



## **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. Der/die Mentor/in soll den/die Betreuer/in (z.B. Doktormutter/-vater) der Qualifikationsarbeit weder ersetzen noch in ein Konkurrenzverhältnis zu ihm/ihr treten, sondern den Qualifikant/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 der/die Betreuer/in über die Teilnahme am Mentoring-Programm in Kenntnis gesetzt wird.

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.) ein Mentoring-Tandem zu einem/einer renommierten Wissenschaftler/in. 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 des/der Mentee vorgelegt. Nach Zusage durch den/die Mentor/in vermittelt der Sprecherrat den persönlichen Kontakt zwischen Mentee und Mentor/in. Während der Programmlaufzeit sind regelmäßig stattfindende Mentoring-Gespräche vorgesehen (ca. 5-10). Diese können gemeinsam vor Ort oder aber auch per Videokonferenz (z.B. Skype) 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 Forschergeneration 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 zum/zur Mentor/in 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 Jahr 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 dem/der Mentee ausgehend von den Bedarfen und ggf. Vorschlägen des/der Mentee nach einem/einer passenden Mentor/in. 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/des Mentees entsprechend angepasst werden. Sobald ein/e passende/r Mentor/in gefunden wurde, stellt der/die Mentee Kontakt zum/zur Mentor/in her und vereinbart 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/des Mentee und andererseits den zeitlichen Möglichkeiten der/des Mentor/in 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**

Bei Bedarf an finanzieller Unterstützung (z.B. für entstandene Reisekosten bei persönlichen Treffen) können Mitglieder des „Vereins zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ einen Antrag auf anteilige Übernahme der Kosten stellen. Dazu ist bitte frühzeitig Kontakt mit untenstehenden Programmverantwortlichen aufzunehmen.

### **Evaluation**

Die Evaluation des Mentoring-Prozesses eröffnet die Möglichkeit, den Erfolg des Programmes zu untersuchen und daraus Maßnahmen für die Überarbeitung abzuleiten. Dazu führen die Programmverantwortlichen zum Abschluss des Mentoring-Zeitraums jeweils Evaluationsgespräche mit Mentee und Mentor/in. Zudem werden sowohl die Mentees als auch die Mentor/innen gebeten, für spätere Umfragen im Rahmen übergreifender Evaluationsmaßnahmen zur Verfügung zu stehen.

### **Kontakt**

Ihre Bewerbung sowie Fragen und Anregungen richten Sie bitte an die Programmverantwortlichen:

Jun. Prof. Dr. Julia Hapke  
Universität Tübingen  
[julia.hapke@uni-tuebingen.de](mailto:julia.hapke@uni-tuebingen.de)

Dr. Katharina Ptack  
Universität Bayreuth  
[katharina.ptack@uni-bayreuth.de](mailto:katharina.ptack@uni-bayreuth.de)



## **Anhänge zum Mentoring-Programm**

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

- A. Bewerbungsbogen**
- B. Leitfaden für die Mentoring-Tandems**
- C. Arbeitsvereinbarung**



## Anhang A: Bewerbungsbogen

### zum Mentoring-Programm

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

Name: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

Bedarfe und Themenschwerpunkte (z.B. Internationalisierung, Profilbildung)

---

---

ggf. Vorschläge für Mentor/innen

---

---

Ich habe den/die Betreuer/in meiner Qualifikationsarbeit über meine Bewerbung um  
Teilnahme am Mentoring-Programm in Kenntnis gesetzt:

ja     nein

---

Ort, Datum

Unterschrift Mentee



## **Anhang B: Leitfaden für die Tandems**

### **zum Mentoring-Programm**

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

#### **Die Mentoring-Kontakte**

Der persönliche Kontakt zwischen Mentee und Mentor/in bildet den Kern der Mentoring-Beziehung. Wie dieser Kontakt ausgestaltet werden soll, liegt im Ermessen von Mentee und Mentor/in. Zu Beginn des Mentorings sollte daher zunächst gemeinsam überlegt und individuell vereinbart werden, wie häufig und in welcher Form Kontakt aufgenommen wird.

