



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scout Svizzero
Moviment Battasendas Svizra



Kursteamdossier zu Diversität und Inklusion



Offen für alle

Inhalte

Impressum	2
Vorbemerkungen	3
Verortung im PBS-Ausbildungsmodell	4
Grundhaltung	5
Moderation	6
Methodenideen	7
Kursatmosphäre	9

Impressum

Broschüre	Offen für alle – Kursteamdossier zu Diversität und Inklusion
Herausgeberin	Pfadibewegung Schweiz, Bern
Projektgruppe	Angelina Mazzocco / Kaya, Livia Merz / Wiff, Marian Cramm / Tgutg, Philipp Duss / Zappel, Tobias Juon / Appendix, Yves Bandi / Yedo
Gegenlesen	Ruth Mattle / Chribli
Grafik und Illustration	Marisa Zürcher / Foschlä, Zéa Schaad / Lentilky
Ausgabe	2022
Referenz	2150.01.de
Copyright	© 2022 – Pfadibewegung Schweiz (PBS) Speichergasse 31, CH-3011 Bern +41 (0)31 328 05 45, info@pbs.ch , https://pfadi.swiss Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung mit Ausnahme des privaten Gebrauchs und der gesetzlich erlaubten Nutzungen bedarf der schrift- lichen Zustimmung der PBS.

Falls du in dieser Broschüre einen Fehler oder Fehlendes findest, so freuen wir uns über einen Hinweis an die Adresse verbesserungen@pbs.ch – vielen Dank für deine Mithilfe!

Vorbemerkungen

Schön, dass ihr euch entschieden habt, mit den Kursinhalten «Diversität und Inklusion» zu arbeiten! Die Materialien sollen euch helfen, Inhalte des Themenbereichs Diversität und Inklusion in eurem Ausbildungskurs pfadibezogen zu vermitteln und zu diskutieren. Wir hoffen, dass damit die Pfadi noch offener für alle wird.

Wie sind die Unterlagen «Kursinhalte Diversität und Inklusion» aufgebaut?

Das Herzstück der Unterlagen sind die Merkblätter. Diese richten sich vor allem an Teilnehmende von Basis- und Aufbaukursen und können ihnen abgegeben werden. Auf der Vorderseite findet ihr jeweils grundlegende Informationen zu einer Auswahl von Themen rund um Diversität und Inklusion. Auf der Rückseite der Merkblätter werden konkrete Handlungsmöglichkeiten und Reflexionsfragen für den Pfadialltag vorgeschlagen. Die Merkblätter sind bewusst kurz gehalten – wenn ihr in der Vorbereitung mehr erfahren möchtet, empfehlen wir die weiterführenden Materialien auf den Merkblättern. Ausserdem könnt ihr im *Ressourcenkatalog* des PBS-Teams «Diversität und Inklusion» nach weiterführenden Materialien recherchieren. Die Merkblätter verweisen immer wieder aufeinander, sie sind aber nicht aufeinander aufbauend. Das heisst, ihr müsst sie nicht alle der Reihe nach lesen, sondern könnt diejenigen auswählen, die euch interessieren und die für euren Kurs zweckmässig sind. Für wichtige Begriffe oder eine Einordnung in den Themenbereich Diversität und Inklusion existiert ein *einleitendes Merkblatt*.

Den zweiten Teil der Unterlagen habt ihr gerade vor euch: das Kursteamdossier. Dieses Dossier soll euer Leitungsteam bei der Vermittlung der Inhalte unterstützen. Es beinhaltet Ideen zur Blockgestaltung und zur Kursatmosphäre sowie Tipps und Tricks für die Planung und Moderation von Diskussionen. Das Kursteamdossier bietet keine fertigen Methoden oder Ausbildungsblöcke, denn es ist wichtig, dass ihr euch selber in die Themen einarbeitet und die Vermittlung den Gegebenheiten eures Kurses und den Bedürfnissen eurer Teilnehmenden anpasst. Selbstverständlich dürft ihr euch an die Verantwortlichen «Diversität und Inklusion» eu-

res Kantonalverbandes oder der Pfadibewegung Schweiz wenden, falls ihr weitere Unterstützung braucht.

