

EmpowerHer: Stärkung der Kompetenzen von Flüchtlingsfrauen für den Gastgewerbesektor

Frauen unterstützen Frauen:

Der EmpowerHer-Leitfaden für Peer-Learning und Gemeinschaftsbildung

Ein praktischer Leitfaden für Trainer*innen, die mit Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen im Gastgewerbe arbeiten

Das EmpowerHer-Projekt präsentiert den Leitfaden für Peer-Learning und Gemeinschaftsbildung, eine Ressource, die Aktivitäten unterstützt, die sich auf gemeinschaftliches Engagement, gegenseitige Unterstützung und soziale Integration konzentrieren.

Der Leitfaden bietet praktische Anleitungen zur Schaffung partizipativer Räume, in denen Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen Kontakte knüpfen, Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig auf ihrem Lern- und Integrationsweg unterstützen können. Durch Peer-Learning und Mentoring stärken die Teilnehmerinnen ihr Selbstvertrauen, erweitern ihre Netzwerke und werden zu aktiven Mitgliedern einer unterstützenden Gemeinschaft.

Durch die Förderung von Zusammenarbeit, Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung trägt der EmpowerHer-Ansatz zu stärkeren Gemeinschaftsbindungen, sinnvollem Engagement und nachhaltiger Integration bei.



Inhalt

Einleitung.....	3
Das EmpowerHer-Lernmodell	5
So funktioniert das EmpowerHer-Modell	6
EmpowerHer-Lernpfad.....	6
Gesamtzahl der Aktivitäten pro Partner	7
A2 – Schulungsworkshops für Peer-Mentoren	8
Beispiel für Sitzung 1	9
Sitzung 2 – Wie man als Mentor begleitet und Feedback gibt	11
A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System	14
Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System	15
A4 – Veranstaltungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und zum kulturellen Austausch.....	18
Sitzung 1 – Einführung in Veranstaltungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und zum kulturellen Austausch sowie Vorbereitung der Aktivitäten	19
Sitzung 2 – Erfolgsgeschichten: „Human Library“	20
Sitzung 3 – Anerkennung von Leistungen und Selbstwertgefühl.....	21
Sitzung 4 – Interkulturelle Aktivität.....	22
Anhänge.....	23
Anhang 1 – Liste der A3-Workshops	23
Anhang 2 – Der EmpowerHer-Ansatz für das Geben von Feedback an Peer-to-Peer-Mentorinnen	24



Einleitung

Dieser Leitfaden ist Teil des EmpowerHer-Projekts, einer europäischen Initiative, die darauf abzielt, Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen bei ihren Prozessen der Selbstermächtigung, des Sprachenlernens, der Entwicklung beruflicher Kompetenzen und der Stärkung des Selbstvertrauens zu unterstützen, insbesondere im Gastgewerbe.

Über die berufliche Ausbildung hinaus legt EmpowerHer großen Wert auf gesellschaftliches Engagement, soziale Integration, Vernetzung und Kommunikation. Das Projekt erkennt an, dass erfolgreiche Integration nicht nur den Erwerb von Fähigkeiten umfasst, sondern auch den Aufbau von Beziehungen, Vertrauen und unterstützenden sozialen Netzwerken, die es Frauen ermöglichen, sich aktiv in ihren Gemeinschaften und beruflichen Umfeldern einzubringen. Dieser Leitfaden wurde als praktisches methodisches Hilfsmittel für Trainer*innen und Moderator*innen zur Umsetzung der Aktivitäten des Arbeitspakets 4 konzipiert. Er ist nicht als starres Handbuch oder theoretisches Dokument gedacht. Stattdessen dient er als flexible Ressource, die Trainer*innen dabei unterstützt, sichere, partizipative und inklusive Lernumgebungen zu gestalten und zu moderieren, in denen Frauen Kontakte knüpfen, Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen können. Durch Peer-Learning, Mentoring und gemeinschaftliche Aktivitäten stärken die Teilnehmerinnen ihre Kommunikationsfähigkeiten, ihr Selbstvertrauen, ihre berufliche Identität und ihr Zugehörigkeitsgefühl. Gleichzeitig bauen sie Netzwerke auf, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt und in die breitere Gemeinschaft fördern können.

Der Leitfaden hilft Trainer*innen daher dabei, Räume zu schaffen, in denen die Teilnehmer*innen gemeinsam lernen, Verbindungen aufbauen und sowohl berufliche Kompetenzen als auch soziales Kapital entwickeln können, wodurch die kollektive Selbstermächtigung gestärkt wird, die im Mittelpunkt des EmpowerHer-Ansatzes steht.

Der Zweck des Leitfadens

Element	Beschreibung
Hauptziel	Stärkung des Peer-Learning und des Engagements in der Gemeinschaft innerhalb des EmpowerHer-Projekts durch Mentoring und den Austausch unter Gleichaltrigen.
Lernansatz	Horizontales Lernen, bei dem die Teilnehmenden in einem kooperativen Umfeld Erfahrungen, Wissen und Fähigkeiten austauschen.
Wichtigste Vorteile	Stärkt das Selbstvertrauen, die Eigenständigkeit, die Kommunikationsfähigkeiten und das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb einer unterstützenden Gemeinschaft.
Lernergebnisse	Entwicklung sprachlicher, beruflicher, sozialer und zwischenmenschlicher Kompetenzen.
Langfristige Wirkung	Befähigung der Teilnehmenden, sowohl als Lernende als auch als Mentoren zu agieren und gleichzeitig Netzwerke aufzubauen, die die Integration und berufliche Entwicklung fördern.

Der Zweck dieses Leitfadens in Ihrer Rolle als Trainer

Rolle des Trainers	Wie der Leitfaden Sie unterstützt
Strukturierung von Aktivitäten	Bietet einen klaren Rahmen für die Planung von Reflexions-, Mitwirkungs- und kollaborativen Lernaktivitäten.
Förderung des gegenseitigen Lernens	Fördert den nicht-hierarchischen Austausch, die Vernetzung und die gegenseitige Unterstützung unter den Teilnehmenden.
Fortschritte beobachten	Hilft den Trainer*innen, die Teilnehmer*innen dabei zu unterstützen, ihre persönliche, sprachliche und berufliche Entwicklung wahrzunehmen.
Schaffung sicherer Räume	Bietet Anleitungen zum Aufbau vorhersehbarer, respektvoller und traumainformierter Lernumgebungen, die Kommunikation und Vertrauen fördern.

Anwendung des Leitfadens in EmpowerHer-Aktivitäten

Projektaktivität	Wie der Leitfaden verwendet wird
Mentorenschulung	Bietet eine Struktur zur Vorbereitung von Peer-Mentoren und zur Stärkung von Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten.
Workshops zum gegenseitigen Lernen	Unterstützt die Gestaltung interaktiver Lernaktivitäten, bei denen die Teilnehmer Wissen und Erfahrungen austauschen.
Sprachunterstützungssystem	Fördert den praktischen Sprachaustausch und die Kommunikationspraxis unter Gleichaltrigen.
Aktivitäten zum kulturellen Austausch	Fördert das Engagement in der Gemeinschaft, den interkulturellen Dialog und den Aufbau unterstützender sozialer Netzwerke.

Unterstützung bei der Nutzung des Leitfadens

Wenn Sie den Leitfaden in einer Sitzung verwenden, ist es wichtig, klar zu erklären:

- was gemacht wird,
- welcher Zweck der Aktivität ist
- und wie sie durchgeführt wird.

Klare und wiederholte Anweisungen tragen dazu bei, Unsicherheiten abzubauen und eine aktive Teilnahme zu fördern.

