DGB BILDUNGSWERK BUND

Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung

2013 - 2016
2016 - 2021

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Fkz.: W141800Y

www.dgb-mento.de

Funktionale Analphabet_innen in Deutschland

Funktionaler Analphabetismus

Funktionaler Analphabetismus

- bezeichnet das Unterschreiten der Kompetenzen im Lesen und Schreiben,
- die minimal erforderlich sind und als selbstverständlich vorausgesetzt werden,
- um den jeweiligen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Alpha -Level

Die leo. - Level - One Studie

hat 2011 die Kompetenzniveaus des Lesens und Schreibens der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland untersucht.

leo. unterscheidet in Alpha - Level

Funktionaler Analphabetismus – Alpha-Level 1 bis 3

α1

Diese Menschen können auch einzelne Wörter nicht lesen oder schreiben. Selbst gebräuchliche Wörter müssen Buchstabe für Buchstabe zusammengesetzt werden.

α2

Diese Menschen können einzelne Wörter lesen und schreiben, die Satzebene wird aber nicht erreicht.

α3

Diese Menschen können mit kurzen Sätzen umgehen. Sie scheitern aber bereits an kurzen Texten. Oft vermeiden sie das Lesen.

7,5 Millionen funktionale Analphabeten

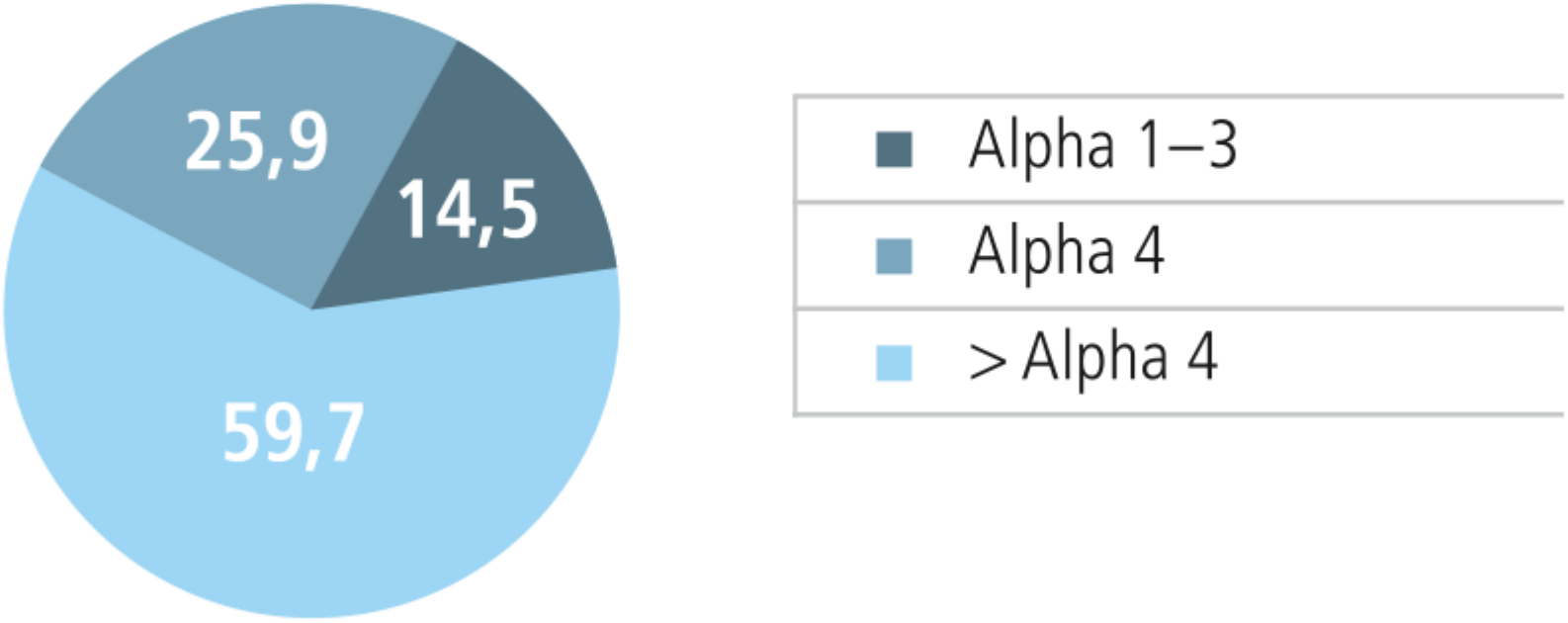
+

ά4 13,3 Mio.

