

## 48 Geschlechtergerechtigkeit in der Programmplanung

Ulrike Gentner/Monika Kislik

### ANALYSE/BEZUG ZUR ERWACHSENENBILDUNG

„Mit Programmplanung ist die Planung des gesamten Lehrangebots einer Institution der Erwachsenenbildung gemeint. [...] Allen Bemühungen um die Planung eines erwachsenengemäßen Bildungsangebots liegt die Frage zugrunde: Wie kommt das Angebot zustande? [...] Bei Programmplanung handelt es sich daher um einen Handlungsprozess, bei dem alles das geklärt und entschieden sowie begleitend und abschließend evaluiert wird, was nötig ist, damit Lehren und Lernen stattfinden und ein Lernergebnis zustande kommen kann.“<sup>19</sup> Denn „zu den zentralen Aufgabenstellungen des Programmplanungshandelns gehört nicht nur die Frage der Lerninhalte und Bildungsthemen. Darüber hinaus sind für jedes einzelne Angebot personelle, finanzielle und räumliche Voraussetzungen zu schaffen, damit das Geplante auch realisiert werden kann.“<sup>20</sup> Als Herausforderung bleibt: „Das Weiterbildungsprogramm muss sich [...] am Markt bewähren.“<sup>21</sup>

Der zeitliche Ablauf der Programmplanung gliedert sich in verschiedene Phasen:

1. Bedarfsanalyse/Bedarfsermittlung,
2. Grobplanung
3. Feinplanung
4. Realisierung
5. Evaluation

Programmplanung steht im Spannungsfeld von Organisationszielen, den Bedürfnissen der Adressaten/Adressatinnen, von Ressourcen und dem gesellschaftlichen Bedarf.

Programmplanung hat eine Balance herzustellen zwischen vielfältigen, z. T. widersprüchlichen Ansprüchen wie z. B.:<sup>22</sup>



### PRAKTISCHER UMSETZUNGSVORSCHLAG/INSTRUMENT

Um eine geschlechtergerechte Planung von Bildungsangeboten zu ermöglichen, können Ihnen exemplarisch folgende mögliche Leitfragen als Unterstützung dienen:

- Gehört es zu Ihren Zielen, Männer und Frauen erreichen zu wollen?

<sup>19</sup> Weinberg, Johannes 1999: Programmplanung, in: Hufer, Klaus-Peter (Hg.): Außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung Bd. 2, Schwalbach/Ts., 200 – 202.

<sup>20</sup> Hufer, Klaus-Peter 2007: Planung Erwachsenenbildung, in: Weißeno, Georg u.a. (Hg.): Wörterbuch Politische Bildung, Schwalbach/Ts., 273 – 281, 275.

<sup>21</sup> Meisel, Klaus 2003: Weiterbildungsmanagement und Programmplanung, in: Gieseke, Wiltrud (Hg.): Institutionelle Innensichten der Weiterbildung, Bielefeld, 98 – 110, 101.

<sup>22</sup> vgl. Siebert, Horst 2003: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, Neuwied/Kriftel/Berlin (4. Auflage). 67 – 72.



- ▶ Kommen in der gesamten Programmplanung Angebote für Männer und Frauen vor?
- ▶ Sind die **Themen** für Frauen und Männer interessant/aktuell und entsprechend aufbereitet? Sind die Themen entweder geschlechtsspezifisch oder gemeinsam zu bearbeiten?
- ▶ Werden **Methoden** ausgewählt, die Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen? Wird beim Einsatz von Methoden darauf geachtet, ob und wie Männer und Frauen damit arbeiten können? Werden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt?
- ▶ In welcher Form werden Frauen und Männer angesprochen? Sind unterschiedliche Formen notwendig, um Männer und Frauen zu erreichen? Werden bei der **Ausschreibung** der Veranstaltung beide Geschlechter berücksichtigt?
- ▶ Werden **sprachlich** beide Geschlechter beachtet?
- ▶ Liegt eine geschlechtergerechte Zusammensetzung bei der **Leitung** vor? Sind Kompetenz, Professionalität und geschlechtsdifferenziertes Arbeiten bei Männern und Frauen in der Leitung ausgewogen? Werden Referentinnen und Referenten bei der Auswahl nach Thema und Zielgruppe berücksichtigt?
- ▶ Entsprechen die **Rahmenbedingungen** z.B. Veranstaltungsort/Raum/Zeiten beiden Geschlechtern in ihren spezifischen Lebenswelten?