Bei Einzel- oder Gruppenarbeit besteht Ihre Rolle hauptsächlich darin, die Teilnehmer zu unterstützen. Es wird empfohlen, dass Sie Reflexionsphasen respektieren, Stille zulassen, Interpretationen vermeiden und eher die Bemühungen und die Beteiligung als die Ergebnisse würdigen. Die Nutzung

dieses Leitfadens bedeutet, auf das Potenzial des Peer-Learning und auf die Fähigkeit der Teilnehmenden zu vertrauen, sich gegenseitig zu unterstützen, gemeinsam zu lernen und in einer sicheren und kooperativen Umgebung neue Fähigkeiten zu entwickeln. Dieser Leitfaden soll Ihre Arbeit als Trainer*in im Rahmen des EmpowerHer-Projekts unterstützen. Nutzen Sie ihn als flexible Ressource, passen Sie ihn Ihrem Stil und Ihrem Kontext an und lassen Sie ihn seine Hauptfunktion erfüllen: **das Peer-to-Peer-Lernen und die kollektive Selbstermächtigung durch Austausch, Vertrauen und gegenseitige Anerkennung zu stärken.**

Das EmpowerHer-Lernmodell

Das EmpowerHer-Lernmodell kombiniert Peer-Mentoring, die Entwicklung praktischer Fähigkeiten, Sprachenlernen und Aktivitäten zum Aufbau von Gemeinschaften. Der Ansatz soll Flüchtlings- und Migrantinnen dabei unterstützen, ihre beruflichen Kompetenzen, Kommunikationsfähigkeiten und sozialen Netzwerke zu stärken und sich gleichzeitig auf die Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft vorzubereiten.

Projektkomponente	Zweck	Hauptaktivitäten	Auswirkungen auf die Teilnehmerinnen
A2 – Schulungsworkshops für Peer-Mentorinnen	Vorbereitung der Teilnehmerinnen darauf, andere Frauen durch Peer-Learning zu unterstützen und anzuleiten	Mentorenschulungen, Kommunikationsübungen, Führungskräfteentwicklung	Entwicklung von Mentoring-Fähigkeiten, Selbstvertrauen und Führungsqualitäten
A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten & Sprachpartner-System	Stärkung der beruflichen und sprachlichen Kompetenzen durch praktische Arbeitsplatzsimulationen	Demonstrationen von Aufgaben im Gastgewerbe, Rollenspiele, Peer-Mentoring, Sprachpraxis	Verbesserte berufliche Kompetenzen und Kommunikation am Arbeitsplatz
Sprachpartner-System	Förderung kontinuierlicher Sprachpraxis und gegenseitiger Unterstützung außerhalb der Workshops	Informeller Sprachaustausch zwischen den Teilnehmern	Gesteigertes Selbstvertrauen in der Alltagskommunikation
A4 – Veranstaltungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und zum kulturellen Austausch	Stärkung des Selbstwertgefühls, Anerkennung von Leistungen und Engagement in der Gemeinschaft	Geschichtenerzählen in der „Human Library“, Reflexionsaktivitäten, interkultureller Austausch	Stärkeres Zugehörigkeitsgefühl, Selbstermächtigung und soziale Integration
Gemeinschaft & Vernetzung	Aufbau unterstützender Beziehungen und Verbindungen zwischen den Teilnehmenden	Gemeinsames Lernen, gegenseitige Unterstützung, Gruppenaktivitäten	Aufbau unterstützender Netzwerke und



			Engagement in der Gemeinschaft
Integration und Wege in die Beschäftigung	Unterstützung der Teilnehmer beim Übergang in den Arbeitsmarkt	Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten, Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeiten	Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe

So funktioniert das EmpowerHer-Modell

Der EmpowerHer-Ansatz basiert auf der Idee, dass Lernen am effektivsten ist, wenn die Teilnehmerinnen aktiv einbezogen werden, für ihre Erfahrungen anerkannt werden und von einer Gemeinschaft von Gleichgesinnten unterstützt werden.

Das Programm kombiniert daher drei sich ergänzende Lernaspekte:

1. Peer-Mentoring – Die Teilnehmerinnen unterstützen sich gegenseitig durch den Austausch von Erfahrungen, Anleitung und gegenseitige Ermutigung.
2. Entwicklung praktischer Fähigkeiten – Die Workshops konzentrieren sich auf reale Aufgaben und die Kommunikation am Arbeitsplatz im Gastgewerbe.
3. Gemeinschaftsbildung – Geschichtenerzählen, kultureller Austausch und gemeinsame Aktivitäten stärken soziale Netzwerke und das Zugehörigkeitsgefühl.

Durch dieses integrierte Modell fördert EmpowerHer nicht nur berufliche Kompetenzen, sondern stärkt auch **das Selbstvertrauen, die Kommunikationsfähigkeiten, die Vernetzung und die langfristige Integration.**

Hinweis für Trainer: Trainer spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung dieses Modells, indem sie ein sicheres Lernumfeld schaffen, die Interaktion unter Gleichaltrigen fördern und die Teilnehmer dazu ermutigen, ihre eigenen Fortschritte und Stärken zu erkennen.

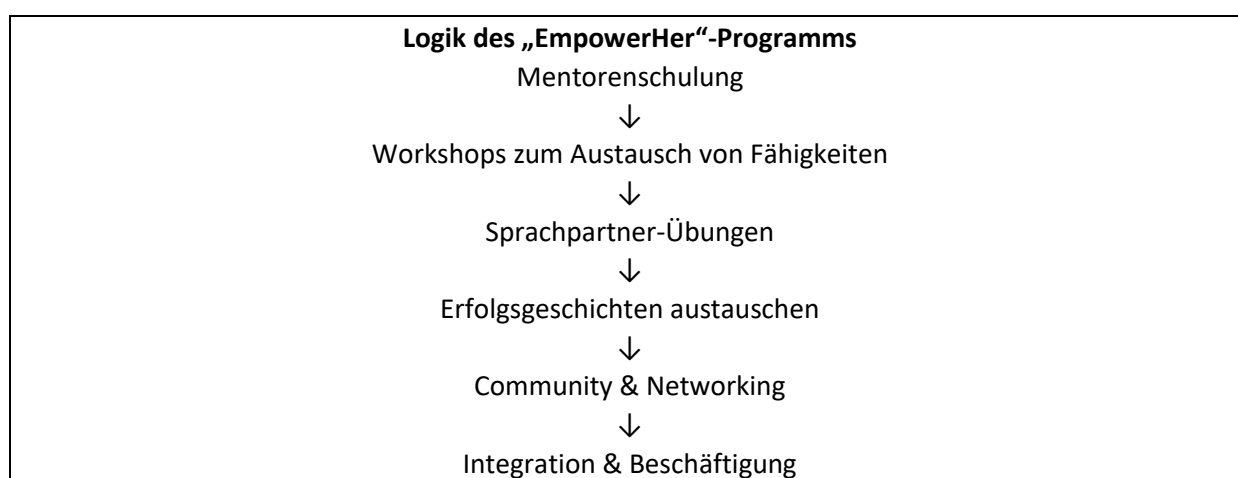
EmpowerHer-Lernpfad

Der EmpowerHer-Lernpfad veranschaulicht, wie die verschiedenen Aktivitäten von WP4 miteinander verknüpft sind und wie die Teilnehmer durch Mentoring, praktisches Lernen, Sprachentwicklung und Engagement in der Gemeinschaft Fortschritte erzielen.

