



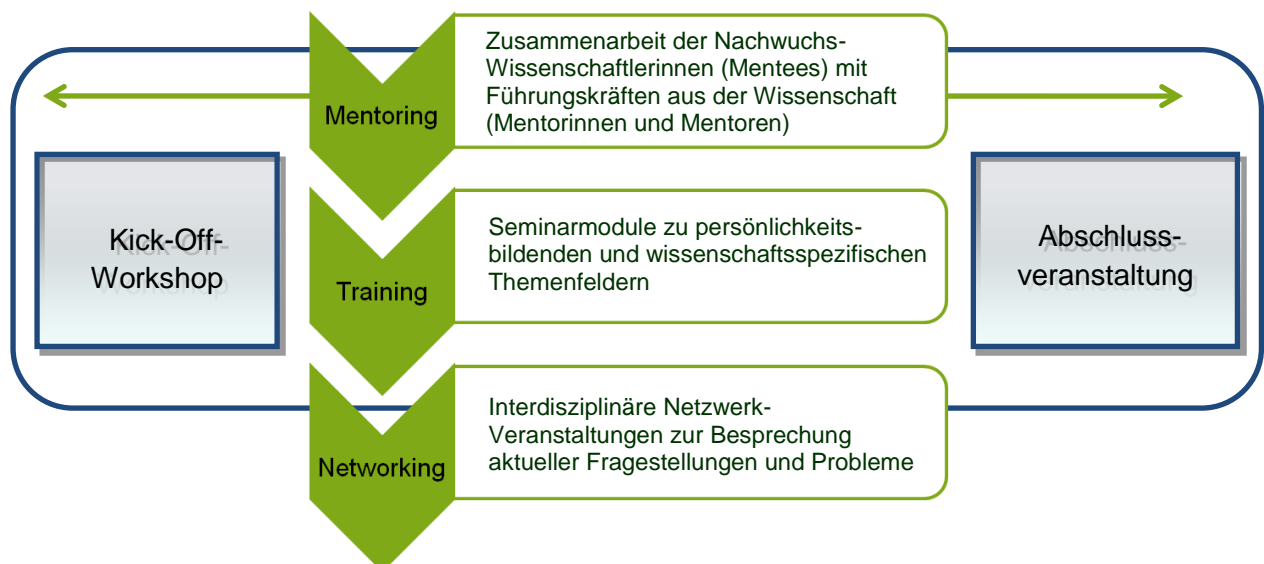
Leitfaden für Mentees

1. Einführung

TEAMWORK^{Science} ist ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Deutschen Sporthochschule Köln, die sich in der Promotionsphase befinden. Das Programm umfasst die Vermittlung von renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur individuellen Unterstützung in der Laufbahnplanung (Mentoring), Angebote zur Erweiterung spezifischer wissenschaftsbezogener Qualifikationen (Trainings) und Angebote zum Auf- und Ausbau eines wissenschaftsrelevanten Netzwerks (Networking).

Mit dem Mentoring-Programm **TEAMWORK**^{Science} sollen Impulse für eine zielgerichtete strategische Nachwuchsförderung in der Sportwissenschaft geschaffen und junge Akademikerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn gezielt durch individuelle Beratung und übergreifenden Austausch unterstützt werden. Durch die Integration der verschiedenen sportwissenschaftlichen Disziplinen fördert das Programm zudem den interdisziplinären Austausch und ermöglicht innovative Kooperationen der Zukunft.