Kann ich das überhaupt? Umgehen mit Unsicherheiten

Themen rund um Diversität und Inklusion lassen niemanden kalt. Alle haben eigene Erfahrungen mit diesen Themen gemacht. Einige Menschen haben sich noch nicht oft mit einem Thema auseinandergesetzt, andere schon viel öfter – vielleicht, weil sie selber von Diskriminierung betroffen sind. Es ist wichtig, dass du als Leitungsperson anerkennst, dass nicht alle Menschen in deinem Kurs denselben Wissensstand und Erfahrungshintergrund haben. Die Auseinandersetzung mit Themen rund um Diversität und Inklusion ist ein nie abgeschlossener Lernprozess. Auch du als Leitungsperson kannst immer wieder Neues lernen.

Es ist normal, dass du bei anspruchsvollen Themen ab und zu unsicher bist, wie du diese am besten in einem Pfadikurs vermitteln kannst. Doch niemand ist perfekt und niemand weiss alles. Unsicherheiten sind oft ein gutes Zeichen, denn das heisst, dass du dir Gedanken machst und scheinbare Gewissheiten zu hinterfragen beginnst. Dieses Dossier und die Merkblätter sollen dich dazu ermutigen und befähigen, die Inhalte in deinem Kurs pfadibezogen einzubauen.

Verortung im PBS-Ausbildungsmodell

Der Themenbereich Diversität und Inklusion ist sehr breit. Viele der dazugehörigen Themen werden mehr oder weniger konkret im Ausbildungsmodell erwähnt. Bei deren Umsetzung haben die Kursteams durchaus Spielraum. Dabei sollen sich alle Teilnehmenden mit einem Aspekt von Diversität und Inklusion auseinandersetzen. Damit sich besonders Interessierte vertiefen können, bieten sich zusätzliche Wahlblöcke an. Hier folgen Überlegungen, wie der Themenbereich in welcher Kursart behandelt werden kann.

Vorbisiskurse – Fokus auf der Persönlichkeit

Die Merkblätter sind in erster Linie für Teilnehmende der Basis- und Aufbaukurse und nicht der Vorbisiskurse geschrieben. Die Auseinandersetzung mit Inhalten aus dem Themenbereich Diversität und Inklusion findet aber durchaus statt. Bereits im Leitpfadikurs lernen die Teilnehmenden den Wert von guten Einkleidungen kennen und werden sich ihrer Vorbildrolle und der Bedeutung von Ritualen und Traditionen bewusst. Fairness mag bei Spielen immer wieder thematisiert werden, kann aber gut auch auf das Zusammenleben als Gruppe bezogen werden.

Im Piokurs legt das Ausbildungsmodell den Fokus darauf, sich aktiv ins Equipenleben einzubringen. Dies ist eine wichtige Grundlage für die weitere Auseinandersetzung mit Inhalten im Themenbereich Diversität und Inklusion.

Der Futurakurs bereitet die Teilnehmenden auf erste Leitungserfahrungen vor. Insbesondere bei der Mottoplanung ist dies eine Chance, typische Rollen kritisch zu hinterfragen, damit zu spielen und erfrischend überraschende Figuren zu entwickeln.

Basiskurs – Fokus auf den Teilnehmenden

Im Basiskurs setzen sich die Kursteilnehmenden mit ihren Teilnehmenden auseinander, das heisst insbesondere mit den Wölfen und Pfadis. Ein wichtiger Teil davon sind deren Bedürfnisse und deren psychisches und soziales Wohlbefinden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, was sie benötigen, damit sie sich in der Gruppe wohlfühlen und niemand ausgeschlossen wird.

Die Basiskursteilnehmenden sind oft bereit, sich mit Stereotypen und deren Wirkung auseinan-

derzusetzen – vor allem, wenn sie die Rolle von Vorbildern und die Einkleidung betreffen.

Aufbaukurs – Fokus auf dem Leitungsteam

Im Aufbaukurs setzen sich die künftigen Teamleiter*innen der Lager- oder Einheitsleitung intensiv mit Gruppendynamiken auseinander. Bei der Rollenverteilung im Team und dem Schaffen einer Atmosphäre, in der sich alle Teammitglieder wohl fühlen, können Inhalte aus dem Themenbereich Diversität und Inklusion gut angesprochen werden.

Bei den Kursinhalten zu physischer und psychischer Gewalt ist es wichtig, auch Diskriminierung (z. B. Rassismus, Sexismus oder Queerfeindlichkeit) anzusprechen. Dazu gehören auch weniger offensichtliche Formen der Diskriminierung, wie beispielsweise abwertende Witze.