Phase	Aktivität	Schwerpunkt	Ergebnis
Schritt 1	A2 – Schulungsworkshops für Peer-Mentoren	Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf ihre Rolle als Peer-Mentorinnen und Entwicklung von Kommunikations- und Führungskompetenzen	Frauen gewinnen Selbstvertrauen und sind bereit für die Mentorentätigkeit
Schritt 2	A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten	Praktische Fähigkeiten im Gastgewerbe kombiniert mit Sprachübungen am Arbeitsplatz	Entwicklung von beruflichen und kommunikativen Kompetenzen



Schritt 3	Sprachpartner-System	Kontinuierliches Sprachenlernen unter Gleichaltrigen außerhalb der Workshops	Verbesserte Kommunikation im Alltag und am Arbeitsplatz
Schritt 4	A4 – Sitzungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten	Reflexion, Erfahrungsaustausch und interkultureller Austausch	Gestärktes Selbstwertgefühl und Anerkennung von Leistungen
Schritt 5	Gemeinschaft & Vernetzung	Aufbau unterstützender Beziehungen unter den Teilnehmenden	Stärkere soziale Netzwerke und Zugehörigkeitsgefühl
Schritt 6	Integration & Beschäftigung	Anwendung von Fähigkeiten und Selbstvertrauen in realen Situationen	Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit und soziale Integration



Dieser Weg spiegelt die Kernphilosophie von EmpowerHer wider: Lernen geschieht durch Erfahrung, gegenseitige Unterstützung, Kommunikation und gemeinsames Wachstum. Die Teilnehmerinnen entwickeln sich von Lernenden zu Mentorinnen und bauen dabei berufliche Fähigkeiten, Selbstvertrauen und unterstützende Netzwerke auf, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft fördern.

Gesamtzahl der Aktivitäten pro Partner

Aktivität	Beschreibung	Anzahl der Sitzungen pro Partner
A2 – Schulungsworkshops für Peer-Mentoren	Vorbereitung der Teilnehmer auf ihre Rolle als Peer-Mentoren, einschließlich Mentoring-Kompetenzen, Kommunikation und Führung	2 Sitzungen
A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten & Sprachpartner-System	Praktische Workshops mit Schwerpunkt auf Aufgaben im Gastgewerbe, kombiniert mit Sprachübungen am Arbeitsplatz	8 Workshops
Sprachpartner-System	Interaktionen und Kommunikation unter Flüchtlingsfrauen	2 Sitzungen



A4 – Veranstaltungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und zum kulturellen Austausch	Geschichtenerzählen, Reflexion und interkulturelle Austauschaktivitäten zur Stärkung von Empowerment und Gemeinschaft	4 Sitzungen
--	---	-------------

A2 – Schulungsworkshops für Peer-Mentorinnen

1. Ziel

Die Aktivität „**Schulungsworkshops für Peer-Mentorinnen**“ zielt darauf ab, Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen darauf vorzubereiten und zu befähigen, eine **aktive Rolle als Mentorinnen** im Rahmen des EmpowerHer-Peer-to-Peer-Lernmodells zu übernehmen und andere Frauen bei ihrem sprachlichen und beruflichen Lernprozess im Zusammenhang mit dem Gastgewerbesektor zu begleiten. Diese Aktivität trägt direkt zu den Zielen von **WP4** bei und stärkt eine **nachhaltige Lerngemeinschaft**, in der Wissen unter Gleichgesinnten geteilt und durch Beziehungen des Vertrauens und der gegenseitigen Unterstützung gefestigt wird. Da viele der Teilnehmerinnen Traumata, Verluste oder anhaltende Instabilität erlebt haben, basiert die Aktivität auf einem **traumainformierten** Ansatz, der **Klarheit, Vorhersehbarkeit und emotionale Sicherheit** in den Vordergrund stellt. Jede Sitzung wird Schritt für Schritt erklärt, wobei im Voraus dargelegt wird, was passieren wird, und die Informationen so oft wie nötig wiederholt werden, um Unsicherheit zu verringern und eine aktive Teilnahme zu erleichtern.

2. Dauer des Workshops

- **2 Sitzungen à 2 Stunden**
- **Gesamtdauer: 4 Stunden**

3. Erwartete Ergebnisse

Am Ende der Aktivität A2 wird von den Teilnehmern erwartet, dass sie:

Kompetenzbereich	Erwartetes Ergebnis
Methodisches Verständnis	Die Teilnehmenden verstehen das Peer-to-Peer-Lernmodell.
Bereitschaft zum Mentoring	Die Frauen fühlen sich bereit, als Peer-Mentorinnen zu fungieren.
Kommunikationsfähigkeiten	Entwicklung von einfühlsamer Kommunikation und aktivem Zuhören.
Führungskompetenzen	Gestärkte Fähigkeiten in horizontaler Führung und Zusammenarbeit.
Persönliche Entwicklung	Gesteigertes Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Zugehörigkeitsgefühl.

4. Teilnehmerprofil



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür haftbar gemacht werden.

Merkmal	Beschreibung
Zielgruppe	Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen
Sprachniveau	Ca. A2–B1
Hintergrund	Teilnehmerinnen des EmpowerHer-Programms
Erforderliche Erfahrung	Keine vorherige Erfahrung als Mentor oder Lehrer erforderlich
Motivation	Interesse daran, andere Frauen zu unterstützen und zu begleiten

5. Vorgeschlagenes Programm

Beispiel für Sitzung 1

Schritt	Aktivität	Zweck	Dauer
1	Begrüßung und Vorstellung des Programms	Emotionale Sicherheit schaffen und Erwartungen klären	15 Min.
2	Eisbrecher „Wir wissen alle etwas“	Das Wissen der Teilnehmenden anerkennen und das Eis brechen	20 Min
3	Erfahrungen mit Theorie verknüpfen	Das Konzept des Peer-Learning vorstellen	5 Min.
4	Vorstellung der Peer-Methodik	Erläuterung des Peer-to-Peer-Ansatzes und seiner Relevanz	45 Min
5	Rolle des Mentors	Klärung der Aufgaben und Werte des Mentors	30 Min.
6	Reflexionsrunde	Die Teilnehmenden dazu anregen, über die Rolle des Mentors nachzudenken	5 Min

Für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen ist diese Methode besonders geeignet, da sie Druck abbaut, hierarchische Beziehungen vermeidet und das Gefühl der persönlichen Leistungsfähigkeit und des Selbstwerts stärkt.

Warum ist die Peer-to-Peer-Methode im EmpowerHer-Projekt wichtig?

Im Rahmen des EmpowerHer-Projekts ist die Peer-to-Peer-Methode ein zentrales Instrument für Lernen, Empowerment und Integration.

Durch diesen Ansatz können die Teilnehmerinnen:

- **Vokabeln, Ausdrücke und Verhaltensregeln** austauschen, die **am Arbeitsplatz nützlich sind**.
- **praktische Ratschläge und Strategien** für alltägliche Aufgaben austauschen

- **kulturelle Vielfalt und gegenseitigen Respekt** fördern
- ihr **Selbstwertgefühl und ihre Führungskompetenzen** stärken.

Bei EmpowerHer bedeutet Peer-Learning auch, **Gemeinschaft und nachhaltige Unterstützungsnetzwerke aufzubauen**.

6. Einführung in die Rolle der Mentorin (30 Minuten)

Was ist ein Mentor?

Ein Mentor ist eine vertrauenswürdige, erfahrenere Person, die jemanden mit weniger Erfahrung in einem Bereich des Lernens, der Arbeit oder der persönlichen Entwicklung **anleitet, unterstützt und ermutigt**.

Was ist eine Mentorin im EmpowerHer-Projekt?

Bei **EmpowerHer** ist eine Mentorin eine Frau mit mehr Erfahrung in den Bereichen Sprache, berufliche Fähigkeiten oder Integrationsprozesse, die eine andere Frau in ihrem Lernprozess begleitet.

Eine EmpowerHer-Mentorin:

- **ist keine Lehrerin.**
- **ist keine Vorgesetzte.**
- **bewertet nicht.**

ist eine **Begleiterin**, die mit Empathie, Respekt und Gleichberechtigung führt.

