

Melinda Herfet, Sandra Elisath &
Jana Müller (Hrsg.)

Ze-phir

Promotion unter der Lupe

Betreuungsverhältnisse zwischen
Tradition und Innovation

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Hauptbeiträge	
Blickwinkel der Betreuung: Erfahrungen aus verschiedenen Betreuungsverhältnissen	4
Präambel: Die schönste (berufliche) Hauptsache	4
VON ACHIM CONZELMANN	
Erfahrungsbericht einer Nachwuchsgruppenleiterin für die Promotionsbetreuung	6
VON LISA MAURER	
Zweitbetreuung als wertvolle Unterstützung für das Abenteuer Promotion	8
VON CARINA NIGG	
„Promovieren ist mein Hobby“: Externe Promotion – was verbirgt sich dahinter?.....	10
VON JOHANNA OCHS	
Promovieren in der Sportwissenschaft: Lläuft!?	
Ergebnisse einer Online-Umfrage unter (ehemaligen) Promovierenden und Betreuenden.....	12
VON JANA MÜLLER, JULIA LOHMANN, GANTIMA DEMIRSÖZ & FRANZISKA LAUTENBACH	
Anforderungssituationen und die Wichtigkeit der Kommunikation während der Promotion – ein Interview mit Dr.in Nicole Flindt	22
VON NICOLE FLINDT & JANA MÜLLER	
Promotion PLUS: Der Blick über den Tellerrand	27
VON MELINDA HERFET & SUSANNE TITTLBACH	
Aus Verein & Kommission	34
Zwischenbericht zur zweiten Runde des dvs-Mentoring-Programmes – Jahrgang 2022-2023	34
VON JELENA KRAFFT, JANA MÜLLER, CHRISTIAN HÜBNER, PHILIPP BAUMERT, ALEXANDRA ZIEGELDORF & JULIA HAPKE	
Zwei neue Formate zum Austausch für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs.....	37
VON JESSICA HEIL & JANIS FIEDLER	
Bericht dvs-Nachwuchsakademie Sportwissen.schafft.Kommunikation.....	38
VON SARAH HEINISCH	
Bericht zur Schreibwoche – asp-Methodenworkshop 2023.....	39
VON KATHARINA FISCHER & PIA ZAJONZ	
Nachwuchspreise 2023	39
Termine	42
Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“	44
Netzwerker*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“	46
Impressum	47

Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:
www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/



Editorial

Auf den Etappen der akademischen Laufbahn wird klar: Betreuungsverhältnisse, ob vor, während oder nach wichtigen Phasen wie einer Promotion, sind zwiespältige Begleiter. Eine dynamische Mischung aus Herausforderungen und Chancen unterstreicht ihre essenzielle Rolle, die aufgrund der Vielschichtigkeit kontinuierlicher Pflege bedarf. Letztlich geht es bei der Betreuungsqualität also nicht nur um fachliches Wissen und Kompetenzen, sondern auch um eine vertrauensvolle und konstruktive Beziehung zwischen Betreuenden und Betreuten. Doch was macht gute Betreuung eigentlich aus? Wie sollte das Betreuungsverhältnis gestaltet sein? Häufig übernimmt ein*e Professor*in diese Rolle, aber ist dieser Ansatz immer optimal? Fazit ist jedenfalls, dass eine gute Betreuungsqualität nicht als Standard betrachtet werden sollte, sondern als individueller Prozess, der auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Betreuten aber auch Betreuenden abgestimmt sein muss.

In diesem Heft möchten wir gemeinsam die verschiedenen Facetten der Betreuung während der Promotion erkunden – von den erhebenden Momenten bis hin zu den schwierigen Phasen, von bewährten Tipps und Tricks bis hin zu innovativen Perspektiven, die uns ermöglichen, über den Tellerrand hinauszuschauen. Neben dem „Standard“ der Betreuung durch eine Professur werden auch eher seltenere Betreuungsverhältnisse in den Blick genommen. Erfahrungen, Erkenntnisse und Weisheiten von Promovierenden und Betreuenden werden gleichermaßen diskutiert, um einen umfassenden und bereichernden Einblick in das Thema der Betreuungsverhältnisse und deren Potentiale zu erhalten.

Zu Beginn leitet Achim Conzelmann als Träger des Betreuungspreises „Goldene Hand“ der asp mit einem Einblick in seine Gedanken zur Bedeutung der Förderung des wissenschaftlichen Vor- und Nachwuchses ein. Anschließend widmet sich Lisa Maurer der Nachwuchsgruppenleitung, Carina Nigg der Erweiterung des „traditionellen“ Betreuungsverhältnis um eine*n Zweitbetreuer*in, und Johanna Ochs der externen Betreuung. Alle drei Autorinnen berichten von ihren Erfahrungen aus unterschiedlichsten Perspektiven und geben spannende Einblicke in ihre besonderen Betreuungsformen.

Jana Müller, Julia Lohmann, Gantima Demirsöz und Franziska Lautenbach gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, wie zufrieden Promovierende in der Sportwissenschaft im deutschsprachigen Raum tatsächlich sind. Zur Beantwortung dieser Frage werteten die Autorinnen die Daten einer eigens durchgeführten Online-Befragung aus, an der insgesamt 275 (ehemalige) Promovierende teilnahmen. Darüber hinaus gibt der Beitrag Einblicke in Promotionsbedingungen und betreuungsrelevante Leistungsaspekte sowie in die Perspektive von 60 Betreuungspersonen, die ebenfalls befragt wurden.

Selbstverständlich verläuft nicht immer alles reibungslos, was in einem Interview mit Nicole Flindt (Leiterin an der Graduate School der Pädagogischen Hochschule Heidelberg) thematisiert wird. Es geht um Anforderungssituationen, die während einer Promotion auftreten können, und um die Bedeutung der offenen und bidirektionalen Kommunikation zwischen Betreuenden und Betreuten. Nicole Flindt teilt ihre Erfahrungen darüber, wie Doktorand*innen ihre Blickwinkel erweitern und wo sie Unterstützung finden können, insbesondere bei scheinbar zunehmenden mentalen Belastungen während der Promotion.

Schlussendlich gilt es auch, den Blick über den Tellerrand zu wagen. Auf Basis ihres eigenen Betreuungsverhältnisses zeigen Melinda Herfet und Susanne Tittlbach Möglichkeiten auf, die neben den offiziellen Vereinbarungen zu einer gelingenden wissenschaftlichen und persönlichen Weiterqualifikation führen können.

Abschließend möchten wir einen aufrichtigen Dank an alle Autor*innen dieser Ausgabe aussprechen. Ihr Engagement und ihre persönlichen Einblicke in die Welt der wissenschaftlichen Betreuung sind überaus wertvoll. Unser Dank gilt ebenso Uli Fehr für seine tatkräftige Unterstützung beim Setzen dieser Ausgabe.

Viel Freude und Bereicherung wünschen
Melinda Herfet, Sandra Elisath & Jana Müller

Ze-phir

Präambel: Die schönste (berufliche) Hauptsache

von Achim Conzelmann

Die Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses, d. h. die Förderung von Doktorierenden (und von Post-Doktorierenden, um die es in diesem Ze-*phir* und mithin in dieser Präambel nicht gehen soll), gehört in aller Regel zum Grundauftrag, also zur Pflicht des sportwissenschaftlichen Vorwuchses, namentlich von Professorinnen und Professoren. Völlig verkehrt wäre es meines Erachtens allerdings, bei der Nachwuchsförderung von einer lästigen (!) Pflichtaufgabe für den Vorwuchs zu sprechen. Denn: Gute (!) Nachwuchsförderung ist nicht nur für den Nachwuchs gewinnbringend, sondern auch für den Vorwuchs.

Für den Nachwuchs liegt der Ertrag einer guten Förderung auf der Hand. Dem Nachwuchs wird während einer zwar fordernden, aber ebenso spannenden und lehrreichen Promotionsphase die Möglichkeit geboten, sich zugleich akademisch und persönlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig erhöht sich mit einer hervorragenden Promotion die Konkurrenzfähigkeit bei Stellenbewerbungen innerhalb oder außerhalb der Akademie.

Weniger eindeutig sind die Vorteile für den Vorwuchs – allerdings nur auf den ersten Blick! Denn auch der Vorwuchs profitiert in hohem Maße von guter Nachwuchsförderung, und zwar insofern, als die eigene Karriere gefördert wird: Vom Nachwuchs mitverfasste Anträge zur Drittmittelwerbung, vom Nachwuchs maßgeblich mitgetragene und durchgeführte Forschungsprojekte, Last-/Senior-Authorships bei Journal-Artikeln oder die Erweiterung des eigenen wissenschaftlichen Horizonts. Die in die

Nachwuchsförderung investierte Zeit lohnt sich – rein karriere-technisch – also allemal, und zwar insbesondere dann, wenn die eigene Universität (oder diejenige, bei der man sich erfolgreich bewerben möchte) gute Nachwuchsförderung honoriert; z. B. Last-/Senior-Authorships ebenso hoch gewichtet wie First-Authorships. Glücklicherweise passiert dies zunehmend häufiger, aber leider nicht immer.

Ein noch gewichtigerer Vorteil für den Vorwuchs, sich in der Nachwuchsförderung zu engagieren, liegt für mich darin, dass gute Nachwuchsförderung eine erfüllende und angenehme Aufgabe ist: Tagtäglich mit klugen und intrinsisch motivierten jungen Menschen zusammenarbeiten zu können und sie einen Teil ihres Weges begleiten zu dürfen, ist ein Privileg und aus meiner Sicht äußerst sinnstiftend. Für mich ist die Förderung des Nachwuchses die ‚schönste (berufliche) Hauptsache‘.

Gute Nachwuchsförderung hat, so mein Fazit, positive Konsequenzen für den Nachwuchs, für den Vorwuchs und auch für die jeweilige Universität und das jeweilige Fach, weshalb mir eigentlich keine Argumente einfallen, den Nachwuchs nicht bestmöglich zu fördern. Aber: Was heißt ‚gute‘ Nachwuchsförderung?

In dieser Ausgabe des Ze-*phir* werden Vor- und Nachwuchs zu Wort kommen, um ihre Vorstellung von guter Nachwuchsförderung darzulegen. Erlauben Sie auch mir ein paar Worte zu meinem Verständnis guter Nachwuchsförderung. Als keine gute Nachwuchsförderung betrachte ich eine Förderung, deren Ziel die

Maximierung von Publikationsmetriken (z. B. Zahl der Zitationen, h-Index) ist. Um nicht naiv zu wirken: Klar sollte man so substanziell publiziert haben, dass man nicht unter dem Radar von Auswahl- oder (nach einer etwaigen Postdoc-Phase) Berufungskommissionen fliegt. Das Bedienen von Publikationsmetriken kann aber nicht das primäre Ziel einer Promotionsphase sein.

Glücklicherweise wird dies innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft zunehmend erkannt; man denke an die rasch zunehmende Zahl an Universitäten, die die Dora-Deklaration (<https://sfdora.org/>) unterzeichnet haben und – hoffentlich! – danach handeln, oder an das Positionspapier der DFG ‚Wissenschaftliches Publizieren als Grundlage und Gestaltungsfeld der Wissenschaftsbewertung‘ (DFG, 2022).

Ziel der Nachwuchsförderung in der Sportwissenschaft sollte meines Erachtens sein, den Nachwuchs zu selbständigen Forschungs- und Lehrpersönlichkeiten auszubilden. Das Erreichen dieses Zieles setzt voraus, dass den Doktorierenden eine hohe Eigenständigkeit im Denken und Arbeiten zugestanden bzw. von ihnen gefordert wird, gleichzeitig aber die soziale Eingebundenheit dadurch sichergestellt wird, dass sich Vor- und Nachwuchs den Aufgaben in Lehre und Forschung als Team gemeinsam stellen. Dabei sollten sich Vor- und Nachwuchs auf Augenhöhe begegnen, ohne die jeweiligen Rollen zu vergessen. Unter „Rollen nicht vergessen“ meine ich nicht, dass eine (durchaus gegebene) Hierarchie möglichst prägnant gepflegt wird, sondern dass sich der Vorwuchs darüber im Klaren ist,

dass Nachwuchsförderung eine Betreuungsaufgabe beinhaltet und daher die Bürotür oder das Zoom-Fenster bei Bedarf (fast) jederzeit offen sein sollte – und zwar für fachliche und persönliche Anliegen des Nachwuchses.

(Auch der Nachwuchs sollte sich durchaus bewusst sein, dass der Vorwuchs neben der Nachwuchsförderung noch andere Aufgaben und Verpflichtungen hat. Denn der Vorwuchs wird von seiner Arbeitgeberin, um in der Sprache des Sports zu sprechen, nicht nur als Trainer*in gesehen, die den Nachwuchs fördert, sondern auch als Sportler*in, von der eigene Forschungserträge erwartet werden, oder als Funktionär*in, die Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung zu erfüllen hat. Doch dies ist ein anderes Thema und in einer Präambel zu einer Ze-phir-Ausgabe zu guter Betreuung von Doktorierenden lediglich eine Klammerbemerkung.)

Nachwuchsförderung beginnt, nach einer gut überlegten Selektion, mit der Einschätzung der Interessen, Potentiale und Ziele der Doktorierenden und setzt dort mit der Förderung an. Es gibt keinen Königsweg, vielmehr gibt es je nach Fähigkeiten und Interessen der Doktorierenden unterschiedliche Wege, auf denen unterschiedlich akzentuierte einheitliche Ziele (z. B. Promotion als Vorbereitung einer Karriere innerhalb oder außerhalb der Akademie) erreicht werden können. Die Benennung oder gar die (interindividuell unterschiedliche) Gewichtung verschiedener Ausbildungsinhalte würde hier zu weit führen. Das für mich herausragende Ausbildungsziel möchte ich aber zum Schluss benennen: Erwerb einer wissenschaftlichen Problemlösekompetenz. Sie ist die Kernkompetenz, die von an Hochschulen tätigen Sportwissenschaftler*innen in der Lehre, Betreuung und in der Forschung auf allen Karrierestufen verlangt wird.

Literatur

DFG (2022). Positionspapier „Wissenschaftliches Publizieren als Grundlage und Gestaltungsfeld der Wissenschaftsbewertung“. Abgerufen unter https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/publikationswesen/positionspapier_publikationswesen.pdf

Kontakt

» Achim Conzelmann,
Universität Bern
E-Mail: achim.conzelmann@unibe.ch





Podcast-Folge

Folge 6: Neu- und Weisheiten für den (wissenschaftlichen) Nachwuchs, Prof. Dr. Achim Conzelmann

Neu- und Weisheiten für den (wissenschaftlichen) Nachwuchs

Interview mit Prof. Dr. Achim Conzelmann im asp-Podcast Neu- und Weisheiten für den (wissenschaftlichen) Nachwuchs



Folgt uns auf Twitter: [@SpowisNachwuchs](https://twitter.com/SpowisNachwuchs)



Blickwinkel der Betreuung: Erfahrungen aus verschiedenen Betreuungsverhältnissen

Im traditionellen Modell der Betreuung von Promovierenden spielen die Betreuenden eine zentrale Rolle im Promotionsprozess. Sie unterstützen die Promovierenden nicht nur in ihren Forschungsaktivitäten, sondern tragen auch zur akademischen und vielleicht auch persönlichen Entwicklung bei. In der Prämabel von Achim Conzelmann haben wir uns bereits mit der traditionellen Betreuung aus professoraler Sicht beschäftigt. Im Folgenden

soll der Blick auf alternative Betreuungsmodelle gerichtet werden.

Aus der Perspektive der Betreuenden wird eine Nachwuchsgruppenleiterin ihre Erfahrungen einbringen. Obwohl wir ursprünglich auch die Rolle von Postdocs in der Betreuung von Promovierenden reflektieren wollten, ist es uns nicht gelungen, eine Person in dieser Position für diesen Beitrag zu gewinnen. Die Gründe dafür sind vielfältig und sol-

len an dieser Stelle nicht näher erläutert werden.

Darüber hinaus erhalten wir Einblicke aus der Perspektive der Betreuten von einer Doktorandin mit (offiziell) Zweitbetreuer und einer externen Doktorandin. Alle Autorinnen bringen uns die Besonderheiten ihrer jeweiligen Betreuungssituation näher und können dazu anregen, den eigenen Horizont zu erweitern.

Erfahrungsbericht einer Nachwuchsgruppenleiterin für die Promotionsbetreuung

von Lisa Maurer

Als ich für diesen Erfahrungsbericht zum Thema Promotionsbetreuung aus Sicht einer Nachwuchsgruppenleiterin angefragt wurde, dachte ich zunächst: „Puh, kann ich da überhaupt etwas Interessantes berichten? Unterscheidet sich die Betreuung einer Nachwuchsgruppenleiterin überhaupt von der einer Professorin?“. Denn die Anforderungen aus Sicht der Promovierenden sind ja eigentlich immer dieselben. Sie brauchen eine funktionierende wissenschaftliche Infrastruktur, inhaltlich und sozial kompetente Ansprechpersonen, eine zeitlich zumindest mittelfristige Perspektive sowie Freiraum und Führung in der wissenschaftlichen Qualifikation. Aber natürlich – das wurde mir klar, als ich meine Arbeit nach dieser Anfrage stärker reflektierte – ist meine Perspektive eine andere als die einer Professorin. Damit unterscheidet sich auch meine Art der Betreuung. Denn ich gehöre als Nachwuchsgruppenlei-

terin buchstäblich selbst noch zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Meine Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche liegen dadurch eher zwischen denen einer Professorin und einer Postdoc-Stelle und dies wirkt sich auf meine Arbeit mit Promovierenden aus.

Ich habe die Nachwuchsgruppenleitung im Rahmen eines DFG-Sonderforschungsbereiches erhalten, in dem ich ein Teilprojekt mit zwei Doktorandinnen und mehreren wissenschaftlichen Hilfskräften leite. Tatsächlich begleite ich informell bereits schon länger Promovierende, die in meinen Forschungsprojekten ihre Doktorarbeit schreiben. Meine Sicht auf deren Arbeiten und das Niveau meiner Involvierung änderte sich in Abhängigkeit von meinem eigenen Karriereweg. Ich forsche zum überwiegenden Teil empirisch-experimentell, und zu Beginn meiner Postdoc-Phase war ich noch stärker an den methodischen Details

und der praktischen Umsetzung von Experimenten beteiligt. Mit den zunehmenden administrativen Aufgaben, die mein weiterer Weg und nun die Nachwuchsgruppenleitung mit sich bringen, hatte und habe ich schlicht weniger Zeit, im Labor zu stehen oder Datenanalysen selbst durchzuführen. Und dennoch mache ich das noch hin und wieder und damit sicher öfter, als Professor*innen es zeitlich schaffen würden. Ich glaube, dass sich genau das bemerkbar macht in meinen Möglichkeiten, die „praktischen Probleme“, die in der empirischen Forschung so auftauchen, spezifisch nachzuvollziehen. Ich erfahre noch selbst, wenn Versuchspersonen ein Lernexperiment nach zwei oder drei Terminen abbrechen oder genervt sind und nicht richtig mitmachen, weil die Datenaufnahme langwierig und/oder langweilig ist. Ich kann bei der Experimentplanung Reaktionen von Versuchspersonen auf bestimmte Aufgabengestaltungen

ganz gut antizipieren, weil ich viele Reaktionen selbst beobachte. Dadurch kann ich sie auf neue Situationen übertragen und so möglicherweise spätere Probleme vermeiden. Ich weiß selbst zu gut, wie viel mehr Aufwand nur kleine Änderungen in der Datenanalyse kosten können (um, überspitzt formuliert, mal eben eine neue Idee auszuprobieren) und wie viel wertvolle, weil befristete Zeit damit verstreichen mag. Ich denke, dass ich dadurch keine unrealistischen Erwartungen an meine Promovierenden habe und mich in ihre Probleme vielleicht schneller und besser hineinversetzen kann. Außerdem ist die Vielfalt meiner Betreuungsaufgaben, zumindest momentan, vermutlich überschaubarer als es bei einer Professur der Fall wäre. Ich betreue zurzeit zwei Doktorandinnen und begleite eine dritte mit, die alle in dem DFG-Projekt an inhaltlich verwandten Themen arbeiten. Ich halte mich in der Betreuung damit quasi meist nur in einem Denkraum auf und kann mehr Zeit, individuelle Aufmerksamkeit und gezielte Unterstützung in meinem Kompetenzbereich für jede Einzelne aufbringen. Dadurch sind eine engere Zusammenarbeit und intensiveres Mentoring möglich, was die persönliche Entwicklung meiner Doktorandinnen (hoffentlich) fördert. Je nach Größe und thematischer Ausrichtung einer Professur ist die Vielfalt der zu betreuenden Projekte und Studien sicherlich größer und damit ist es für die einzelne betreuende Person möglicherweise komplexer und schwieriger, sich immer wieder in die verschiedenen Bereiche einzudenken. Über diese inhaltlichen Aspekte hinaus kann ich meinen Doktorandinnen aber auch wertvolle persönliche Einblicke in den wissenschaftlichen Karriereweg geben, einfach weil ich ihn selbst noch beschreite und ähnliche Herausforderungen in der Karriereplanung vor

nicht allzu langer Zeit durchlaufen habe.

Im Vergleich zu etablierten Professorinnen und Professoren habe ich aber natürlich weniger Erfahrung in der Betreuung von Promovierenden. Das zeigt sich bei mir vor allem im Umgang mit administrativen Anforderungen, bei denen ich oft noch eher unsicher bin und mich selbst informieren muss, wenn es z. B. um finanzielle oder rechtliche Fragen geht. Generell verfügen Nachwuchsgruppenleiter*innen eher über weniger Erfahrung in hochschulpolitischen und strategischen Aspekten und sind vielleicht auch nicht immer in strukturelle Entscheidungen auf Instituts- oder Fachbereichs-/Fakultätsebene eingebunden. Dies wirkt sich dann auch auf den eigenen Bereich und die dazugehörigen Mitarbeitenden aus. Zudem stehen Nachwuchsgruppenleitungen oft auch geringere Forschungsressourcen und weniger etablierte Forschungsnetzwerke in der wissenschaftlichen Community zur Verfügung. Dies schränkt ggfs. die Themenvielfalt der Promovierenden für ihre Forschung ein. Denn Promovierende, die von einer Professur betreut werden, erhalten möglicherweise einen Zugang zu größeren, vielfältigeren Netzwerken mit Kooperationspartnern aus verschiedenen Fachrichtungen und mit unterschiedlichen Expertisen. Die Themenvielfalt für eine Promotion und auch die Komplexität der Bearbeitung kann sich durch eine zusätzliche inhaltliche und/oder methodische Unterstützung durch die Kooperationspartner erhöhen. Das wiederum kann sich positiv auf die Karriereaussichten auswirken. Wenn Nachwuchsgruppen, wie in meinem Fall, innerhalb eines Verbundprojektes agieren, besteht aber vermutlich gar kein Nachteil gegenüber einer Professur. Ich verfüge z. B. alleine durch den Sonderforschungsbereich

über ein recht großes furchtbares Forschungsnetzwerk. Zudem gehören auch zwei professorale Kollegen zu meinem DFG-Projekt, von denen die Doktorandinnen profitieren. Sie haben also tatsächlich „the best of both worlds“.

Unterm Strich glaube ich, dass eine Promotionsbetreuung durch eine Nachwuchsgruppenleiterin oder einen Nachwuchsgruppenleiter auf keinen Fall schlechter als die Promotionsbetreuung durch eine*n Professor*in sein muss. Wenn die grundlegenden Anforderungen an die Betreuung – die ich zu Beginn erwähnte – beachtet werden, kann die gemeinsame Entwicklung, die Betreuende und Betreute in der Zeit der Betreuung durchlaufen, durchaus gewinnbringend für beide sein. Natürlich kann ich hier nur meine eigene Sicht der Dinge wiedergeben und meine Doktorandinnen mögen zu anderen, aber hoffentlich nicht ganz konträren Beurteilungen der Vor- und Nachteile für ihre Betreuung kommen. Für mich persönlich ist die Möglichkeit im Rahmen einer Nachwuchsgruppe Promovierende zu betreuen auf alle Fälle ein enormer Gewinn. Es macht einen großen Unterschied, ob ich in der Postdoc-Phase als weisungsgebundene Mitarbeiterin eines Lehrstuhls arbeite und erst mit Übernahme einer Professur eine eigene Arbeitsgruppe leite, oder ob ich schon in meiner aktuellen Phase Verantwortung für Promovierende habe. Die Nachwuchsgruppe bietet damit eine Möglichkeit wichtige Führungskompetenz zu erwerben oder auszubauen, wie sie vielleicht sonst nur noch bei der Juniorprofessur besteht.

Kontakt

» Lisa Maurer, Justus-Liebig-Universität Gießen
E-Mail: Lisa.K.Maurer@sport.uni-giessen.de

Zweitbetreuung als wertvolle Unterstützung für das Abenteuer Promotion

von Carina Nigg

Die Promotionszeit kann als ein aufregendes und herausforderndes Abenteuer betrachtet werden, das es zu bestehen gilt. Als promovierende Person begibt man sich in unbekanntes Terrain auf eine Reise des Wissenserwerbs. Wie bei einem Abenteuer erfordert die Promotion Mut, Ausdauer und den Willen, sich neuen Herausforderungen zu stellen, um persönlich, fachlich und methodisch zu wachsen. Das erfolgreiche Bestehen des Abenteuers führt schließlich zum „Gipfelerfolg“, dem Dokortitel. Aber was wäre ein Abenteuer mit dessen Herausforderungen ohne Personen, die die promovierende Person bis zum Gipfelerfolg begleiten? Um fachliche, persönliche und Karriere-relevante Aspekte im Abenteuer Promotion zu meistern kann es von Vorteil sein, wenn die Betreuungsleistung nicht nur durch die erstbetreuende Person erbracht wird, sondern Promovierende von Personen mit komplementärer Expertise unterstützt werden. Hierbei stellt die Zweitbetreuung eine wertvolle Ergänzungsmöglichkeit dar. In diesem Artikel werde ich auf die Rolle und den Mehrwert meines Zweitbetreuers während meiner Promotion in der Sportwissenschaft eingehen und wie dies die Betreuung durch meinen Doktorvater und meiner Postdoc-Betreuerin ergänzt hat.