Die Auseinandersetzung mit Pfadiwerten – beispielsweise im Rahmen eines Gesetz- und Versprechen-Blocks – birgt zusätzlich die Chance, Teilnehmende für spezifische Themen zu sensibilisieren oder Meinungen und Haltungen herauszufordern.

AL- und Panoramakurs – Fokus auf den Strukturen

Sowohl der AL- als auch der Panoramakurs bietet sich an, existierende Strukturen und deren Hürden zu hinterfragen. Damit sind beispielsweise Mitgliederbeiträge, die Repräsentation der gesellschaftlichen Vielfalt in der Pfadi oder der Sprachgebrauch gemeint. Die kritische Auseinandersetzung mit Traditionen ist ebenfalls wichtig. Beispielsweise anhand der Gründungsgeschichte der internationalen sowie der nationalen Pfadibewegung können historisch gewachsene Diskriminierungsstrukturen diskutiert werden.

Neben den Strukturen innerhalb der Pfadi ist auch die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen ein Anliegen vieler AL- und Panoramakurs-Teilnehmenden. Dabei bieten sich Wirkungsweisen von Diskriminierung oder die Infragestellung von Normalität an.

Modul «Kulturelle Vielfalt im Jugendverband» – Fokus auf ein konkretes Projekt

Das J+S-Modul «Kulturelle Vielfalt im Jugendverband» bietet die Chance, sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Eventuell reicht es zeitlich sogar, ein eigenes Projekt anzudenken. Als Grundlage wird die SAJV-Broschüre «*Inklusion und Vielfalt in den Jugendverbänden*» empfohlen. Im *Orientierungsdokument für Kantonalverbände* gibt es dazu konkrete Umsetzungsvorschläge.

Grundhaltung

Einander zuhören und respektieren

Oft geben Themen rund um Diversität und Inklusion viel zu diskutieren. Das ist wunderbar! Weise darauf hin, dass alle das Recht haben, sich auszudrücken. Entsprechend ist es wichtig, einander zuzuhören und sich ausreden zu lassen. Gerade bei Themen, welche kontroverse Diskussionen auslösen, könnt ihr die Zusammengehörigkeit der Kursgruppe stärken, indem ihr beispielsweise Merkmale oder Erfahrungen betont, welche alle Kursteilnehmenden gemeinsam haben (Freude an der Pfadi und an Aktivitäten in der Natur, sich nicht gerne ausgegrenzt fühlen, den Bedürfnissen ihrer Teilnehmenden gerecht werden).

Vorurteile und Stereotype benennen

In einer Diskussion ist es oft eine Herausforderung, sich klar gegen Vorurteile, einseitige oder herabwürdigende Aussagen zu positionieren, ohne dass Teilnehmende wegen einer Aussage verletzt oder ausgegrenzt werden. Statt von «richtigen» oder «falschen» Aussagen zu sprechen, solltet ihr deshalb einen freundlichen Umgang mit «Fehlern» pflegen. Ihr könnt stattdessen zum Beispiel darauf hinweisen, dass eine gewisse Meinung einseitig ist, weil eine ergänzende Perspektive noch gefehlt hat.

Gerade in Reflexionen und Diskussionen werden oft – vielleicht unbewusst – Vorurteile und Stereotype reproduziert. Dies ist Teil des Prozesses. Es ist eure Aufgabe, Vorurteile und Stereotype als solche zu benennen und nicht einfach stehen zu lassen. Weist darauf hin, dass Gefühle und Erfahrungen nicht verhandelbar sind – zum Beispiel, wenn sich ein*e Kursteilnehmer*in durch eine Aussage verletzt fühlt. Die Absicht hat nichts mit der Wirkung zu tun!

Vorbilder sein

Eine sorgfältige inhaltliche Vorbereitung durch das Kursteam ist zentral, damit die Vermittlung der Inhalte im Kurs für alle zu einer positiven Erfahrung wird. Vielleicht diskutiert ihr an einem Höck mit Hilfe der Merkblätter, welche Erfahrungen und Perspektiven in eurem Kursteam vertreten sind. Ihr könnt euch dabei Folgendes fragen:

- Wieso ist mir das Thema wichtig? Wieso ist es uns in einem Pfadikurs wichtig?
- Wo sehe ich meine Position und meinen Wissensstand im Themenbereich Diversität und Inklusion?
- Welche Privilegien bringe ich mit und wie gehe ich damit um?