Was eine EmpowerHer-Mentorin tut	Beschreibung
Teilt Erfahrungen	Hilft anderen Frauen, Selbstvertrauen und praktische Fähigkeiten zu entwickeln
Unterstützt das Sprachenlernen	Fördert einfache und leicht zugängliche Kommunikationsübungen
Fördert die Teilnahme	Schafft eine sichere Lernumgebung
Hört aktiv zu	Bietet emotionale Unterstützung, ohne zu urteilen
Unterstützt die Zielsetzung	Hilft den Mentees, kleine, erreichbare Ziele zu definieren
Fördert die Eigenverantwortung	Fördert Eigenständigkeit statt Abhängigkeit

Abschluss und Schlussfolgerungen (5 Min.)

Eine Mentorin ist ein **positives Vorbild**, das einer anderen Frau zur Seite steht – nicht vor oder über ihr – und ihr hilft, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu entwickeln, die sie braucht, um **sich zu integrieren, sich einzubringen und voranzukommen**. Eine Mentorin zu sein **bedeutet nicht, perfekt zu sein**, sondern da zu sein.

Mentoring ist auch ein Lernprozess

Bei EmpowerHer ist das Mentorinnen-Sein auch **mit** einem **Prozess der persönlichen Weiterentwicklung** verbunden. Durch die Begleitung anderer Frauen können Mentorinnen ihre eigenen Fähigkeiten stärken, Empathie entwickeln und ihr **Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl** festigen.

Zum Abschluss der Sitzung bittet die Moderatorin die Gruppe, sich im Kreis aufzustellen, und **jede Teilnehmerin vervollständigt, wenn sie möchte, einen oder zwei einfache Sätze: „Als Mentorin kann ich heute ... anbieten“ (etwas, von dem sie glaubt, dass sie es einer anderen Frau geben kann)**

Sitzung 2 – Wie man als Mentorin begleitet und Feedback gibt

Überblick über die Sitzung

Element	Beschreibung
Titel der Sitzung	Wie man als Mentor begleitet und Feedback gibt
Gesamtdauer	2 Stunden
Ziel	Mentoren dabei zu unterstützen, Mentoring-Sitzungen zu gestalten und Fähigkeiten für unterstützendes Feedback im Rahmen des EmpowerHer-Peer-Learning-Ansatzes zu entwickeln
Methodik	Peer-Learning, kollaboratives Arbeiten, Gestaltung von Mentoring-Sitzungen, Präsentationen und reflektierendes Feedback
Arbeitsformat	Die Teilnehmer arbeiten in 8 Untergruppen, von denen jede eine Mentoring-Aktivität entwirft, die mit den A3-Workshops verknüpft ist

Vorbereitung für die Trainerin

Element	Beschreibung
Durchführung des Workshops	Jede Partnerorganisation organisiert im Rahmen der Aktivität A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System – acht praktische Workshops.
Workshop-Themen	Es wurde eine Liste mit 16 Workshops erstellt, die die wichtigsten Aufgabenbereiche im Gastgewerbe abdecken, wie z. B. Zimmerreinigung, Kochen, Lagerverwaltung und Rezeption.
Lernschwerpunkt	Die Workshops verbinden die Entwicklung beruflicher Kompetenzen, Sprachpraxis und Fähigkeiten im Umgang mit Emotionen.
Methodik	Die Workshops sind erfahrungsorientiert und praxisnah und integrieren Peer-to-Peer-Lernen, Simulationen, Rollenspiele, visuelle Hilfsmittel und Musterphrasen, die an das Sprachniveau der Teilnehmer angepasst sind.
Erwartete Wirkung	Diese Struktur fördert sinnvolles Lernen im Einklang mit den Zielen von WP4 und stärkt die beruflichen, sozialen und sprachlichen Kompetenzen, die für eine Beschäftigung im Gastgewerbe erforderlich sind.

Gesamtdauer: **2 Stunden**



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür haftbar gemacht werden.

Aufbau der Sitzung

Schritt	Aktivität	Beschreibung	Dauer
1	Einführung und Erläuterung	Der Moderator stellt die Ziele der Sitzung vor und erklärt, wie die Aktivität durchgeführt wird.	15 Minuten
2	Gruppenarbeit: Gestaltung von Mentoring-Sitzungen	Die Teilnehmer arbeiten in Gruppen daran, Mentoring-Sitzungen zu den Workshop-Themen zu konzipieren.	45 Minuten
3	Präsentation und Feedback von EmpowerHer	Die Gruppen präsentieren ihre Vorschläge und erhalten konstruktives Feedback.	45 Minuten
4	Abschließende Reflexionsübung	Die Teilnehmenden reflektieren über ihre Lern- und Mentorenrollen.	15 Minuten

1. Einführung in die Sitzung und Verknüpfung mit den interaktiven Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System (15 Minuten)

Die Sitzung beginnt mit einer klaren und strukturierten Erläuterung durch den Moderator, in der er den Inhalt und das Ziel der bevorstehenden Arbeit vorstellt.

Der Moderator erklärt:

- den Zusammenhang zwischen dieser Schulungseinheit und **Aktivität A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System**.
- Dass die Arbeit **in Gruppen** durchgeführt wird.
- Dass jede Gruppe **einen Vorschlag für eine Mentoring-Sitzung** ausarbeitet.
- Dass das Ziel der Aktivität **nicht Perfektion, sondern Übung und Lernen ist**.

Diese Einführung hilft den Teilnehmenden, ihre Rolle als Mentor*innen zu verstehen, und bereitet sie darauf vor, den Peer-Learning-Ansatz in zukünftigen Workshops anzuwenden.

2. Praktische Arbeit in Gruppen: Gestaltung von Mentoring-Sitzungen (45 Minuten)

Die Teilnehmenden werden in **acht Untergruppen** aufgeteilt. Jeder Gruppe wird **ein Thema aus der Liste der 16 Workshops** zugewiesen. Jede Untergruppe arbeitet gemeinsam daran, einen Vorschlag für eine Mentoring-Sitzung nach der unten stehenden Struktur zu erarbeiten.

Struktur für die Gestaltung einer Mentoring-Sitzung

Bestandteil	Beschreibung	Beispiele
Einleitung	Erläutern Sie klar, worauf sich die Sitzung konzentrieren wird und warum dies wichtig ist.	Beispiel: Erläuterung einer Aufgabe im Gastgewerbe oder einer Kommunikationssituation
Eisbrecher	Kurze Aktivität, um Vertrauen aufzubauen und emotionale Sicherheit innerhalb der Gruppe zu schaffen.	Einfache Fragen, kurze Diskussionen oder kleine Spiele



Praktische Inhalte	Erfahrungsorientierte Aktivitäten, bei denen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten üben.	Rollenspiele, Simulationen, Brainstorming, Fragen und Antworten
Abschluss	Zeit zum Nachdenken, um Eindrücke zu sammeln, das Selbstvertrauen zu stärken und das Gelernte zusammenzufassen.	Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen

Alle Aktivitäten sollten an **das Sprachniveau der Teilnehmenden** angepasst werden.

Während dieser Zeit hat der Moderator folgende Aufgaben:

- die Gruppen begleiten,
- beantwortet Fragen,
- erklärt Anweisungen bei Bedarf,
- ermutigt die Teilnehmer, eigene Ideen und Lernstrategien vorzuschlagen.

Dieser Prozess stärkt die **aktive Rolle der Mentorinnen** und fördert das Vertrauen in ihre Fähigkeit, Lernaktivitäten zu leiten.

3. Vorstellung der Vorschläge und Feedback von EmpowerHer (45 Minuten)

Jede Untergruppe stellt dem Rest der Gruppe kurz ihren Vorschlag für eine Mentoring-Sitzung vor.

Nach jeder Präsentation wird Feedback nach dem **EmpowerHer-Ansatz** gegeben, der Feedback nicht als Bewertung, sondern als **Begleitung, Unterstützung und gemeinsames Lernen** versteht.