Kontaktaufnahme mit dem Zweitbetreuer

In Absprache mit meinem Doktorvater und meiner Postdoc-Betreuerin begab ich mich auf die Suche nach einer Person mit internationaler Expertise zur Thematik „gebaute Umgebung und körperliche Aktivität“, um zum einen mein Netzwerk zu erweitern und zum anderen einen zusätzlichen Fachmentor für

meine Doktorarbeit zu gewinnen. Hierbei ist anzumerken, dass das Ziel zunächst eine Mentor-Mentee Beziehung? gewesen ist und erst zum Ende der Promotion klar wurde, dass mein Mentor offiziell als Zweitbetreuer für die Dissertation fungieren würde.

Auf einer Konferenz in den USA hatte ich einen der führenden Experten in diesem Bereich, getroffen und mich bei ihm nach möglichen Mentoring-Kontakten für diese Thematik erkundigt. Auf seine Empfehlung hin kam so auf dem E-Mail-Weg der Kontakt mit meinem Zweitbetreuer zustande, der sich – zu meinem Glück – bereit erklärte, mich als Mentor auf meinem Promotions-Abenteuer zum Thema Verstädterung, Naturumgebung, körperliche Aktivität und Gesundheit im Kindes- und Jugendalter zu begleiten. Mein Zweitbetreuer ist Professor an der University of Southern Denmark und ein international renommierter Experte im Bereich gebaute Umgebung an der Schnittstelle von Umweltwissenschaft und Geographie, körperliche Aktivität und Public Health, und Epidemiologie.

Organisation und Betreuung

Sowohl mein Doktorvater als auch meine Postdoc-Betreuerin waren über die Einbindung meines Zweitbetreuers in meine Promotion informiert und haben diese Konstellation unterstützt.

Die Zusammenarbeit mit meinem Zweitbetreuer war geprägt von einer kooperativen Arbeitsweise und erfolgte auf Augenhöhe, was eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen hat. Nach einem ersten Kennenlern-Zoom-Call haben wir ein kleines „Agreement“

aufgesetzt, in dem die Eckpunkte des Mentorings festgehalten wurden. Hierzu zählten beispielsweise die Häufigkeit der Treffen, Verantwortlichkeiten und eingeplante Zeit für Rückmeldungen.

Kommunikation und Betreuung erfolgten in regelmäßigen Abständen, etwa einmal im Monat über Zoom-Calls, sowie bei Bedarf auch häufiger, wodurch ein effektiver Austausch und eine kontinuierliche Unterstützung gewährleistet werden konnten. Bei den Treffen wurden Fortschritte besprochen, Fragen geklärt, inhaltlich diskutiert und Action-Items für beide Seiten bis zum nächsten Treffen festgelegt.

Eine wichtige Komponente für die effektive Zusammenarbeit war gerade in der ersten Zeit eine von mir vorbereitete Agenda für jedes Treffen, in der für jedes Projekt eine kurze Zusammenfassung des Ist-Standes und Diskussionspunkte festgehalten wurden. Diese Agenda sowie zugehörige Materialien (z. B. Artikel-Konzept, bisherige statistische Analysen) habe ich ca. drei bis vier Arbeitstage vor unserem Treffen meinen Zweitbetreuer geschickt, was eine gründliche Vorbereitung auf die Gespräche ermöglichte und eine gemeinsame Basis für die Diskussion geschaffen hat. Nach jedem Treffen hatte ich eine kurze Zusammenfassung der besprochenen Punkte sowie Action-Items mit Deadlines erstellt und an ihn weitergeleitet.

Fachliche Rolle des Zweitbetreuers während der Promotion

Am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) bekam ich die einmalige Möglichkeit die Zusammenhänge zwischen Umgebung und

körperlicher Aktivität deutschlandweit im Rahmen der Motorik-Modul (MoMo)-Studie bei Kindern und Jugendlichen zu untersuchen. Ziel war es, die bis dato noch nicht in der Tiefe ausgewerteten Daten zur Umgebung und körperlicher Aktivität zu analysieren. Die fachliche und methodische, internationale Expertise und Unterstützung meines Zweitbetreuers waren eine ideale Ergänzung zu der sportwissenschaftlichen Expertise und Betreuung, die ich am KIT erhielt und die ich so zusammenbringen konnte. Beim Verfassen von Manuskripten konnte ich nicht nur von seiner fachlichen Expertise, sondern auch von der strategischen Vorgehensweise durch seine vielfältigen Erfahrungen in internationalen und renommierten Publikationen (z. B. im The Lancet), profitieren. Über die Unterstützung für meine Promotion hinaus konnte auch die MoMo-Studie durch den intensiven Austausch mit meinem Zweitbetreuer profitieren und so langfristig Expertise im Bereich körperliche Aktivität und Umgebung aufgebaut werden.

Chancen des externen Mentorats bzw. der Zweitbetreuung

Das Mentoring und die Zweitbetreuung waren eine ideale Ergänzung zu der Betreuung, die ich am KIT erfahren durfte. Während ich fachlich gesehen am Institut für Sportwissenschaft mit meinem Doktorvater und meiner Postdoc-Betreuerin zwei Personen für die Betreuung hatte, die sich inhaltlich insbesondere mit den nationalen Gegebenheiten von körperlicher Aktivität und Sport auskannten und ich von ihren langjährigen Erfahrungen mit der MoMo-Studie profitieren konnte, war die Unterstützung meines Zweitbetreuers sehr wertvoll, um meine Umwelt-Expertise inhaltlich und methodisch aufzubauen. Die internationale Expertise meines Zweitmentors an einer externen Institution hat die lokale, nationale

Perspektive wertvoll ergänzt und es erlaubt, mein Promotionsvorhaben aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und mögliche Herangehensweisen zu entwickeln. Dies war insbesondere unter dem Aspekt der Internationalisierung hilfreich, um die eigene Arbeit sowohl national als auch international besser verorten zu können. Durch die Aktivitäten meines Zweitbetreuers konnte ich kleinere Einblicke in verschiedene internationale Projekte gewinnen und von seinen Erfahrungen sowohl in den Kollaborationen als auch bezüglich der methodischen Vorgehensweise profitieren. Bisher sind aus dieser Zusammenarbeit sechs Manuskripte entstanden, die bereits veröffentlicht wurden oder derzeit im Begutachtungs-Verfahren sind.

Durch die Mentoring-Beziehung ist nicht nur ein Mehrwert für mich entstanden, sondern auch für die MoMo-Studie. Mit meinem Zweitbetreuer wurde ein wichtiger Experte gewonnen, der mittlerweile als wissenschaftlicher Beirat für die MoMo-Studie fungiert.

Über den fachlichen Austausch hinaus gab es zudem immer wieder Diskussionen bezüglich Karriereplanung und -entwicklung und beruflichen Zielen. Auch hier war eine neue und internationale Perspektive eine willkommene Ergänzung zur Expertise mit dem Fokus auf den deutschsprachigen Raum.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit externen Betreuungspersonen

Aufgrund meiner umfangreichen positiven Erfahrungen kann ich die aktive Einbindung einer externen Betreuung sowohl in Form von Mentoring als auch in der Form von Zweitbetreuung für das Abenteuer Promotion nur empfehlen. Im Folgenden finden sich basierend auf meinen persönlichen Erfahrungen Überlegungen, die für eine erfolgreiche Auswahl und Zusammen-

arbeit mit einer externen Betreuungsperson berücksichtigt werden können:

- » **Abstimmung mit der Betreuung an der eigenen Institution:** Das Vorhaben, eine externe Betreuungsperson einzubeziehen, sollte mit der offiziellen Betreuungsperson abgesprochen werden, um Konflikte zu vermeiden. Hierzu zählt auch, inwieweit die Zweitbetreuung in Publikationen, eigene Forschungsprojekte und andere Aspekte der Promotion eingebunden werden kann oder soll. Zudem sollten die formellen Rahmenbedingungen abgeklärt werden, also ob es möglich ist die externe Betreuungsperson offiziell als Zweitbetreuung einzubinden. Falls nicht wäre vielleicht eine Mentoring-Beziehung ohne Zweitbetreuung denkbar.
- » **Überlegte Auswahl:** Die Zweitbetreuung ist idealerweise eine Ergänzung zur Expertise der Erstbetreuung. Eine genaue Recherche ist daher unabdingbar, um sicherzustellen, dass es einen gemeinsamen Nenner bezüglich der Forschungsinteressen gibt und gleichzeitig eine ergänzende Expertise vorhanden ist.
- » **Kontaktaufnahme:** Bei einer Kontaktaufnahme per E-Mail sollte das Anliegen kurz und präzise formuliert werden. Falls die angesprochene Person von jemand anderem vermittelt wurde, kann man auch diese Person bitten, den Kontakt herzustellen oder den Namen der Person nennen. Eine andere Möglichkeit der Kontaktaufnahme bietet die direkte Ansprache bei Konferenzen.
- » **Erwartungsabklärung:** Nach erfolgreicher Kontaktaufnahme und beidseitigem Interesse sollten in einem ersten Gespräch Erwartungen abgeklärt werden. Dazu zählt z. B. auf der Promovierenden-Seite welche inhaltliche, methodische und/oder karriere-bezogene Betreuung erwünscht und hilfreich wäre, die Involvierungs-

der Zweitbetreuung in die eigenen Forschungsprojekte, sowie potenzielle Autor*innenschaften. Gleichzeitig ist es wichtig abzuklären, welche Erwartungen die Betreuungsperson an die promovierende Person hat.

Zusammengefasst war das Mentoring und die aktive Zweitbetreuung während meiner Promotion in der Sportwissenschaft, zusätzlich zur Erstbetreuung am KIT, sehr wert-

voll und hat es mir ermöglichen, mich wissenschaftlich, beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Die fachliche Expertise und internationale Perspektive meines Zweitbetreuers haben meine Forschungsarbeit bereichert und meine Karriereperspektiven erweitert. Durch regelmäßige Treffen, klare Kommunikation und Rückmeldung konnte ich von seinem Wissen und seinen Erfahrungen profitieren und bin sehr dankbar

dafür, dass er mich zusammen mit meinem Doktorvater und meiner Postdoc-Betreuerin zum Gipfelerfolg begleitet hat.

Kontakt

» Carina Nigg, Karlsruher Institut für Technologie & Universität Bern
E-Mail: carina.nigg2@unibe.ch
Twitter: @CarinaNigg
LinkedIn: Carina Nigg

„Promovieren ist mein Hobby“ Externe Promotion – was verbirgt sich dahinter?

von Johanna Ochs

Die Woche ist noch nicht zu Ende, es waren schon wieder einige Überstunden notwendig und der Chef hat gerade darüber informiert, dass die wichtige Präsentation beim Kunden vorgezogen wird. Das Kaffeedate mit der besten Freundin steht eigentlich schon seit Monaten fest, heute Abend noch Training, etwas Kraftsport als Unterstützung wäre wirklich wichtig und im privaten Kalender steht der regelmäßige Termin „Paper schreiben“. Eine typische Situation, die alle extern Promovierenden kennen.

Warum eigentlich?

Die Frage, warum man überhaupt ein Promotionsvorhaben gestartet hat, stellt sich bei einer externen Promotion vielleicht noch viel häufiger und deutlicher als bei der klassischen Promotion am Lehrstuhl. Warum verzichte ich auf Freizeit, Familie, Freunde und versuche in den Momenten, in denen ich Zeit finde, mich in das Abenteuer der Wissenschaft zu stürzen und an meinen Forschungsthemen zu arbeiten? Gleichzeitig ist die Antwort darauf ganz einfach: Weil ich es so möchte und Freude daran finde, mich tief in ein Themengebiet ein-

zuarbeiten, um hier einen Beitrag zu leisten. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Was ist eine externe Promotion?

Externe Promovierende sind nicht an einem Lehrstuhl angestellt und damit meist auch nicht Teil des alltäglichen Wissenschaftsbetriebs einer Hochschule. Häufig arbeiten sie bei Unternehmen, anderen Institutionen oder sind Freiberufler*innen; manchmal nah am eigenen Forschungsthema, oft aber auch sehr weit davon entfernt. Ein Spezialfall der externen Promotion ist die Finanzierung über ein Stipendium, die den Promovierenden deutlich mehr Zeit für die eigene Forschung ermöglicht, da üblicherweise keine gleichzeitige Erwerbstätigkeit notwendig ist. Die Finanzierung der Promotion ist also unabhängig von der jeweiligen Hochschule und der Doktormutter bzw. dem Doktorvater. Dies ist einerseits von Vorteil, da bei der Wahl des Themas keine Rücksicht auf vorhandene Stellen bei der Betreuerin oder dem Betreuer genommen werden muss und keine Abhängigkeiten über das Forschungsthema hinaus entstehen. Gleichzeitig erhöht es die Distanz,

zu Forschungskolleg*innen, zum Institut oder Lehrstuhl aber auch zu ganz normalen Orten des wissenschaftlichen Austauschs, wie der Bibliothek oder der Mensa. Dafür bietet sie wiederum mehr Freiheit bei der Zeitplanung, da diese nicht mit der Vertragsdauer der Stelle oder dem Wissenschaftszeitgesetz verknüpft ist.

Wie wird man externe*r Doktorand*in?

Der erste Schritt ist die Suche nach einer wissenschaftlichen Fragestellung und einer betreuenden Person. Häufig bestehen dieses Interesse und der Kontakt schon aus dem Studium heraus bzw. es gibt Lehrstühle, die aufgrund ihrer Spezialgebiete in Frage kommen. Es folgt also die Kontaktaufnahme mit der möglichen Betreuerin bzw. dem möglichen Betreuer und die Abstimmung des Promotionsvorhabens. Im Vorfeld der Kontaktaufnahme sollte klar sein, wie man das Themenfeld abstecken möchte und welcher Schwerpunkt gesetzt bzw. welche Fragestellung durch das Vorhaben beantwortet werden soll. Diese Gedanken und Vorstellungen können Gegenstand einer ersten E-Mail bzw. eines ersten

Telefonats sein, um sie anschließend in persönlichen Gesprächen zu vertiefen. Wichtig ist, einfach zu machen und diesen Schritt zu gehen.

Bei einem Wechsel des Fachgebiets bzw. der Hochschule, kann es für die Zulassung notwendig sein, Auflagen zu erfüllen, wie z. B. das Nachholen bestimmter Veranstaltungen. Ein Blick in die Promotionsordnung und die Abstimmung mit der zuständigen Kommission geben Klarheit über diese formalen Rahmenbedingungen.

Neben den fachlichen Fragen, die sicherlich den Schwerpunkt der Wahl einer Hochschule darstellen sollten, unterscheiden sich die Hochschulen aber auch in ihrem Angebot für externe Doktoranden:

- » Gibt es am „eigenen“ Institut bzw. der Fakultät ein Doktorandenkolloquium bzw. Arbeitsgruppen zu denen auch externe Doktoranden zugelassen sind?
- » Wird ein Graduiertenkolleg angeboten?
- » Werden Kurse zur persönlichen Weiterbildung, z. B. Methodenworkshops, angeboten?
- » Wird finanzielle Unterstützung für eingeschriebene Promovierende, z. B. zur Ermöglichung von Konferenzteilnahmen oder für weitere Kosten, angeboten?
- » Haben Promotionsstudierende Zugriff auf alle Datenbanken, Bibliotheken und Software?

Viele dieser Informationen finden sich auf der Homepage einer Hochschule und können auch in den ersten Gesprächen mit der möglichen Betreuerin oder dem möglichen Betreuer gestellt werden. Auch hier gilt es, mutig zu sein und die eigenen Fragen zu stellen sowie mögliche Wünsche für eine gemeinsame Zusammenarbeit zu äußern.

Üblicherweise wird das Promotionsvorhaben mit dem Abschluss einer Kooperationsvereinbarung

zwischen der jeweiligen Doktor Mutter bzw. dem Doktorvater und dem/der Promovierenden verschriftlicht. Diese ermöglicht meist auch die Immatrikulation an der Hochschule. Zwingend notwendig ist diese Vereinbarung aber nicht.

Eigenverantwortung

Die Eigenverantwortung und die Notwendigkeit zum Selbstmanagement ist für jedes erfolgreiche Promotionsvorhaben von hoher Bedeutung. Bei einer externen Promotion kommt hinzu, dass die soziale Kontrolle durch das regelmäßige Zusammentreffen mit anderen Promovierenden, Forschungskolleg*innen und insbesondere der Doktor Mutter bzw. dem Doktorvater entfällt. Es gibt keine „automatischen“ Meilensteine. Die natürliche Anbindung an eine Hochschule fehlt. So ist es hilfreich, sich von Beginn an gemeinsam zu überlegen, wie die Unterstützung durch die betreuende Person während der Promotion aussehen kann. Dies kann, in Abhängigkeit der eigenen Bedürfnisse und der angebotenen Unterstützung, von sehr regelmäßigen Treffen bis hin zu fachlich getriebenen punktuellen Abstimmungen reichen. Wichtig ist, dass beide Seiten immer ein gutes Bild darüber haben, in welchem Stadium sich das Forschungsprojekt befindet. Darüber hinaus ist es wünschenswert, Unterstützung bei der Vernetzung mit anderen Forschenden und innerhalb der Fach-Community zu erfahren.

Neben der Unterstützung aus der Hochschule ist die Unterstützung im privaten Bereich wesentlich. Auch hier bedarf es eines hohen Maßes an Kommunikation und Absprachen, um in den verschiedenen Phasen der Promotion immer wieder die Zeit zu finden, um intensive Arbeitsphasen einlegen zu können. Je nach Arbeitsstelle kann auch das Umfeld im Unternehmen hilfreich sein. Eine hohe Flexibilität der Nutzung von Urlaubstagen aber auch ggf. der fachliche

Austausch mit Kolleg*innen kann weiterhelfen. Notwendig hierfür ist die Transparenz über das Promotionsvorhaben auch beim Arbeitgeber.

Wie oben beschrieben birgt die externe Promotion den Vorteil unabhängiger zu sein als am Lehrstuhl. Doch diese Unabhängigkeit kann auch zur Herausforderung werden. Denn oft kommt das Leben und die Arbeit dazwischen, sodass die Promotion in der persönlichen Prioritäten-Liste immer weiter nach unten wandert. So schwer es am Anfang scheint, ist es wichtig, sich von Beginn an einen Plan für das gesamte Promotionsvorhaben zu erstellen und sich diesen dann auf Jahre und Monate herunterzubrechen, so wird das große Ziel überschaubarer und greifbarer. Durch das Herunterbrechen auf kleine Ziele können die Motivation hochgehalten und die Abstimmungen mit der betreuenden Person sinnvoll genutzt werden. Dabei sollten Puffer für die weiteren Dinge des Lebens eingeplant und der Umgang mit den typischen Phasen der Frustration im Rahmen eines solchen Projektes erlernt werden. Eine hilfreiche Methode, um hier den Überblick zu bewahren ist konsequentes Time Boxing, d. h. die Zuordnung der verfügbaren Zeit auf die unterschiedlichen Aufgaben und Lebensbereiche.

Zurück zum Anfang: Solche Unwägbarkeiten auf beruflicher oder familiärer Seite sind normal und lassen sich nicht vermeiden. Wichtig ist der Umgang damit, denn meist hilft nur Durchatmen und Weitermachen. Und letztlich hilft die Motivation, dass das Promotionsvorhaben mein eigener Wunsch ist und ich aus Freude diesem „Hobby“ nachgehe.

Kontakt

- » Johanna Ochs, Universität Bayreuth
E-Mail: Johanna_Ochs@gmx.de
Twitter: [@johanna_ochs](https://twitter.com/johanna_ochs)

Promovieren in der Sportwissenschaft: Lläuft!?

Ergebnisse einer Online-Umfrage unter (ehemaligen) Promovierenden und Betreuenden

von Jana Müller*, Julia Lohmann*, Gantima Demirsöz* & Franziska Lautenbach*

*geteilte Erstautorinnenschaft – ein Gemeinschaftswerk von A-Z

„Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler tragen bereits während ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung auf entscheidende Weise zu wissenschaftlichem und gesellschaftlichem Erkenntnisgewinn und Information bei“ (BuWiN, 2021). Um diesen gesellschaftlichen Beitrag bestmöglich zu gestalten, bedarf es neben den individuellen Fähigkeiten auch einer soliden und professionellen Betreuung der Promovierenden. Diese gewährleistet nicht nur eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung und Unterstützung der Promovierenden auf dem Weg zur Expertise in ihrem Forschungsgebiet, sondern auch die persönliche Entwicklung.

Doch wie sieht die Betreuungsqualität im Rahmen einer sportwissenschaftlichen Promotion im deutschsprachigen Raum aus? Um diese Frage aus verschiedenen Perspektiven zu beantworten, wurden sowohl Promovierende als auch Betreuende befragt. Die Meinungen und Erfahrungen beider Gruppen wurden analysiert und teilweise gegenübergestellt, um Einblicke in die unterschiedlichen Wahrnehmungen der und Erwartungen an die Betreuung zu erhalten. Dies ermöglicht es, mögliche Diskrepanzen zu identifizieren und Empfehlungen für eine optimale Betreuungspraxis im sportwissenschaftlichen Promotionskontext abzuleiten.

Vorgehen

Genese und Ziele: Die Umfrage wurde gemeinsam von Vertreterinnen der dvs-Kommission Wissenschaftlicher Nachwuchs, des Vereins zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. und der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) in Deutschland e.V.

entwickelt. Die Auswahl der zu befragenden Bereiche orientierte sich an den Kernfragen des asp-Betreuungspreises „Goldene Hand“ und wurde durch die Aspekte einer Umfrage für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs von Sudeck und Kolleginnen (2007) sowie einer Umfrage der Universität Bern zur allgemeinen Promotionssituation (Universität Bern, 2019) ergänzt. Ziel war es, ein aktuelles, repräsentatives Bild der Betreuungssituation während einer sportwissenschaftlichen Promotion im deutschsprachigen Raum zu zeichnen, dieses mit der Situation in der Sportwissenschaft in Deutschland von vor über 15 Jahren (Sudeck et al., 2007) sowie aktuelleren fachübergreifenden deutschen und internationalen Studien (u. a. BuWiN, 2021; Pyhältö et al., 2022; Universität Bern, 2019) zu vergleichen und mögliche Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Teilnehmende: Teilnahmeberechtigt waren alle Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung a) an einer sportwissenschaftlichen Promotion arbeiteten oder diese bereits abgeschlossen hatten (bis max. drei Jahre nach der Disputation) oder b) als Betreuer*in an einer sportwissenschaftlichen Promotion mitwirkten. Letztgenannter Personenkreis umfasste sowohl die offiziellen Haupt- und Co-Betreuungspersonen wie auch inoffizielle Betreuer*innen (z. B. Postdocs, die Doktorand*innen mitbetreuen).

Fragegenerierung und Fragebogen: Die Kernfragen des asp-Betreuungspreises wurden 2021 im asp Präsidium, federführend von Jun.-Prof.in Dr. Franziska Lautenbach, Prof.in Dr. Jana Strahler und Prof. Dr. Mirko Wegner entwickelt und stützen sich auf die Kriterien der Universität Leipzig

für den Supervisor Award (<https://www.ga.uni-leipzig.de/qualitaetsentwicklung/supervisor-award-der-universitaet-leipzig>; z. B. Betreuungsvereinbarungen, vertrauensvolle Zusammenarbeit, finanzielle Unterstützung, Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten), den Betreuungspreis der Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie und abschließend gesammelten Kriterien im asp-Präsidium (Gesundheit, persönliche Beziehung, Netzwerken, (Weiter-)Qualifikation, Organisation & Struktur, Hardskills, Finanzierung, Gute Wissenschaftliche Praxis).

Neben relevanten demografischen Daten und Fragen zur Promotionsbedingung (z. B. intern vs. extern; Promotionsstudium ja vs. nein; Betreuungsvereinbarung ja vs. nein; kumulativ vs. monografisch; Unterstützung durch studentische Hilfskräfte ja vs. nein; Lehrumfang; Betreuung von Abschlussarbeiten) wurden sowohl Leistungsbezogene Fragen (Anzahl an Publikation, Anzahl an Begutachtungen, Umfang an erworbenen Drittmitteln), eine Frage zur generellen Zufriedenheit mit dem Betreuungsverhältnis (7-stufigen Likert-Skala: 1 = *gar nicht zufrieden* bis 7 = *außerordentlich zufrieden*), als auch insgesamt 18 Fragen zu verschiedenen Facetten der Betreuung gestellt. Diesbezüglich wurden unterschiedliche Fragen der Bereiche Rahmenbedingungen (7 Fragen), wissenschaftliches Arbeiten und Denken (6 Fragen) und Beziehung und Gesundheit (5 Fragen) jeweils auf einer Likert-Skala von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 7 = *trifft voll und ganz zu* bewertet. Die genauen Fragen zu den verschiedenen Facetten der Promotion können dem vollständigen Fragebogen entnommen werden, der auf der dvs Ze-phir Website hinterlegt ist (siehe

Dream Big

49%

sind (sehr) zufrieden mit ihrer Betreuungssituation, 12% sogar außerordentlich zufrieden

40%

möchten nach ihrer Promotion in der Wissenschaft bleiben (50% wissen es noch nicht)

74%

promovieren kumulativ



4.9 JAHRE

bis zum Doktorhut

[SD = 1.4, min = 2.6, max = 9.9, n = 49]

25%

übernehmen neben der Promotion Care-Aufgaben (z.B. Kinderbetreuung, Pflege)

prä-docs

n = 220



post-docs

n = 49

60% Frauen | 31.5 Jahre (Range 24-53)

45%

angebunden an Graduiertenkolleg, Promotionsstudiengang und/oder Mentoringprogramm

63%

haben eine Betreuungsvereinbarung geschlossen

PROMOVIEREN IN DER SPORTWISSENSCHAFT

Ergebnisse Online-Befragung Ze-phir 02-2023

THEMEN

Häufigkeit Besprechungen (61%), Anzahl von Publikationen (55%), Konferenzteilnahmen (43%), Zeitplan für Publikationen (35%), Konfliktmanagement (35%), Zeitplan für Studie/Projekt (33%), Lehre (25%), Weiterbildungen (25%), Auslandsaufenthalte (9%), Inhalte Monografie (2%)
[Mehrfachnennungen waren möglich]

<https://www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/archiv-ze-phir/>).

Ablauf der Umfrage und Rekrutierung: Die Befragung wurde vom 21.03.2023 bis 22.05.2023 online mit Hilfe von LimeSurvey und in anonymer Form durchgeführt. Die Teilnahme an der Online-Umfrage wurde über die folgenden Kanäle beworben: a) die Mailingliste „Sportwiss“ der Ruhr-Universität Bochum (<https://lists.ruhr-uni-bochum.de/mailman/listinfo/sportwiss>; 3.500 Abonnierende, Stand März 2019), b) eine interne Mailingliste der Nachwuchsnetzwerker*innen an den sportwissenschaftlichen Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz und c) die Social-Media-Kanäle der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Twitter: @SpowisNachwuchs) und der asp (Twitter: @asp_sportpsycho).