Es ist schön, wenn ihr darauf aufbauend eine gemeinsame Haltung entwickeln könnt, hinter der das ganze Kursteam stehen kann. Als Kursleiter*innen seid ihr auch Vorbilder für eure Teil-

nehmenden. Achtet euch daher auch bei der Zusammensetzung des Kursteams auf Diversität – unter anderem auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sowie verschiedene berufliche und biografische Hintergründe.

Überprüft ausserdem das eigene Kurs-Motto im Vorfeld auf rassistische und sexistische Stereotype und passt es allenfalls an. Hilfestellungen dazu findest du auf den Merkblättern *Geschlechterstereotype*, *LGBTQIA** oder *Rassismus*. Versucht, Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache in eurem Kurs umzusetzen und diskriminierende Sprache zu vermeiden. Dabei geht es nicht darum, keine Fehler zu machen, sondern sich bewusst darauf zu achten und etwas Neues lernen zu wollen. Die Teilnehmenden gewöhnen sich daran und werden es euch vielleicht gleich tun, wenn ihr anfangt, von «Teilnehmenden» statt «Teilnehmern» oder «Leitpersonen» statt «Leitern» zu sprechen. Anregungen zu einem geschlechtersensiblen Sprachgebrauch findest du auf dem Merkblatt *Geschlechtersensible Sprache*.

Moderation

Diskussionen planen

Denkt daran, dass die Teilnehmenden unterschiedliches Vorwissen und verschiedene Erfahrungen und Vorstellungen mit dem Themenbereich Diversität und Inklusion mitbringen. Es ist wichtig, beim vorhandenen Vorwissen anzuknüpfen und den Teilnehmenden das Gefühl zu vermitteln, dass sie mit ihrer Erfahrung willkommen sind und respektiert werden. Vielleicht gibt es Teilnehmende, die mit gewissen Themen schmerzhaft Erfahrungen verbinden. Es ist deshalb sinnvoll, dass ihr die Inhalte des Blocks und der Diskussionen vorher ankündigt. So können sich Teilnehmende allenfalls einer anderen Diskussion anschließen oder dem Block ganz fernbleiben.

Weil der Wissensstand eurer Teilnehmenden wahrscheinlich sehr unterschiedlich ist, solltet ihr den Ausbildungsblock nicht als reines Diskussionsformat gestalten, sondern vor der Diskussion eine gemeinsame Wissensbasis etablieren. Achtet bei der Planung darauf, zwischen Informationsteil und Diskussionsteil zu unterscheiden, denn es gibt wissenschaftlich erwiesene Tatsachen, die an sich nicht verhandelbar oder diskutierbar sind. Es sollte auf keinen Fall das Bild vermittelt werden, dass bei diesen Themen alles eine Meinung ist. Es ist daher nicht sinnvoll, über Fragen wie «Gibt es Rassismus?» oder «Gibt es ein soziales Geschlecht?» diskutieren zu lassen.

Stattdessen ist es viel zielführender, in der Kleingruppe über die konkrete Anwendung des erworbenen Wissens im Pfadialltag zu diskutieren (vgl. Rückseite der Merkblätter). So kann beispielsweise nach einem Input zu «Was ist Rassismus?» darüber gesprochen werden, wie wir in der Pfadi Rassismus erkennen und dagegen vorgehen können. Oder nach einem Input zu «Geschlecht» könntet ihr mit den Teilnehmenden darüber diskutieren, inwiefern Geschlechterstereotype unseren Pfadialltag prägen und wie wir ein Pfadiprogramm gestalten, das den persönlichen Vorlieben und Bedürfnissen von allen Teilnehmenden gerecht wird. Überlegt euch schon im Voraus, in welche Richtung die Diskussion ungefähr gehen sollte, damit ihr, wenn nötig, steuernd eingreifen könnt.

Wir empfehlen, Kursblöcke und Gespräche zu Diversität und Inklusion als Team anzuleiten. Einerseits könnt ihr euch so in herausfordernden Situationen unterstützen, andererseits könnt ihr verschiedene Perspektiven zur Thematik einbringen. Es ist hilfreich, wenn ihr euch zur Vorbereitung der Aktivität überlegt, in welchen Situationen ihr eine Diskussion abbrechen würdet

oder wie ihr reagieren möchtet, wenn ein*e Teilnehmende*r verletzend Aussagen macht, stark in den Widerstand geht oder von einem Thema persönlich «getriggert» wird.