Persönliche „body-to-body“-Treffen ermöglichen sicherlich den engsten Kontakt. Da die Mentoring-Tandems über den gesamten deutschen Sprachraum hinweg gebildet werden, können sie sich aufgrund der räumlichen Distanz jedoch als sehr aufwendig erweisen. Hier können die Tandems überlegen, ob es in den kommenden 18 Monaten beispielsweise durch ohnehin stattfindende Dienstreisen zu Tagungen oder Ähnlichem günstige Gelegenheiten für persönliche Treffen gibt. Mindestens einmal sollte die/der Mentee den Aufwand auf sich nehmen und die/den Mentor/in an ihrer/seiner Universität besuchen. Einen persönlichen „face-to-face“-Kontakt ermöglichen auch Videokonferenzen. Hierzu benötigen die beteiligten Personen lediglich einen PC oder ein Smartphone, Internetzugang und ein entsprechendes Programm (z.B. Skype). Darüber hinaus bieten Telefon und E-Mail Möglichkeiten des kommunikativen Austauschs.

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/des Mentee und andererseits den zeitlichen Möglichkeiten der/des Mentor/in sowie den persönlichen Vorlieben beider angepasst sein.

Die/der Mentee ist für die Vereinbarung, Vorbereitung, Gestaltung und Auswertung der Mentoring-Kontakte verantwortlich. Sie/er sollte von sich aus mit der/dem Mentor/in Kontakt aufnehmen und den jeweiligen Gesprächsbedarf sowie die anstehenden Themen vorher kommunizieren.

#### **Klärung von Problemen im Tandem**

Bei Unstimmigkeiten im Tandem, die nicht direkt miteinander geklärt werden können, wenden Sie sich bitte an die Programmkoordination. Dies gilt auch, wenn sich beispielsweise die



Situation von Mentor/in oder Mentee ändert, etwa durch Wechsel der Universität oder einen längeren Forschungsaufenthalt andernorts. Gemeinsam wird dann eine Lösung angestrebt, die für alle Beteiligten passend ist.

Auch bei Interessenkonflikten (z.B. wenn sich herausstellt, dass die/der Mentor/in zugleich Gutachter/in für die/den Mentee wird) nehmen Sie bitte Kontakt mit der Programmkoordination auf. Dies gilt vor allem dann, wenn eine offene Gesprächsatmosphäre durch Rollenkonflikte o.ä. nicht mehr gewährleistet ist.

### **Checkliste zum Erstgespräch**

Beim Erstgespräch zwischen Mentee und Mentor/in steht das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund. Dabei ist nicht nur die inhaltliche Abstimmung für das bevorstehende Mentorat wichtig, sondern auch die Frage, ob man persönlich für die folgenden 18 Monate miteinander auskommen kann.

- ✓ *Erwartungen klären:* Was erwarten sich beide von der Teilnahme am Mentoring? Was erwarten beide voneinander (Themen, Verhalten, Initiative, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit...)? Wie lässt sich evtl. aufkommende Unzufriedenheit ansprechen?
- ✓ *Rahmenbedingungen festlegen:* Wie oft, über welche Kanäle (z.B. persönliches Treffen, Skype) und ggf. an welchem Ort sollen die Mentoring-Kontakte stattfinden? Welche größeren Themenkomplexe stehen für die Mentoring-Arbeit an?
- ✓ *Sich eigene Ziele bewusstmachen:* Was möchte die/der Mentee während des Mentorings erreichen? Welche laufbahnrelevanten Entscheidungen stehen wann an? Ziele und Inhalte des Mentorings sollen gemeinsam festgelegt werden: z.B. Aufarbeiten und Besprechen des universitären Alltags, Begleitung von Entscheidungsprozessen, Feedback zu speziellen Bereichen, Stärkung bestimmter Kompetenzen, Begleitung der/des Mentorin/Mentors zu Terminen oder Meetings mit anschließender Reflexion.

### **Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen**

Um die Zeit, die die/der Mentor/in zur Verfügung stellt, optimal nutzen zu können, sind die einzelnen Mentoring-Kontakte von der/dem Mentee im Vorfeld vorzubereiten. Idealerweise notiert sich die/der Mentee entsprechende Aspekte bzw. Fragen und lässt diese der/dem Mentor/in vorher schriftlich zukommen.

- ✓ Welche Themen sollen besprochen werden?
- ✓ Welchen Zielen will die/der Mentee durch das Gespräch näherkommen?
- ✓ Welche konkreten Fragen sollen nach dem Gespräch beantwortet sein?