Auswertung der Daten: Auf Grund der gesammelten Daten wären diverse Berechnungen und Auswertungen zu verschiedenen Fragestellungen möglich. In diesem Beitrag werden wir ausgewählte Ergebnisse interessens- und befundgeleitet darstellen. Weiterhin ist anzumerken, dass wir uns bei den differenzierten Auswertungen zu den Facetten der Betreuung auf Grund der Übersichtlichkeit und der geringen Anzahl an weiteren Betreuungspersonen (Co-Betreuer*in, inoffizielle Betreuungsperson) auf die Angaben mit Bezug auf die Hauptbetreuungsperson fokussieren.

Wer hat unsere Umfrage beantwortet?

An der Online-Befragung nahmen insgesamt $N = 275$ (ehemalige) Promovierende teil, von denen $N = 49$ ihre Promotion vor 1,5 Jahren ($SD = 0,9$) bereits abgeschlossen hatten. Basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes (2021a) haben wir somit schätzungsweise 20–25 % der in Deutschland im Fach

Sportwissenschaft Promovierenden mit unserer Umfrage erreicht (Referenzwert: 1.107 immatrikulierte Promovierende). Diese Einordnung der Stichprobengröße ist jedoch aufgrund unterschiedlicher Befragungsparameter sowie fehlender jahresaktueller Zahlen mit Vorsicht zu interpretieren. Die meisten unserer Befragten promovierten intern (77 %, $n = 205$). Diejenigen, die ihre Promotion noch nicht abgeschlossen hatten, befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich seit 2,9 Jahren ($SD = 2,8$; $n = 220$) im Promotionsprozess. Somit haben die befragten Promovierenden bereits ein breites Spektrum an Erfahrungen in der Interaktion mit ihren Betreuer*innen gesammelt und erscheinen daher für die Beurteilung der Betreuungsqualität während der Promotion angemessen. Die Befragten kamen aus allen sportwissenschaftlichen Disziplinen, wobei die Sportpsychologie, die Sportpädagogik und die Trainingswissenschaft am häufigsten vertreten waren (Abb. 1). Die überwiegende Mehrheit (74 %) der (ehemaligen) Promovierenden gab an, kumulativ zu promovieren. Dies stellt im Vergleich zu den Ergebnissen von Sudeck und Kolleginnen (2007) eine deutliche Veränderung dar – damals waren es gerade einmal 4 %. Weitere Informationen über die befragten (ehemaligen) Promovierenden kön-

nen der Infografik des Beitrags (Seite 13) entnommen werden.

Aus der Perspektive der Betreuenden haben $N = 60$ Personen die Online-Umfrage ausgefüllt, wovon die meisten Professor*innen waren (62 %). Dies dürfte – erneut vorsichtig geschätzt – etwa 15 % der in Deutschland tätigen Professor*innen der Sportwissenschaft entsprechen (Referenzwert 2021: 296 Professor*innen inkl. Juniorprofessor*innen; Statistisches Bundesamt, 2021b). Insgesamt sind auch $n = 9$ Postdocs (15 %) der Einladung gefolgt, die Umfrage als Betreuungsperson auszufüllen – bei diesen Personen besteht kein ($n = 7$) oder nur ein eingeschränktes ($n = 2$) formales Betreuungsrecht. Die Stichprobe der Betreuungspersonen gab an, im Mittel seit 10 Jahren Doktorand*innen zu betreuen ($SD = 8,3$; $min = 0,5$, $max = 43$) und blickt im Mittel auf 4,3 erfolgreich begleitete Promotionen zurück ($SD = 7,8$; $min = 0$, $max = 55$). Um die Auslastung der Betreuer*innen in Bezug auf die Betreuungsarbeit besser einschätzen zu können, haben wir auch die Anzahl der Promovierenden erhoben, die die Betreuer*innen gleichzeitig betreuen. Die Mehrheit der Befragten (63 %) gab an, zwei oder drei Promovierende gleichzeitig zu betreuen ($M = 2,9$, $SD = 1,8$; $min = 1$, $max = 10$). Acht der

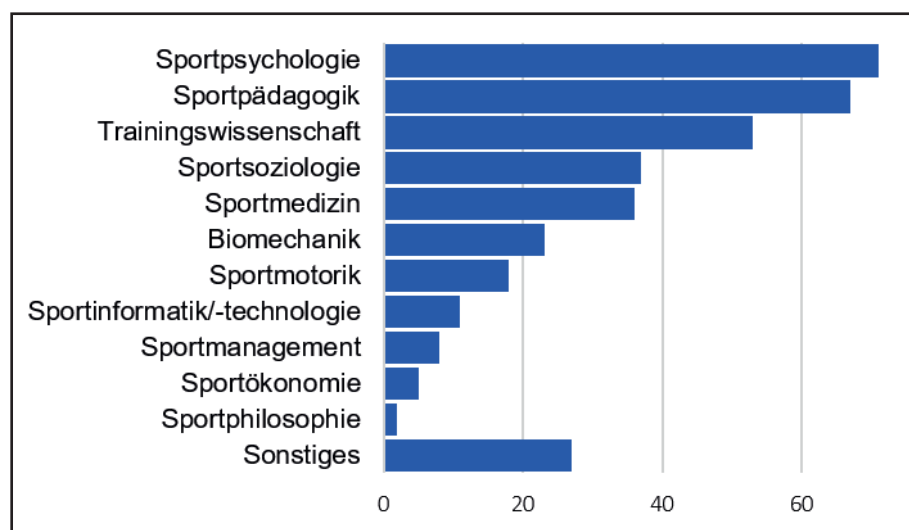


Abb. 1. Verteilung der Disziplinen. Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich – Auswahl mehrerer Disziplinen: $n = 52$ zwei Disziplinen, $n = 8$ drei Disziplinen, $n = 1$ vier Disziplinen; $n = 14$ fehlende Angaben.

Betreuer*innen kümmern sich individuell um eine Doktorandin bzw. einen Doktoranden, während auf der anderen Seite eine Betreuerin bzw. ein Betreuer angab, sieben und zwei Betreuer*innen sogar zehn Doktorand*innen gleichzeitig zu betreuen. Die Zahlen sind insgesamt vergleichbar mit den von Sudeck et al. (2007) erhobenen Daten und stellen im Vergleich zu anderen Fächern ein gutes Betreuungsverhältnis dar (BuWiN, 2021, S. 137).

Übergeordnete Promotions- und Betreuungsbedingungen

Unabhängig von der Form der Promotion ist eine offizielle Betreuung notwendig. Doch durch wen werden die Doktorand*innen in der Sportwissenschaft betreut? Knapp 50 % der Doktorand*innen bestätigen in der Umfrage, dass sie neben einer Hauptbetreuungsperson (i. d. R. Professor*in) zusätzlich durch eine offizielle Co-Betreuungsperson (i. d. R. Professor*in; Nachwuchsgruppenleiter*in) und/oder eine inoffizielle Betreuungsperson (z. B. Postdoc) betreut werden. Die verschiedenen Betreuungspersonen haben häufig nicht nur unterschiedliche Aufgaben (siehe unten), sondern können beispielsweise auch

aus unterschiedlichen Disziplinen kommen, was zum Beispiel – aber nicht ausschließlich – in der interdisziplinären Forschung von Vorteil sein kann. Die andere Hälfte der Befragten (51 %) wird „traditionell“ von einer offiziellen Hauptbetreuungsperson betreut.

Sobald Betreute und Betreuende entschieden haben, ein Promotionsprojekt gemeinsam zu gestalten, ist es empfehlenswert – und an einigen Hochschulen sogar verpflichtend –, dessen inhaltliche und zeitliche Strukturierung transparent in einer Betreuungsvereinbarung festzuhalten (Löwisch & Würtemberger, 2014; fachspezifisch: dvs, 2020). Diese soll helfen, den Fortschritt und die Qualität der Arbeit kontinuierlich zu überprüfen und gegebenenfalls rechtzeitig gegensteuern zu können. Sie ist damit letztlich auch eine Art kommunikative Stütze im Austausch zwischen Promovierenden und Betreuenden. Eine Betreuungsvereinbarung scheint in der Sportwissenschaft jedoch noch nicht zum Standard zu gehören: Lediglich 63 % der befragten (ehemaligen) Promovierenden gaben an, dass eine solche Vereinbarung geschlossen wurde (die adressierten Themen können der Infografik auf S. 13 entnommen werden). Im

Vergleich zur BuWiN-Studie (2021, S. 30) fällt diese Zahl etwas geringer aus – dort sind es 75 % der Befragten. Zudem ist bedauerlicherweise anzumerken, dass ca. 50 % der Befragten die Betreuungsvereinbarung als gar nicht bis eher nicht hilfreich bewerteten, während weitere 23 % angaben, dass die Betreuungsvereinbarung weder hilfreich noch hinderlich war. Nur 27 % bewerteten die Vereinbarung als hilfreich bis außerordentlich hilfreich. Die Gründe für die insgesamt eher mangelnde Zufriedenheit wurden nicht erfragt, könnten jedoch beispielsweise darin liegen, dass zwar eine Betreuungsvereinbarung initial aufgesetzt wurde, diese allerdings nicht detailliert genug und/oder nicht zur Verlaufsevaluation herangezogen und situativ angepasst wurde. Im Internet sind unterschiedliche Empfehlungen zu finden, wie eine Betreuungsvereinbarung strukturiert und inhaltlich ausgestaltet werden kann. In Kasten 1 sind beispielhaft die Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aufgeführt (DFG, 2022). Die dargestellten Aspekte werden als Mindestanforderung verstanden und müssen ggf. auf die individuelle Rolle des betreffenden Promovierenden angepasst werden (wie z. B. Lehre, Durchführung von Projekten).

Kasten 1. Mindestanforderungen an eine Betreuungsvereinbarung laut DFG (2022)

Eine Betreuungsvereinbarung sollte mindestens folgende Aspekte berücksichtigen:

- » Beteiligte (der/die Promovierende, Betreuende, ggf. Mentoren und weitere Beteiligte);
- » Thema der Dissertationsarbeit (ggf. Arbeitstitel);
- » inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung;
- » Aufgaben und Pflichten der/des Promovierenden: regelmäßige Berichtspflichten (Leistungsnachweise, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm, Wissenschaftliche Weiterbildung etc.), regelmäßige Vorlage der inhaltlichen Teilergebnisse;
- » Aufgaben und Pflichten der/des Betreuenden: regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung (regelmäßige Fortschrittskontrollen etc.). Hinweis: Die Verpflichtung zur Betreuung bis zum Abschluss der Promotion ist unabhängig von der Dauer der Finanzierung der Promotion;
- » Integration in eine Arbeitsgruppe, in einen Forschungsverbund oder in ein Graduiertenprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule o. Ä.);
- » Arbeitsplatz (Ausstattung der/des Promovierenden);
- » beidseitige Verpflichtung auf die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis;
- » Regelungen bei Konfliktfällen;
- » besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Verlauf der Promotion ist der regelmäßige Austausch zwischen Promovierenden und Betreuenden. So kann der Fortschritt der Promotion reflektiert, Feedback und Anleitung gegeben, Fragen geklärt, der wissenschaftliche Austausch gefördert und die Promovierenden motiviert und unterstützt werden. Die Hälfte der (ehemaligen) Doktorand*innen gab an, dass Besprechungen bzw. Diskussionen zur jeweiligen Forschungsarbeit entweder alle ein bis drei Monate (27 %) oder monatlich (24 %) mit der Hauptbetreuungsperson stattfanden. Ob die dargestellte Häufigkeit des Austausches ausreichend und zufriedenstellend ist, wurde nicht erhoben, sollte allerdings in zukünftigen Befragungen erfasst werden. Im Vergleich mit einer Befragung des Leibniz-Netzwerks, scheint die Häufigkeit jedoch zufriedenstellend zu sein. Hier gaben Promovierende an, dass sie gerne einmal im Monat über den Stand ihrer Arbeit sprechen möchten (Beadle et al., 2020). Basierend auf den Daten einer finnischen Befragung (Pyhältö et al., 2022), bei der in einer großen Umfrage 768 Promotionsstudierende verschiedener Universitäten in Helsinki sowie Betreuungspersonen befragt wurden, ist auch den Betreuenden ein regelmäßiger Austausch wichtig. Hier wird zusätzlich betont, dass die Betreuung keine Einbahnstraße sei, sondern vielmehr einen wechselseitigen Charakter habe und die Eigenverantwortung der Doktorand*innen relevant sei. Das Optimum gibt es sicherlich nicht, vielmehr bedarf die Häufigkeit des Austausches zwischen Promovierenden und Betreuenden einer individuellen und situativen Flexibilität und basierend auf den finnischen Daten gerne auch einer proaktiven Mitgestaltung durch die Doktorand*innen.

Neben den bereits genannten Rahmenbedingungen haben wir die internen (ehemaligen) Doktorand*innen gefragt, ob sie im Rahmen eines strukturierten Programmes promo-

vieren: 42 % ($n = 84$) der Befragten durchlaufen ein begleitendes Promotionsstudium und 4 % ($n = 8$) sind an ein Graduiertenkolleg angebunden. Die Mehrheit (54 %, $n = 107$) promoviert jedoch ohne ein begleitendes Programm. Dies ist im Vergleich zur Studie von Sudeck und Kolleginnen (2007) eine erfreuliche Entwicklung, da der Anteil vor mehr als 15 Jahren noch bei 80 % der Promotionen ohne begleitendes Programm lag (S. 29). In diesem Zusammenhang wurden weiterhin alle (d. h. interne und externe [ehemalige] Promovierende) gefragt, wie viele bereits an einem strukturierten Mentoring-Programm teilgenommen haben, was lediglich von 18 % ($n = 38$) bestätigt wurde. Leider liegen uns keine Vergleichszahlen vor. Es könnte wünschenswert sein, wenn diese Zahl in den nächsten Jahren steigen würde, da solche Programme neben der persönlichen Entwicklung insbesondere für den „Blick über den Tellerrand“ (siehe Beitrag in dieser Ze-phir Ausgabe, S. 27) sowie für eine umfassende Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses – losgelöst von direkten Abhängigkeitsverhältnissen – von großer Bedeutung sein können.

Allgemeine Zufriedenheit und Facetten der Betreuung

Die Ergebnisse zur allgemeinen Zufriedenheit mit der Betreuung und Einschätzung der Facetten der Betreuung werden in den Abb. 2 bis 6 in Violin-Plots präsentiert. Diese stellen die Verteilung der Antworten in Bezug auf die jeweilige Variable dar: Je dicker der Graph, desto mehr Personen haben diesen Wert im Fragebogen angegeben. Der schwarze Strich repräsentiert jeweils den arithmetischen Mittelwert.

Promovierende sind insgesamt zufrieden mit der Betreuung

Unsere Studie zeigt, dass die (ehemaligen) Promovierenden insgesamt eher zufrieden bis zufrieden ($M =$

4,60; $SD = 1,70$) mit ihrem Betreuungsverhältnis während der Promotion sind bzw. waren (Abb. 2). Dieses im Durchschnitt überwiegend positive Urteil zur Betreuungssituation deckt sich mit den Ergebnissen anderer aktueller Befragungen aus der Schweiz (Universität Bern, 2019) und Finnland (Universität in Helsinki; Pyhältö et al., 2022).

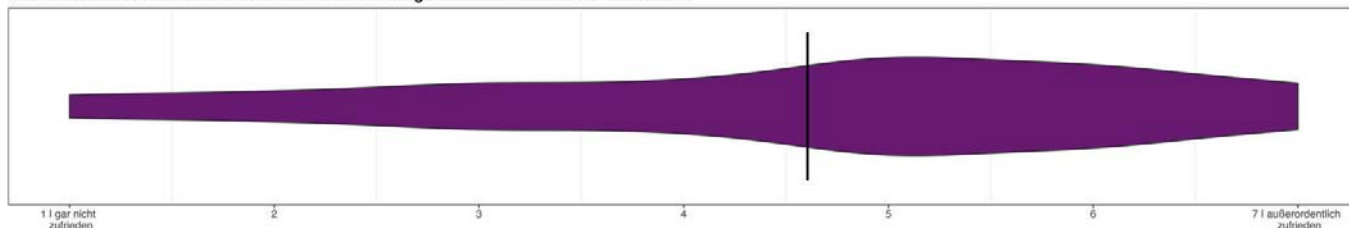
Ein differenzierter Blick in verschiedene Facetten der Betreuung offenbart Optimierungspotenzial

Die Abbildungen 3 bis 6 (jeweils a bis d) geben einen Überblick über die Ergebnisse zu den Facetten der Betreuung: Wissenschaftliches Arbeiten, Rahmenbedingungen und Beziehung und Gesundheit – jeweils gegliedert nach den Bewertungen von (ehemaligen) Promovierenden in Bezug auf ihre Hauptbetreuungspersonen (HB) in blau ($n = 187-200$), Co-Betreuungspersonen (CB) in rot ($n = 47-53$) und inoffiziellen Betreuungspersonen (IB) in grün ($n = 56-58$) bzw. der Selbstbewertung der Betreuenden in grau ($n = 56-60$). Hier wurden Betreuungspersonen mit unterschiedlichem Status (mit vollumfänglichem, eingeschränktem bzw. keinem offiziellen Betreuungsrecht) gemeinsam betrachtet, da eine weitere Unterteilung dieser Stichprobe zu kleine Subgruppen bedeuten würde.

In den a-Abbildungen sind die einzelnen Items jeweils zu Skalenmittelwerten der drei Facetten zusammengefasst. Die Reliabilitätswerte für die einzelnen Skalen sind zufriedenstellend (Cronbach's alpha $\geq 0,76$). Allerdings zeigt eine konfirmatorische Faktorenanalyse einen mäßigen Modellfit (CFI = 0,87, RMSEA = 0,87, SRMR = 0,07), was unter anderem durch die hohen Korrelationen unter den Faktoren begründet sein kann. Da wir keine Skalvalidierung anstrebten, konzentrieren wir uns an dieser Stelle auf die deskriptiven Daten. In den b- bis d-Abbildungen

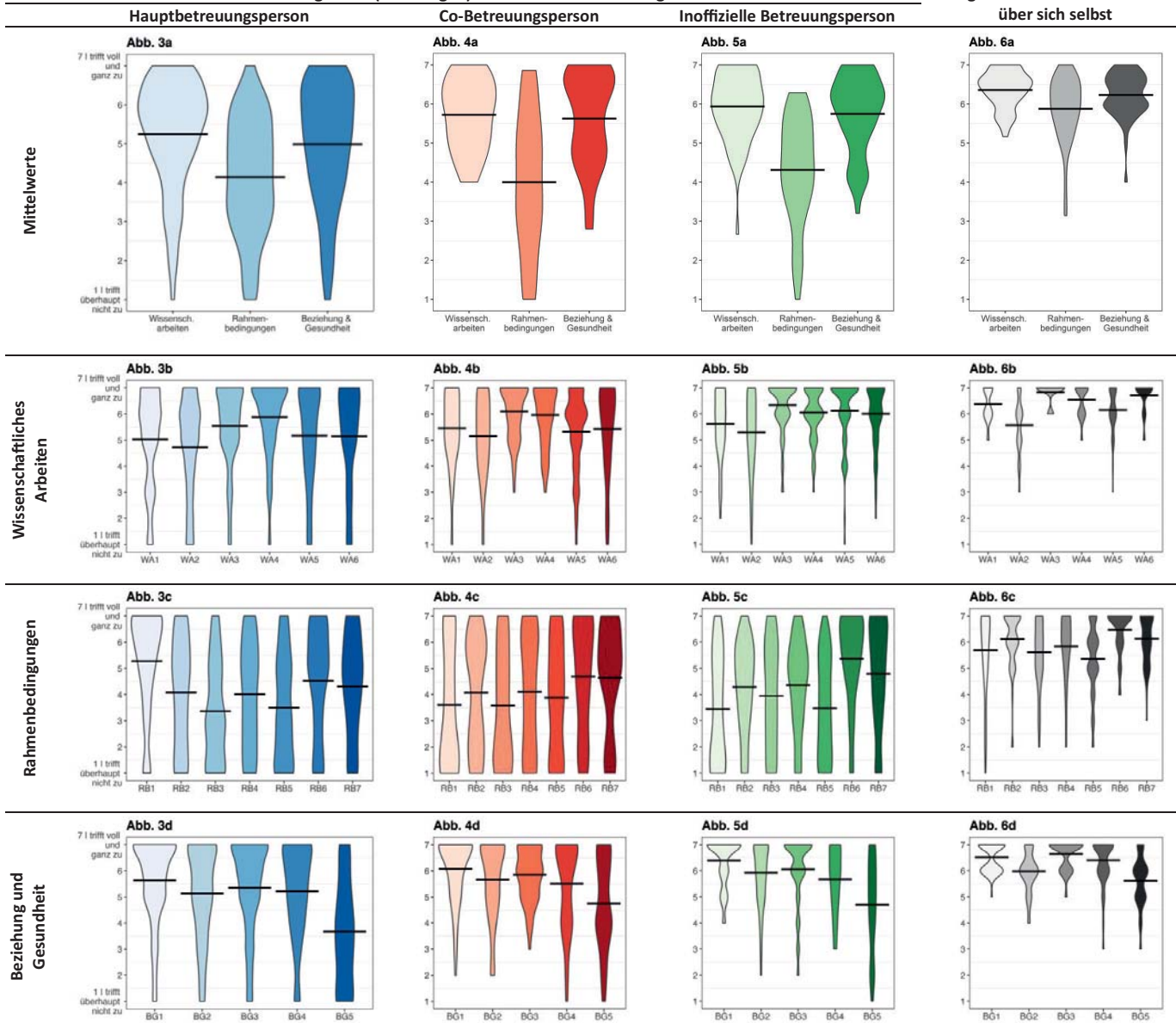
Allgemeine Zufriedenheit und Facetten der Betreuung

Abb. 2 Wie zufrieden sind/waren Sie mit Ihrem Betreuungsverhältnis während der Promotion?



Bewertungen der (ehemaligen) Promovierenden in Bezug auf die...

Angaben von Betreuer*innen über sich selbst



- Items**
- Wissenschaftliches Arbeiten**
 WA1: Meine HB/CB/IB regt mein wissenschaftliches und vernetztes Denken in meinem Themengebiet an.
 WA2: Meine HB/CB/IB begeistert mich für mein Themengebiet.
 WA3: Meine HB/CB/IB ist offen für wissenschaftlichen Austausch.
 WA4: Meine HB/CB/IB fördert und fördert das selbstständige (wissenschaftliche) Arbeiten.
 WA5: Meine HB/CB/IB fördert gute wissenschaftliche Praxis (z.B. APA und DFG Richtlinien, Präregistrierung, Open Science).
 WA6: Meine HB/CB/IB unterstützt mich wissenschaftlich bei Publikationen und Konferenzen.
- Rahmenbedingungen**
 RB1: Finanzierung: Meine HB/CB/IB unterstützt mich bei der Finanzierung meiner Promotion, in dem sie mir benötigte Ressourcen für Material, Weiterbildungsmaßnahmen, Publikationskosten oder z. B. Kongressreisen zur Verfügung stellt.
 RB2: Weiterbildung: Meine HB/CB/IB motiviert und fordert mich, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (z.B. im Bereich Lehre, Methodik, Selbstpräsentation, Disputationsvorbereitungen).
 RB3: Zeitmanagement/Fortschritt: Meine HB/CB/IB erarbeitet mit mir einen Zeitplan mit Meilensteinen (z.B. Betreuungsvereinbarung) und dokumentiert regelmäßig die Weiterentwicklung (mindestens 1 x im Semester).
 RB4: Netzwerke: Meine HB/CB/IB fordert und fördert nationale Vernetzung. Sie hilft mir z. B. durch Forschungsaustausche eigene Netzwerke aufzubauen und bindet mich aktiv in ihre/seine Netzwerke mit ein.
 RB5: Netzwerke: Meine HB/CB/IB fordert und fördert internationale Vernetzung. Sie hilft mir z. B. durch Auslandsaufenthalte oder Forschungsaustausche, eigene Netzwerke aufzubauen und bindet mich aktiv in ihre/seine Netzwerke mit ein.
 RB6: Teamarbeit: Meine HB/CB/IB fördert die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung innerhalb der Arbeitsgruppe.
 RB7: Teamarbeit: Meine HB/CB/IB regt mich an, mir Feedback von anderen einzuholen bzw. mit anderen auch außerhalb der Arbeitsgruppe zusammenzuarbeiten.
- Beziehung und Gesundheit**
 BG1: Meine HB/CB/IB ist wertschätzend und vertrauensvoll im Umgang mit mir.
 BG2: Meine HB/CB/IB ist motivierend im Umgang mit mir.
 BG3: Ich kann mich auf meine HB/CB/IB verlassen, da sie sich an persönliche und berufliche Absprachen hält.
 BG4: Meine HB/CB/IB geht auf meine individuelle Lebenssituation (z.B. Kind, Krankheiten, Familiensituation, Leistungssport, Wohnsituation, private Bedürfnisse) stark ein.
 BG5: Meine HB/CB/IB achtet darauf, dass ich nicht zu viel arbeite und unterstützt mich z.B. in der Setzung von Prioritäten.
- Bemerkung:** Betreuer*innen bewerteten die gleichen Items, jeweils aus ihrer Perspektive. Bsp. WA1: Ich rege das wissenschaftliche und vernetzte Denken meiner Doktorand*innen an.

sind zusätzlich zu den Skalenmittelwerten die Ergebnisse der Einzelsystems abgebildet.

Über alle Facetten der Betreuung hinweg zeigt die deskriptive Auswertung, dass die Betreuer*innen sich selbst tendenziell etwas unterstützen der bewerten, als sie von (ehemaligen) Promovierenden bewertet werden (Abb. 6 versus Abb. 3–5). Eine solche Diskrepanz zwischen den Einschätzungen von Betreuenden und Promovierenden wurde auch von Sudeck und Kolleginnen (2007) berichtet: 76 % der Professor*innen gaben dort an, ihre Promovierenden „häufig“ oder „immer“ selbst zu betreuen, während nur 60 % der Promovierenden der Aussage zustimmten, „dass ihr offizieller Betreuer sie tatsächlich während ihrer Promotionszeit betreut“ (S. 15). Die Diskrepanz in den Bewertungen in unserer Studie kann ein Hinweis auf eine unterschiedliche Wahrnehmung der Betreuungssituation durch Betreute und Betreuende sein. Es ist aber auch zu erwähnen, dass die Befragung nicht in Paaren stattfand und somit keine direkten Vergleiche von Antworten innerhalb einer Betreuungsbeziehung möglich sind. So kann das angesprochene Ergebnis auch Ergebnis von Verzerrungen auf Seiten der (ehemaligen) Promovierenden (z. B. beantworteten möglicherweise viele Promovierende die Umfrage, die weniger zufrieden mit der Betreuungssituation sind) oder der Betreuenden sein (z. B. Betreuende, denen das Thema Betreuung von Promovierenden sehr am Herzen liegt, reagierten eher auf die Umfrage).