Der EmpowerHer-Feedback-Ansatz

Schritt	Zweck	Beispiel
Stärken anerkennen	Selbstvertrauen aufbauen und Anstrengungen anerkennen.	„Deine Erklärung war sehr klar.“
Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen	Beschreiben Sie mögliche Verbesserungen auf konstruktive Weise.	„Vielleicht könnten die Anweisungen etwas langsamer erklärt werden.“
Mentoren stärken	Ermutigen Sie die Mentoren und stärken Sie ihr Selbstvertrauen.	„Deine Herangehensweise hat einen sicheren Raum für die Teilnahme geschaffen.“

Dieser Feedback-Prozess ermöglicht es den Teilnehmenden:

- sich in einer **sicheren und unterstützenden Umgebung** darin zu üben, Feedback anzunehmen,
- zu lernen, wie man anderen Mentoren **respektvolles und konstruktives Feedback** gibt,
- den Mentoring-Ansatz zu festigen, der später in **den Workshops zu Aktivität A3** angewendet wird.

4. Abschlussaktivität – „Ich nehme mit / Ich biete an“ (15 Minuten)

Zum Abschluss der Sitzung bittet die Moderatorin die Teilnehmenden, einen Kreis zu bilden.

Dieser Moment ist als kurzer Raum zum **Austausch von Gefühlen und Reflexionen** gedacht, ohne Wertung oder Bewertung.

Jeder Teilnehmer vervollständigt, wenn er möchte, einen der folgenden Sätze:

- „**Heute nehme ich mit ...**“ (eine Idee, eine Erkenntnis oder ein Gefühl)
- „**Heute kann ich anbieten ...**“ (etwas, womit sie als Mentor beitragen können)

Die Beiträge sind kurz und werden von der Gruppe nicht diskutiert. Bei einer großen Gruppe können die Teilnehmenden beschließen, nur einen Satz zu teilen. Der Moderator schließt die Sitzung ab, indem er eine wichtige Botschaft bekräftigt: **Mentoring ist ein Prozess. Wir lernen, indem wir andere begleiten.** Die Teilnehmenden werden daran erinnert, dass es beim Mentoring nicht um Perfektion geht, sondern um **Unterstützung, gemeinsames Lernen und gegenseitige Stärkung.**

A3 – Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System

1. Ziel

Die Aktivität „Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten & Sprachpartner-System“ zielt darauf ab, die beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten von Flüchtlings- und Migrantinnen im Gastgewerbe durch praktische, partizipative Workshops in Kombination mit einem Sprachpartner-System zu stärken, das kontinuierliches Lernen unter Gleichaltrigen unterstützt. Diese Workshops bieten anwendungsorientierte Lernumgebungen, in denen die Teilnehmerinnen reale Aufgaben im Zusammenhang mit verschiedenen Tätigkeiten im Gastgewerbe üben, darunter Zimmerreinigung, Küchenhilfe, Lagerverwaltung und Rezeptionstätigkeiten. Gleichzeitig integrieren die Aktivitäten den funktionalen Sprachgebrauch in alltäglichen Arbeitssituationen.

Über die fachliche Ausbildung hinaus fördern die Workshops Kommunikation, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung unter den Teilnehmerinnen. Durch Peer-Learning und Mentoring-Dynamiken entwickeln die Frauen Selbstvertrauen, stärken ihre berufliche Identität und bauen Netzwerke auf, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt und die breitere Gemeinschaft unterstützen.

2. Dauer pro Workshop

Jeder Workshop dauert etwa 2–3 Stunden. Die Dauer kann je nach folgenden Faktoren angepasst werden:

- der ausgeübten beruflichen Rolle
- dem Sprachniveau der Gruppe
- der Erfahrung der Mentorinnen und Teilnehmerinnen

Jede Partnerorganisation führt mindestens **8 interaktive Workshops zum Austausch von Kompetenzen sowie Sitzungen im Rahmen des Sprachpartner-Systems** durch.

3. Erwartete Ergebnisse

Bereich	Erwartetes Ergebnis
Berufliche Kompetenzen	Verbesserung der praktischen Fähigkeiten im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Gastgewerbe
Sprachkenntnisse	Verbesserung der funktionalen Anwendung der Arbeitssprache
Selbstvertrauen	Gestärktes Selbstwertgefühl und berufliche Identität
Lernen von Gleichaltrigen	Engere Zusammenarbeit durch das Language-Buddy-System
Befähigung	Erhöhte Eigenständigkeit und Mitwirkung
Integration	Bessere Vorbereitung auf das Berufsleben und die gesellschaftliche Teilhabe

4. Teilnehmerprofil

Merkmal	Beschreibung
Anzahl der Teilnehmer	Bis zu 30 Teilnehmer pro Partner
Zielgruppe	Flüchtlings- oder Migrantinnen, die an EmpowerHer teilnehmen
Sprachniveau	Vom Anfängerniveau bis etwa A2/B1
Mentorinnen	Peer-Mentorinnen, die in den Schulungsworkshops für Peer-Mentorinnen ausgebildet wurden
Unterstützendes Personal	Mindestens ein Berufsausbilder, der den Workshop moderiert und betreut

Methodischer Hinweis: Obwohl bis zu 30 Frauen teilnehmen, werden die Workshops mit **Untergruppen, Aufgabenrotation** und **von Mentoren geleiteten Demonstrationen** organisiert, um die Beteiligung und Qualität sicherzustellen.

5. Programmvorschlag – Sitzungsmodell

Interaktive Workshops zum Austausch von Fähigkeiten + Sprachpartner-System

Die Sitzungen der interaktiven Workshops zum Kompetenzaustausch + Sprachpartner-System sind als **praktische, kooperative und befähigende Räume** konzipiert, in denen sich die Rollen der **Peer-Mentorin** und der **Berufsausbilderin** klar und ausgewogen ergänzen.

Diese Sitzungen bauen auf der vorherigen Arbeit im Rahmen der „**Schulungsworkshops für Peer-Mentoren**“ auf, in denen die Mentorinnen gemeinsam mit den Ausbilderinnen **zuvor die acht Themen ausgewählt und vorbereitet haben**, die die acht Sitzungen dieser Aktivität strukturieren. Auf diese Weise konzentrieren sich die Sitzungen nicht auf theoretische Planung, sondern auf **praktische Anwendung, Wissensaustausch und Peer-Learning**.

Übersicht über die Sitzungen

Phase	Verantwortlich	Aktivität	Dauer
Vorbereitung	Peer-Mentor	Vorbereitung der praktischen Aufgaben, des Vokabulars und der Beispiele	20 Min.
Einführung	Ausbilder	Begrüßung, Erläuterung der Ziele und Kennenlernrunde	10–15 Min
Praktische Übung	Peer-Mentor	Demonstration von Aufgaben im Gastgewerbe und Sprachgebrauch	60 Min
Feedback	Ausbilder	Konstruktives Feedback und Vertiefung der wichtigsten Lerninhalte	40 Min
Reflexion	Gruppe	Abschließende Diskussion und Reflexion über die Lernergebnisse	10–15 Min.

1. Vorbereitende Maßnahmen des Mentors (20 Minuten)

Vor Beginn des Workshops sollten die Mentoren:

- die praktische Aufgabe vorbereiten, an der gearbeitet werden soll und die sich auf ihre berufliche Rolle bezieht.
- wählen wichtige Vokabeln und funktionale Ausdrücke für den Arbeitsplatz aus
- Erkennen mögliche technische oder sprachliche Schwierigkeiten für die Gruppe.
- Sie sollen konkrete Beispiele aus ihrer eigenen Berufserfahrung anführen.

Dieser Moment stärkt ihre **Führungsqualitäten, ihr Selbstwertgefühl und ihre aktive Rolle** und festigt gleichzeitig ihren eigenen Lernprozess sowie ihr Selbstvertrauen als Vorbilder innerhalb der Gruppe.