Laufzeit: 16 Monate

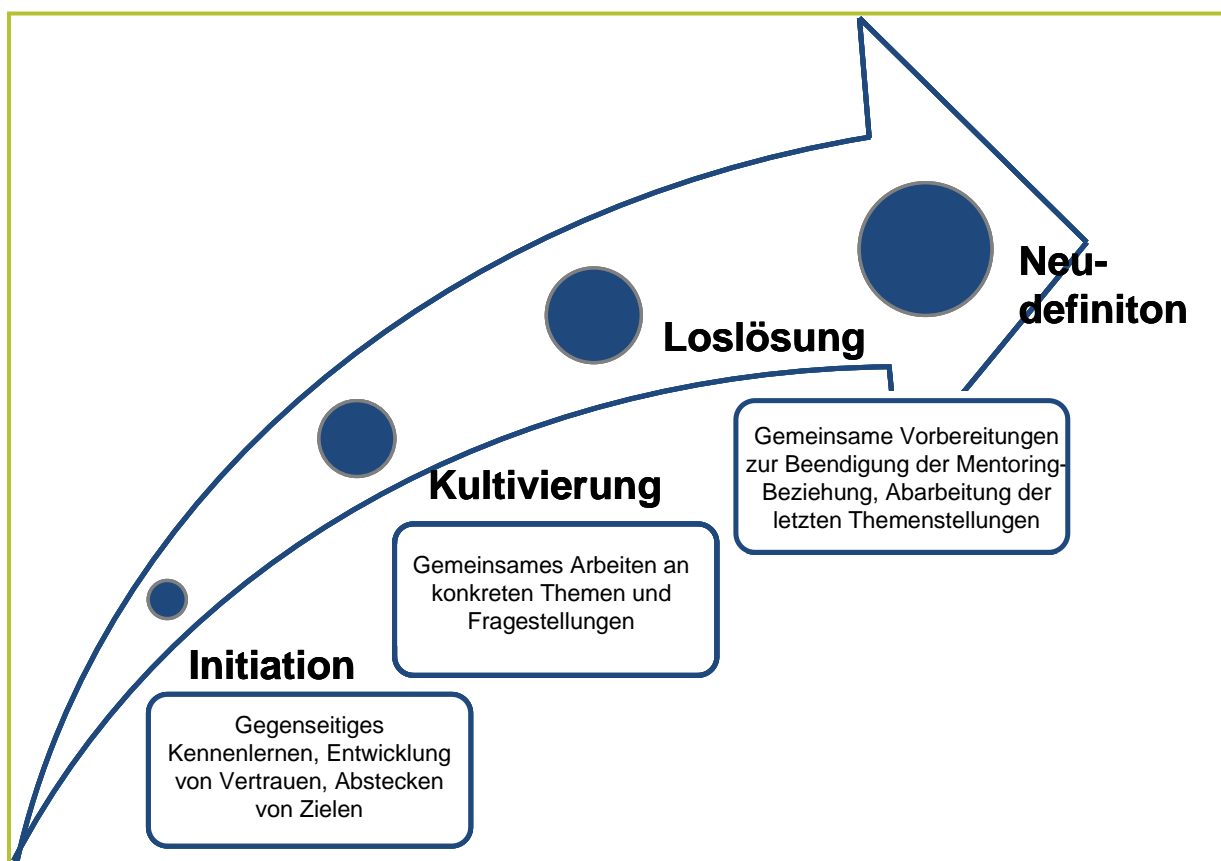


2. Was ist Mentoring?

Kernstück des Mentoring ist die direkte Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee. Eine lernende Person (Mentee), soll im Rahmen dieser Beziehung Unterstützung und Rat erhalten. Die Mentoren und Mentorinnen sichern den Jüngeren für einen vereinbarten Zeitraum ihre Unterstützung zu, um ihnen bei Entscheidungen zur Seite zu stehen und sie auf ihrem Weg in die Wissenschaft ein Stück zu begleiten.

Ziel einer solchen Mentoring-Beziehung ist die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mentee. Durch die Weitergabe von Erfahrungen können erfolgreiche Verhaltensweisen aufgezeigt, von der Mentee angewendet und auf die eigene Situation hin angepasst werden.

Phasen des Mentoring



Wie lange die einzelne Phase dauert, bestimmen Mentorin bzw. Mentor und Mentee durch die Art ihrer Zusammenarbeit.