Insgesamt wird die Unterstützung im *wissenschaftlichen Arbeiten* in unserer Studie als hoch eingeschätzt, wobei die Werte für Co- und inoffizielle Betreuer*innen tendenziell etwas höher liegen als die für Hauptbetreuer*innen ($M_{HB} = 5,25$, $SD_{HB} = 1,39$; $M_{CB} = 5,74$, $SD_{CB} = 0,90$; $M_{IB} = 5,90$, $SD_{IB} = 0,91$). Gerade im Hinblick auf die Förderung guter wissenschaftlicher Praxis (WA5)

und die Unterstützung bei Publikationen und Konferenzen (WA6) scheinen inoffizielle Betreuungspersonen (z. B. Postdocs ohne offizielles Betreuungsrecht) eine wichtigere Rolle zu spielen. Diese Ergebnisse lassen sich gut an der Studie von Pyhältö et al. (2022) spiegeln. Die befragten Betreuer*innen in jener Studie betonten auch die Eigenverantwortung der Promovierenden und den reziproken Charakter der Betreuung in Bezug auf die Unterstützung im wissenschaftlichen Arbeiten. Interessant ist auch, dass manche Promovierende in der finnischen Studie die fehlende Expertise ihrer Betreuerin bzw. ihres Betreuers als Herausforderung wahrnehmen (Pyhältö et al., 2022). Gerade für solche Konstellationen, in denen die Thematik der Promotion weiter entfernt vom Kernthemenbereich der Hauptbetreuungsperson liegt, könnte die Unterstützung durch Co- bzw. inoffizielle Betreuungspersonen mit spezifischer Fachexpertise hilfreich sein.

Die Bewertung der *Rahmenbedingungen* fällt durchweg niedriger aus als die der beiden anderen Facetten. Insgesamt scheint es nur mittelmäßig zu gelingen, relevante Rahmenbedingungen wie Finanzierung, Weiterbildung, Zeitmanagement, Netzwerken und Teamarbeit bereitzustellen, bzw. die Promovierenden bei der Gestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen zu fördern ($M_{HB} = 4,15$, $SD_{HB} = 1,48$; $M_{CB} = 4,05$, $SD_{CB} = 1,78$; $M_{IB} = 4,29$, $SD_{IB} = 1,33$). Die Streuung der Antworten in diesem Bereich ist deutlich höher als bei den anderen Facetten. Vor dem Hintergrund der Studie von Pyhältö et al. (2022) lässt sich dieser Befund einordnen: Hier wird in Bezug auf unterstützende Strukturen und Ressourcen zwar auch von positiven Erfahrungen berichtet (z. B. sichere finanzielle Lage, angemessene Forschungsinfrastruktur, gute Balance zwischen Forschung und anderen akademischen Tätigkeiten). Ganz besonders werden aber problematische Aspek-

te hervorgehoben, wie unsichere finanzielle Situation, unzureichende Infrastruktur für die Forschung, kurzzeitige Verträge, eine eher schwache Position der Promovierenden als Antragsteller*innen (oder auch Bittsteller*innen) und hohe bürokratische Anforderungen. Interessant bei unseren Ergebnissen ist außerdem, dass sich die Bewertungen der Haupt-, Co- und inoffiziellen Betreuungspersonen durchaus unterscheiden. So scheinen Hauptbetreuungspersonen v.a. im Hinblick auf die Finanzierung (RB1) eine wichtige Rolle zu spielen, während Co- und vor allem inoffizielle Betreuungspersonen für die Teamarbeit relevant sind (RB6, RB7).

Im Hinblick auf die *Beziehungsarbeit und gesundheitlichen Aspekte* zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Dimension wissenschaftliches Arbeiten: Die Werte sind insgesamt eher hoch, wobei Co- und inoffizielle Betreuungspersonen als unterstützender eingeschätzt werden als die Hauptbetreuungspersonen ($M_{HB} = 4,99$, $SD_{HB} = 1,52$; $M_{CB} = 5,64$, $SD_{CB} = 1,19$; $M_{IB} = 5,75$, $SD_{IB} = 0,98$). Zudem ist die Streuung in Bezug auf die Hauptbetreuungspersonen am größten. Ein Punkt, in dem alle Betreuungspersonen vergleichbar „schlecht“ abschneiden, ist, dass sie eher nicht darauf achten, dass die Betreuten nicht zu viel arbeiten und sie sie eher nicht in der Setzung von Prioritäten unterstützen (BG5) – dies muss also von den (ehemaligen) Promovierenden tendenziell selbst reguliert (und ggf. auch eingefordert) werden. Auch in der Studie von Pyhältö et al. (2019) findet sich eine Bandbreite an Wahrnehmungen der Betreuungsbeziehung von positiven Aspekte wie z. B. Ermutigung und Unterstützung durch den bzw. die Betreuer*in oder deren Commitment in Bezug auf die eigene Promotion bis hin zu kritischen Situationen wie z. B. mangelndem Zuspruch und Interesse oder entmutigenden Kommentaren durch den bzw. die Betreuer*in.

Unterschiede in und Zusammenhänge mit der Zufriedenheit und den Facetten der Betreuungssituation bei Promovierenden

Die Zufriedenheit während der Promotion sowie der Erfolg hängt von diversen Faktoren ab bzw. mit ihnen zusammen (z. B. Belavy et al., 2020; Sudeck et al., 2007), die hier nicht in ihrer Vollständigkeit wiedergegeben werden können. Dennoch können basierend auf einzelnen Aspekten Unterschiede und korrelative Zusammenhänge in der Zufriedenheit bei Promovierenden und den verschiedenen Facetten der Betreuungssituation gefunden werden.

Zufriedenheit und Facetten der Betreuungssituation stehen nicht in Zusammenhang mit Geschlecht oder der Promotionsdauer

Die Promotionsdauer erscheint keinen Zusammenhang mit der Zufriedenheit der aktuell Befragten zu haben. Die durchschnittliche Promotionsdauer der aktuellen Stichprobe ($M = 4,83$; $SD = 1,44$) ist allerdings auch um ein Jahr kürzer als die im BuWiN-Bericht ($M = 5,8$ für das Fach Sport), der sich auf Zahlen aus dem Jahr 2018 stützt (2021, S. 138). Dies könnte dafür sprechen, dass die Promotionsdauer in den letzten 5 Jahren zurückgegangen ist. Es könnte aber auch sein, dass ein Selbstselektionsbias der Promovierenden vorliegt und sich insbesondere zügig Promovierende an der Umfrage beteiligt haben. Weiterhin zeigt sich in den BuWiN-Daten (2021), dass 2018 Männer im Fach Sport ($M = 6,2$ Jahre) länger für die Promotion gebraucht haben als Frauen ($M = 5,6$ Jahre). Diese Unterschiede in der Promotionsdauer können wir nicht bestätigen. Auch der Unterschied, dass Frauen eine intensivere Betreuung wünschen als Männer (Sudeck et al., 2007), konnte in unseren Daten nicht gefunden werden. Frauen und Männer sind gleichwohl zufrieden mit der Betreuungsleistung. Zahlen der finnischen Studie (Pyhältö et al., 2022; S. 24) zeigen

ebenfalls, dass es keine Unterschiede in der Zufriedenheit basierend auf dem Geschlecht gibt (Pyhältö et al., 2022; S. 24).

Zufriedenheit und Facetten der Betreuungssituation stehen in Zusammenhang mit der Klarheit der Anforderungen und der Häufigkeit von Besprechungen

Eine Klarheit der Anforderungen sowie häufigere Besprechungen hängen positiv mit der generellen Zufriedenheit während der Promotion und allen Facetten der Betreuungssituation (d. h. wissenschaftliches Arbeiten, Rahmenbedingungen, Beziehung und Gesundheit) zusammen (siehe Tabelle 1). Ähnlich sind auch finnische Promovierende zufriedener, wenn sie mindestens einmal monatlich einen Besprechungstermin haben (Pyhältö et al., 2022; S. 22). Interessanterweise findet die finnische Studie heraus, dass Promovierende seltener darüber nachdenken, die Promotion abzubrechen und es unwahrscheinlicher ist, dass sich die Promotionszeit verlängert, wenn sie mindestens einmal pro Monat eine Besprechung haben (Pyhältö et al., 2022; S. 22). Wichtig ist dennoch anzumerken, dass es sich hierbei um ein Maß der Quantität handelt und häufigere Besprechungstermine nichts über die Qualität der Besprechungen per se aussagen. Unabhängig von der Regelmäßigkeit der Treffen zeigen unsere Daten, dass längeres Warten auf einen Besprechungstermin mit geringerer Zufriedenheit assoziiert ist. Erfreulicherweise zeichnen unsere Daten hier das positive Bild: 34,6 % der Befragten bekommen innerhalb von spätestens einer Woche und 46,7 % innerhalb von zwei Wochen einen Gesprächstermin, wenn sie dies wünschen.

Zufriedenheit und Facetten der Betreuungssituation stehen in Zusammenhang mit der Art der Promotion

Generell konnten wir Unterschiede in der Zufriedenheit aber auch an-

deren Parametern zwischen intern und extern Promovierenden sowie Personen, die kumulativ bzw. monografisch promovieren finden. Intern Promovierende, also Personen, die fest in einer wissenschaftlichen Institution integriert sind, sind und waren zufriedener mit den Rahmenbedingungen, $t(178) = 2,147$, $p = ,033$, $d = 0,400$ (intern: $n = 144$; extern: $n = 36$). Intern Promovierende haben darüber hinaus mehr Publikationen als Erstautor*in, $t(88,601) = 3,898$, $p < ,001$, $d = 0,61$ (intern: $n = 82$; extern: $n = 24$), und bereits häufiger Gutachter*innentätigkeiten übernommen, $t(150,98) = 3,560$, $p < ,001$, $d = 0,382$ (intern: $n = 128$; extern: $n = 25$). Eine höhere Bewertung hinsichtlich der Rahmenbedingungen lässt sich auch bei Personen feststellen, die monografisch im Vergleich zu kumulativ promovieren ($t(178) = 2,195$, $p = ,029$, $d = 0,378$; kumulativ: $n = 138$; monografisch: $n = 42$) was ggf. durch weniger Stress und Sorge hinsichtlich des Publikationssystems begründet werden könnte. Spannend ist, dass dieser Unterschied besteht, obwohl monografisch Promovierende signifikant mehr Lehre pro Semester absolvieren ($t(56,07) = 3,093$, $p = ,003$, $d = 0,581$; kumulativ $n = 148$; $M = 2,80$, $SD = 3,20$; monografisch $n = 46$; $M = 5,3$, $SD = 5,18$) sowie signifikant mehr Bachelorarbeiten betreuen ($t(31,86) = 2,790$, $p = ,009$, $d = 0,996$; kumulativ: $n = 119$; $M = 5,77$, $SD = 7,70$; monografisch: $n = 32$; $M = 22,66$, $SD = 34,00$). Dennoch korreliert die Anzahl der betreuten Bachelorarbeiten mit einer geringeren Bewertung der Rahmenbedingungen ($r = -,239$, $p = ,005$, $n = 138$), was dafür spricht, dass hier überwiegend kumulativ Promovierende geantwortet haben (kumulativ: $n = 204$; monografisch: $n = 58$). Einen Unterschied in der Zufriedenheit zwischen kumulativ und monografisch Promovierenden gibt es in Finnland nicht, allerdings werden in dem Bericht auch keine vergleichbaren Angaben zur Lehrbelastung gemacht (Pyhältö et al., 2022; S. 10).

Zufriedenheit und Facetten der Betreuungssituation stehen nicht in Zusammenhang mit Careaufgaben

Die Relevanz von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch in der Wissenschaft immer stärker postuliert und aus diesem Grund wollten wir auch hier explorierend nach Unterschieden schauen. Die Zufriedenheit von Promovierenden ohne oder mit Care-Aufgaben wie z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen unterscheiden sich nicht. Dies deckt sich mit Daten der BuWiN-Studie (2021), die zeigt, dass ein hoher Anteil Promovierender mit und ohne Kinder mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zufrieden ist (S. 169). Hingegen hat eine Umfrage des Leibniz-Netzwerks herausgefunden, dass ca. ein Drittel es für unmöglich hält, parallel zur wissenschaftlichen Tätigkeit einer Betreuung von Kindern gerecht zu werden und dies ein Grund für einen Gedanken an oder einen tatsächlichen Abbruch sein kann (Beadle et al., 2020). Dementsprechend müssen wir die aktuellen Daten mit Vorsicht behandeln, da wir weder Promotionsabbrecher*innen zu ihren Gründen gefragt haben, noch gefragt haben, ob Promovierende schon einmal darüber nachgedacht haben, die Promotion unfertig zu beenden und warum. Zukünftige Umfragen sollten dies stärker berücksichtigen, um daraus angemessene Präventionsstrategien abzuleiten.

Zufriedenheit und Facetten der Betreuungssituation stehen im Zusammenhang zu Unterstützung durch studentische Hilfskräfte

Abschließend zeigt sich ein Unterschied der Bewertung aller Facetten der Betreuung (Wissenschaftliches Denken; Rahmenbedingung; Beziehung und Gesundheit) zwischen Promovierenden, die auf die Unterstützung einer studentischen Hilfskraft (SHK) zurückgreifen können im Vergleich zu Promovierenden, die keine SHK haben. Gründe dafür sind sehr wahrscheinlich eine damit verbundene Arbeitserleichterung, Wertschätzung auf Beziehungsebene, und die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung, die der wissenschaftlichen Weiterentwicklung insofern dient, als dass schon sehr früh Führungsverantwortung übernommen werden darf.

Limitationen und Ausblick

Während unsere absolute Stichprobengröße zufriedenstellend erscheint, nahmen relativ betrachtet schätzungsweise nur 20–25 % der Promovierenden in der Sportwissenschaft sowie 15 % der Betreuenden an der Umfrage teil. Es sollte weiterhin kritisch angemerkt werden, dass unsere Befragung einigen Selektionsbiases unterliegt: Wie bereits oben diskutiert, ist es denkbar, dass insbesondere Promovierende die Umfrage ausgefüllt haben, die eher unzufrieden oder eher sehr zufrieden mit der Betreuung sind, während auf der Betreuer*innen-Seite

möglicherweise vor allem die Personen teilgenommen haben, denen das Thema Betreuung von Promovierenden sehr am Herzen liegt. Zudem wurden über die wissenschaftsnahen Bewerbungskanäle eher Personen angesprochen, die sich nahe oder noch im Wissenschaftssystem befinden. Kritisch anzumerken ist auch, dass wir nur Personen in unsere Befragung einbezogen haben, die aktuell promovieren oder ihre Promotion bereits abgeschlossen hatten. Dementsprechend sind Promotionsabbrecher*innen nicht berücksichtigt. Da es aufgrund der schlechten Erreichbarkeit schwierig ist, diese Personengruppe in eine entsprechende Befragung einzubeziehen, wäre es zumindest wünschenswert, wenn in zukünftigen Befragungen die Gedanken an einen Promotionsabbruch und die Gründe dafür mit aufgenommen würden.

Aus der Perspektive der Betreuenden wäre es darüber hinaus interessant gewesen, etwas über die selbst wahrgenommene Betreuungskompetenz zu erfahren, also inwieweit sich die Betreuungspersonen überhaupt in der Lage fühlen, den wissenschaftlichen Nachwuchs in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu begleiten. Denn obwohl Professor*innen fachlich außerordentlich kompetent sind, wird bei den Auswahlverfahren nicht zwingend auf Führungsqualitäten geachtet, die auch für eine gute Betreuung unerlässlich sind. Im Sinne des „Train the Trainers“-Ansatzes bieten Hochschulen Weiterbildungsprogramme dazu an. Allerdings ist unklar, wie häufig diese von

Professor*innen tatsächlich genutzt werden. Die Teilnahme an Mentoring-Programmen für Betreuungspersonen oder Tandembetreuungen für erstmalig Betreuende erscheinen ebenfalls sinnvoll und wünschenswert. Und nicht zuletzt sollte diese wichtige Aufgabe mit Anerkennung und Sichtbarkeit

Tab. 1. Korrelationen relevanter Variablen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Alter										
2 Promotionsdauer	0,277									
3 Zufriedenheit mit Betreuung	-0,064	-0,043								
4 wissenschaftliches Arbeiten (HB)	-0,034	-0,068	-0,314							
5 Rahmenbedingungen (HB)	0,757***	0,588***	0,726***	0,378***						
6 Beziehung u. Gesundheit (HB)	0,705***	0,733***	0,332***	-0,311***	0,387***					
7 Klarheit der Anforderungen	0,621***	0,359***	-0,254***	0,436***	0,498***					
8 Dauer bis Termin	0,322***	-0,331***	0,333***	0,603***						
9 Häufigkeit Besprechungen	-0,206**	0,251***	0,323***							
10 Diskussionen hilfreich									-0,416***	-0,217**

Berechnete Korrelationen wurden mit Spearman's rho berechnet* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

belohnt werden (Hillebrand & Leysinger, 2023), wie zum Beispiel mit dem asp-Betreuungspreis der Goldenen Hand.

Fazit

Insgesamt ist es erfreulich, dass die meisten Promovierenden in der Sportwissenschaft eher zufrieden bis zufrieden mit der Qualität ihrer Betreuung sind. Gerade im Hinblick auf die Rahmenbedingungen gibt es jedoch Verbesserungsbedarf: Es wäre wünschenswert, dass Betreuungsvereinbarungen vermehrt zum Einsatz kommen, die inhaltliche und zeitliche Transparenz schaffen und als Grundlage genutzt werden, den Fortschritt der Promotion regelmäßig zu evaluieren und ggf. Anpassungen vorzunehmen. Gleichzeitig kann dies helfen die Klarheit der Anforderungen immer wieder zu verdeutlichen und damit auch die generelle Zufriedenheit und alle Facetten der Betreuungssituation aus Promovierendensicht zu verbessern. Damit einhergehend sind wir der Meinung, dass Betreuer*innen mehr darauf achten sollten, dass Promovierende einen angemessenen Zeitaufwand in ihre Promotion investieren und sie z. B. beim Setzen von Prioritäten unterstützen. Dies scheint insbesondere vor dem Hintergrund relevant, dass Angstsymptome und Depressionen eine hohe Prävalenz unter Promovierenden haben (siehe Metaanalyse von Satinsky et al., 2021). Generell positiv zu bewerten ist auch die Tatsache, dass die „klassische“ 1:1 Beziehung zwischen Doktorand*innen und Doktorvater/-mutter im Sinne einer teilweise aufgebrochen zu sein scheint und neben anderen (inoffiziellen) Co-Betreuer*innen (mit unterschiedlichen Betreuungsaufgaben) auch die Teilnahme an strukturierten Promotions- und Mentoring-Programmen die fachliche und persönliche Entwicklung der Nachwuchswissenschaftler*innen ganzheitlich mitprägen kann.

Literatur

- Beadle, B., Do, S., El Youssoufi, D., Felder, D., Gorenflos López, J., Jahn, A., ... & Weltin, M. (2020). *Being a doctoral researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network survey report*. Abgerufen unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69403-1>
- Belavy, D. L., Owen, P. J., & Livingston, P. M. (2020). Do successful PhD outcomes reflect the research environment rather than academic ability? *PloS one*, 15(8), e0236327.
- Bogle, D., von Bülow, I., & Shykoff, J. (2016). *Maintaining a Quality Culture in Doctoral Education at Research-Intensive Universities*. Abgerufen unter <https://www.leru.org/files/Maintaining-a-Quality-Culture-in-Doctoral-Education-Full-paper.pdf>
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. wbv. Abgerufen unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71763-2>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022). *Empfehlung für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen*. Abgerufen unter https://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf
- dvs (2022). *Empfehlungen zu gelingenden Qualifikationsphasen in der Sportwissenschaft*. Abgerufen unter https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/2020-09-21_dvs-Empfehlungen_Gelingende-Qualifikationsphasen.pdf
- Hillebrand, H., & Leysinger, C. (2023). *LERU's view on holistic doctoral supervision*. Abgerufen unter https://www.leru.org/files/Publications/2023.02.28_LERU-view-holistic-Doctoral-Supervision-full-paper.pdf
- Pyhälto, K., Tikkanen, L., & Anttila, H. (2022). *Summary Report on Doctoral and Supervisory Experience at the University of Helsinki; Reports 95*. Abgerufen unter <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/2145d561-989f-4091-90bd-4e92fb563144/content>
- Satinsky, E. N., Kimura, T., Kiang, M. V., Abebe, R., Cunningham, S., Lee, H., ... & Tsai, A. C. (2021). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph. D. students. *Scientific Reports*, 11(1), 14370.
- Statistisches Bundesamt (2021a). *Statistik der Promovierenden*. Abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (2021b). *Personal an Hochschulen*. Abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile
- Sudeck, G., Oesterhelt, V., & Meyer, I. K. (2007). Promotionsbetreuung in der Sportwissenschaft – Empirische Analysen der Professoren- und Doktorandensicht. *Ze-phir*, 14(1), 10–29.
- Universität Bern (2019). *Doktoratsstudium an der Universität Bern – Umfrage zur Zufriedenheit der Doktorierenden – Ergebnisbericht*. Vizerektorat Entwicklung, Universität Bern. Abgerufen unter <https://hub.dkfz.de/s/LW7RAds6JZHe5NR?dir=undefined&path=%2FLiteratur&openfile=48012694>
- Universität Leipzig (2021). *Supervisor Award der Universität Leipzig*. Abgerufen unter <https://www.ga.uni-leipzig.de/qualitaetsentwicklung/supervisor-award-der-universitaet-leipzig>
- Wisker, G. (2012). *The Good Supervisor. 2nd edition*. Palgrave Macmillan.

Kontakt

- » Jana Müller, Nationales Zentrum für Tumorerkrankungen Heidelberg
E-Mail: Jana.mueller@nct-heidelberg.de
Twitter: @JanaMue11er
Linkedin: Jana Müller
- » Julia Lohmann, Universität Augsburg
E-Mail: Julia.lohmann@uni-a.de
Twitter: @juliamlohmann
- » Gantima Demirsöz, Humboldt-Universität zu Berlin
E-Mail: Gantima.demirsoez.1@hu-berlin.de
Linkedin: Gantima Demirsöz
- » Franz Lautenbach, Humboldt-Universität zu Berlin
E-Mail: Franziska.lautenbach@hu-berlin.de
Twitter: @dr_franzi
Linkedin: Franz Lautenbach

Anforderungssituationen und die Wichtigkeit der Kommunikation während der Promotion – ein Interview mit Dr.in Nicole Flindt

von Nicole Flindt & Jana Müller

Jana Müller: Liebe Nicole, vielen Dank, dass du dir heute Zeit für unser Interview genommen hast. Bevor wir in unsere Thematik einsteigen, möchten wir unseren Leserinnen und Lesern gerne vorstellen, wer du bist und warum du eine wertvolle Quelle für diesen Beitrag bist. Nicole Flindt ist nicht nur Geschäftsführerin des Forschungsreferats an der Pädagogischen Hochschule (PH) Heidelberg, sondern auch zertifizierte Systemische Beraterin der Deutschen Systemischen Gesellschaft. In ihrer leitenden Position an der Graduate School der PH Heidelberg unterstützt sie (angehende) Promovierende und Postdocs neben Stipendien- und vielfältigen Unterstützungsangeboten auch mit systemischer Beratung. Nicole, möchtest du uns noch ein paar persönliche Worte dazu geben, woher du kommst und was dich in deinem beruflichen Alltag sonst noch beschäftigt?

Nicole Flindt: Ich selbst habe meine Promotion an der Universität Heidelberg in Zusammenarbeit mit dem Softwareunternehmen SAS GmbH im Bereich E-Learning absolviert. Dadurch kenne ich aus eigener Erfahrung die Herausforderungen, Berufstätigkeit und Promotion unter einen Hut zu bringen. Meine aktuelle Forschung konzentriert sich auf Neurodidaktik, Online Education, E-Learning und Künstliche Intelligenz für den Unterricht in Schulen und Hochschulen, Hochschulforschung sowie psychische Gesundheit von Promovierenden.

Seit 2021 leite ich u.a. auch das Forschungsprojekt „Mental Health among Students and Doctoral Candidates“ (MeHeDoc), das von der Universität zu Köln und der PH Heidelberg durchgeführt wird.

Jana Müller: Dein umfangreicher Erfahrungsschatz ist zweifellos von großem Wert und wir möchten gerne davon profitieren. Vielleicht kannst du uns für einen Einstieg einmal mit an deine Graduate School an der PH Heidelberg nehmen. Mit welchen Anliegen wenden sich die (angehenden) Promovierenden an dich und deine Kolleginnen?

Nicole Flindt: Die Anliegen und Probleme oder besser ausgedrückt „Anforderungssituationen“, mit denen (angehende) Promovierende sich an uns wenden, sind äußerst vielfältig und können je nach Phase der Promotion unterschiedlich sein. Natürlich ist es zu Beginn eine Hauptaufgabe von uns, Orientierung zu bieten. Hier geht es oft um Fragen, wie beispielsweise die Suche nach einem Promotionsthema, Betreuer oder einer Betreuerin, die Festlegung der Art der Promotion und die Finanzierung der Promotion. Im weiteren Verlauf der Promotion werden andere Themen relevanter wie z. B. das Überwinden von Schreibblockaden, die Kommunikation zwischen Betreuungsperson und Promovierenden sowie die physische und insbesondere psychische Gesundheit der Promovierenden während dieser Qualifikationsphase.

Jana Müller: Lass uns diese exemplarischen Punkte mal nach und nach durchgehen: Wie finde ich ein geeignetes Promotionsthema?