Personen auf diesem Level können bei Verwendung eines alltäglichen Wortschatzes lesen und schreiben, machen aber sehr viele Fehler.

Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

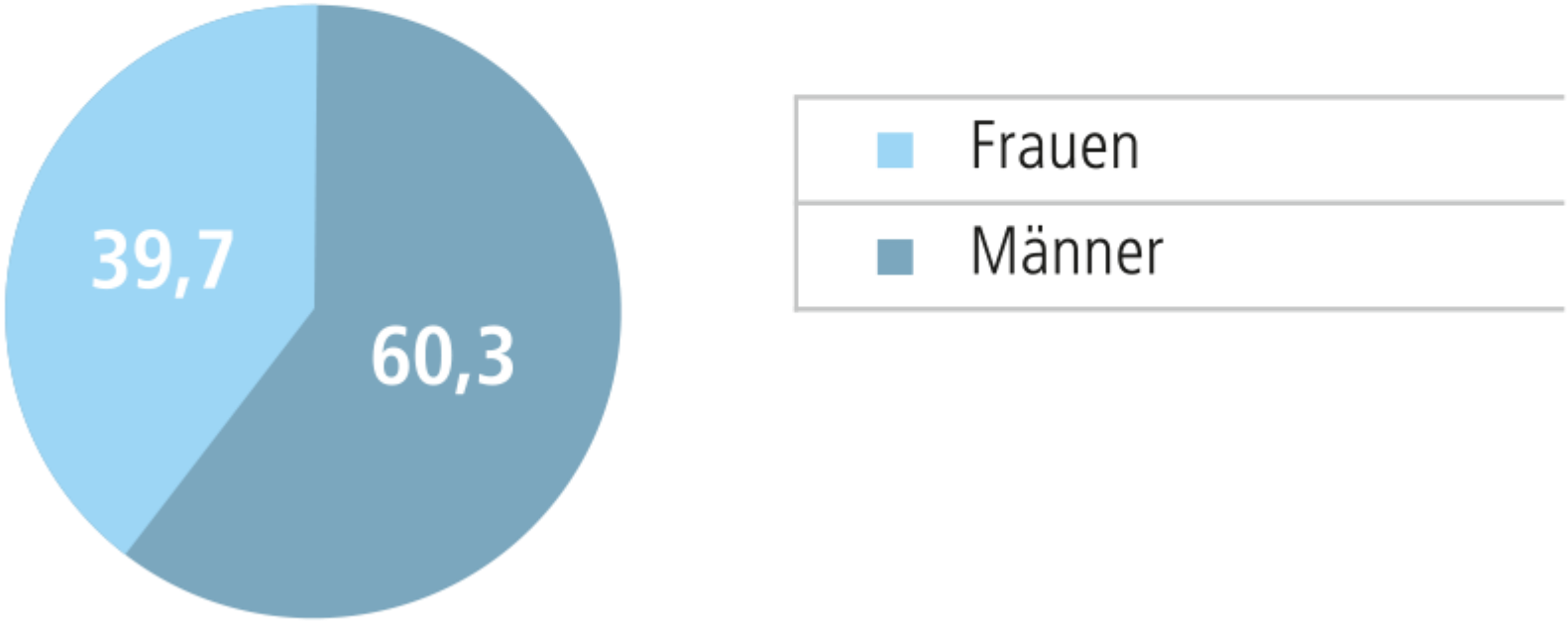
Funktionaler Analphabetismus – Alpha-Level in %



Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

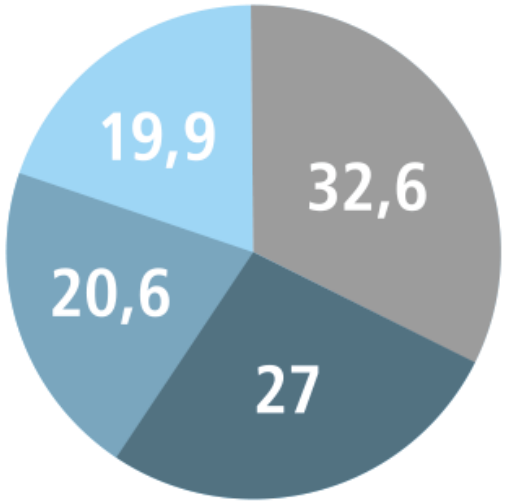
Geschlecht der funktionalen Analphabet_innen in %