Diskussionen moderieren

Zeigt den Teilnehmenden auf, dass ihnen die Auseinandersetzung mit Themen rund um Diversität und Inklusion dabei hilft, auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen im Pfadialltag einzugehen. Überlegt euch die Ziele des Kursblockes und kommuniziert diese den Teilnehmenden. Es kann beispielsweise einleitend ein Bezug zum Pfadigesetz hergestellt werden. Indem ihr die Relevanz aufzeigt und der Diskussion vorwegnimmt, bleibt der Pfadibezug im Fokus der Auseinandersetzung.

Es kann vorkommen, dass einige Teilnehmende während der Diskussion eher still bleiben – vielleicht, weil sie sich noch nicht so oft mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Versucht, auch stille Teilnehmende in die Diskussion zu integrieren, indem ihr sie zum Beispiel direkt fragt: «Wie ist das bei euch in der Gruppe?» oder «Welche Erfahrungen hast du damit gemacht?». Verwendet ausserdem während der Diskussion möglichst wenig Fremd- oder Fachwörter, damit die Inhalte für alle verständlich sind. Wenn die Diskussion zu sehr abschweift oder sich in Grundsatzdiskussionen verrennt, ist es wichtig, dass ihr die Gruppe wieder zum eigentlichen Thema zurückführt.

Falls sich Teilnehmende in einer Diskussion herausfordernd verhalten, versucht ihr so gut wie möglich, die Gefühle und das Verhalten anerkennend zu würdigen und freundlich mit der Person und dem Widerstand umzugehen. Statt euch auf eine inhaltliche Diskussion über provozierende Aussagen einzulassen, solltet ihr einordnen, wieso eine Aussage verletzend sein könnte. Führt danach die Gruppe freundlich und bestimmt wieder zum eigentlichen Diskussionsthema zurück. Wenn du dich als Kursleiter*in nicht mehr wohl fühlst in einer Situation oder überfordert bist, kannst du Diskussionen jederzeit abbrechen, eine Pause einlegen und/oder je nach Bedürfnis individuelle Gespräche anbieten.

Oft sind solche Diskussionen aber gewinnbringend für alle und es entstehen anregende Diskussionen. Da ist es schade, wenn die Diskussion am Blockende abgebrochen werden muss. Wenn ihr nach dem Block oder der Diskussion eine Pause (z.B. Mittagessen) einplant, können die Teilnehmenden anschliessend weiterdiskutieren. Die Themen eignen sich auch dafür, zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. in einem Wahlblock oder bei einem Stammtisch) wieder aufgegriffen zu werden.

Methodenideen

Hier haben wir einige Methodenideen für Ausbildungsblöcke zu Diversität und Inklusion gesammelt. Sie orientieren sich an der Blockstruktur ARIVA. Die Methoden sind nicht detailliert beschrieben, sondern sollen euch Möglichkeiten und Ideen aufzeigen, wie die Themen rund um Diversität und Inklusion vermittelt werden könnten. Es ist jedoch immer auch wichtig, sich darüber hinaus zielgruppenspezifische Überlegungen zu machen. Wir möchten euch dazu ermutigen, die Methoden weiterzudenken und zu entwickeln. Anregungen dazu haben wir unter «zu beachten» aufgeführt.

Antistereotypisches Mottotheater (ausrichten)

Anhand eines Mottotheaters, welches sich am Kursmotto orientiert, in das Thema einführen. In das Mottotheater eine Irritation (wie beispielsweise eine Ungleichbehandlung oder eine atypische Rollenverteilung) einbauen und anschliessend das Beobachtete besprechen und auswerten.

Zu beachten:

- Aufpassen, dass die atypische Inszenierung nicht ins Lächerliche kippt
- Mögliche Fragen: Was hat irritiert? Weshalb?
- Zur Inspiration können antistereotypische Bilderbücher herangezogen werden.

Kugellager (reaktivieren, verarbeiten, abschliessen)

Die Teilnehmenden stehen sich in einem inneren und einem äusseren Kreis gegenüber. Die Blockleitung gibt eine Frage oder ein Diskussionsthema vor und die Personen, die sich gegenüberstehen, tauschen sich darüber aus. Anschliessend rotiert der äussere oder der innere Kreis und die nächste Frage wird besprochen.