Nicole Flindt: Inhaltlich und fachlich sind für die Suche nach dem geeigneten Promotionsthema natürlich die Fakultäten und die potentiellen Betreuerinnen und Betreuer zuständig. Wir können hier mentale Unterstützung und eine erste Orientierung bieten. Ich sage immer gern „Sie werden jeden Morgen mit Ihrem neuen „Kind“ Promotion aufstehen und abends damit einschlafen – und das über einen sehr langen Zeitraum.“ Daher ist es wichtig, dass Ihnen das Thema gefällt oder besser gesagt, dass es Sie begeistert. Vor dem zeitlichen Hintergrund sollte man sich daher auch die Frage stellen „Bin ich bereit, mich zwei, drei, vier oder sogar fünf Jahre lang mit diesem Thema intensiv zu beschäftigen?“ Das Thema sollte demnach etwas sein, was Sie wirklich mitreißt, denn je größer die intrinsische Motivation ist, desto leichter werden Sie den Weg der Promotion beschreiten.

Jana Müller: Großartig, ich habe ein Thema gefunden, was mich begeistert und von dem ich ausgehe, dass ich auch in drei bis fünf Jahren mindestens noch genauso fasziniert bin wie am Anfang. Wie finde ich denn jetzt eine geeignete Betreuungsperson?

Nicole Flindt: Meiner Meinung nach hängt dies von zwei Hauptfaktoren ab. Zum einen ist der Forschungs-



Folgt uns auf Twitter: [@SpowisNachwuchs](https://twitter.com/SpowisNachwuchs)



schwerpunkt der potenziellen Betreuungsperson natürlich relevant und ob dieser zu ihrem Promotionsthema passt. Informationen hierzu lassen sich beispielsweise auf den Websites der Institute einsehen. Zusätzlich verfügt jede Universität oder Hochschule über eine Forschungsdatenbank, in der entsprechende Informationen zu finden sind. Es ist jedoch nicht nur wichtig, dass die fachliche Übereinstimmung gegeben ist, sondern auch die persönliche Chemie, also die zwischenmenschliche Ebene, sollte stimmen. Ein erstes persönliches Gespräch mit der gewünschten Betreuungsperson zu vereinbaren, ist daher der nächste Schritt. Fragen Sie sich: „Kann ich eine gute professionelle Beziehung zu dieser Person aufbauen und mit ihr über einen längeren Zeitraum zusammenarbeiten? Wie fühlt sich das für mich an?“ Und vor allem auch: Ist es auch ein „Match“ für Ihre potentielle Betreuungsperson in Bezug auf Ihr Thema und Sie. Erst dann können sie miteinander diesen bedeutenden wissenschaftlichen Weg gehen.

Jana Müller: Weniger Bauchgefühl benötigt man wohl bei der Frage, welche Art der Promotion gewählt werden soll: Kumulativ – also publikationsbasiert – oder doch eher der „klassische“ Weg der Monografie?

Nicole Flindt: In der Regel wird zu Beginn der Promotion mit der Promotionsvereinbarung festgelegt, ob man eine publikationsbasierte oder eine monografische Promotion anstrebt. An vielen Universitäten gibt es mittlerweile auch eine Mischform, bei der man ein klassisches Gesamtwerk als Monografie einreicht, aber währenddessen bereits publizieren darf. Das ist natürlich keine Frage des Bauchgefühls, sondern ist oft von den Gegebenheiten der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin abhängig. Dementsprechend ist dies vor al-

lem ein Thema, das direkt mit der Betreuungsperson geklärt werden sollte. Sofern die jeweilige Promotionsordnung es zulässt, kann man seine Anfangsentscheidung auch noch einmal ändern und in eine andere Form wechseln.

Jana Müller: Du hast zu Beginn erwähnt, dass die Finanzierung der Promotion oft eine Anforderungssituation darstellen kann. Was genau ist damit gemeint?

Nicole Flindt: Ja, die Finanzierung einer Promotion ist tatsächlich eine häufige Anforderungs- und auch Stresssituation. Zum einen kann es passieren, dass der/die Promotionsinteressierte zunächst eine Stelle zugesichert bekommen hat, aber dies dann doch nicht klappt. Auf der anderen Seite gibt es Situationen, in denen eine Anschlussfinanzierung in Aussicht stand, aber letztendlich nicht zustande kommt. Um solche potentiell existenziellen Bedrohungen zu vermeiden, ist es wichtig, bereits im Voraus sorgfältig zu planen. Daher beraten wir in der Graduate School viel zum Thema „Plan B“ – also „Was mache ich, wenn meine Finanzierung plötzlich nicht mehr gesichert ist oder mein Promotionsprojekt länger dauert als der Förderzeitraum?“ Besonders wenn eine Promotion bereits begonnen wurde und die Finanzierung nicht mehr gewährleistet werden kann, sollte man sich rechtzeitig zusammen mit Unterstützern wie einer Graduate School Gedanken machen, wie die Finanzierungslücke geschlossen werden kann. Denn es wäre sehr schade, wenn man so viel Zeit und Energie in das Promotionsprojekt investiert hat und es dann einfach verpufft. Das sollte meiner Meinung nach nicht passieren, da Sie bis dahin oft schon viel Zeit und Arbeit investiert haben.

Jana Müller: Jetzt bewegen wir uns bereits von der Orientierungsphase in Richtung aktiver Promotions-

phase. Du hattest zuvor erwähnt, dass Promovierende häufig mit Schreibblockaden zu dir kommen. Wie unterstützt du sie in solchen Fällen?

Nicole Flindt: Am Anfang einer Promotion stellen sich viele Promovierende vor, dass die Promotion ein gerader Weg vom Anfang bis zum Ende ist. Es ist jedoch klar, dass es nicht immer reibungslos verläuft. Deshalb versuchen wir, die Promovierenden von Anfang an fit zu machen, damit sie im Allgemeinen gut mit Belastungssituationen umgehen können – einschließlich Schreibblockaden. Um den Umgang mit solchen Belastungssituationen zu trainieren, bieten wir und auch andere Hochschulen ein Mentales Training speziell für Promovierende an. Wir nutzen beispielsweise das Heidelberger Kompetenztraining, kurz HKT.

IHRE PROMOTIONSZEIT IST EIN
TEIL IHRER LEBENSZEIT.
MACHEN SIE DAS BESTE DARAUS
UND GENIEßEN SIE SIE!

Mit Hilfe des HKT verfolgen wir ein Stufenmodell. Zunächst beschäftigen wir uns theoretisch mit möglichen Stressfaktoren, die im Verlauf einer Promotion auftreten können. Dies können ganz unterschiedliche Dinge sein, wie zum Beispiel eine laute Wohngegend, eine Schreibblockade, die Kombination von Promotion und einem zusätzlichen Job oder die Übernahme von Betreuungsaufgaben, die miteinander vereinbart werden müssen. Im zweiten Schritt suchen wir nach möglichen Ressourcen, sowohl innerhalb der Person als auch in der Umgebung. Ressourcen in der Umgebung könnten beispielsweise Coachings oder Mentoring-Angebote sein, und nicht zuletzt auch Treffen und Vernetzungsmöglichkeiten

ten mit anderen Promovierenden, um sich gegenseitig zu unterstützen. Wenn im Verlauf der Promotion entsprechende Stressfaktoren tatsächlich auftreten, hat man idealerweise bereits eine Lösung parat und muss sich nicht mehr in einer ohnehin stressigen Situation darüber Gedanken machen. Die/Der Promovierende kennt dann schon Strategien und mögliche Anlaufstellen, kann sich selbst helfen und/oder Rat einholen und insgesamt die Situation besser bewältigen.

Mein persönlicher Wunsch wäre es, dass ein solches Training nicht nur zu Beginn der Promotion angeboten wird, sondern regelmäßig aufgefrischt wird.

Um noch einmal spezifisch auf Schreibblockaden einzugehen: Unser Promovierendenkonvent hat aktuell ein Angebot namens „Schreibzeit für Promovierende“ ins Leben gerufen, bei dem sich Promovierende gemeinsam zum Schreiben treffen. Meines Wissens gibt es solche oder ähnliche Programme auch an anderen Hochschulen. Falls nicht, lohnt es sich, danach zu fragen und dies anzuregen oder idealerweise selbst aktiv zu werden und eine solche Gruppe zu gründen!

Jana Müller: Das ist in der Tat etwas, was wir in der dvs-Kommission „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“ immer wieder versuchen: Wir nehmen die Wünsche von Doktoranden auf und bieten entsprechende Angebote auf unserer Plattform an, die unabhängig von bestimmten Universitäten sind. Ein Beispiel dafür sind unsere Coffee Breaks, bei denen

Diskussionen und Vernetzung zu spezifischen Themen stattfinden. Zusätzlich haben wir bereits Statistik-Selbsthilfegruppen angeboten, in denen Menschen zusammenkommen, gemeinsam arbeiten und Fragen klären können. Manchmal reicht es einfach aus, eine Plattform zu haben, von der aus sich etwas weiterentwickeln kann.

Nicole Flindt: Genau das ist es – es geht oft um Hilfe zur Selbsthilfe! Und was ich an diesen Gruppen besonders schätze, ist die Interdisziplinarität und den damit verbundenen Perspektivwechsel sowie die unterschiedlichen Lösungsansätze. Denn plötzlich merkt man, dass man mit einem bestimmten Problem nicht allein auf der Welt und auch nicht allein in seinem Fachgebiet ist. Es gibt auch andere, die ähnliche Anforderungssituationen erleben. Es geht darum, diese Menschen zusammenzubringen. Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass wir dafür nicht weit reisen müssen. Bei uns haben sich in der Graduate School die Promovierenden mit anderen Promovierenden an der Uni zu Köln online vernetzt, nachdem wir als Graduate School den Kontakt hergestellt haben. Alles andere haben sie dann allein organisiert. Wir haben mittlerweile die technischen Tools und können sie nutzen, wenn uns die Möglichkeiten dazu gegeben sind.

Jana Müller: Neben den Schreibblockaden hast du vorhin weiterhin die Kommunikation zwischen Betreuungsperson und Promovierenden als potentielle Anforderungssituation während einer Promotion genannt. Welche Erfahrungen kannst du hier mit uns teilen?

Nicole Flindt: In der Graduate School erfahren wir gelegentlich von Promovierenden, dass z. B. die Erreichbarkeit der Betreuungsperson als schwierig empfunden wird. Gleichzeitig bekommen wir aber auch ähnliche Sichtweisen von den Betreuenden geschildert, dass sie ihre Doktorand*innen nicht „greifen“ können. Probleme der Kommunikation können daher auf beiden Seiten entstehen. Es ist daher wichtig, frühzeitig die Erwartungen an Häufigkeit, Art und Umfang des Austausches bzw. der Betreuung zu klären. Je besser etwas geplant und auch kommuniziert wird, desto besser läuft es eigentlich. Und wie gesagt, hier sind definitiv beide Seiten gefragt: Betreuende und Promovierende sollten sich Gedanken über ihre Erwartungen an ein gelingendes Betreuungsverhältnis machen und diese Erwartungen auch verbal (!) und natürlich in einer Betreuungsvereinbarung schriftlich festhalten. An dieser Stelle endet der Prozess jedoch nicht, denn die gemachten Pläne sollten im Idealfall auch gelebt werden. Ganz wichtig auf Doktorandenseite finde ich auch, diesen Kommunikationsprozess mitzugestalten. Es ist ja schließlich Ihre Promotion. Denken Sie immer daran, dass Sie schon viel mit Ihrem ersten Abschluss erreicht haben und jetzt nach Ihrem Studium einen weiteren Weg in die Wissenschaft absolvieren. Das gebe ich auch immer gerne motivierend mit auf den Weg.

Eine offene und konstruktive Kommunikation ist der Schlüssel, um Missverständnisse zu klären und ein erfolgreiches Betreuungsverhältnis aufzubauen. Darüber hin-



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:
www.facebook.com/SportwissenschaftlicherNachwuchs



aus ist eine offene Kommunikation auf Augenhöhe entscheidend, um wissenschaftlich fundierte Diskussionen führen und die besten Ideen entwickeln zu können.

Jana Müller: Was würdest du Promovierenden ans Herz legen, wenn es dann doch mal hakt zwischen Betreuer*in und Promovierenden?

Nicole Flindt: Aus meiner Sicht versuchen wir alles dafür zu tun, damit es erst gar nicht zu diesem „Haken“ kommt: Die Einrichtung von Promovierendenkonvents, Ombudspersonen und Graduate Schools sind hier wichtige Bausteine. Denn bei Problemen während der Promotionszeit ist es wichtig, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, damit diese Hindernisse nicht den erfolgreichen Abschluss der Promotion gefährden. Es empfiehlt sich, zunächst erstmal das Gespräch mit der/dem Betreuer*in zu suchen. Wenn man dann immer noch das Gefühl hat, hier „hakt“ es, gibt es verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten, die von Promovierenden in Anspruch genommen werden können. Die Wahl hängt immer von der individuellen Situation und der Dringlichkeit einer Lösung ab. Grundsätzlich kann man zunächst mit dem Promovierendenkonvent und damit eigenen Peers vertrauensvoll sprechen, um z. B. eine neue Perspektive zu erhalten. Darüber hinaus sollte man sich an der Hochschule nach Vertrauenspersonen umsehen oder bei Graduate Schools nach möglichen Ansprechpersonen fragen. Auch durch Coaching oder Mentoring können Perspektiven eröffnet werden, da diese Personen oft nicht in die Hochschulsituation involviert sind. Darüber hinaus können sich Promovierende an Ombudspersonen wenden, die als Vermittler fungieren. Diese gibt es an jeder Hochschule.

Die genannten Anlaufstellen können somit als Unterstützung bei der

Entwicklung von Lösungsstrategien für herausfordernde Situationen zwischen Betreuungsperson und Promovierenden verstanden werden. Mit möglichen Lösungsansätzen im Gepäck geht es dann wieder in die Kommunikation mit der Betreuungsperson, um das Problem anzugehen und im besten Fall zu lösen. Solche Gespräche sind je nach Fall nicht immer einfach, aber die oben genannten Anlaufstellen können bei der Vorbereitung helfen.

Abschließend sei noch erwähnt, dass in manchen Fällen ein Wechsel der Betreuungsperson auch eine Lösung sein kann – dies regeln dann die jeweiligen Promotionsordnungen. Auch hierzu können die genannten Anlaufstellen vertrauensvoll beraten.

Jana Müller: Solche zwischenmenschlichen Anforderungssituationen, die Promotion selbst, aber auch von der Promotion losgelöste Faktoren können ihre Spuren hinterlassen. Daher würde ich gern einen letzten, aber sehr wichtigen Punkt ansprechen: Die Gesundheit. Mit welchen Problemen wenden sich Promovierende an dich? Und welche Hilfen gibt es, wenn Promovierende mit gesundheitlichen Problemen zu dir kommen?

Nicole Flindt: Es können vielfältige Probleme im Laufe einer Promotionszeit entstehen, das liegt schon daran, dass die meisten Promotionsen gut vier Jahre laufen und in dieser Zeit wirklich viel passieren kann, was man zu Beginn noch gar nicht absehen kann. Das reicht z. B. von Sehnenscheidenentzündungen kurz vor der Abgabe der Dissertation bis hin zu finanziellen Problemen, (schweren) physischen Erkrankungen, Problemen in der Partnerschaft und generell mentalen Belastungen und Erkrankungen.

Zuerst könnte man sich natürlich die Frage stellen, woher die

Probleme kommen und, was beispielsweise private Probleme mit der Arbeit bzw. der Promotion zu tun haben. Aber egal, woher die Probleme kommen, wenn sie einen direkten Einfluss auf Ihre wissenschaftliche Tätigkeit haben, sollten wir uns die Frage stellen, wie wir hier unterstützen können. Daher unterscheiden wir bei der Problemgenese gar nicht so sehr, sondern versuchen über niederschwellige Unterstützung zu verhindern, dass Promotionen und Promotionsarbeitsverhältnisse abgebrochen werden. So bieten wir neben den HKT-Kursen in der Graduate School auch individuelle Coachings an. Je nach Art des Problems können individuelle Coachings sinnvoller sein, da sie zeitlich unabhängig von Kursplänen durchgeführt werden können. Diese können entweder von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Graduate School durchgeführt werden oder – wenn gewünscht – auch von unserem externen Coaching-Partner. Es gibt jedoch auch Situationen, in denen wir an unsere Grenzen stoßen, insbesondere bei akuten schweren Belastungsreaktionen und manifesten psychischen Erkrankungen. In solchen Fällen regen wir an, entsprechende Beratungs- und Therapiestellen (u.a. die Psychosoziale Beratung der Universität Heidelberg oder über den Hausarzt) aufzusuchen.

Abschließend möchte ich noch erwähnen, dass die mentale Gesundheit erst langsam in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rückt, gerade auch an Hochschulen. Bei unsere Forschungszusammenarbeit mit der Universität zu Köln zum Thema „Mental Health among Students and Doctoral Candidates“ versuchen wir Daten darüber zu erheben, wie sich die seelische Gesundheit Studierender und Promovierender an der Universität zu Köln und an den

Pädagogischen Hochschulen darstellt. Dabei sollen vor allem folgende Frage wie „Von welchen psychischen Belastungen und Erkrankungen sind Promovierende an der Universität zu Köln und an Pädagogischen Hochschulen betroffen?“,

„Unterscheiden sich psychischen Belastungen und Erkrankungen unter Promovierenden unterschiedlicher Forschungsfelder?“ oder auch „Gibt es psychische Belastungen und Erkrankungen, unter denen vor allem Promovierende mit Lehramts-hintergrund leiden?“

Wir wissen aus der Praxis, dass sich viele Promovierende mit „gelegentlichen Gedanken, die Dissertation zu schmeißen“ tragen, aber wie hoch ist die Zahl derer, die auch darüber nachdenkt, sich wegen den Belastungen das Leben zu nehmen? Wir fragen auch danach, welche Unterstützungsmaßnahmen helfen können, psychische Belastungen für Promovierende und Studierende zu reduzieren, damit wir dann schnellstmöglich neue Erstanlaufstellen etablieren oder vorhandene Angebote ausbauen und präserter machen können. Bisher gibt es an den Hochschulen zwar psychosoziale Beratungsstellen, aber in ersten Auswertungen haben wir festgestellt, dass beispielsweise Studierende und Promovierende von Studiengängen, die zu einer

möglichen Verbeamtung führen, solche Anlaufstellen erst gar nicht aufsuchen. Wir vermuten, dass dies mit der Angst vor späteren Problemen bei der Verbeamtung zusammenhängen könnte. Daher sollten alternative, neue Hilfsangebote geschaffen werden.

Jana Müller: Was würdest du nun zum Abschluss für ein Resümee ziehen?

Nicole Flindt: Zum Abschluss möchte ich betonen, wie wichtig es ist, nicht in der Vorstellung von ständigen Problemen stecken zu bleiben, sondern immer zu versuchen, das große Ganze zu sehen. Es ist essenziell, sich bewusst zu machen, dass ein und dieselbe Situation von verschiedenen Personen unterschiedlich wahrgenommen werden kann. Oft liegt die Lösung für Anforderungssituationen bereits in der Kommunikation über diese unterschiedlichen Sichtweisen.

Falls Sie Schwierigkeiten haben, solche kommunikativen Herausforderungen zu bewältigen oder wenn strukturelle oder gesundheitliche Hürden in Ihrer Promotion auftreten, scheuen Sie sich nicht, Unterstützung zu suchen. In diesem Interview haben wir zahlreiche Möglichkeiten zur Unterstützung aufgezeigt, die jenseits des Betreuungsverhältnisses genutzt werden können. Im besten Fall nehmen

Sie diese Möglichkeiten nicht erst dann in Anspruch, wenn Schwierigkeiten bereits aufgetreten sind, sondern präventiv, um auch in unerwarteten Anforderungssituationen handlungsfähig zu bleiben.

Und noch ein Wort zum Schluss: Ihre Promotionszeit ist ein Teil Ihrer Lebenszeit. Machen Sie das Beste daraus und genießen Sie sie!

Jana Müller: Liebe Nicole, ganz herzlichen Dank, dass du deine Erfahrungen mit uns geteilt hast und unseren Leserinnen und Lesern viele wertvolle Tipps mit auf Ihren Promotions- und vielleicht auch Lebensweg gegeben hast.

An dieser Stelle möchte ich auch einen Blick in meine Glaskugel werfen und mich schon jetzt bei Sandra Elisath für die Unterstützung bei der redaktionellen Arbeit an diesem Artikel bedanken.

Kontakt

- » Nicole Flindt, Pädagogische Hochschule Heidelberg
E-Mail: flindt@ph-heidelberg.de
- » Jana Müller, Nationales Zentrum für Tumorerkrankungen Heidelberg
E-Mail: Jana.mueller@nct-heidelberg.de
Twitter: @JanaMue11er
LinkedIn: Jan Müller

Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:
www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/



Promotion PLUS: Der Blick über den Tellerrand

von Melinda Herfet & Susanne Tittlbach

DU KANNST ERST ABBREMSEN,
WENN DU VORHER FAHRT AUF-
GENOMMEN HAST.

GERD DE LEY (*1944)
FLÄMISCHER SCHAUSPIELER UND APHORISTIKER

Die Promotionsphase ist eine anspruchsvolle und herausfordernde Zeit für Promovierende. Sie haben die Chance, durch ihre Forschung, Lehre und praktische Arbeit zur Verbesserung der sportlichen Leistung, Gesundheit und Lebensqualität verschiedenster Menschen beizutragen. Doch um erfolgreich zu sein, braucht es mehr als nur die Arbeit an der eigenen Promotion. Es erfordert auch die Bereitschaft, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und sich kontinuierlich weiterzubilden. Neben den durch das konkrete Dissertationsthema notwendigen Fach- und Forschungskompetenzen sind Schreib-, Präsentations- und Lehrfähigkeiten genauso bedeutsam wie ein gutes Zeit- und Selbstmanagement sowie soziale Kompetenzen für Netzwerkaufbau und Durchführung von Teamarbeiten.

Betreuungsverhältnisse während der Promotionsphase sollten all diese Herausforderungen anstoßen können, damit Promovierende erfolgreich, aber auch motiviert und gesund durch die Promotionsphase gelangen. Der Betreuungsprozess ist an vielen Universitäten über Promotionsordnungen und zunehmend detailliertere Betreuungsvereinbarungen geregelt. Wie die konkrete Zusammenarbeit zwischen Betreuenden und Promovierenden aussieht, wird jedoch meist persönlich geklärt, ebenso wie Häufigkeit und Rhythmus persönlicher Treffen oder Präsentationen von Zwischenergebnissen. In die-

sem Artikel möchten wir daher die Bedeutung von Weiterbildung und des ehrenamtlichen Engagements in der Sportwissenschaft nahelegen und ermutigen, im eigenen Betreuungsverhältnis immer wieder Eigeninitiativen zu ergreifen.

Neben dem meist von Beginn an bestehenden Betreuungsverhältnis mit dem Doktorvater oder der Doktormutter gibt es viele Möglichkeiten zur Weiterqualifikation und das Hinzuziehen weiterer Expert*innen. Hierfür gibt es verschiedenste Angebote zur Förderung des speziellen Fachwissens über das eigene Promotionsthema, des generellen wissenschaftlichen Fachwissens, der Persönlichkeit und des Aufbaus eines eigenen Netzwerks. Diese Angebote finden sich sowohl intern als auch extern der eigenen Institutionen. Daran orientiert werden im Folgenden eine Reihe an Möglichkeiten vorgestellt, die sich aus unserer Sicht zur Ergänzung des

Betreuungsverhältnisses zwischen Betreuenden und Promovierenden für eine Förderung von Forschungs- und Lehrkompetenzen sowie Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement sehr gut eignen (Übersicht Abb. 1). Diese Empfehlungen beruhen auch auf den Erfahrungen aus dem bestehenden Betreuungsverhältnis der beiden Autorinnen – sie zeichnen den gemeinsamen Betreuungsweg quasi etwas nach.

Graduiertenschulen und -zentren

Die ersten Kontakte beim Start in das Leben als Wissenschaftler*in sind mit Doktormutter oder vater und den Personen im zugehörigen Arbeitsbereich bzw. der Forschungsgruppe. Sobald ein erstes Zurechtfinden und Vertrautwerden mit den Inhalten und Methoden sowie den Gepflogenheiten der jeweiligen Einrichtung geschehen ist, bietet es sich an, innerhalb der

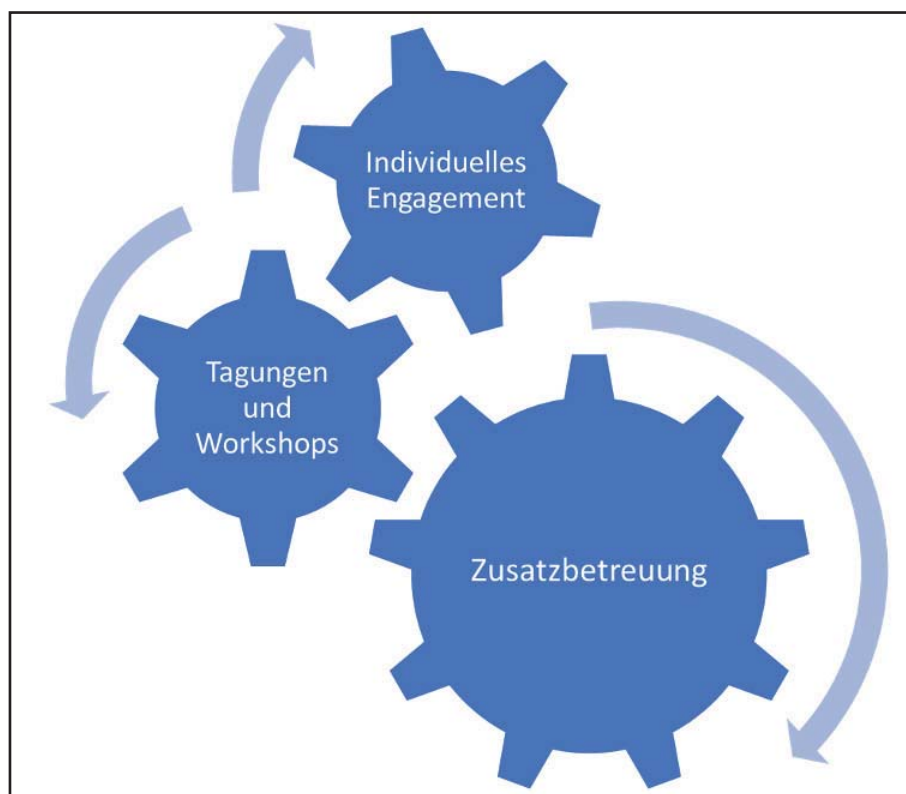


Abb. 1. Übergeordnete Bereiche, die die Möglichkeit bieten, während der Promotion über den Tellerrand zu blicken.

eigenen Institution „über den Tellerrand“ zu blicken. Viele Universitäten bieten Graduiertenschulen an, in denen sich Promovierende und Postdocs fächerübergreifend miteinander vernetzen können und ihnen eine interdisziplinäre Ausbildung geboten wird. Diese Graduiertenschulen sind im Wesentlichen auf das System universitärer Graduate Schools ausgerichtet, die sich in vielen Ländern der Welt etabliert haben. Nach Einschreibung bei der Graduate School ermöglicht diese den Promovierenden die Teilnahme an verschiedenen Forschungsprojekten und programmen, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterzuentwickeln. Graduiertenschulen bieten auch oft finanzielle Unterstützung wie Stipendien und Forschungsassistent*innenstellen sowie umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten an und sind somit eine hervorragende Möglichkeit, um akademische Ziele zu erreichen und Karrierechancen in der Wissenschaft zu verbessern.

