-Programm (Bewerbungsschluss ist am 15. November), in der die Bewerber\*innen ihre Motivation und ihre Ziele für das Programm darlegen, vermitteln die Programmverantwortlichen (s.u.) jeweils Mentoring-Tandems zu renommierten Wissenschaftler\*innen. Dabei werden Vorschläge und Wünsche der Bewerber\*innen berücksichtigt. Die potentiellen Mentor\*innen werden initial von den Programmverantwortlichen kontaktiert und um Mitwirkung im Programm gebeten. Dabei wird ihnen der Lebenslauf der jeweiligen Mentees vorgelegt. Nach Zusage durch die Mentor\*innen vermitteln die Programmverantwortlichen den persönlichen Kontakt zwischen Mentees und Mentor\*innen. Während der Programmlaufzeit sind regelmäßig stattfindende Mentoring-Gespräche vorgesehen (ca. 6-10). Diese können gemeinsam vor Ort oder aber auch per Videokonferenz oder Telefon stattfinden und werden individuell zwischen Mentee und Mentor\*in vereinbart. Die Kommission Wissenschaftlicher Nachwuchs stellt einen Mentoring-Leitfaden (s. Anhang B) zur Verfügung, welcher einen Orientierungsrahmen für das Mentoring bietet. Bei Rückfragen oder Schwierigkeiten während des Mentoring-Prozesses stehen die Programmverantwortlichen unterstützend zur Seite.

## Chancen

### ... für Mentees

- Karriereplanung: Mentees beschäftigen sich intensiv mit individuellen Karrierezielen und deren Erreichung und tauschen sich dazu mit erfahrenen Personen aus.
- Einblick in Strukturen der Scientific Community: Mentees lernen (in)formelle Regeln des Hochschulsystems kennen und generieren neue bzw. alternative Strategien zur Bewältigung beruflicher Entwicklungsaufgaben.
- Ausbau des eigenen Netzwerks: Mentees knüpfen Kontakte zu Personen außerhalb der eigenen Universität und sportwissenschaftlichen Teildisziplin.

### ... für Mentor\*innen

- Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses: Mentor\*innen geben Erfahrungen an die nachwachsende Forscher\*innengeneration weiter und stärken damit die eigene Disziplin.
- Neue Impulse für die Betreuungsarbeit: Mentor\*innen eröffnen sich durch den Erfahrungsaustausch mit den Mentees neue Perspektiven für die Betreuung der eigenen Qualifikand\*innen.
- Eigene Berufsbiografie reflektieren: Mentor\*innen werden sich der eigenen Biographie, des eigenen Karrierewegs und der Motive der eigenen Laufbahnentscheidungen bewusst.

## Aufgaben

### ... der Mentees

- Ziele setzen und verfolgen: Mentees legen individuelle Ziele für das Mentoring-Programm fest und tragen die Verantwortung für deren Anbahnung.



- Prozessverantwortung: Mentees übernehmen die Initiative und Verantwortung bei der Kontaktaufnahme zu den Mentor\*innen sowie der Organisation und Koordination der Mentoring-Kontakte.
- Eigene Entscheidungen treffen: Das Mentoring dient der Erweiterung der eigenen Wissens- und Reflexionsbasis; Karriereentscheidungen müssen letztlich von den Mentees eigenständig getroffen und verantwortet werden.
- Bereitschaft, zu lernen und Kritik anzunehmen: Mentees sind offen für Feedback, Anregungen sowie konstruktive Kritik und zeigen Bereitschaft, Handlungsalternativen zu erproben.

### **... der Mentor\*innen**

- Beratung: Mentor\*innen unterstützen Mentees bei der Konkretisierung ihrer Ziele für das Mentoring-Programm und bei deren Erreichung.
- Verbindlichkeit: Mentor\*innen bemühen sich um Einhaltung vereinbarter Termine und um Erreichbarkeit für Ihre Mentees.
- Entscheidungsprozesse moderieren: Mentor\*innen stellen Beratungswissen bereit, unterstützen die Reflexion der Motive der Mentees und regen zu eigenen Entscheidungen an.
- Feedback geben: Mentor\*innen geben ehrliche und konstruktive Rückmeldungen und zeigen Handlungsalternativen auf.