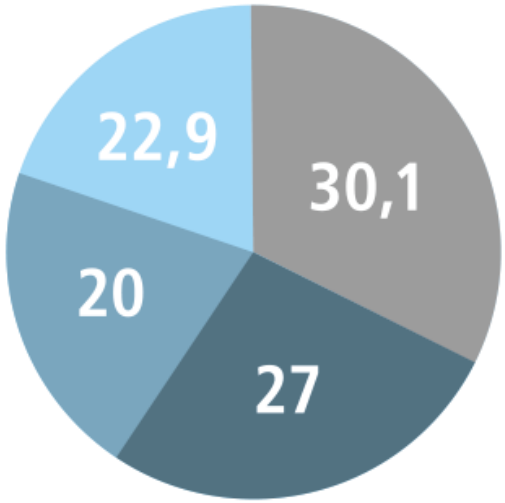
Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Alter der funktionalen Analphabet_innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in %



Funktionale Analphabet_innen



Bevölkerungsdurchschnitt

18–29 Jahre	40–49 Jahre
30–39 Jahre	50–64 Jahre

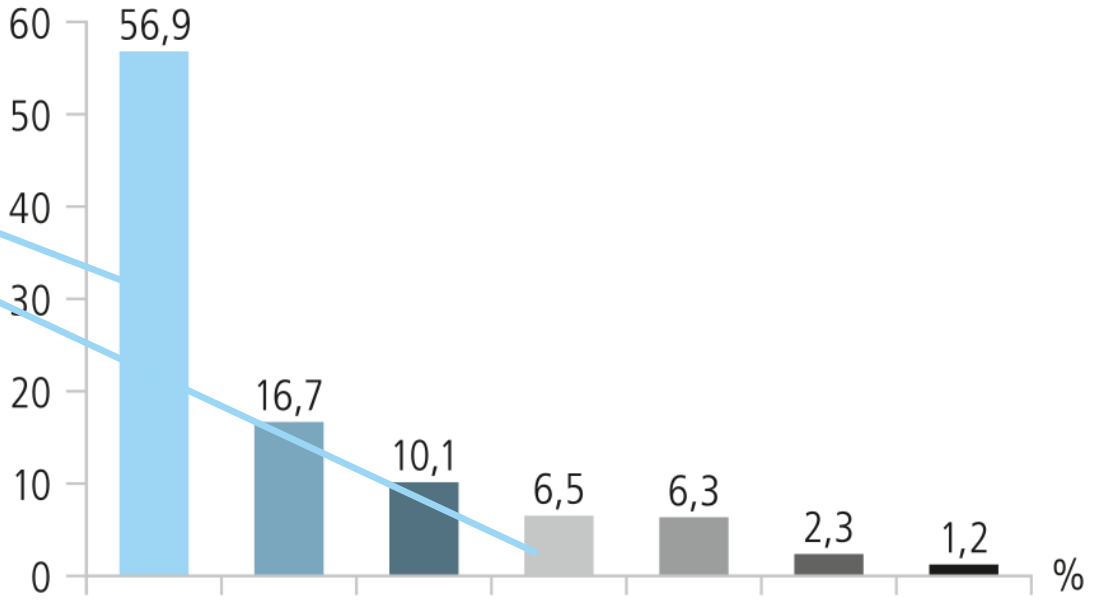
Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Funktionale Analphabet_innen in der Arbeitswelt