### **Reflexion der Mentoring-Gespräche**

Zur Nachbereitung der einzelnen Mentoring-Kontakte wird die Reflexion folgender Fragen empfohlen:





- ✓ Welche Entscheidungen sind angeregt worden? Welche Gesprächsergebnisse lassen sich festhalten?
- ✓ Welche nächsten Schritte sind zu tun, bis wann, von wem?
- ✓ Wann und wo findet das nächste Mentoring-Gespräch statt?
- ✓ Was soll im nächsten Tandem-Gespräch besprochen werden?

### **Tandem-Abschlussgespräch**

Zur Auswertung der Mentoring-Kooperation ist es für die Tandems empfehlenswert, ein Abschlussgespräch vor dem offiziellen Programmende durchzuführen. Im Rückblick können beide Tandempartner/innen die Beziehung Revue passieren lassen und ihre Erfahrungen austauschen.

- ✓ Welche wichtigen (Lern-)Erfolge hat die/der Mentee während des Mentorings erreicht?
- ✓ Welche Strategien, Informationen und Tipps waren besonders hilfreich, welche weniger?
- ✓ Welche Ziele strebt die/der Mentee nun an?
- ✓ Wie strukturiert, unterstützend und zielführend waren die Mentoring-Gespräche?
- ✓ Wie klar haben die Tandempartner/innen ihre eigene Rolle und Aufgabe im Tandem empfunden?
- ✓ Welche Ziele wurden nicht erreicht? Woran lag es? Wie kann mit Unerledigtem oder noch anstehenden Entscheidungen weiter umgegangen werden?
- ✓ Ist es sinnvoll/möglich/erwünscht, die Mentoring-Beziehung auf informeller Ebene weiter zu führen? Wie wollen Mentee und Mentor/in zueinander Kontakt halten?
- ✓ Welche weiteren Anregungen gibt es für den/die Tandempartner/in?



## **Anhang C: Arbeitsvereinbarung**

### **zum Mentoring-Programm**

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

Zur Klärung der Rahmenbedingungen, der gegenseitigen Erwartungen sowie der angestrebten Ziele im Mentoring wird empfohlen, dass das Tandem die Mentoring-Arbeitsvereinbarung beim ersten Kontakt gemeinsam ausfüllt. Durch die Vereinbarung sollen die Verbindlichkeit und Vertraulichkeit der Mentoring-Beziehung gewährleistet werden.

#### **Zwischen Mentee:**

Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

#### **und Mentor/in:**

Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_



## **Organisation und Ablauf der Mentoring-Kontakte**

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir während des Programms Kontakt haben?

---

Gibt es bevorzugte Zeitfenster für unsere Kontakte?

---

Auf welche Art bzw. über welche Kanäle wollen wir während des Programms Kontakt haben?

---

Wo und wann können wir uns persönlich treffen?

---

Wie sind wir gegenseitig erreichbar?

---

Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?

---

Wie bereiten wir unsere Kontakte vor?

---



## Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir aneinander?

- an den/die Mentee:

---

---

- an den/die Mentor/in:

---

---

- Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmlaufzeit erreichen?

---

---

---

- Woran erkennen wir beide, wenn diese Ziele erreicht sind?

---

---

## Beendigung der Mentoring-Arbeit

Unsere offizielle Mentoring-Beziehung endet am\_\_\_\_\_.

Es steht uns frei, die Mentoring-Beziehung über die Teilnahme am Programm hinaus in dieser Konstellation auf informeller Basis fortzuführen.



## Allgemeine Erklärung

- ✓ *Wir sind offen und respektieren unterschiedliche Perspektiven und Meinungen, die im Mentoring auftreten.*
- ✓ *Wir fördern eine produktive Arbeitsbeziehung, indem wir uns nach jedem Mentoring-Kontakt gegenseitig Feedback geben. Somit sichern wir, dass wir unsere Perspektiven gegenseitig verstanden haben und können evtl. auftretende Missverständnisse frühzeitig ausräumen.*
- ✓ ***Wir erklären, dass wir alle Gesprächsinhalte absolut vertraulich behandeln und diese nicht an Dritte weitergeben. Nur so kann eine vertrauensvolle und gelungene Arbeitsbeziehung gewährleistet werden. Die Vertraulichkeitsregelung gilt auch über die offizielle Teilnahme am Mentoring- Programm hinaus.***

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Unterschrift Mentee

\_\_\_\_\_

Unterschrift Mentor/in