## **Organisatorisches**

### **Bewerbung und Auswahlverfahren**

Bewerben können sich alle Sportwissenschaftler\*innen, die sich in einer Qualifikationsphase (Promotion oder Post-Doc) befinden. Die Bewerbung ist in jedem zweiten Jahr (2019, 2021, etc.) jeweils bis zum 15. November möglich. Die Aufnahme in das Mentoring-Programm erfolgt auf Basis einer schriftlichen Bewerbung. Diese umfasst

- den ausgefüllten Bewerbungsbogen (s. Anhang A),
- ein aussagekräftiges Motivationsschreiben (1-2 Seiten) inkl. der Ziele, die im Mentoring-Programm verfolgt werden,
- einen akademischen Lebenslauf.

Ausschlaggebend für die grundsätzliche Aufnahme in das Programm sind Bewerbungsbogen und Motivationsschreiben. Die Inhalte des Lebenslaufs dienen nicht als Selektionskriterien für eine erfolgreiche Bewerbung, sondern als Grundlage für den Matching-Prozess.

### **Matching-Prozess**

Die Programmverantwortlichen (s.u.) suchen nach einem Aufnahmegespräch mit den Mentees ausgehend von deren Bedarfen und ggf. Vorschlägen nach passenden Mentor\*innen. Dieser Prozess kann einige Zeit in Anspruch nehmen und in seltenen Fällen auch nicht zum Erfolg führen, sollte kein\*e passende\*r Mentor\*in gefunden werden. Dann müssen die Bedarfe bzw. Vorschläge der Mentees entsprechend angepasst werden. Sobald ein\*e passende\*r Mentor\*in gefunden wurde, stellen die Mentees Kontakt zu den Mentor\*innen her und vereinbaren einen Termin für das Erstgespräch im Mentoring-Tandem. Sind Mentee und Mentor\*in sich einig, gemeinsam ein Mentoring-Tandem zu bilden, unterschreiben sie die



Mentoring-Arbeitsvereinbarung (s. Anhang C) und schicken diese in Kopie an die Programmverantwortlichen (s.u.).

### **Mentoring-Kontakte**

Der persönliche Kontakt zwischen Mentee und Mentor\*in bildet den Kern der Mentoring-Beziehung. Die Art und Weise der Kontaktaufnahme, deren Häufigkeit und die konkreten Termine bleiben letztlich den einzelnen Tandems überlassen und werden zwischen Mentor\*in und Mentee individuell vereinbart. Sie sollten einerseits dem Bedarf der Mentees und andererseits den zeitlichen Möglichkeiten der Mentor\*innen sowie den persönlichen Vorlieben beider angepasst sein. Auch die Inhalte der Gespräche bleiben den Tandems überlassen; eine Orientierung bietet der Leitfaden für die Tandems (s. Anhang B).

### **Finanzielle Unterstützungsmöglichkeit**

Reisen zur Realisierung von Treffen mit den Mentor\*innen können für Mitglieder des Vereins zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Antrag mit bis zu 150,-€ finanziell unterstützt werden (Hinweis auf PDF Homepage).

### **Evaluation**

Die Evaluation des Mentoring-Prozesses eröffnet die Möglichkeit, den Erfolg des Programmes zu untersuchen und daraus Maßnahmen für die Überarbeitung abzuleiten. Dazu werden sowohl die Mentees als auch die Mentor\*innen gebeten, für spätere Umfragen im Rahmen von Evaluationsmaßnahmen zur Verfügung zu stehen.

### **Kontakt**

Fragen und Anregungen können Sie an die Programmverantwortlichen richten:

Jun. Prof. Dr. Julia Hapke	Universität Tübingen	<a href="mailto:julia.hapke@uni-tuebingen.de">julia.hapke@uni-tuebingen.de</a>
Teresa Schkade	Deutsche Sporthochschule Köln	<a href="mailto:t.schkade@dshs-koeln.de">t.schkade@dshs-koeln.de</a>
Dr. Julia Lohmann	Universität Augsburg	<a href="mailto:julia.lohmann@uni-a.de">julia.lohmann@uni-a.de</a>
Christian Hübner	Universität Wuppertal	<a href="mailto:chuebner@uni-wuppertal.de">chuebner@uni-wuppertal.de</a>
Dr. Philipp Baumert	Technische Universität München	<a href="mailto:philipp.baumert@tum.de">philipp.baumert@tum.de</a>

Ihre Bewerbung senden Sie bitte an Julia Hapke.