3. Die Perspektive der Mentees

Gewinne / Nutzen für die Mentees

- **Karriere:**
Mentoring bietet Anregungen für die Entwicklung persönlicher Zielsetzungen im Rahmen der Lebens- und Karriereplanung. Mentoring stärkt somit das Karrierebewusstsein, klärt berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, hilft bei der Planung der Karriereschritte und unterstützt die Entwicklung persönlicher Karrierestrategien. Darüber hinaus bietet Mentoring Einblicke in den Berufsalltag von Entscheidungspersonen, so bietet die Einsicht in formale Strukturen und Prozesse und informelle Strategien der Wissenschaft Gelegenheit zur Erweiterung beruflicher Kompetenzen.
- **Soziale Kompetenz:**
Mentoring vermittelt wichtige Einsichten im Bereich der Führungskompetenz wie z.B. Führungsstile kennenlernen, als Führungskraft kreativ sein, Konsensentscheidungen herbeiführen, Kontakte knüpfen und fördern, Kompromisse schließen und Durchsetzungsfähigkeit trainieren. Einblicke in die Spielregeln und Verhaltensweisen verhelfen den Mentees zur Erweiterung persönlicher Kompetenzen und einer besseren Orientierungsfähigkeit im Berufsleben.
- **Qualifikation:**
Mentoring unterstützt den Erwerb von wissenschaftsspezifischen Qualifikationen wie z.B. Probleme analysieren, Urteilsfähigkeit schärfen, Konzepte ausarbeiten, Ergebnisberichte verfassen, Besprechungen vorbereiten und leiten sowie Präsentationen durchführen.
- **Netzwerke:**
Durch das Mentoring erhalten Mentees Tipps, wie man Kontakte pflegen und nutzen kann. Sie werden in aktive Netzwerke eingeführt, die sie in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringen können.
- **Persönlichkeit:**
Mentoring stärkt das Selbstbewusstsein, macht die eigenen Kompetenzen sichtbar, steigert die Bereitschaft zur Übernahme von Eigenverantwortung und verbessert die Konfliktfähigkeit und Selbsteinschätzung.
- **Vereinbarung von Beruf und Familie:**
Mentoring hilft dabei, sich über die beruflichen Ziele klar zu werden und individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten zu erarbeiten.



Aufgaben / Anforderungen der Mentees

Ziele setzen	→ Mentees verpflichten sich, mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor einen Mentoring-Vertrag aufzusetzen. Bestandteil des Vertrages ist das Definieren von Zielen für das Mentoring.
Aktiv mitarbeiten	→ Mentees verpflichten sich dazu, gemeinsam mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor Termine zu machen, den Kontakt zu den Mentorinnen und Mentoren zu halten, Themen für die Mentoring-Treffen vorzuschlagen, anzurufen, wenn sie etwas Aktuelles besprechen möchten, sich auf die gemeinsamen Sitzungen vorzubereiten, indem sie sich vorher Themen überlegen, über die sie reden möchten.
Umsetzen	→ Mentees verpflichten sich, gemeinsam Erarbeitetes umzusetzen und Rückmeldung darüber zu geben, was passiert ist.
Bereitschaft zum Lernen	→ Mentees sind offen, Neues auszuprobieren, Fehler zu machen und zu besprechen. Sie sind offen für Feedback, Anregungen und konstruktive Kritik.
Bereitschaft zur Diskussion	→ Mentees sind offen dafür, Dinge ausdiskutieren, die eigene Meinung vorzubringen und offen zu sagen, wenn etwas nicht nach ihren Vorstellungen läuft.
Eigenverantwortung	→ Mentees sollen letztlich für sich selbst entscheiden, welche Anregungen sie umsetzen wollen, welche zu ihnen und ihrem Lebensweg passen.

4. Die Perspektive der Mentorinnen und Mentoren

Gewinne / Nutzen

Mentorinnen und Mentoren können

- ihre Führungs- und Beratungskompetenzen vertiefen,
- sich mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vernetzen,
- ihren eigenen beruflichen Werdegang reflektieren und ihre eigenen Erfahrungen an eine Interessierte weiter geben,
- neue Impulse für ihre berufliche Weiterentwicklung erhalten,
- ihre eigenen Kompetenzen sichtbar machen und stärken.

Aufgaben / Anforderungen der Mentorinnen und Mentoren

- Mentorinnen und Mentoren haben eine **Vorbildfunktion**, und zeigen anhand ihrer eigenen Erfahrungen und ihres Werdeganges Wege für eine wissenschaftliche Karriere auf.
- Mentorinnen und Mentoren bieten der Mentee **psychosoziale Unterstützung**, z.B. können sie im Rahmen von beruflichen Konfliktsituationen eine ‚neutrale‘ Beratungsposition einnehmen und die Mentee in Entscheidungen stärken.
- Mentorinnen und Mentoren bieten **Unterstützung im Karriereverlauf**: Sie geben ihren Mentees als Diskussionspartner Feedback über Ideen, Ansichten und Leistung im Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen Karriere, sie bieten Einblicke in die Strukturen und Prozesse wissenschaftlicher Institutionen und ermöglichen den Zugang zu relevanten Netzwerken.