Zu beachten:

- Zwischen zwei Formen entscheiden: Austausch mit allen ermöglichen oder zwei bis drei wenige vertiefte Diskussionen
- Fragen können auch auf Karten vorbereitet werden.

Aufstellung im Raum (ausrichten, reaktivieren, abschliessen)

Die Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe oder in einem Kreis auf. Die Blockleitung macht eine Aussage und die Teilnehmenden, welche der Aussage zustimmen, machen einen Schritt nach vorne bzw. in die Mitte des Kreises. Dadurch sind alle Teilnehmenden aufgefordert, sich zu positionieren. Danach wird die Aussage anknüpfend an die Verteilung besprochen.

Zu beachten:

- Es kann auch angesprochen werden, wenn die Teilnehmenden sich zögerlich zu einer Aussage positionieren.
- Versucht, mit den Aussagen möglichst nahe am Pfadialltag zu bleiben.
- Bei dieser Methode geht es grundsätzlich darum, Meinungen und Positionen von allen Teilnehmenden einzuholen. Sie kann auch kreativ weitergedacht werden. Beispielsweise können Teilnehmende ihre Meinung auch äussern, indem sie ihr Foulard fallen lassen oder sich auf einem Spektrum positionieren.

Privilege Walk (ausrichten, reaktivieren)

Die Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe auf und schliessen die Augen. Die Blockleitung macht mehrere Aussagen betreffend Privilegien. Trifft eine Aussage zu, machen die Teilnehmenden einen Schritt nach vorne. Nachdem die Teilnehmenden die Augen geöffnet haben, wird die Aufstellung besprochen und eingeordnet. Anschliessend erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Gedanken zu reflektieren. Die Methode eignet sich, um gewisse Privilegien räumlich aufzuzeigen und ein Bewusstsein für scheinbar Selbstverständliches zu schaffen. Bei dieser Methode ist eine sensible Moderation sehr wichtig, um niemanden blosszustellen.

Zu beachten:

- Beispielaussagen: «Ich bin regelmässig mit meiner Familie in die Ferien gefahren.», «Ich muss die Schreibweise meines Vornamens selten ausbuchstabieren.», «Meine Leitpersonen sprachen meine Muttersprache.»
- Achtet bei der Auswahl der Aussagen darauf, nicht unnötig Stereotypen zu reproduzieren.
- Es ist wichtig zu betonen, dass es sich um eine Auswahl handelt und die Aussagen keinesfalls repräsentativ für die Gesellschaft oder den Pfadialltag sind.
- Achtung: Im Internet kursieren viele Versionen der Methode. Wird die Methode im Kurs angewandt, ist eine sorgfältige Auswahl der Aussagen wichtig.

Raumplakate (ausrichten, reaktivieren)

Aussagen und/oder Fragen im Raum aufhängen. Die Teilnehmenden sollen die Fragen und Aussagen lesen und sich alleine dazu Gedanken machen. Die Fragen anschliessend gemeinsam besprechen.

Zu beachten:

- Reflexionsfragen auf den Rückseiten der Merkblätter verwenden
- Die Plakate können auch zu zweit vorbereitet werden.

Stilles Gespräch (reaktivieren, verarbeiten, abschliessen)

Fragen auf Plakaten vorbereiten. Die Teilnehmenden dürfen ihre Antworten und Gedanken schweigend aufschreiben und schriftlich aufeinander reagieren.

Moderierte Kleingruppendiskussion (informieren, verarbeiten)

Die Kursgruppe in kleinere Gruppen unterteilen und gemeinsam über ein Thema sprechen. Eine Kursleitperson begleitet und moderiert das Gespräch.

Zu beachten:

- Je nachdem kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, die Gruppe selber zu wählen.
- Variante: Fragen auf Zetteln vorbereiten und ziehen oder auswählen lassen
- Variante: Kann bei einem auflockernden Spaziergang geschehen

Gemeinsamen Wissenstand etablieren (informieren)

Den Teilnehmenden unterschiedliche Inhalte / Begriffsdefinitionen zu lesen geben. Anschliessend gegenseitig vorstellen lassen.

Zu beachten:

- Die Kursleitung ergänzt.
- Wenn auf Karten vorbereitet: Auf Rückseite vertiefende Informationen anbieten, für Teilnehmende mit viel Vorwissen

Input (informieren)

Die Blockleitung erläutert wichtige Punkte zu einem Thema frontal. Die Inhalte auf den Vorderseiten der Merkblätter können dafür als Grundlage verwendet werden.