Stärker an die jeweiligen Fächer angebunden sind Graduiertenzentren und darin enthaltene Promotionsprogramme. Diese bieten jungen Wissenschaftler*innen strukturierte, die Forschungsarbeit begleitende Weiterbildungen und organisierte Betreuung mit fachlicher, oft interdisziplinärer Ausrichtung. Neben der Bearbeitung der Forschungsfrage bieten derartige Programme meist zusätzliche Kurse zu wissenschaftlichem Arbeiten und Lehre an und ermöglichen Promovierenden die Teilnahme an (interdisziplinären) Seminaren. Durch diese Programme sollen sowohl eine systematische und intensive Betreuung als auch ein sozialer Austausch zwischen Professor*innen der beteiligten Fachbereiche und den Promovierenden gefördert werden.

Ko-Betreuung

Die Möglichkeiten der Ko-Betreuung (z. B. Zweitbetreuung) werden

sehr unterschiedlich genutzt. Bei dem einen ist Doktormutter bzw. -vater die gesamte Betreuungsphase über die Hauptbetreuungsperson und der/die Zweitbegutachtende wird erst gegen Ende der Arbeit hinzugezogen, bei anderen wird der/die Zweitbegutachtende oder weitere Betreuungspersonen bereits sehr frühzeitig im akademischen Prozess der Entstehung der Dissertation einbezogen und diese nehmen eine prozesssteuernde Funktion wahr. Die Gründe für einen frühzeitigen Einbezug weiterer Betreuenden sind vielschichtig, z. B. das Bearbeiten eines interdisziplinären Forschungsthemas, der Wunsch nach internationalen Perspektiven oder das Aneignen weiterer methodischer Möglichkeiten. Das Hinzuziehen weiterer Betreuungsexpertise kann jedoch für den Erfolg der Dissertation sowie die weitere wissenschaftliche Karriere sehr förderlich sein.

Bei einer interdisziplinären Betreuung werden mehrere akademische Betreuende aus verschiedenen Disziplinen zusammengebracht, um den Promovierenden Unterstützung aus verschiedenen wissenschaftlichen Perspektiven bieten zu können. Interdisziplinäre Betreuung macht z. B. dann besonders Sinn, wenn das Forschungsthema interdisziplinär betrachtet werden oder wenn Forschungsmethoden aus anderen Wissenschaftsdisziplinen angewendet werden sollen. Die Ko-Betreuung kann innerhalb der eigenen Universität erfolgen, aber auch mit Betreuungspersonen von anderen nationalen oder internationalen Universitäten oder Forschungseinrichtungen. Ko-Betreuung kann auch institutionell verankert sein, z. B. durch Thesis Advisory Committees, Mentoring- und Coaching-Programme, oder Joint-PhD- bzw. Cotutelle-Programme:

Thesis Advisory Committee (TAC): In Absprache mit der erstbetreuenden Person können weitere For-

schende aus für die Erstellung der Promotion notwendigen Fachbereichen in den Betreuungsprozess im Sinne eines (bei Habilitationen oft üblichen) Fachmentorrats einbezogen werden. Vorgaben der jeweils gültigen Promotionsordnung sind zu beachten. Im Laufe der Promotionszeit werden üblicherweise mehrere sog. TAC-Meetings abgehalten, die darauf abzielen, den Fortschritt des Forschungsprojekts zu überwachen, hinsichtlich des weiteren Prozesses zu beraten, Herausforderungen zu identifizieren und Lösungen für diese zu entwickeln. Ein TAC kann dazu beitragen, die Qualität und Integrität des Forschungsprojekts sicherzustellen, indem es die Beteiligung und Überwachung von Experten im Fachbereich fördert.

Joint-PhD- bzw. Cotutelle-Programme: Bei dieser Form von Kooperationsprogrammen haben Promovierende die Möglichkeit, eine internationale, gemeinsame Doktorarbeit zu verfassen. Dies bedeutet, dass Promovierende an zwei Universitäten immatrikuliert sind, von mindestens einer betreuenden Person in jedem Land betreut wird und schließlich mit zwei Urkunden und einem offiziellen Titel abschließt. Die Forschungsvorhaben innerhalb des Promotionsprojektes können sich hierbei auf beide Universitäten verteilen. So könnten beispielsweise bei einer kumulativen Dissertation die ersten Beiträge und Datenerhebungen an der Hauptuniversität erarbeitet und die folgenden Datenerhebungen an der Partneruniversität durchgeführt werden. Auch die Option der Lehrerfahrung und zusätzliche Weiterbildungsangebote an der Partneruniversität werden unterstützt. Dies erlaubt ein (inter-)nationales Netzwerk, mehr Expertise in Forschung und Lehre, das adäquate Nutzen der universitären Ausstattungen, mehr potenzielles Individualbudget durch Förderinstitutionen an beiden Universitäten, Auslandserfahrung und vieles mehr.

Über das konkrete Promotions- bzw. Postdoc-Projekt hinausgehend haben Mentoring-Programme einen großen Mehrwert: Hier wird der Wissenstransfer zwischen Erfahrenen (Mentor*in) und weniger Erfahrenen (Mentee) gefördert, die jedoch in keinem Betreuungsverhältnis zueinander stehen. Oftmals ist der/die Mentor*in auch aus einer anderen Wissenschaftsdisziplin als der-/diejenige des Mentees. Eine gewisse inhaltliche Nähe ist jedoch von Vorteil. Ziel der Mentoring-Beziehung ist die Persönlichkeitsentwicklung und Karriereförderung über eine festgelegte Zeitspanne der Mentees. Im Mittelpunkt steht eine persönliche Beratung durch die Vermittlung von Erfahrungen und informellem Wissen. Rein fachliche Beratungen sind eher nachrangig. Zwischen Mentee und Mentor*in wird eine Vereinbarung über das Ziel erstellt. Vielfach werden Mentoringprogramme fachübergreifend von der eigenen Universität, z. B. Graduate School oder Chancengleichheit, aber auch spezifisch für die Sportwissenschaft von der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“, angeboten. Während Mentoring-Programme eher als allgemeine, etwas länger andauernde Begleitung von Karriereestufen einzuordnen sind, sind Coaching-Programme meist eher kurzfristigerer Natur. Hierbei unterstützen Coaches in Einzelgesprächen junge Wissenschaftler*innen, die vor Herausforderungen oder sogar Konfliktsituationen stehen. Ziel ist die Erweiterung der Perspektiven und Selbstreflexion des jungen Wissenschaftlers bei der Lösung der Herausforderungen.

Weiterbildungsangebote innerhalb der eigenen Institution

Die Augen von Promovierenden, die nach weiteren Zusatzqualifikationen suchen, sind oftmals automatisch auf Angebote außerhalb der

eigenen Institution gerichtet. Dies ist insofern verständlich, als dass man sich – im besten Fall – intern durch eine gute Betreuungssituation ausreichend gefordert und gefördert fühlt. Es ist allerdings zu betonen, dass das interne Angebot für Angehörige der Institution oftmals sehr attraktiv ist, besonders auch was die entsprechenden Ressourcen angeht. Keine Teilnahmegebühr, keine Reisekosten, kein Urlaubsantrag, mehr Flexibilität. Die Weiterbildungskurse der Universitäten decken oftmals alle Dienstleistungen der Universität auf allen Fachgebieten ab und können je nach Interessen (spontan) von Promovierenden und Postdocs besucht werden. Besonders hilfreich für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind hochschuldidaktische Fortbildungen (z. B. Wissenschaftskommunikation, Schreibberatung, Zeitmanagement), Kurse zu Datenanalyse und statistischen Methoden (z. B. R, Bayessche Statistik, Messmethoden) oder Angebote zur Förderung der Karriereentwicklung (z. B. Führungskompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung, Zielsetzung).

Öffentliche Veranstaltungen

In den Scientific Communities gibt es eine ganze Reihe an Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Um über diese Bescheid zu wissen, ist ein „Should-have“ für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs der SPORTWISS-Verteiler der Uni Bochum (<https://lists.ruhr-uni-bochum.de/mailman/listinfo/sportwiss>), über den viele öffentlich zugängliche Veranstaltungen rund um Sportwissenschaft, wie kostenlose Webinare, Workshops, oder Kurse, aber auch spezifische Angebote, wie z. B. Summer Schools, Nachwuchstagungen und internationale Konferenzen, die unabhängig von der eigenen Institutionszugehörigkeit wahrnehmbar sind, beworben werden.

Eine Summer School ist ein kurzes, intensives akademisches Programm, das normalerweise während der Sommermonate angeboten wird. Es richtet sich an akademische Nachwuchskräfte und bietet ihnen die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in einem bestimmten Fachbereich zu vertiefen. Summer Schools bieten normalerweise Vorlesungen, Workshops, Diskussionen und praktische Übungen, um die Teilnehmer auf den neuesten Stand in ihrem Fachbereich zu bringen. Die Teilnehmenden können auch die Gelegenheit nutzen, mit anderen Gleichgesinnten und akademischen Fachleuten aus der ganzen Welt in Kontakt zu treten und ihr Netzwerk zu erweitern. Summer Schools sind eine großartige Möglichkeit, akademisches Wissen und praktische Fähigkeiten zu erwerben und bieten den Teilnehmer*innen auch die Möglichkeit, ihre Karriere-möglichkeiten zu erkunden und zu verbessern.

Nachwuchstagungen und -workshops: Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Institution gibt es Weiterbildungsangebote, die speziell auf den wissenschaftlichen Nachwuchs zugeschnitten sind. Zwar gibt es bei solcher Art Veranstaltungen immer Vergünstigungen für Vereins- und Institutionsmitglieder, jedoch ist das Angebot grundsätzlich für alle Promovierenden offen. Diese speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelten und durchgeführten Veranstaltungen haben zum Ziel, den Nachwuchsforschenden die Möglichkeit zu geben, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren, zu diskutieren und konstruktives und wohlwollendes Feedback von erfahrenen Fachkolleg*innen zu erhalten. Diese Tagungen bieten auch eine Plattform für den Austausch von Ideen und Erfahrungen, sowie für die Zusammenarbeit mit anderen Nachwuchsforschenden. Die Teilnehmer*innen

können Workshops, Vorträge und Diskussionen besuchen, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in ihrem Fachgebiet, aber auch darüber hinaus, zu vertiefen. Akademische Nachwuchstagungen sind eine wichtige Möglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Netzwerke zu erweitern und Kontakte zu Fachkolleg*innen und Mentor*innen zu knüpfen. Oftmals tut es einfach gut, durch die Vorträge anderer Promovierender mitzubekommen, dass jede*r in dem Prozess der Erstellung einer Dissertation vor Herausforderungen steht, wie Lösungsansätze aussehen können und, dass diese oftmals großes Durchhaltevermögen erfordern.

(Inter)nationale Konferenzen: Für ein Ankommen in der Scientific Community ist die Teilnahme an Konferenzen überaus wichtig und ein weiterer Schritt auf Weiterbildungsebene der Promovierenden. Hierbei kann man sich über die neuesten Entwicklungen und Forschungsergebnisse in seinem Fachbereich informieren und mit anderen Fachleuten vernetzen. Die Auswahl der passenden und notwendigen Tagungen sollte jedoch in Absprache zwischen Betreuenden und Promovierenden stattfinden, um mit der Teilnahme auch einen Mehrwert für die wissenschaftliche Karriere zu schaffen. Das aktive Vorstellen der eigenen Forschungsarbeit, das Einholen von Feedback zum eigenen Forschungsthema, das persönliche Präsentieren als auch das soziale Vernetzen sind wichtige Prozessschritte im Rahmen einer Qualifikationsarbeit. Hierbei kann man sehr gut lernen, wie Forschungsergebnisse aufbereitet werden müssen, wie man sich (kritischen) Fragen anderer stellen kann und wie die eigenen Forschungsergebnisse in die Ergebnisse und Erkenntnisse anderer eingeordnet werden können. Das i-Tüpfelchen auf der öffentlich zugänglichen

Weiterbildungstorte sind schlussendlich eigene Präsentationen auf internationalen Konferenzen des eigenen Fachgebietes.

Lehrveranstaltungen und Supervision

Ein wichtiger Schritt, sich selbst und die eigene Vita weiter zu stärken, ist das Durchführen von Lehrveranstaltungen und Supervisionen. Durch die Aufnahme von Lehrtätigkeiten, besonders von interaktiven Lehrveranstaltungen, wie Seminare oder Theorie und Praxis der Sportarten und Bewegungsfelder, können sich Promovierende hinsichtlich ihrer methodisch-didaktischen Kompetenzen, aber auch in inhaltlichen und damit wissenschaftlichen Kompetenzen sowie dem Präsentieren vor Studierendengruppen weiterentwickeln. Zusätzlich können meistens – angepasst an die bereits vorhandene akademische Erfahrung – Betreuungsfunktionen bei Bachelor-, Master- und Zulassungsarbeiten übernommen werden. Diese helfen, das eigene Betreuungsverhältnis besser zu verstehen, aber auch die eigenen Führungskompetenzen weiterentwickeln zu können. Darüber hinaus kann der direkte Austausch mit Studierenden auch eine stetige Wissensgenerierung darstellen. Es ist wichtig, sich stets daran zu erinnern, dass Dozierende genauso von Studierenden lernen können, wie umgekehrt.

Externe Institutionen

Oftmals fängt die Suche nach Austausch und Netzwerk direkt zu Beginn des Promotionsverhältnisses an. „Jetzt, als Promovend*in, überleg mal Mitglied bei XY zu werden“, welche Betreuenden raten das dem Nachwuchs nicht. Ergänzt wird dieser Rat oft durch eine Fülle an Flyern, Informationsheftchen und Werbegeschenken, die beim Promovierenden ankomen.

Es geht dabei um Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Einrichtungen, wie national – hier stellvertretend mit dem Ze-phir aufgezeigt – die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs) oder beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (DGSP), oder international die European Federation of Sport Psychology (FEPSAC) und European Society of Biomechanics (ESB).

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs kann die ausgewählte Mitgliedschaft in verschiedenen Institutionen eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen, darunter:

- » Zugang zu Ressourcen: Als Mitglied in verschiedenen Institutionen kann der wissenschaftliche Nachwuchs Zugang zu einer Vielzahl von Ressourcen erhalten, einschließlich Bibliotheken, Forschungsdatenbanken, Laboreinrichtungen und anderen wissenschaftlichen Geräten.
- » Finanzielle Förderungsmöglichkeiten: Auch finanziell wollen die Institutionen unterstützen, indem beispielsweise Begünstigungen für Veranstaltungen und Fortbildungen gegeben werden können.
- » Vernetzungsmöglichkeiten zu anderen Wissenschaftlern und Forschern, die ebenfalls auf dem gleichen Gebiet tätig sind, wie z. B. in Forschungsgruppen, auf Konferenzen oder auf institutsinternen Veranstaltungen.
- » Karriereentwicklung: Als Mitglied in verschiedenen Institutionen kann der wissenschaftliche Nachwuchs an Karriereentwicklungsprogrammen und Workshops teilnehmen, die dabei helfen, berufliche Fähigkeiten zu verbessern und sich auf die Karriere vorzubereiten.

Ehrenamtliches Engagement

Zusätzlich kann sich natürlich nicht nur durch ausgeschrieben

Angebote, welche oftmals in Zertifikaten oder anderen Qualifikationsurkunden resultieren, sondern auch durch eigenes freiwilliges Engagement weitergebildet werden. Ziel ist es, vollständig in der wissenschaftlichen Community anzukommen, durch den Austausch von Wissen und Erfahrungen voneinander zu lernen und das eigene Potenzial voll auszuschöpfen. Hierbei ist im Kontext des Ze-phir die dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ wohl das am passendsten hervorzuhebende Beispiel. Der Sprecherrat der Kommission besteht ausschließlich aus ehrenamtlichen Nachwuchswissenschaftler*innen und bedient unter anderem die Idee der Wissensvermittlung vom und für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hierdurch bekommt man Einblick in diverse Bereiche auf allen Ebenen rund um die Sportwissenschaft. Man erlebt, was es

heißt, Wissenschaftskommunikation zu leisten, Studiengänge mitzugestalten, Nachwuchsforschung zu fördern, Veranstaltungen zu planen und durchzuführen, Netzwerke und Kooperationen zu bilden, auch auf wissenschaftspolitischer Ebene mitzureden und in der wissenschaftlichen Community anzukommen.

Fazit

Um in der Wissenschaft erfolgreich zu sein, ist es notwendig, sich kontinuierlich weiterzubilden, um neues Wissen zu erlangen, aktuelle Trends zu verfolgen und das Fachwissen zu erweitern. Die hier aufgezeigten zusätzlichen Aktivitäten sollen bei diesem Weg unterstützen und für die Zukunft als Forschende und Lehrende von Nutzen sein. Aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten ist bestimmt für jede*n etwas dabei! Zur schnell-

en Übersicht haben wir ein Cheat-Sheet erstellt (siehe Abb. 2), dass die ein oder andere Pinnwand sicher gut schmücken und gleichzeitig auf einen Blick informieren kann.

Wir wünschen Euch viel Erfolg auf Eurem Weg in der Sportwissenschaft!

Kontakt

- » Melinda Herfet, Universität Bayreuth & Deakin University Melbourne
E-Mail: Melinda.herfet@uni-bayreuth.de
Weitere: <https://linktr.ee/melindaherfet>
- » Susanne Tittlbach, Universität Bayreuth
E-Mail: Susanne.tittlbach@uni-bayreuth.de
Twitter: @SusanneTittlba1
Linkedin: Susanne Tittlbach

DER BLICK ÜBER DEN TELLERRAND HINAUS

Neben dem Betreuungsverhältnis mit dem Doktorvater oder der Dokormutter gibt es viele Möglichkeiten der Weiterqualifikation, Weiterbildung sowie Heranziehung zusätzlicher Expert*innen

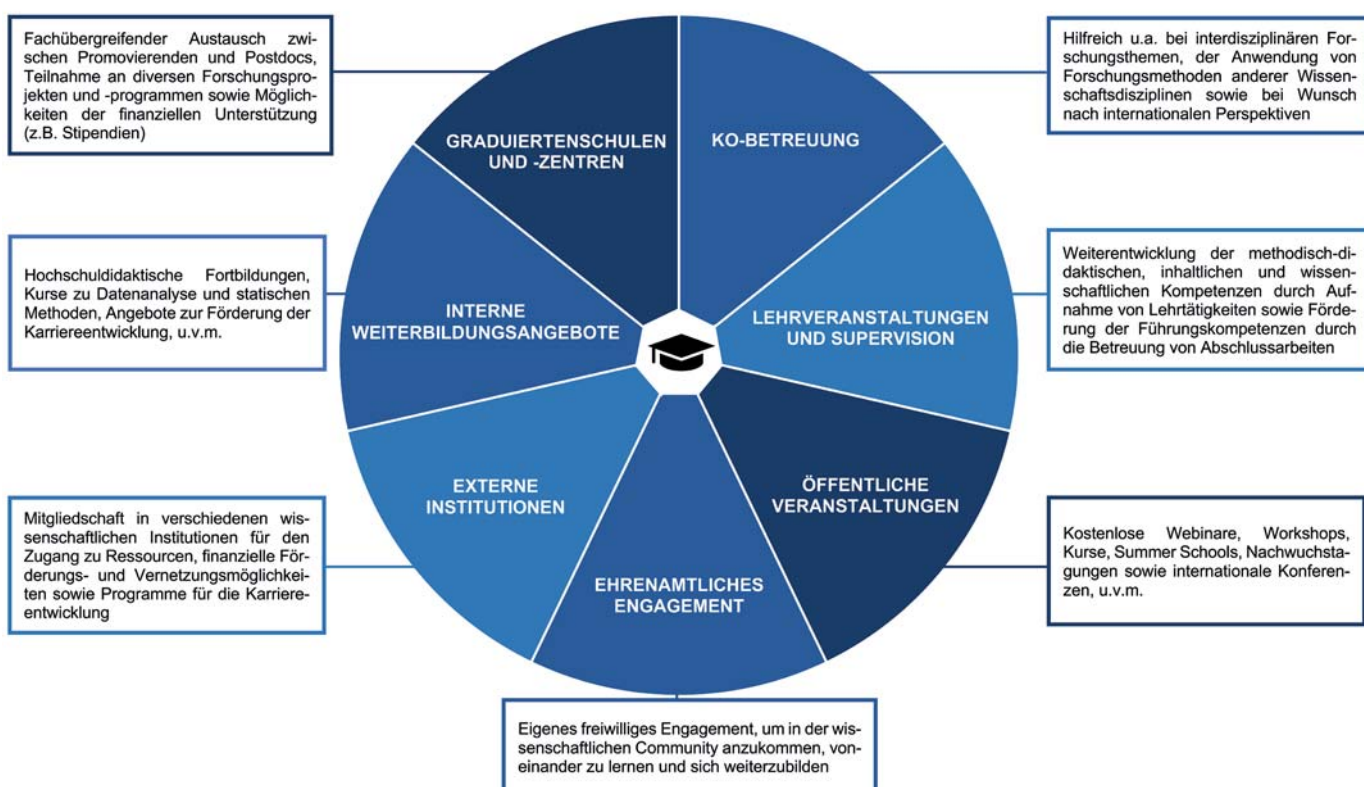


Abb. 2. Cheat-Sheet zur schnellen Übersicht über Weiterentwicklungsmöglichkeiten während der Promotion.



movisens



For those who care about quality

- Experience Sampling
- Activity Monitoring
- Stress Monitoring
- Sleep Monitoring
- Sedentariness Monitoring

**Interactive
Ambulatory
Assessment**

movisens GmbH
Augartenstraße 1
D-76137 Karlsruhe
Tel: +49 721 381344 -0
info@movisens.com



 SCAN ME



Student Project

Studentische Projekte sorgen häufig dafür neue Fragestellungen zu untersuchen. **Movisens** hat sich zum Ziel gesetzt Studierende bei der Umsetzung Ihrer Projekte im Bereich des Ambulanten Assessments und mobilen Monitorings zu unterstützen und zu fördern. Hierzu bieten wir die Möglichkeit sich für kostenfreie studentische Projekte zu bewerben. Gleichzeitig kann jedes genehmigte und erfolgreich abgeschlossene Vorhaben bei unserem jährlichen "Student Project of the Year Award" teilnehmen und attraktive Preise gewinnen.

Nachwuchsförderung

Gut qualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs ist eine Voraussetzung, um Forschungskompetenz, Innovationsfähigkeit und die akademische Ausbildung nachhaltig zu sichern. Um diese Ziele umzusetzen, fördert **movisens** zahlreiche Programme zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Als mit der Wissenschaft eng verbundenes Unternehmen trägt **movisens** so zur Verbreitung der Forschungsmethode des Ambulanten Assessments bei und macht damit deutlich, wie wichtig qualifizierte Mitarbeitende und praktische Erfahrungen in der Anwendung von Forschungsmethoden in der Wissenschaft sind. Damit leistet **movisens** einen langfristigen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.



Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler*Innen

movisens unterstützt regelmäßig Partner bei der Durchführung von Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Workshops, Webinare und finanzielle Unterstützung. Somit vermitteln wir den Studierenden aktuelles Wissen für ihre Planung und Durchführung der Studien sowie praktische Hilfestellung bei der Umsetzung von technologischen Forschungsansätzen. Bei der jährlichen Haupttagung des dvs bieten wir exklusive Workshops zu Themen des Ambulanten Assessments an. Zudem fördert **movisens** die ASP Nachwuchstagung, die Nachwuchswissenschaftler*Innen aus dem Bereich der Sportpsychologie einen wissenschaftlichen Austausch, soziales sowie sportliches Programm bietet.

Aus Verein & Kommission

Ein Teil der Kommissionsarbeit besteht aus dem erfolgreichen Mentoring-Programm, welches sich bereits in der zweiten Runde befindet. Hierzu soll nachfolgend ein Zwischenbericht für den Jahrgang 2022 bis 2023 erfolgen.

Als Reaktion auf die Erhebung der Fortbildungsbedarfe des sportwissenschaftlichen Nachwuchses aus dem letzten Ze-phir (Baumann & Fiedler, 2023), in welcher Handlungsempfehlungen und Um-

setzungsvorschläge vorgestellt wurden, wurden kontinuierliche Coffee-Breaks sowie Selbsthilfegruppen speziell für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs ins Leben gerufen. Diese Initiativen zielen darauf ab, gezielt Unterstützung zu bieten.

Darüber hinaus wurden zwei sehr erfolgreiche Veranstaltungen sowohl für Promovierende (Methodenworkshop Schreibwoche) als auch für Postdocs (Nachwuchsakademie

Sportwissen.schafft.Kommunikation) durchgeführt.

Schließlich laufen gerade auch die Verfahren für den dvs-Promotionspreis, gefördert vom Hofmann-Verlag und den dvs-Nachwuchspreis, gefördert von der Friedrich-Schleich-Gedächtnis-Stiftung. Diese werden im Rahmen des 26. Sportwissenschaftlichen Hochschultags der dvs in Bochum präsentiert und die Gewinner gekürt.