5. Bewerbung und Auswahlverfahren der Mentees

Bewerben können sich alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der DSHS Köln, die sich in der Promotionsphase befinden. Die Aufnahme in das Programm erfolgt auf der Basis einer schriftlichen Bewerbung und eines Auswahlgesprächs.

Die schriftlichen Bewerbungsunterlagen umfassen:

- ein aussagekräftiges Motivationsschreiben,
- den ausgefüllten Bewerbungsbogen inkl. der Benennung von mind. 2 WunschmentorInnen bzw. -mentoren
- einen Lebenslauf inkl. einer Publikationsliste.

6. Matching-Prozess

Die Mentees haben die Aufgabe, WunschmentorInnen bzw. -mentoren anzugeben. Diese müssen nicht notwendigerweise aus der Sportwissenschaft kommen, sie sollten aber ProfessorInnen und Professoren einer deutschen Hochschule bzw. einer sonstigen wissenschaftlichen Einrichtung sein. Ausgeschlossen sind aktuelle Dissertationsbetreuer/-innen, Dienstvorgesetzte oder Leiter/-innen eines laufenden Projekts der Bewerberin. Nach erfolgreichem Abschluss des Bewerbungsverfahrens, ist der weitere Ablauf wie folgt:

1. Der Erstkontakt zum/zur potenziellen Mentorin bzw. Mentor wird über die Projektleitung von TEAMWORK hergestellt.
2. Die Mentee setzt sich mit der Mentorin bzw. dem Mentor in Verbindung und vereinbart einen Termin für ein Erstgespräch. Die Mentees und ausgewählten MentorInnen bzw. Mentoren haben so die Gelegenheit, sich kennen zu lernen und festzustellen, ob sie gemeinsam als Team zusammenarbeiten wollen. Wichtig ist, dass die persönliche „Chemie“ stimmt! Bei diesem Treffen werden die beruflichen und persönlichen Interessen, Kooperationsmöglichkeiten und Ziele abgestimmt.
3. Sind Mentorin bzw. Mentor und Mentee sich einig, wird bei einem weiteren Treffen die Mentoring-Vereinbarung unterzeichnet.
4. In einer kurzen Rückmeldung wird die Projektleitung informiert, ob eine Kooperation zustande kommt.

7. Ziele vereinbaren (Phase der Initiation)

Welche Ziele sich ein Mentoring-Team setzt, hängt von den jeweiligen Interessen der Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor ab. In jedem Fall empfiehlt es sich, konkrete Dinge zu formulieren, die man gemeinsam tun kann. Achten Sie auf Realisierbarkeit und stecken Sie die Erwartungen nicht zu hoch! Die Mentoring-Partnerschaft und die gemeinsam gesteckten Ziele sind für Mentee und Mentorin bzw. Mentor verbindlich und werden durch die Unterzeichnung der Mentoring-Vereinbarung gestützt.



Mögliche Maßnahmen

<i>Shadowing</i>	Die Mentee kann die Mentorin bzw. den Mentor bei Terminen, Besprechungen und Sitzungen begleiten und anschließend das Beobachtete besprechen.
<i>Projekte</i>	Mentorinnen und Mentoren können Mentees in ihre Projekte oder Projektteilschritte einbeziehen. Sie können Fragestellungen diskutieren, Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und Ideen austauschen.
<i>Networking</i>	Mentorinnen und Mentoren können Mentees auf interessante Veranstaltungen aufmerksam machen bzw. sie dazu mitnehmen und mit Persönlichkeiten in Verbindung bringen.
<i>Beratungsgespräche</i>	Die Mentee bringt konkrete/aktuelle Themen und Fragestellungen im Zusammenhang mit ihrer wissenschaftlichen Karriere ein, die gemeinsam bearbeitet werden.