2. Einführung und Kennenlernrunden (unter der Leitung des Berufsbildungsausbilders)

Während die Mentorinnen ihre Vorbereitung abschließen, wird die Ausbilderin:

- Die Gruppe begrüßen.
- erinnert kurz an das Ziel der **interaktiven Workshops zum Austausch von Kompetenzen + Sprachpartner-System**.
- führt eine **kurze Eisbrecher-Übung** durch, die sich auf Vertrauen, Kommunikation und Gruppenzusammenhalt konzentriert.
- betont, dass der Workshop ein **sicherer, partizipativer und nicht-bewertender Raum** ist, in dem Fehler ein natürlicher Teil des Lernprozesses sind.

Diese Einführung trägt dazu bei, ein Klima emotionaler Sicherheit und Offenheit zu schaffen, das für eine aktive Teilnahme entscheidend ist.

3. Praktische Präsentation unter Leitung des Mentors (60 Minuten)

Der Mentor leitet den zentralen Teil des Workshops:

- Demonstriert konkrete Aufgaben, die für die jeweilige berufliche Rolle relevant sind.
- Er erklärt die Abläufe Schritt für Schritt auf klare und verständliche Weise.
- Er führt wichtige Vokabeln und Ausdrücke im Kontext ein und übt sie.
- Er fördert die aktive Teilnahme durch Fragen, Demonstrationen und praktische Übungen.
- Beantwortet Fragen und fördert die gegenseitige Unterstützung unter den Teilnehmenden.

Der Ansatz ist **praxisorientiert, erfahrungsbasiert und horizontal** ausgerichtet und stützt sich eher auf Peer-Learning als auf traditionellen, formalen Unterricht, wodurch der Wert gemeinsamer Erfahrungen gestärkt wird.

4. Feedback und Rückmeldung durch den Berufsausbilder (40 Minuten)

Der Ausbilder:

- Gibt dem Mentor **konstruktives und respektvolles Feedback**.
- Vervollständigt oder vertieft relevante fachliche oder sprachliche Aspekte.
- Bringt Verbesserungsvorschläge oder praktische Empfehlungen ein.
- Würdigt ausdrücklich die Arbeit des Mentors und der Gruppe.
- Vertieft wichtige Lernergebnisse und stellt einen Bezug zu realen Situationen am Arbeitsplatz her.

Dieser Abschnitt ist unerlässlich, um **die Eigenverantwortung zu fördern**, das Selbstvertrauen der Mentor*innen zu stärken und das Gelernte der Gruppe als Ganzes zu festigen.

5. Abschluss und abschließende Reflexion

- Kurzer Raum für eine Gruppenreflexion.
- Identifizierung praktischer und sprachlicher Lernergebnisse.
- Anerkennung des Wertes des Peer-Learning.
- Erinnerung an **das Language-Buddy-System** als Instrument für die tägliche Praxis außerhalb des Workshops.
- Positiver Abschluss, der das Selbstvertrauen, die Motivation und das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe stärkt.

Übergreifender Ansatz zur Selbstermächtigung

Die **interaktiven Workshops zum Wissensaustausch + das Sprachpartner-System** sollten nicht nur als technische Schulung verstanden werden, sondern als **ein zentrales Instrument zur Stärkung der Eigenverantwortung**, bei dem:

- Frauen als Trägerinnen von Wissen und Erfahrung anerkannt werden.
- Autonomie, aktive Teilnahme und das Eintreten für die eigenen Interessen gefördert werden.
- Fehler als Teil des Lernprozesses normalisiert werden.
- eine nachhaltige Gemeinschaft der Unterstützung und des Lernens aufgebaut wird.

Die/der Trainer*in muss stets das zentrale Ziel der **interaktiven Workshops zum Wissensaustausch + des Sprachpartner-Systems** im Blick behalten und sicherstellen, dass jede Sitzung sowohl zur **beruflichen Weiterentwicklung** als auch zum **persönlichen Wachstum** der Teilnehmenden beiträgt.

A4 – Veranstaltungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und zum kulturellen Austausch

1. Ziel.

Die Aktivität „Sitzungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten & Veranstaltungen zum kulturellen Austausch“ zielt darauf ab, die Motivation, das Selbstwertgefühl und das Zugehörigkeitsgefühl der Teilnehmerinnen zu stärken und gleichzeitig den interkulturellen Dialog, das Engagement in der Gemeinschaft und die gegenseitige Unterstützung innerhalb des EmpowerHer-Programms zu fördern. Durch den Austausch persönlicher Erfahrungen, angeleitete Reflexion über Erfolge und interkulturelle Aktivitäten, die gemeinsam von den Teilnehmerinnen gestaltet werden, schaffen diese Sitzungen einen Raum, in dem Frauen ihre Fortschritte erkennen, Erfahrungen austauschen und sinnvolle Verbindungen zu anderen aufbauen können.

Die Aktivität hebt die persönliche und berufliche Entwicklung hervor, die die Teilnehmer während des Projekts durchlaufen haben, und stärkt gleichzeitig das Selbstvertrauen, baut soziale Netzwerke aus und festigt die unterstützende Gemeinschaft, die im Laufe von WP4 entstanden ist.

2. Dauer des Workshops

- **4 Sitzungen à 2,5 Stunden**
- **Gesamtdauer 10 Stunden.**

3. Erwartete Ergebnisse

Am Ende der Aktivität „**Success Story Sharing Sessions & Cultural Exchange Events**“

sollten die Teilnehmer:

- ihre persönlichen und beruflichen Erfolge klarer erkennen.
- ihr Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen gestärkt haben.

- sich als aktiver Teil einer unterstützenden Gemeinschaft zu fühlen.
- ihr interkulturelles Verständnis zu verbessern.
- sich stärker in die Gruppe einbringen und daran beteiligen.

4. Teilnehmerprofil

Die Sitzungen richten sich an Frauen, die am EmpowerHer-Projekt teilnehmen, sowohl Mentorinnen als auch Teilnehmerinnen am Lernprozess, mit unterschiedlichen persönlichen und kulturellen Hintergründen und unterschiedlichen Sprachkenntnissen.

Die Teilnahme an Storytelling-Aktivitäten oder die Organisation interkultureller Aktivitäten ist stets freiwillig.

5. Vorgeschlagenes Programm

Übersicht über die Sitzungen

Sitzung	Schwerpunkt	Dauer
Sitzung 1	Einführung in das Geschichtenerzählen & Vorbereitung interkultureller Aktivitäten	2,5 Stunden
Sitzung 2	Lebendige Bibliothek – Austausch persönlicher Erfolgsgeschichten	2 Stunden
Sitzung 3	Anerkennung von Leistungen & Stärkung des Selbstwertgefühls	2,5 Stunden
Sitzung 4	Interkulturelle Austauschaktivität	2,5 Stunden

Sitzung 1 – Einführung in die Sitzungen zum Austausch von Erfolgsgeschichten und kulturelle Austauschveranstaltungen sowie Vorbereitung der Aktivitäten

Dauer: 2,5 Stunden

1.1 Eröffnung und Begrüßung

Die Sitzung beginnt mit einer Begrüßung und einer Erläuterung des Zwecks der „**Success Story Sharing Sessions**“ und der **kulturellen Austauschveranstaltungen** im Rahmen des Projekts. Der Trainer stellt diese Phase als einen Raum vor, in dem der Austausch von Erfahrungen, die Anerkennung von Erfolgen und die Wertschätzung kultureller Vielfalt im Rahmen des Prozesses der Selbstermächtigung und des Gruppenzusammenhalts im Mittelpunkt stehen.

Die Grundregeln für das Funktionieren der Gruppe werden besprochen, wobei respektvolles Zuhören, Vertraulichkeit und freiwillige Teilnahme betont werden.