Beruflicher Status von funktionalen Analphabet_innen in %

63,4

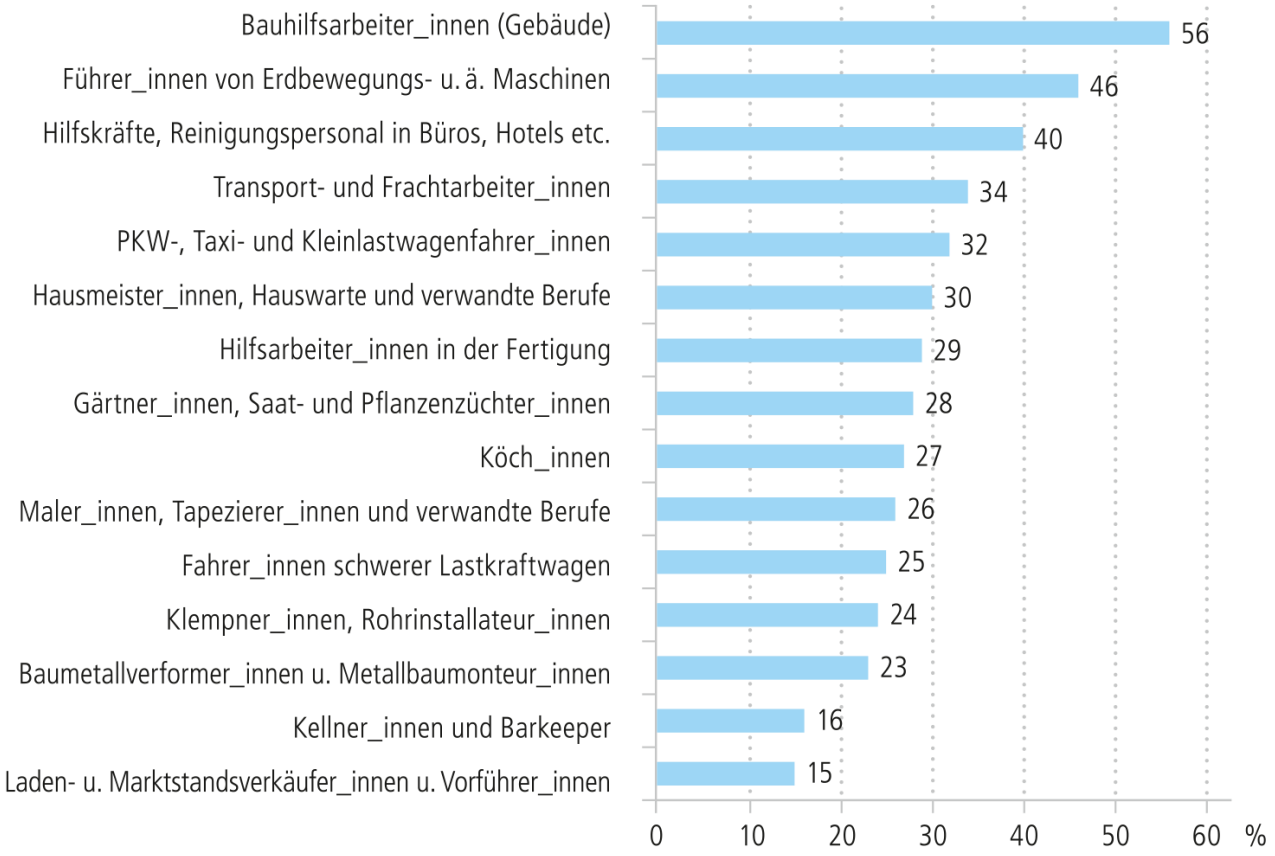


erwerbstätig	in Ausbildung
arbeitslos	Rentner_in
Hausfrau, -mann, Elternzeit	erwerbsunfähig
	Sonstige

Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Anteil funktionaler Analphabet_innen an allen Beschäftigten der Berufsgruppe in %