8. Austauschen und Kontakte halten (Phase der Kultivierung)

Die Mentorin bzw. der Mentor und die Mentee vereinbaren regelmäßige Treffen und mündliche oder schriftliche Kontakte. Es wird empfohlen, mindestens einmal monatlich Kontakt aufzunehmen. Neben direkt vereinbarten Terminen sind auch Treffen in Verbindung mit Fachtagungen oder Vorträgen, gemeinsame Mittagessen, Firmenveranstaltungen usw. denkbar. Hierfür anfällige Reise- und Übernachtungskosten können leider nicht von der Projektkoordination übernommen werden. In der Zwischenzeit empfiehlt sich ein regelmäßiger Austausch per Telefon oder per Email, in dem Fragen, Anregungen, Informationen, Themen für das nächste Treffen usw. kommuniziert werden können. *Die Initiative für diese Kommunikation sollte beiderseitig ergriffen werden.*

9. Abschluss der Mentoring-Beziehung (Phase der Loslösung)

Jedes gute Mentoring zeichnet sich durch eine offizielle Beendigung der Mentoring-Beziehung aus. Das offizielle Ende der Mentoring-Beziehung soll dazu genutzt werden, eine Bilanz zu ziehen:

- War die Mentoring-Beziehung erfolgreich?
- Sind die Erwartungen der Beteiligten erfüllt worden?
- Gibt es Punkte und Fragen, die noch offen geblieben sind?

Bei nachlassendem Interesse:

Wenn das Interesse an dem Mentoring von einem der beiden Partner verloren geht, sollte die Mentoring-Beziehung für beendet erklärt werden. Kennzeichen dafür sind, dass:

- keine gemeinsamen Termine mehr gefunden werden,
- über unwichtige Dinge geplaudert und nur noch vergangene Erlebnisse thematisiert werden,
- keine Ergebnisse mehr festgehalten werden.

Es ist dann besser, sporadischen Kontakt zu halten, um sich noch ab und zu austauschen zu können.



TEAMWORK Science

Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen
an der DSHS Köln

Wenn Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees keinen „Draht (mehr) zueinander“ finden, ist es besser, die Mentoring-Beziehung zu beenden. Dennoch sollte eine Mentoring-Beziehung nie voreilig beendet werden! Versuchen Sie in zwei oder drei Treffen, einen gemeinsamen Weg zu finden. Kontaktieren und informieren Sie bei Problemen und Beratungsbedarf unbedingt auch die Projektkoordination!

10. Abschluss des Programms

Das Programm endet ca. 16 Monate nach dem Anmeldeschluss mit einer Abschlussveranstaltung. Bei dieser erhalten alle Mentees, die an den Veranstaltungen des Begleitprogramms teilgenommen haben und auf eine gute Mentoring-Kooperation zurückblicken können, ein Zertifikat über ihre Teilnahme am Mentoring-Programm TEAMWORK^{Science}. Mit dieser Feier werden die Mentoring-Teams einer Mentoring-Runde offiziell aufgelöst. Viele ehemalige Mentees pflegen den Austausch mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor jedoch weit über den vereinbarten Zeitraum hinaus.

11. Evaluation

Evaluationen geben uns die Möglichkeit, den Erfolg unseres Programms und seine Auswirkungen auf die spätere berufliche Situation der ehemaligen Mentees zu untersuchen. Die Ergebnisse können helfen, das Programm umzustrukturieren und noch besser an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen anzupassen. Deswegen bitten wir alle Teilnehmenden (Mentees wie Mentorinnen und Mentoren), uns bei späteren Umfragen mit ihren Antworten zu unterstützen.

12. Beratung

Die Projektleitung des Mentoring-Programmes TEAMWORK^{Science} steht jederzeit für Beratung und Information zur Verfügung. Trotz gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen kann es zu Problemen in der Mentoring-Beziehung kommen. In solchen Fällen ist es sinnvoll, die Probleme zu thematisieren. Die Projektleitung berät Sie in solchen Fällen gerne und kann auch zur Konfliktmoderation hinzugezogen werden. Lassen sich die Probleme nicht lösen, so kann in Abstimmung mit der Projektleitung die Mentoring-Vereinbarung im gegenseitigen Interesse vorzeitig beendet werden.

Kontakt für Fragen

DSHS Köln
Gleichstellungsbüro
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: 0221 4982 7250
e-mail: teamwork@dshs-koeln.de