1.2. Ablauf der Aktivität

Im ersten Teil stellt die Trainerin die Dynamik der „**Success Stories – Human Library**“ vor. Es wird erklärt, dass die „Human Library“ eine partizipative Methode ist, bei der Menschen Bücher ersetzen: Anstatt einen Text zu lesen, hören die Teilnehmer*innen direkt einer anderen Frau zu, die ihre persönliche Geschichte, ihren Lernprozess oder ihre Erfahrungen bei der Überwindung von Widrigkeiten teilt. Der Wert dieser Methode liegt in der Begegnung, dem Zuhören und dem Austausch unter Gleichgesinnten in einem Raum, der auf Respekt und freiwilliger Teilnahme basiert.

Es wird klargestellt, dass die Geschichten keine perfekten Erfolgsbeispiele sein müssen, sondern vielmehr authentische Berichte, die Schwierigkeiten, gewonnene Erkenntnisse und Fortschritte beinhalten. Im Rahmen von EmpowerHer macht die „Menschliche Bibliothek“ reale Integrations- und Wachstumsprozesse sichtbar und stärkt so die Motivation, das Selbstwertgefühl und das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe. Anschließend werden Teilnehmer*innen, die dies wünschen, dazu eingeladen, sich freiwillig als „menschliche Bücher“ für die folgenden Sitzungen zu melden, wobei zunächst eine Gruppe von **sechs Freiwilligen** vorgeschlagen wird. Im zweiten Teil der Sitzung wird die **interkulturelle Dimension** durch offenes Brainstorming erkundet. Die Teilnehmer*innen schlagen Aktivitäten vor, die ihre Kultur repräsentieren oder den kulturellen Austausch innerhalb der Gruppe fördern, wie beispielsweise Verkostungen typischer Gerichte, kulturelle Präsentationen, Integrationsspiele oder Aktivitäten zu kulturellen Stereotypen.

Anschließend wird ein Raum für Reflexion geschaffen, in dem jeder Teilnehmer äußert, welche Aktivität er vorschlagen möchte oder an welcher er sich in der Lage sieht, aktiv teilzunehmen. Dieser Moment ermöglicht es, Ideen in Verpflichtungen umzuwandeln und das Programm für Sitzung 4 zu definieren.

1.3. Abschluss

Die Sitzung endet mit einer Zusammenfassung der gesammelten Vorschläge und der von der Gruppe geäußerten Verpflichtungen. Der Trainer würdigt die Beiträge der Teilnehmer und gibt einen kurzen Ausblick auf den Inhalt der nächsten Sitzung.

Sitzung 2 – Erfolgsgeschichten: Menschliche Bibliothek

Dauer: 2 Stunden

2.1 Eröffnung und Begrüßung

Die Sitzung beginnt mit einer kurzen Begrüßung und einer Erinnerung an das Ziel der „Human Library“. Der Moderator stellt die Teilnehmer vor, die als „menschliche Bücher“ auftreten werden, und betont die Bedeutung von aktivem Zuhören und Respekt.

2.2. Aktivität

Die Menschliche Bibliothek wird mit **vier Freiwilligen** durchgeführt und ist in **vier Runden zu je 25 Minuten** unterteilt. In jeder Runde erzählt ein Freiwilliger etwa 15 Minuten lang seine Geschichte, gefolgt von einer Phase des Zuhörens, der Fragen und Kommentare aus der Gruppe. Die Teilnehmer werden in kleine Gruppen aufgeteilt, und der Moderator bewegt sich zwischen ihnen hin und her, um den Prozess zu begleiten, die Zeit im Auge zu behalten und für eine sichere Atmosphäre zu sorgen.



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür haftbar gemacht werden.

2.3. Abschluss

Die Sitzung endet mit einer kurzen Diskussion, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darüber sprechen, welche Geschichten sie am bedeutungsvollsten fanden und was sie aus der Erfahrung gelernt haben.

Sitzung 3 – Anerkennung von Leistungen und Selbstwertgefühl

Dauer: 2,5 Stunden

3.1 Eröffnung und Begrüßung

Die Sitzung beginnt mit einer Erläuterung, warum es wichtig ist, den eigenen Weg und die eigenen Leistungen anzuerkennen – als grundlegender Bestandteil des Prozesses der persönlichen Selbstermächtigung.

3.2. Aktivität

- **Kompetenzblume:**

Ziel: Den Teilnehmenden helfen, ihre eigenen Stärken, Fähigkeiten und persönlichen Ressourcen zu identifizieren und anzuerkennen, die im Alltag oft übersehen werden.

Jede Teilnehmerin erhält eine Vorlage mit einer Blume. In die Mitte schreibt sie ihren Namen und auf jedes Blütenblatt notiert sie eine Kompetenz, Eigenschaft oder Fähigkeit, die sie an sich selbst erkennt. Dabei handelt es sich nicht nur um berufliche Kompetenzen, sondern auch um persönliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Geduld, Verantwortungsbewusstsein, Anpassungsfähigkeit, Fürsorge für andere oder Durchhaltevermögen.

Die Aktivität wird individuell und in einer ruhigen Atmosphäre durchgeführt. Nach Abschluss der Aufgabe werden die Teilnehmerinnen eingeladen, ihre Blume freiwillig mit der Gruppe zu teilen. Dieser Moment fördert die gegenseitige Anerkennung, stärkt das Selbstwertgefühl und ermöglicht es den Frauen, sich selbst in einem freundlicheren und realistischeren Licht zu sehen.

- **Meine persönlichen Werte ordnen**

Ziel: Eine angeleitete Reflexionsübung, die den Teilnehmerinnen hilft, ihre Selbstwahrnehmung, ihre Stärken und ihre Erfolge zu ordnen und dieses Bewusstsein in eine Form der Selbstbestärkung umzuwandeln. Anhand einer Reihe einfacher Fragen reflektieren die Teilnehmerinnen und schreiben über vier Aspekte: wie sie als Menschen sind, was sie im Alltag gut können, was sie erreicht haben – einschließlich kleiner Fortschritte – und wie sie sich selbst stärken können, wenn sie zweifeln oder sich unsicher fühlen.

Die Übung ist so konzipiert, dass sie in Ruhe durchgeführt wird, ohne richtige oder falsche Antworten. Das Ziel ist nicht, sich selbst zu bewerten, sondern ehrlich und respektvoll auf sich selbst zu blicken und den zurückgelegten Weg anzuerkennen. Am Ende wird eine kurze persönliche Reflexion vorgeschlagen, damit jede*r Teilnehmende*r lesen kann, was er*sie geschrieben hat, und sich des Wertes der eigenen Geschichte bewusst wird.

Diese Aktivität trägt dazu bei, das Selbstwertgefühl, das Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur emotionalen Selbstversorgung zu stärken – allesamt zentrale Aspekte der persönlichen Selbstbestimmung und der sozialen Integration.

- **Brief an mich selbst am ersten Tag des Projekts.**

Jeder Teilnehmer bewahrt den Brief in einem Umschlag auf, mit dem symbolischen Vorschlag, ihn in einem Jahr zu öffnen, als Erinnerung an den zurückgelegten Weg und das persönliche Wachstum, das er erlebt hat.

3.3. Abschluss

Die Sitzung endet mit einer gemeinsamen Reflexionsrunde, in der die Teilnehmenden ihre Gefühle und Erkenntnisse austauschen und so die Anerkennung individueller und kollektiver Anstrengungen und Fortschritte bekräftigen.

Sitzung 4 – Interkulturelle Aktivität

Dauer: 2,5 Stunden

4.1 Eröffnung und Begrüßung

Die Sitzung beginnt mit einem Rückblick auf den in der ersten Sitzung eingeleiteten Prozess und der Hervorhebung des Engagements der Gruppe bei der Vorbereitung der interkulturellen Aktivität.

4.2. Aktivität

Die von den Teilnehmerinnen gemeinsam konzipierte interkulturelle Aktivität wird durchgeführt. Jede Frau übernimmt eine aktive Rolle bei der Umsetzung der Aktivität und fördert dabei die Teilnahme, die Zusammenarbeit und den kulturellen Austausch.