Zu beachten:

- Aufpassen, dass der Input nicht zu lang wird
- Mit Visualisierungen lässt sich der Input abwechslungsreich gestalten.

Konkretes Ziel formulieren (abschliessen)

Die Teilnehmenden formulieren ein Ziel, welches sie im Pfadialltag umsetzen möchten.

Zu beachten:

- Aufzeigen, dass schon kleine Veränderungen (wie das Verwenden von geschlechtergerechter Sprache oder das Einplanen einer antistereotypischen Mottofigur) Grosses bewirken können.

Chance «Animation Spirituelle» nutzen

Am Lagerfeuer, auf einem Kerzenweg oder bei einem Block zu Gesetz und Versprechen, kann man sich gut mit Pfadiwerten auseinandersetzen. Das bietet die Chance, über grosse Themen wie Offenheit, Chancengleichheit oder das Tragen von Verantwortung nachzudenken. Dabei kann immer wieder ein Bezug zu konkreten Themen aus dem Bereich Diversität und Inklusion hergestellt werden.

Kursatmosphäre

Neben den oben ausgeführten Ideen, Inhalte methodisch in einen Block einzubauen, gibt es diverse weitere Möglichkeiten, sich mit den Themen rund um Diversität und Inklusion in einem Kurs auseinanderzusetzen. Vielleicht könnt ihr das eine oder andere spannende Pausengespräch anstossen, indem ihr beispielsweise beim Sprachgebrauch oder der Raumgestaltung Vorbilder seid oder ihr hängt Informationen für Interessierte im Aufenthaltsraum auf.

Kursregeln

Beim Entwickeln der gemeinsamen Regeln für die Kursgruppe ergibt sich die Chance, über den Umgang miteinander zu diskutieren. Themen wie Fairness, Respekt und Offenheit können dabei gemeinsam definiert und betont werden. Dabei kann der Transfer zu Regeln in einem Wolfs- oder Pfadistufenlager gemacht werden.

Raumgestaltung

Besonders WCs und Duschen sind Orte, an denen Menschen gezwungen werden, sich einem binären Geschlecht zuzuordnen. Je nach Raumbedingungen des Gebäudes müsst ihr diese Räumlichkeiten gar nicht nach Geschlecht einteilen. Ihr könnt beispielsweise die WCs statt mit dem Geschlecht mit der vorhandenen Ausstattung anschreiben (z. B. Pissoir, Hygienebeutel, Abfalleimer). Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass es zum Nachdenken über unser zweiteiliges Geschlechtermodell anregt. Im Falle einer Gemeinschaftsdusche muss selbstverständlich die Privatsphäre der Teilnehmenden gewahrt bleiben. Dazu bietet sich beispielsweise ein Ampelsystem an.

Pronomen benennen

Pronomen (z. B. «sie/er») verwenden wir oft unüberlegt so, wie wir eine Person «lesen» – oft als männlich oder weiblich. In der Vorstellungsrunde zu Kursbeginn können die Teilnehmenden neben ihrem Pfinamen auch ihre Pronomen benennen (beispielsweise «ich bin Spruso, ich verwende die Pronomen sie/ihr»). Ihr könnt die Namen und Pronomen auch auf Wäscheklammern schreiben und sie ans Foulard klemmen. Damit schafft ihr auch die Möglichkeit, sich als nicht-binär zu identifizieren.

Fragen am Foulard oder für den Hosensack

Fragen rund ums Thema Diversität und Inklusion lassen sich auch gut alleine oder zu zweit reflektieren und diskutieren. Dazu kann den Teilnehmenden beispielsweise eine kleine Auswahl an Fragen, welche am Foulard oder am Pfadihemd befestigt werden können auf eine Wanderung mitgegeben werden. Dadurch wird auch aufgezeigt, dass die Reflexion und Diskussion jederzeit weitergeführt werden kann.

Gesprächsstoff für den Esstisch

Am Esstisch wird gerne niederschwellig über alles Mögliche diskutiert. Dabei kann man auf ein Thema lenken, indem man anregende Fragen als Tischdeko verteilt. Eine andere Möglichkeit besteht darin, Tische mit einem Thema anzuschreiben, damit man zu dem Thema sitzen kann, das einen interessiert. Achtet allerdings darauf, dass die lockere Tischgesprächsatmosphäre nicht überstrapaziert wird und setzt diese Methode nicht zu häufig ein.