Zwischenbericht zur zweiten Runde des dvs-Mentoring-Programmes – Jahrgang 2022-2023

von Jelena Krafft, Karlsruher Institut für Technologie; Jana Müller, Nationales Centrum für Tumorerkrankungen Heidelberg; Christian Hübner, Bergische Universität Wuppertal; Philipp Baumert, Technische Universität München; Alexandra Ziegeldorf, Universität Leipzig; & Julia Hapke, Universität Koblenz

Nach dem erfolgreichen Abschluss des dvs-Mentoring-Programms 2020-2021 wurde im März 2022 mit dem Hochschultag in Kiel der zweite Durchgang gestartet. Das Organisationskomitee des Mentoring-Programms bildete im Vorfeld aus einer Vielzahl von Bewerbungen passende 23 Mentoring-Tandems, jeweils bestehend aus einem/einer erfahrenen Wissenschaftler*in und einem/einer Nachwuchswissenschaftler*in. Über einen Zeitraum von 18 Monate wurde diesen Tandems der Raum geschaffen, um Themen wie Karriereplanung, formelle und informelle Strukturen sowie die „Spielregeln“ des Hochschulsystems, Netzwerkbildung und weitere für die Tandems relevante Themen zu besprechen und auf diese Weise individuelle „Roadmaps“ für die Mentees zu erarbeiten. Nach etwa der Hälfte der Programmlaufzeit wurde Ende des Jahres 2022 eine Zwischenevaluation durchgeführt, um die aktuelle Zufrieden-

heit mit dem Programm sowie die bisherige Zielerreichung der Mentees abzufragen. Zudem wurden in Vorbereitung auf die nächste Ausschreibungsphase (ab Oktober 2023) Optimierungsvorschlä-

ge gesammelt, um das Programm in Zukunft noch gewinnbringender zu gestalten. An der Zwischenevaluation nahmen 23 Mentees sowie 22 Mentor*innen teil. Die Datenerhebung erfolgte online mittels SoSci

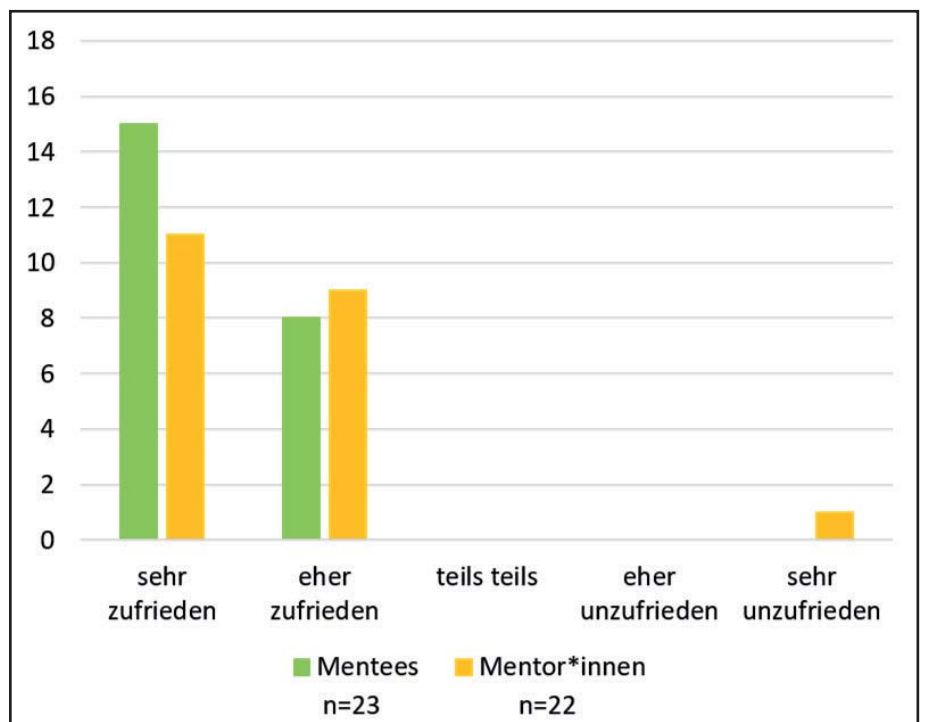


Abb.1a. Darstellung der Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm.

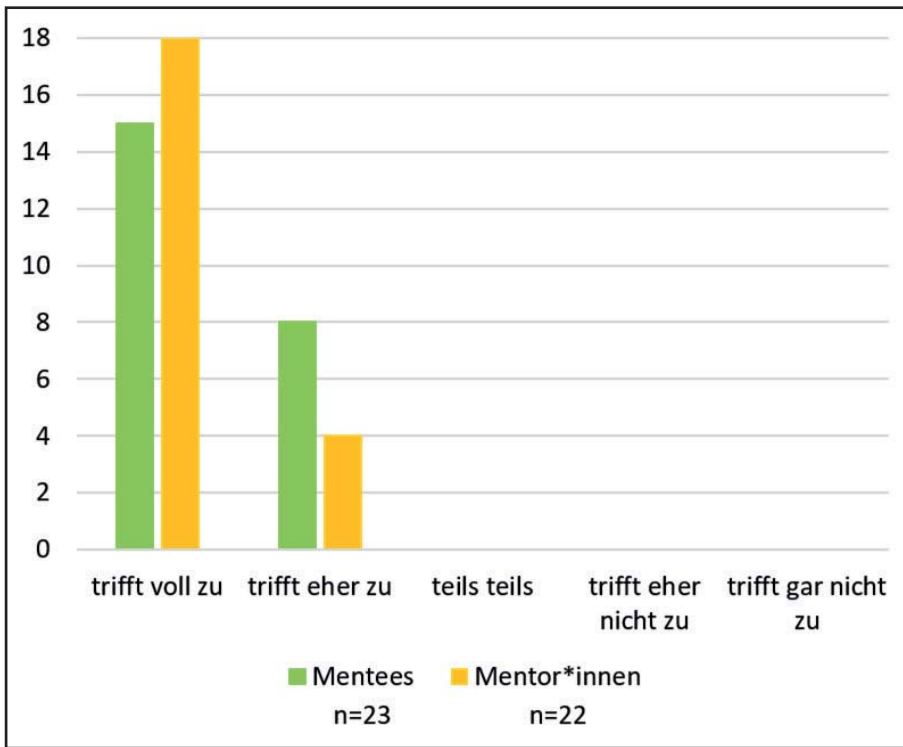


Abb. 1b. Darstellung der Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung.

Survey. Im Fragebogen wurden sowohl offene als auch geschlossene Fragen verwendet.

Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem bisherigen Verlauf des Programms sowie die Zufriedenheit mit der Mentee-Mentor*in-Beziehung wurden mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala erfasst. Die Abstufungen können Abbildung 1a entnommen werden. Alle befragten Mentees gaben an,

mit dem Programm bisher „eher zufrieden“ (n = 8) bzw. sogar „sehr zufrieden“ (n = 15) zu sein. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Mentor*innen: 11 Mentor*innen sind mit dem Programm bislang „sehr zufrieden“ und 9 Mentor*innen gaben an, „eher zufrieden“ zu sein. Ein*e Mentor*in gab an, aktuell „sehr unzufrieden“ zu sein. Die Mentoring-Beziehung wurde sowohl von Mentees als auch Mentor*innen durchweg gut bewertet („Ich bin mit meiner Mentoring-Beziehung zufried-

den“; „trifft voll zu“ bei 15 Mentees und 18 Mentor*innen; „trifft eher zu“ bei 8 Mentees und 4 Mentor*innen).

Die Mentees wurden zudem gefragt, ob sich ihre bisherigen Erwartungen an das Mentoring-Programm erfüllt haben (siehe Abb. 1b). Für 11 Mentees trifft diese Aussage „voll zu“, für 7 Mentees trifft die Aussage „eher zu“, während eine Person der Aussage gegenüber neutral gestimmt war („teils teils“). Zur offenen Abfrage, welche Erwartungen sich bislang erfüllt haben, wurden folgende Punkte häufiger genannt: Objektive Ansprechpartner*innen, guter Austausch, Analyse von Stärken und Schwächen, persönlich Weiterentwicklung, Motivation. Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation waren einige Erwartungen noch nicht erfüllt, u.a. face-to-face Meetings mit dem/der Mentor*in, die Umsetzung gemeinsamer Forschung, sowie Ideen für die weitere Karriereplanung.

Sowohl die Mentees als auch die Mentor*innen hatten in der Umfrage die Gelegenheit, über freie Angaben Ideen zu äußern, wie sich ihre Zufriedenheit mit dem Programm weiter gesteigert werden könnte. Die Ideen werden in den Optimierungsvorschlägen am Ende dieser Auswertung zusammengetragen.

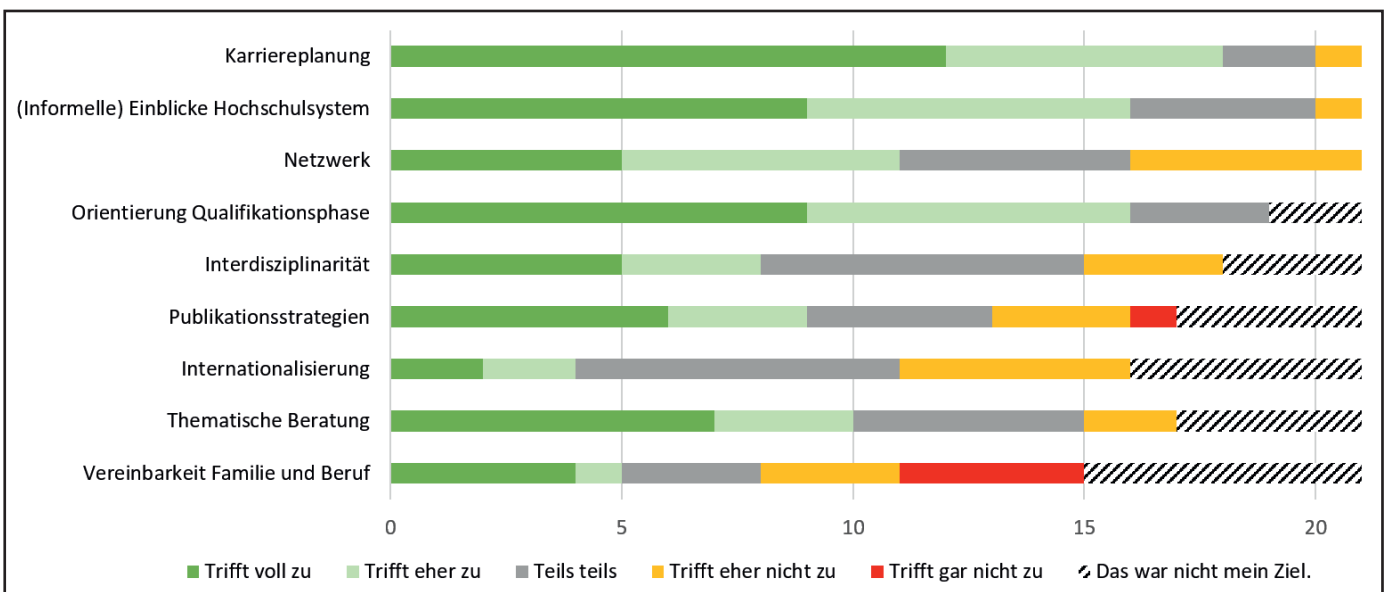


Abb. 2. Darstellung der Zwischenevaluation der Zielerreichung der Mentees.

Zielerreichung

Die Mentees wurden bei der Zwischenevaluation darum gebeten, die bisherige Erreichung ihrer zuvor gesetzten Ziele auf einer 5-stufigen Likert-Skala zu beurteilen (siehe Abb. 2). Insgesamt fiel die bisherige Zielbewertung positiv aus. Alle Mentees hatten zum Ziel, mit Hilfe des Programmes ihre Karriereplanung zu fokussieren und voranzutreiben. Bis zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation hatten bereits 18 Mentees dieses Ziel erreicht ($n = 12$, „trifft voll zu“; $n = 6$ „trifft eher zu“), während zwei Mentees dieses Ziel bislang nur zum Teil („teils teils“) und ein Mentee noch nicht („trifft eher nicht zu“) erreichten. Auch der (informelle) Einblick in die Hochschulsysteme stand auf der Liste der Ziele aller Mentees. Während 16 Mentees dieses Ziel bereits erreichten ($n = 12$, „trifft voll zu“, $n = 5$, „trifft eher zu“), steht bei 5 Mentees die Erreichung dieses Ziels noch aus ($n = 4$, „teils teils“, $n = 1$, „trifft eher nicht zu“). Das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde zu Beginn des Programms nur von 15 Mentees als Priorität genannt. Für ein Drittel der Betroffenen ist dieses Ziel bereits erreicht ($n = 4$, „trifft voll zu“, $n = 1$, „trifft eher zu“). Auf der anderen Seite wurde dieses Ziel aber auch am seltensten zufriedenstellend erreicht ($n = 3$, „trifft eher nicht zu“, $n = 4$, „trifft gar nicht zu“). An dieser Stelle kann nur vermutet werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf im Vergleich zu den anderen gesetzten Zielen mit Sicherheit zeitintensiver ist und gegebenenfalls mehr als nur eine Beratung durch eine*n Mentor*in erfordert.

Optimierungsvorschläge

Am Ende der Zwischenevaluation hatten die Mentees und Mentor*innen die Möglichkeit, Optimierungsvorschläge für das Mentoring-Programm zu benennen. Einige Mentees äußerten den Bedarf nach häufigerem Kontakt bzw. persönlichen Treffen mit ihren Mentor*innen. Zusätzlich wurde vorgeschlagen, das Mentoring ergänzend in Kleingruppen, statt ausschließlich in Tandems durchzuführen. Auf diese Weise könnten sowohl Mentees als auch Mentor*innen von einem erweiterten Austausch profitieren.

Von den Organisator*innen des Mentoring-Programms wünschen sich die Teilnehmenden mehr Vorschläge, welche Themen in den Tandem-Treffen angesprochen werden können. Darüber hinaus wurde die Idee geäußert, dass sich die Mentor*innen zusätzlich untereinander austauschen sollten. Hier könnte unter anderem ergänzend diskutiert werden, mit welchen übergreifenden Herausforderungen die Mentees in Ihrer Qualifikationsphase konfrontiert sind und wie sie bei deren Bewältigung besser unterstützt werden können. In diesem Zusammenhang wurde seitens der Mentor*innen das Bedürfnis geäußert, mehr Einfluss

auf die Begleitung des Mentees im Qualifikationsprozess nehmen zu können, wie zum Beispiel durch Moderation zwischen Mentee und der offiziellen Betreuungsperson. Darüber hinaus wurde der Wunsch geäußert, dass diese Herausforderungen und Schwierigkeiten der Nachwuchswissenschaftler*innen vermehrt in die Community getragen werden, um ein breiteres Bewusstsein dafür zu schaffen. Passend dazu arbeitet die dvs Kommission „Wissenschaftliche Nachwuchs“ aktuell an Workshops rund um die Thematik #ichbinhanna, um genau dieses Ziel zu verfolgen. Es ist denkbar, dass dies zukünftig ein optionaler Bestandteil des Mentoring-Programms sein wird.

Informationen zum Programm

Im Jahr 2023 soll der dritte Jahrgang des dvs-Mentoring-Programms starten. Eine Bewerbung auf einen Platz als Mentee ist ab Oktober 2023 möglich. Aktuelle Informationen zum Programm finden Sie hier: <https://www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/mentoring-programm/>.



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:
www.facebook.com/SportwissenschaftlicherNachwuchs



Zwei neue Formate zum Austausch für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs

von Jessica Heil, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg & Janis Fiedler, Karlsruher Institut für Technologie

Coffee-Breaks

Seit Mitte 2022 bietet die AG Netzwerk eine neue Austauschmöglichkeit für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs. In 40-minütigen Coffee-Breaks findet ein Austausch über ein für die akademische Laufbahn relevantes Thema statt. Bereits bearbeitet wurden beispielsweise „Dein*e Betreuer*in und Du – wie läuft’s?“ oder „How to: Revise & Resubmit“.

Ziel der Veranstaltungen ist es dem Nachwuchs die Möglichkeit zu geben sich in einer lockeren Atmosphäre bei einer Tasse Kaffee oder Tee über Erfahrungen und Ideen auszutauschen. Nach einem kurzen Input durch die AG oder durch eingeladene Expert*innen wird sich zunächst in Kleingruppen ausgetauscht und anschließend noch einmal mit allen Teilnehmenden im Plenum diskutiert.

Nach noch verhaltenem Beginn mit 6 Teilnehmer*innen erfährt das Format immer mehr Resonanz und zuletzt verbrachten 15–20 Personen ihre digitale Kaffee-Pause zusammen. Das Ganze läuft ohne vorherige Anmeldung und

Teilnehmer*innenbegrenzung. Wir freuen uns weiterhin auf rege Beteiligung und hoffentlich steigende Teilnehmer*innenzahlen.

Die Coffee-Breaks finden zweimal pro Semester statt, wobei sich die nächste im Oktober 2023 mit dem Thema „Auslandsaufenthalt in der Qualifikationsphase: Warum, wann, wie?“ befassen wird. Alle Termine werden über Twitter und die Netzwerker*innen-Liste angekündigt. Themenvorschläge können online eingereicht werden:



„Selbsthilfegruppe“ für den informellen Austausch zu Methoden in der Sportwissenschaft für Doktorand*innen und Postdocs

Die AG Netzwerk der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nach-

wuchs“ hat aufgrund des stetigen Bedarfes an Einblicken in verschiedene methodische Themenfelder (siehe Bedarfsanalyse Zephyr 29 (2)/30(1)) eine Selbsthilfegruppe zum Thema Methoden in der Sportwissenschaft auf die Beine gestellt. Ziel ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu befähigen, sich gemeinsam den methodischen Herausforderungen und Problemen zu stellen, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu inspirieren und zu hinterfragen. Bisher haben wir in jeweils rund 90 Minuten nach kurzem Expert*innen Input offene Fragen zu verschiedensten methodischen Themenbereichen wie SPSS, R, Meta-Analysen, MaxQDA, oder Ambulatory Assessment diskutiert. Da das Format mit regelmäßig ca. 15 Teilnehmenden großen Anklang gefunden hat, wird es auch weiterhin angeboten werden. Die nächsten Termine finden zu den Themen Datenaufbereitung und MAXQDA am 15.09.2023 bzw. am 13.10.2023 statt. Falls ihr Themenvorschläge habt könnt ihr diese gerne an janis.fiedler@kit.edu schicken.

Wir freuen uns auf euch.
Das Team der AG Netzwerk

Mitgliedschaft?

Die Einzelmitgliedschaft im Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses beträgt nur 22 € im Jahr. Sie unterstützen damit unsere Arbeit und erhalten natürlich ein Exemplar des Ze-phir frei Haus! Darüber hinaus erhalten Sie reduzierte Beiträge bei Nachwuchsveranstaltungen und die Möglichkeit, Ihre Qualifikationsarbeit in der angesehenen Schriftenreihe Forum Sportwissenschaft zu publizieren! Das Beitrittsformular gibt es online unter www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/ueber-die-kommission-den-verein/

Bericht zur dvs-Nachwuchsakademie in Hamburg „Sportwissen.schafft.Kommunikation“

von Sarah Heinisch, Pädagogische Hochschule Karlsruhe

Twitter (bzw. X), Instagram und Co. sind längst nicht mehr nur Bühnen, auf denen Influencer*innen die vermeintlich neusten Trends vermarkten. Spätestens seit der Corona-Pandemie sind diese und andere Plattformen auch zu einem Wissensüberbringer und -Vermittler geworden. Vermeintlich leicht und einfach kann einem sehr großen und sogar internationalen Publikum Wissen kommuniziert werden.

Dass das jedoch gar nicht so einfach ist, erfuhren im Frühjahr diesen Jahres knapp 30 Nachwuchswissenschaftler*innen, die sich auf den Weg nach Hamburg machten, um vom 21. bis 23. März 2023 im Rahmen der dvs Nachwuchsakademie mehr über Wissenschaftskommunikation zu erfahren.

Christina Niermann und Hannes Baumann hatten in den Räumlichkeiten der Medical School Ham-

burg, mit standesgemäßem Blick auf die Elphi, ein spannendes Programm zusammengestellt.

Zunächst stand die Frage im Raum, warum Wissenschaft überhaupt – auch außerhalb der eigenen Disziplin – kommuniziert werden soll? Jede*r Teilnehmer*in reflektierte, für welche Zielgruppe die eigenen wissenschaftlichen Erkenntnisse wichtig und von Interesse sein könnten und schnell war klar: Es gibt noch eine sehr große Welt außerhalb des eigenen „Elfenbeinturms“, die von dem erarbeiteten Wissen profitieren kann. Wie und wo die eigene Forschung aufbereitet und kommuniziert werden kann, darum ging es in unterschiedlichen Workshops: Social Media ist natürlich ein naheliegender Punkt, aber auch Science Slams und Podcasts sind eine gute Möglichkeit, um Wissenschaft zu kommunizieren.

Als dann auch künstliche Intelligenz in der Form von ChatGPT ins

Spiel kam, wurden die Augen noch größer. Eifrig wurde ChatGPT gebeten, eigene Paper zielgruppenspezifisch, bspw. für Kinder oder Senior*innen, umzuformulieren.

Wie es sich für eine Akademie der dvs gehört, gab es auch genügend Möglichkeiten der sportlichen Betätigung und gutes Essen zu jeder Tageszeit.

Mit vielen neuen Erkenntnissen und etwas mehr Mut im Gepäck, das eigene Wissen auch auf anderen Wegen zu veröffentlichen und damit auch sich selbst etwas zu vermarkten, traten die Nachwuchswissenschaftler*innen nach drei Tagen wieder den Heimweg an.

Ungeklärt bleibt nach dieser Akademie die Frage: Wurde dieser Bericht von künstlicher Intelligenz, oder von zehn Fingern, einer Tastatur und einem Gehirn verfasst?



Akademieleiterin Dr.in Christina Niermann (li) bei der Vorstellung von Jun. Prof. Dr.in Laura M- König - „Wissenschaftskommunikation als Katalysator für die wissenschaftliche Karriere“

Bericht zur Schreibwoche – asp-Methodenworkshop 2023

von Katharina Fischer, Johannes Gutenberg-Universität Mainz & Pia Zajonz, Humboldt-Universität zu Berlin

Vom 17. bis 21. Juli 2023 fand der asp-Methodenworkshop zum Thema „wissenschaftliches Schreiben“ statt. Organisiert und geleitet wurde die Schreibwoche von Jun.-Prof.in Dr. Franziska Lautenbach (Humboldt-Universität zu Berlin), Ass.-Prof.in Dr. Svenja Wolf (Florida State University), PD Dr. Dennis Dreiskämper und Dr. Nils Henrik Pixa (beide Westfälischen Wilhelms-Universität Münster).

Die Schreibwoche fand in inspirierender Lage am Zeuthener See am Rand von Berlin statt und bot den Teilnehmenden (Promovierenden und Post Docs) die Möglichkeit, dem Alltag zu entfliehen und mit frischer Luft und Seeblick konzentriert an ihren nächsten Artikeln und Anträgen zu arbeiten. Die Atmosphäre des Wassersportzentrums der Humboldt-Universität zu Berlin schuf eine ideale Umgebung

für kreative Gedanken und produktives Schreiben.

Die Fortbildung wurde begleitet mit Inputs des Organisationsteams. Ass.-Prof. Dr. Svenja Wolf eröffnete die Veranstaltung mit einem Impulsvortrag über Selbststrukturierung und förderte die Reflektion des eigenen Schreibprozesses. PD Dr. Dennis Dreiskämper nutzte seinen Impulsvortrag, um sich mit den acht Teilnehmenden über den Umgang mit Schreibblockaden auszutauschen und Lösungsstrategien an die Hand zu geben. Ein weiterer Austausch widmete sich den „Do’s and Dont’s“ des Schreibens und vermittelte wertvolle Tipps für die Verfassung von wissenschaftlichen Texten.

Die Schreibwoche wurde begleitet durch Zielsetzung, Zwischenevaluation und einer abschließenden Nachbesprechung, um den individuellen

Schreibprozess effektiv zu gestalten und zu reflektieren. Besonders für die (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen erwies sich der regelmäßige Austausch mit dem Organisationsteam als besonders wertvoll, da kontinuierliches Feedback und Unterstützung möglich waren.

Abseits des Schreibens genossen die Teilnehmenden auch sportliche Aktivitäten wie Spaziergänge im Wald, Stand-Up Paddeln und Schwimmen im See. Diese und die gemeinsamen Mahlzeiten boten eine hervorragende Gelegenheit für (informellen) Austausch.

Wir bedanken uns für eine super organisierte Schreibwoche und den wertvollen Input während dieser Zeit und freuen uns bereits auf weitere Angebote, die unseren wissenschaftlichen Werdegang vorantreiben.

Preisträger der dvs-Nachwuchs-Keynote

... auf dem Sports, Medicine, and Health Summit 2023 in Hamburg Der Sports, Medicine, and Health Summit (22.–24. Juni 2023 in Hamburg; <https://www.sports-medicine-health-summit.de>) ist ein interdisziplinäres und multiprofessionelles Fortbildungsforum, das Wissenschaft und Praxis aus den Bereichen Sport und Bewegung, Medizin und Gesundheit zusammenbringt. Wissenschaftler*innen präsentierten ihre neuesten Forschungsergebnisse, Praktiker*innen berichteten von ihren Erfahrungen und im gemeinsamen Diskurs wurden die besten Ansätze und zukünftige Möglichkeiten erörtert. Die dvs-Nachwuchs-Keynote richtet sich an promovierte Nachwuchswissen-

schaftler*innen, die ein sportwissenschaftliches Studium, eine sportwissenschaftliche Promotion oder Habilitation abgeschlossen haben und aktuell in der Sportwissenschaft forschen und arbeiten. Die Keynote hat eine Länge von insgesamt 30 Minuten (20 min Vortrag und 10 min Diskussion). Bewertungskriterien sind insbesondere die sportwissenschaftliche Perspektive, die wissenschaftliche Qualität und die aktuelle Relevanz des Themas, der Bezug zum Inhalt des Summits, ein Transfer in die Praxis sowie die sprachliche Gestaltung des Abstracts.