Die Trainerin begleitet den Ablauf der Sitzung, unterstützt die Organisation und sorgt für eine positive Gruppenatmosphäre.

4.3. Abschluss

Die Sitzung endet mit einer gemeinsamen Reflexion, in der die Teilnehmerinnen darüber sprechen, was sie gelernt haben, wie sie sich gefühlt haben und was es für sie bedeutet, Teil der Gruppe zu sein. Die Aktivität A4 wird mit einer Würdigung des durchlaufenen Prozesses und der im Rahmen von WP4 erzielten Fortschritte abgeschlossen.

Tipps für Trainer zur Moderation von A4-Sitzungen

Empfehlung	Erläuterung
Schaffen Sie eine sichere Umgebung	Ermutigen Sie zum freiwilligen Austausch und erinnern Sie die Teilnehmer daran, dass sie selbst entscheiden können, wie viel sie preisgeben möchten.
Respektieren Sie emotionale Grenzen	Manche Geschichten können schwierige Erfahrungen beinhalten. Geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich bei Bedarf zurückzuziehen.
Fördern Sie eine gleichberechtigte Teilnahme	Stellen Sie sicher, dass sich auch zurückhaltendere Teilnehmer eingeladen fühlen, sich einzubringen.
Konzentrieren Sie sich auf Stärken	Heben Sie die Erfolge und Fortschritte der Teilnehmenden hervor, statt deren Schwierigkeiten.

Fördern Sie den interkulturellen Dialog	Fördern Sie Neugier, Respekt und Offenheit gegenüber unterschiedlichen kulturellen Perspektiven.
---	--

Wichtige EmpowerHer-Prinzipien

Grundsatz	Anwendung in den Aktivitäten
Peer-Learning	Die Teilnehmenden lernen aus den Erfahrungen und dem Wissen der anderen.
Befähigung	Die Aktivitäten stärken Selbstvertrauen, Eigenständigkeit und Führungsqualitäten.
Gemeinschaftsbildung	Die Teilnehmenden bauen unterstützende Netzwerke und Freundschaften auf.
Kommunikation	Die Aktivitäten fördern den Dialog, das Geschichtenerzählen und die Sprachpraxis.
Kultureller Austausch	Die Teilnehmer tauschen Traditionen, Perspektiven und Erfahrungen aus.

Anhänge

Anhang 1 – Liste der A3-Workshops

Nr.	Titel des Workshops	Zugehörige berufliche Rolle	Arbeitsbereiche
1	Raumreinigung	Hauswirtschaft	Funktionale Sprache + Zweifel äußern und Arbeitstempo.
2	Grundlegende Zubereitung von Speisen	Kochen	Klare Anweisungen, Sicherheit, mündliche Abstimmung.
3	Bestand und Lagerbestände	Bestandsverwaltung	Fachvokabular + schriftliche und mündliche Kommunikation.
4	Grundlegende Fähigkeiten im Empfangsbereich	Rezeption	Formulierungen zur Begrüßung, Verabschiedung und zum professionellen Auftreten.
5	Sicherheit und Vorschriften	Alle	Klare Kommunikation in Notfällen, Vertrauen.
6	Kommunikation mit Kunden	Rezeption / Housekeeping	Aktives Zuhören, Höflichkeit, Umgang mit Emotionen.
7	Teamarbeit	Alle	Verbale Kommunikation, Selbstvertrauen, Umgang mit Unterschieden.
8	Stressbewältigung am Arbeitsplatz	Alle	Techniken zur Emotionsregulation und innere Sprache.

9	Beschwerdebearbeitung und Konfliktlösung	Alle	Durchsetzungsfähigkeit, angemessener Tonfall, Umgang mit Emotionen.
10	Check-in und Check-out mit persönlicher Note	Rezeption	Sprachliche Struktur + Herzlichkeit im Kundenservice.
11	Interne Kommunikation und Telefonieren	Rezeption / Küche / Lager	Klarheit, Struktur und Zuhörfähigkeit.
12	Emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz	Alle	Emotionen am Arbeitsplatz erkennen und benennen.
13	Emotionale Selbstfürsorge und Grenzen setzen	Alle	Bedürfnisse und Grenzen in einfacher Sprache ausdrücken.
14	Organisation von Schichten und Prioritäten durch klare Kommunikation	Alle	Planung + funktionale Sprache unter Kollegen.
15	Unverzichtbares emotionales und berufliches Vokabular	Alle	Schlüsselwörter zum Ausdrücken von Zuständen und Aufgaben.
16	Simulation realer Situationen im Gastgewerbe	Alle	Rollenspiele zu Konflikten, Kundenservice und Teamkoordination.

Anhang 2 – Der EmpowerHer-Ansatz für das Geben von Feedback an Peer-to-Peer-Mentorinnen

Im EmpowerHer-Projekt wird Feedback nicht als Bewertung oder hierarchische Beurteilung verstanden. Es ist vor allem ein **Instrument zur Unterstützung**, zum Lernen und zur Stärkung, das darauf ausgelegt ist, die Mentorin genauso zu unterstützen, wie sie andere Frauen unterstützt.

Feedback sollte immer in einer **sicheren Umgebung** gegeben werden, wobei sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form geachtet werden sollte. Dazu ist es wichtig, einen ruhigen Moment zu wählen, das Engagement der Mentorin anzuerkennen und klar zu erklären, dass der Zweck des Feedbacks **darin** besteht, **gemeinsam zu lernen und sich zu verbessern**, und nicht darin, zu beurteilen oder zu korrigieren.

Ein zentraler Grundsatz bei EmpowerHer ist, dass Feedback **immer mit den Stärken beginnt**. Das Anerkennen dessen, was gut funktioniert, stärkt das Selbstvertrauen und hilft der Mentorin, sich gesehen und wertgeschätzt zu fühlen. Diese Anerkennung sollte sich auf konkrete, beobachtbare Verhaltensweisen konzentrieren, nicht auf persönliche Eigenschaften.

Wenn Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert werden, werden diese als **Lernchancen** dargestellt, niemals als Fehler. Es wird eine sanfte und respektvolle Sprache verwendet, wobei Urteile oder Verallgemeinerungen vermieden werden und das Beobachtete klar und konkret beschrieben wird.

Wann immer möglich, wird erläutert, welche positiven Auswirkungen die vorgeschlagene Verbesserung auf die Mentee haben kann.

Feedback bei EmpowerHer ist ebenfalls ein **Dialog** und kein Monolog. Daher wird die Mentorin dazu eingeladen, darüber zu sprechen, wie sie sich in ihrer Rolle fühlt, was ihr am leichtesten fällt und was sie als größte Herausforderung empfindet. Ihr zuzuhören und ihre Sichtweise zu berücksichtigen, ist ein wesentlicher Bestandteil des Mentoring-Prozesses.

Der Abschluss des Feedbacks ist genauso wichtig wie der Anfang. Es sollte niemals Unsicherheit hervorrufen. Im Gegenteil, es sollte **das Selbstvertrauen stärken** und die Mentorin daran erinnern, dass Mentoring ein kontinuierlicher Lernprozess ist und dass ihr Engagement an sich schon eine wertvolle Form der Unterstützung darstellt.

Als praktischer Leitfaden lässt sich das EmpowerHer-Feedback in vier einfache Schritte gliedern:

1. Stärken anerkennen.
2. Einen Verbesserungsbereich konkret und wertfrei beschreiben.
3. Schlagen Sie eine mögliche Alternative oder Anpassung vor.
4. Das Selbstvertrauen und den Wert der Mentorin stärken.

Kurz gesagt: Das Feedback an eine EmpowerHer-Mentorin sollte **unterstützen, ermutigen, anleiten und stärken** und dazu beitragen, ein sicheres, gleichberechtigtes und menschliches Lernumfeld zu schaffen.