Wir freuen uns, dem wissenschaftlichen Nachwuchs wieder eine be-

sondere Bühne gegeben haben zu können. Herzlichen Glückwunsch an Dr. Bernd J. Stetter, Preisträger der dvs-Nachwuchs-Keynote 2023.



dvs-Nachwuchspreis 2023 gefördert durch die Friedrich-Schleich-Gedächtnis-Stiftung

Im Rahmen des 26. dvs-Hochschultags in Bochum (20.–22. September 2023) wird der dvs-Nachwuchspreis für den besten Nachwuchswissenschaftler*innen-Beitrag bereits zum elften Mal vergeben. Der dvs-Nachwuchspreis wird gefördert durch die Friedrich-Schleich-Gedächtnis-Stiftung und ist mit insgesamt 1.500 € dotiert. Am Wettbewerb um den Preis können alle nicht-promovierten Nachwuchswissenschaftler*innen teilnehmen, die sich zum Zeitpunkt der Preisverleihung in der Qualifikationsphase befinden und mit einem sportwissenschaftlichen Thema promovieren. Auch dieses Mal haben sich wieder viele Nachwuchswissenschaftler*innen am

dvs-Nachwuchspreis beteiligt. Insgesamt wurden 16 Bewerbungen eingereicht. Nach ausführlicher Prüfung der eingereichten Beiträge wurden drei Bewerbungen für die Endrunde ausgewählt, welche am 21.09.2023 um 11 Uhr ihre Projekte auf dem dvs-Hochschultag vorstellen werden: Die Top 3 in alphabetischer Reihenfolge:

- » Fynn Bergmann (Eberhard Karls Universität Tübingen)
- » Christian Hübner (Bergische Universität Wuppertal)
- » Julia Terzic (Universität Paderborn)

Herzlichen Dank an alle Juror*innen für ihre Zeit und Expertise:

- » Dr. Uli Fehr (dvs Präsidium wissenschaftlicher Nachwuchs)
- » Dr.in Julia Lohmann (Vorsitz Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses)
- » Prof. Dr. Lars Donath (Sektion Trainingswissenschaft)
- » Prof. Dr. Robert Gugutzer (Sektion Sportphilosophie)
- » Prof. Dr. Gregor Hovemann (Sektion Sportökonomie)
- » Prof. Dr. Karsten Krüger (Sektion Sportmedizin)
- » PD Dr. Daniel Link (Sektion Sportinformatik und Sporttechnologie)
- » Prof. Dr. Andreas Luh (Sektion Sportgeschichte)
- » Dr.in Lisa Maurer (Sektion Sportmotorik)



Fynn Bergmann



Christian Hübner



Julia Terzic



RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB



HS Gesundheit
BOCHUM

26. SPORTWISSENSCHAFTLICHER HOCHSCHULTAG DER DVS



LEISTUNG STEUERN.
GESUNDHEIT STÄRKEN.
ENTWICKLUNG FÖRDERN.

dvs-Promotionspreis 2023 gefördert durch den Hofmann-Verlag

Der dvs-Promotionspreis gefördert durch den Hofmann-Verlag wird auch in diesem Jahr beim dvs-Hochschultag in Bochum verliehen. Dieser Preis zeichnet in einem Zweijahresturnus die beste sportwissenschaftliche Promotion aus und ist mit insgesamt 3.000 €

für die ersten drei Plätze dotiert. Aus den 26 Dissertationen, die aus allen sportwissenschaftlichen Disziplinen eingereicht wurden, wählte die neunköpfige Jury in einem ersten Schritt sieben Arbeiten aus, die im Rahmen eines ausführlichen zweiten Begutachtungsprozesses durch

unabhängige Fachgutachter*innen sowie einer darauffolgenden digitalen Besprechung der Jury bewertet wurden. Eine ausführliche Diskussion führte zur Entscheidung, die untenstehenden drei Arbeiten in diesem Jahr mit dem dvs-Promotionspreis gefördert durch den



Amelle Heinrich



Jannika John



Isabel Stolz



26. SPORTWISSENSCHAFTLICHER HOCHSCHULTAG DER DVS



LEISTUNG STEUERN.
GESUNDHEIT STÄRKEN.
ENTWICKLUNG FÖRDERN.

Hofmann-Verlag auszuzeichnen. Die Platzierungen werden bei der Preisverleihung im Rahmen der feierlichen Abendveranstaltung auf dem dvs-Hochschultag bekannt gegeben.

- » Amelie Heinrich (Uni Halle-Wittenberg)
- » Jannika John (Uni Tübingen)
- » Isabel Stolz (DSHS Köln)

Herzlichen Dank an die Mitglieder der Jury für die konstruktiven Gespräche und die externen Fachgutachter*innen für ihre Expertise:

- » Prof.in Dr. Bettina Wollesen (Universität Hamburg)
- » Dr. Uli Fehr (Universität Bayreuth)
- » Prof. Dr. Lutz Thieme (Hochschule Koblenz)
- » Prof. Dr. Mirko Wegner (Universi-

tät Hamburg)

- » Prof. Dr. Lars Donath (Deutsche Sporthochschule Köln)
- » Prof. Dr. Thorsten Stein (Karlsruhe Institut für Technologie)
- » Prof. Dr. Karsten Krüger (Justus-Liebig-Universität Gießen)
- » Prof.in Dr. Elke Grimminger-Seidensticker (Universität Paderborn)
- » Prof.in Dr. Kristina Brümmer (Universität Hamburg)

dvs PostDoc-Vorlesung

Auch für bereits promovierte Wissenschaftler*innen gibt es einen „Preis“ im Rahmen des sportwissenschaftlichen Hochschultages. Mit der PostDoc-Vorlesung wird u. a. wiss. Assistent*innen

und Juniorprofessor*innen ein Format angeboten, dass es ihnen erlaubt, umfassender und vor größerem Publikum über ihre Forschung zu berichten, als es bei einem typischen Arbeitskreisbeitrag möglich ist. Für die

Vorlesungen stehen jeweils 40 min zur Verfügung (ca. 30 min Vortrag & 10 min Diskussion). Die Darstellung sollte sich dabei klar vom Promotionsthema abgrenzen bzw. deutlich darüber hinausgehen.

Die Jury bestehend aus dem dvs-Vizepräsidenten für Nachwuchsförderung und den vom Wissenschaftlichen Komitee des Hochschultages bestimmten Expertinnen im naturverhaltenswissenschaftlichen (Prof.in. Dr. Bettina Wollesen) und im sozialgeistes-kulturwissenschaftlichen Bereich (Prof.in. Dr. Elke Grimminger-Seidensticker) haben aus den starken Bewerbungen einstimmig ausgewählt:

- » Dr.in Birgit Braumüller, Deutsche Sporthochschule Köln:
„Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Breitensport – Erfahrungen, Stereotype und Handlungsempfehlungen“
- » Dr. Otto Kolbinger, TU München:
„Text Mining in Trainingswissenschaft und Leistungssport.“



26. SPORTWISSENSCHAFTLICHER HOCHSCHULTAG DER DVS

Gewinner*innen der PostDoc-Vorlesung 2023



Birgit Braumüller
(Deutsche Sporthochschule Köln)



Otto Kolbinger
(TU München)

Termine für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs

Mit dem digitalen Veranstaltungskalender immer up to date!

Der Sprecherrat der Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ der dvs organisiert in Kooperation mit dem „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ eigenständig regelmäßig stattfindende Nachwuchsveranstaltungen und bietet seine Unterstützung bei der Durchführung von weiteren Veranstaltungen für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs an.

Diese und weitere Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler*innen in der Sportwissenschaft sowie weitere Veranstaltungen werden im digitalen Veranstaltungskalender geführt und regelmäßig aktualisiert. Ihr könnt den digitalen Veranstaltungskalender über den nebenstehenden QR-Code aufrufen.



01.11.2023, Halle/Westfalen

asp-Thementag: Essstörungen im (Leistungs-)Sport

Der große asp-Thementag am 01.11.23 in Halle/Westfalen naht. Ein Netzwerktag für alle Interessierten in den Bereichen Sportwissenschaft, -psychologie, -psychotherapie, -therapie und -psychiatrie sowie verwandten Disziplinen. Neben weiteren, hochkarätigen Gästen konnte die asp als besonderen Gast Kim Bui, selbst ehemalige Leistungsturnerin und Olympionikin, und Hauptfigur der ARD-Dokumentation „Hungern für Gold“ gewinnen. Sie wird exklusive Einblicke in das Themenfeld geben und Rede und Antwort zum Thema stehen.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.asp-sportpsychologie.de/newsartikel/thementag-essstoerungen-im-leistungs-sport-520>

23.–24.11. und 07.–08.12.2023, Münster

asp-Methodenfortbildung „Datenanalyse mit R“

An der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) werden vom 23.11.2023 bis zum 24.11.2023 und vom 07.12.2023 bis zum 08.12.2023 im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) zwei aufeinander aufbauende Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „Einführung, Visualisierung und Projektmanagement in R“ und „Datenanalyse mit R“ stattfinden, die einzeln und zusammen besucht werden können. Die Workshops finden mit 2-wöchiger Pause statt, da bei der erstmaligen Durchführung des Doppelworkshops gewünscht wurde, dass die Inhalte des 1. Workshops zwischenzeitlich ausprobiert und vertieft werden können. Diese Fortbildung richtet sich an Wissenschaftler*innen (u.a. Promovierende, Postdocs, Hochschullehrer*innen) im Bereich der sportwissenschaftlichen Disziplinen. Anmeldeschluss ist der 01.11.2023.

Anmeldung via Geschäftsstelle der asp unter der Mailadresse: fortbildung@asp-sportpsychologie.org

Institutsmitgliedschaften

Neben der persönlichen Mitgliedschaft im Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses gibt es auch Institutsmitgliedschaften, mit denen die sportwissenschaftlichen Institute ein Exemplar des Ze-phir für ihre Bibliotheken erhalten und vor allem ihre Identifikation mit der Nachwuchsförderung dokumentieren. Aktuell sind dies folgende Mitglieder:

- » Department Sport & Gesundheit, Universität Paderborn
- » Deutsche Sporthochschule Köln
- » Institut für Bewegungsmedizin, Brühl
- » Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Heidelberg
- » Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Kassel
- » Institut für Sportwissenschaft, Universität Augsburg
- » Institut für Sportpsychologie und Sportpädagogik, Universität Leipzig
- » Institut für Sportwissenschaft, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- » Institut für Sportwissenschaft, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- » Institut für Sportwissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- » Institut für Sportwissenschaft, Technische Universität Darmstadt
- » Institut für Sportwissenschaft, Universität Bayreuth
- » Institut für Sportwissenschaft, Eberhard Karls Universität Tübingen
- » Institut für Sportwissenschaft, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- » Institut für Sportwissenschaft und Sport, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- » Institut für Sportwissenschaft und Bewegungspädagogik, Technische Universität Braunschweig
- » Institut für Sportwissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen
- » Institut für Sportwissenschaften, Technische Universität Chemnitz
- » Willibald Gebhardt Institut, Münster



Wir danken den genannten Instituten ausdrücklich für ihre Dokumentation und der hohen Bedeutung, die sie der Nachwuchsförderung beimessen und der direkten Unterstützung der Vereinsziele durch ihre Mitgliedschaft. Mitgliedsbeiträge und Spenden stellen die Basis für unsere Förderaktivitäten dar. Bitte machen Sie Ihre Institutsleitung auf diese Möglichkeit aufmerksam!

Sportwissenschaftlicher Nachwuchs auf Twitter: [@SpowisNachwuchs](https://twitter.com/SpowisNachwuchs)

- Startseite
- Entdecken
- Mitteilungen
- Nachrichten
- Lesezeichen
- Listen
- Profil



Sportwissenschaftlicher Nachwuchs

@SpowisNachwuchs Folgt Dir

Hier twittert die Kommission "Wissenschaftlicher Nachwuchs" der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft e.V. (dvs)!

sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de Seit April 2020 bei Twitter

Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“

Was ist die Schriftenreihe?

In der Schriftenreihe des Vereins zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. werden überdurchschnittliche und originelle Qualifikationsarbeiten (Dissertationen, die mit mindestens magna cum laude bewertet wurden sowie Habilitationsschriften) aus dem Gesamtbereich der Sportwissenschaft veröffentlicht.

Der Vereinsvorstand bestellt den wissenschaftlichen Beirat dieser Buchreihe. Um den Qualitätsstandard der Reihe zu sichern, durchlaufen die eingereichten Arbeiten ein erneutes Begutachtungsverfahren. Die Begutachtung erfolgt in der Regel innerhalb von acht Wochen.

Fortführung der Reihe in der Edition Czwalina der dvs

Der erste Band der Schriftenreihe erschien bereits 1984, damals im

Verlag Harri Deutsch (25 Bände). Von 1998 bis 2006 war die Reihe beim Hofmann-Verlag beheimatet (11 Bände). Seit 2006 wird die Reihe mit fortgesetzter Bandzählung als Unterreihe der „Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft“ in der Edition Czwalina des Feldhaus Verlags herausgegeben.

Bindung an die dvs und günstige Konditionen

Durch die enge Verbindung mit der dvs erhoffen sich Verein und Kommission einen nochmals höheren Zuspruch seitens des sportwissenschaftlichen Nachwuchses, in der Reihe zu publizieren. Hinzu kommt, dass mit dem vollzogenen Verlagswechsel die Publikation der Arbeit für die Autorinnen und Autoren deutlich günstiger wird. Die genauen Konditionen für die Publikation in der Reihe „Forum Sportwissenschaft“ können beim Verein erfragt werden.

Warum soll ich in der Schriftenreihe veröffentlichen?

Mit Betreuung einer unter strengen Qualitätskriterien begutachteten Reihe bietet der Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. weiterhin ausgezeichnete und attraktive Bedingungen in wissenschaftlicher sowie in finanzieller Hinsicht für die Veröffentlichung der eigenen Arbeit.

Bei Veröffentlichung in der Schriftenreihe erhalten Vereinsmitglieder auf Antrag einen Druckkostenzuschuss in Höhe von 20 %, maximal 250 €.

Wie kann ich veröffentlichen?

Interessierte Nachwuchswissenschaftler*innen können ihre Arbeiten einschließlich der Gutachten bei den folgenden Ansprechpartnerinnen einreichen:

- » Julia Lohmann
E-Mail: julia.lohmann@uni-a.de
- » Jelena Bezold
E-Mail: jelena.bezold@kit.edu

Seit 1999 in der Schriftenreihe erschienene Bände:

Weiß, K. (2021). *Im Räderwerk... Jugendliche zwischen Schule und Leistungssport*. Feldhaus.

Kroll, L. (2020). *GeH Mit! Gesundheitskompetenzentwicklung für HochschulMitarbeiter*innen durch Yoga*. Feldhaus.

Töpfer, C. (2019). *Sportbezogene Gesundheitskompetenz: Kompetenzmodellierung und Testentwicklung für den Sportunterricht*. Feldhaus.

Ptack, K. (2019). *Eine Interventionsstudie zum Thema Gesundheit im Sportunterricht*. Feldhaus.

Giese, M. (2019). *Konstruktionen des (Im-)Perfekten*. Feldhaus.

Seiler, K. (2019). *Nonverbal Behaviour and Person Perception in (Team)Sports*. Feldhaus.

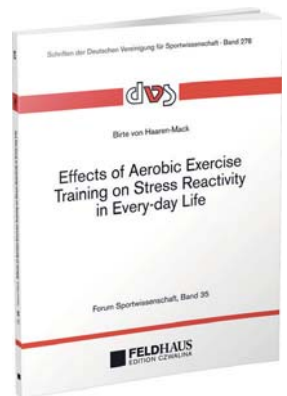
von Haaren-Mack, B. (2019). *Effects of Aerobic Exercise Training on Stress Reactivity in Every-day Life*. Feldhaus.

Dincher, A. (2019). *Screeningverfahren in der Bewegungsförderung*. Feldhaus.

Böhlke, N. (2019). *Wie Jugendliche mit psychischen Störungen Sport erleben. Eine qualitative Studie*. Feldhaus.



- Hüttermann, S. (2017). *Das „Attention-Window-Modell“. Eine Exploration verschiedener Einflussfaktoren auf die Grösse und Form des visuellen Aufmerksamkeitsfokus im Sport.* Feldhaus.
- Sallen, J. (2017). *Leistungssportliches Engagement und Risikoverhalten im Jugendalter: Eine Studie zum Konsum von Drogen, Medikamenten und Nahrungsergänzungsmitteln.* Feldhaus.
- Kamper, S. (2015). *Schüler im Sportunterricht. Eine empirische Untersuchung zur Aufdeckung und Beschreibung von Schülerpraktiken.* Feldhaus.
- Krapf, A. (2015). *Bindung von Kindern im Leistungssport. Bindungsrepräsentationen zu Eltern und Trainern: Analyse der Zusammenhänge zu Selbstkonzept, sozialer Unterstützung, pädagogischem Arbeitsbündnis und Bewältigungsstrategien.* Feldhaus.
- Wirszing, D. (2015). *Die motorische Entwicklung von Grundschulkindern. Eine längsschnittliche Mehrebenenanalyse von sozioökologischen, soziodemographischen und schulischen Einflussfaktoren.* Feldhaus.
- Strobl, H. (2015). *Entwicklung und Stabilisierung einer gesundheitsförderlichen körperlich-sportlichen Aktivität. Korrelate, Mediatoren und Moderatoren im Prozess der Verhaltensänderung.* Feldhaus.
- Güldenpennig, I. (2015). *Cognitive reference frames of complex movements. The role of expertise for the visual processing of action-related body postures.* Feldhaus.
- Demetriou, Y. (2013). *Health Promotion in Physical Education. Development and Evaluation of the Eight Week PE Programme „HealthyPEP“ for Sixth Grade Students in Germany.* Feldhaus.
- Ziert, J. (2012). *Stressphase Sportreferendariat?! Eine qualitative Studie zu Belastungen und ihrer Bewältigung.* Feldhaus.
- Klenk, C. (2011). *Ziel-Interessen-Divergenzen in freiwilligen Sportorganisationen. Eine Akteurtheoretische Analyse der Ursachen und Auswirkungen.* Feldhaus.
- Niermann, C. (2011). *Vom Wollen und Handeln. Selbststeuerung, sportliche Aktivität und gesundheitsrelevantes Verhalten.* Feldhaus.
- Sohnsmeyer, J. (2011). *Virtuelles Spiel und realer Sport. Über Transferpotenziale digitaler Sportspiele am Beispiel von Tischtennis.* Feldhaus.
- Mayer, J. (2010). *Verletzungsmanagement im Spitzensport.* Feldhaus.
- Schmidt, A. (2010). *Bewegungsmustererkennung anhand des Basketball-Freiwurfs.* Feldhaus.
- Schlesinger, T. (2008). *Emotionen im Kontext sportbezogener Marketing-Events.* Feldhaus.
- Weigelt-Schlesinger, Y. (2008). *Geschlechterstereotype – Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung?* Feldhaus.
- Halberschmidt, B. (2008). *Psychologische Schulsport-Unfallforschung.* Feldhaus.
- Bindel, T. (2008). *Soziale Regulierung in Sportgruppen.* Feldhaus.
- Blank, M. (2007). *Dimensionen und Determinationen der Trainierbarkeit konditioneller Fähigkeiten.* Feldhaus.
- Sudeck, G. (2006). *Motivation und Volition in der Sport- und Bewegungstherapie.* Feldhaus.
- Fritz, T. (2006). *Stark durch Sport – stark durch Alkohol?* Feldhaus.
- Bähr, I. (2006). *Erleben Frauen sportbezogene Bewegungen anders als Männer?* Hofmann.
- Gomolinski, U. (2005). *Sportengagement und Risikoverhalten.* Hofmann.
- Gogoll, A. (2004). *Belasteter Geist – Gefährdeter Körper.* Hofmann.
- Klee, A. (2003). *Methoden und Wirkung des Dehnungstrainings.* Hofmann.
- Nagel, S. (2002). *Medaillen im Sport – Erfolg im Beruf?* Hofmann.
- Mechau, D. (2002). *EEG im Sport.* Hofmann.
- Bund, A. (2001). *Selbstvertrauen und Bewegungslernen.* Hofmann.
- Pauer, T. (2001). *Die motorische Entwicklung leistungssportlich trainierender Jugendlicher.* Hofmann.
- Sygyusch, R. (2000). *Sportliche Aktivität und subjektive Gesundheitskonzepte.* Hofmann.
- Wolters, P. (1999). *Bewegungskorrektur im Sportunterricht.* Hofmann.
- Neumann, P. (1999). *Das Wagnis im Sport. Grundlagen und pädagogische Forderungen.* Hofmann.



Die noch lieferbaren Bände können über den Buchhandel bezogen oder direkt bei der dvs-Geschäftsstelle bestellt werden – mit 25 % Nachlass für dvs-Mitglieder. Die Auslieferung der Bücher erfolgt zzgl. Versandkosten durch den Feldhaus Verlag gegen Rechnung. <https://www.sportwissenschaft.de/publikationen/dvs-schriftenreihe/>

Netzwerker*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“

Land	Hochschule	Ort	Netzwerker*in
A	Pädagogische Hochschule Niederösterreich	Baden	Andreas Raab
A	Karl-Franzens-Universität Graz	Graz	Jana Baumgärtner
A	Paris-Lodron-Universität Salzburg	Salzburg	Daniel Rode
A	Universität Wien	Wien	Andreas Raab
CH	Universität Basel	Basel	Martin Keller
CH	Universität Bern	Bern	Sascha Ketelhut
CH	Eidgenössische Hochschule für Sport	Magglingen	Philipp Roethlin
CH	Pädagogische Hochschule FHNW	Muttenz	Karolin Heckemeyer
CH	Pädagogische Hochschule Zürich	Zürich	Christian Herrmann
D	Universität Augsburg	Augsburg	Kathrin Weiß
D	Universität Bayreuth	Bayreuth	Uli Fehr
D	Humboldt-Universität zu Berlin	Berlin	Franziska Lautenbach
D	Universität Bielefeld	Bielefeld	Ludwig Vogel
D	Ruhr-Universität Bochum	Bochum	Robin Schäfer
D	Technische Universität Braunschweig	Braunschweig	Nicola Böhlke
D	Universität Bremen	Bremen	Gilles Renout
D	Technische Universität Chemnitz	Chemnitz	Nico Nitzsche
D	Technische Universität Darmstadt	Darmstadt	Julia Kornmann
D	Technische Universität Dortmund	Dortmund	Benjamin Büscher
D	Universität Erfurt	Erfurt	Yvonne Müller
D	Friedrich-Alexander-Universität	Erlangen-Nürnberg	Heiko Ziemainz
D	Universität Duisburg-Essen, Campus Essen	Essen	Dominik Edelhoff
D	Universität Flensburg	Flensburg	Lina Rahlf
D	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt	Frankfurt am Main	Daniel Niederer
D	Albert-Ludwigs-Universität	Freiburg	Hanna Wachten
D	Pädagogische Hochschule Freiburg	Freiburg	Anne-Christin Roth
D	Justus-Liebig-Universität Gießen	Gießen	Heiko Maurer
D	Georg-August-Universität Göttingen	Göttingen	Benjamin Zander
D	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Halle-Wittenberg	Florian Heilmann
D	Medical School Hamburg	Hamburg	Hannes Baumann
D	Universität Hamburg (Fk. Erziehungswissenschaft)	Hamburg	Ole Stabick
D	Universität Hamburg (Fk. Psychologie & Bewegungswissenschaft)	Hamburg	Lucas Schole
D	Leibniz Universität Hannover	Hannover	Nils Eckardt
D	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Heidelberg	Timo Weber
D	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	Heidelberg	Julius Haag
D	Stiftung Universität Hildesheim	Hildesheim	Dennis Wolff
D	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Jena	Daniel Hamacher
D	Pädagogische Hochschule Karlsruhe	Karlsruhe	Claudia Niessner
D	Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	Karlsruhe	Janis Fiedler
D	Universität Kassel	Kassel	Claudia Braun
D	Christian-Albrechts-Universität Kiel	Kiel	Finja Rohkohl
D	Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz	Koblenz	Dennis Perchthaler
D	Deutsche Sporthochschule Köln	Köln	Alexandra Pizzera
D	Universität Konstanz	Konstanz	Arvid Kuritz
D	Institut für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT)	Leipzig	Franziska Lath
D	Universität Leipzig	Leipzig	Alexandra Ziegeldorf
D	Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	Ludwigsburg	Lena Krone

Netzwerker*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“

Land	Hochschule	Ort	Netzwerker*in
D	Leuphana Universität Lüneburg	Lüneburg	Steffen Greve
D	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Magdeburg	Kathrin Rehfeld
D	Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	Mainz	Helena Rudi
D	Philipps-Universität Marburg	Marburg	Meike Hartmann
D	Technische Universität München	München	Vanessa Wergin
D	Universität der Bundeswehr München	München	Saskia Klughardt
D	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Münster	Lena Henning
D	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Oldenburg	Till Koopmann
D	Universität Osnabrück	Osnabrück	Daniel Schiller
D	Universität Paderborn	Paderborn	Lena Gabriel
D	Universität Potsdam	Potsdam	Hagen Wulff
D	Hochschule Koblenz – RheinAhrCampus	Remagen	Katrin Lindt
D	Universität Regensburg	Regensburg	Leonardo Jost
D	Universität Rostock	Rostock	Martin Gube
D	Universität des Saarlandes	Saarbrücken	Christian Kaczmarek
D	Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	Schwäbisch Gmünd	Jens Keyßner
D	Universität Stuttgart	Stuttgart	Sven Weidner
D	Eberhard Karls Universität Tübingen	Tübingen	Fynn Bergmann
D	Universität Vechta	Vechta	Michael Braksiek
D	Pädagogische Hochschule Weingarten	Weingarten	Alexandra Heckel
D	Bergische Universität Wuppertal	Wuppertal	Christian Hübner
D	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Würzburg	André Siebe

Stand August 2023 – Korrekturen/Ergänzungen bitte an Jessica Heil, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail: jessica.heil@uol.de



Über die Herausgeber*innen – Impressum

Der Ze-*phir* ist eine semesterweise vom „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V.“ mit Unterstützung der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ herausgegebene Zeitschrift für sportwissenschaftliche Qualifikant*innen.

Die dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ vertritt die Interessen des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Aufgaben der Kommission sind u. a. die Organisation und Koordinierung von Nachwuchsveranstaltungen, Vertretung des Nachwuchses in Gremien, Betreuung der eigenen Homepage mit Informationen und Hinweisen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V., der u. a. die für Nachwuchswissenschaftler*innen vorbehaltene Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“ herausgibt und finanziell unterstützt. Weiterhin werden der Ausbau und die Pflege des „Netzwerks sportwissenschaftlicher Nachwuchs“ betrieben.

Print: 30 (2023) 2, ISSN 1438-4132;

Online: 30 (2023) 2; ISSN 1617-4895 (inhaltsgleich)

Impressum und Herausgeber nach Art. 7 BayPrG:

Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V. vertreten durch die 1. Vorsitzende: Dr.in Julia Lohmann, Universitätsstraße 3, 86159 Augsburg.

Betreuung des Schwerpunktes: Melinda Herfet, Sandra Elisath & Jana Müller.

Druck:

flyerwire 4.0 GmbH & Co. KG, Hohensteiner Str. 27, 96482 Ahorn