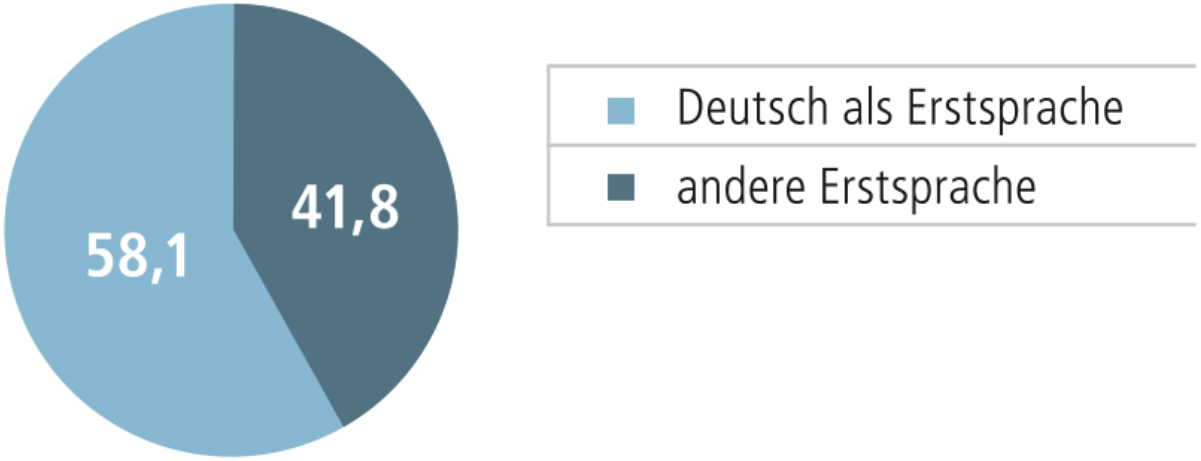


Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Funktionaler Analphabetismus und Migration

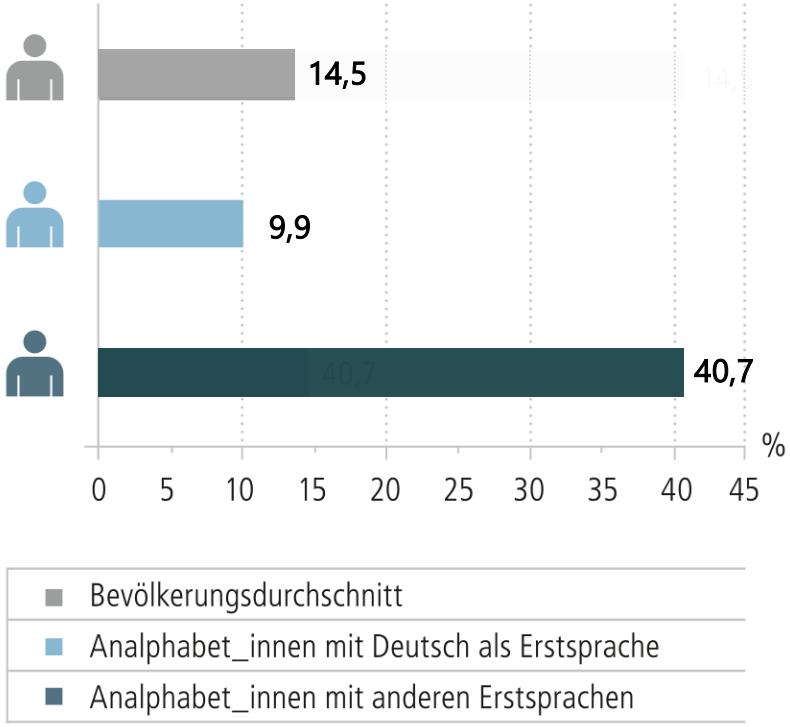
Funktionaler Analphabetismus nach Erstsprache in %



Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Anteile von funktionalen Analphabet_innen an den Gruppen der Menschen mit Deutsch als Erstsprache oder einer anderen Erstsprache in %



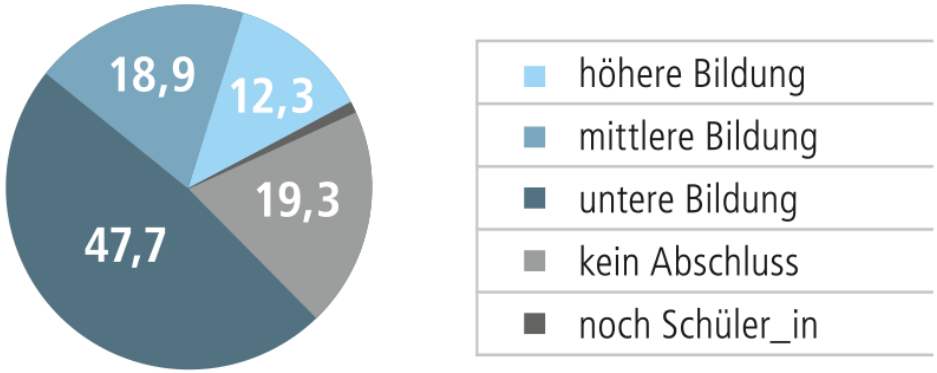
Analphabetismus bezogen auf die deutsche Schriftsprache ist also kein Migrationsproblem, aber ein Problem, von dem Migrant_innen überproportional betroffen sind.

Quelle: Grotlüschen / leo. - Level - One Studie, 2011

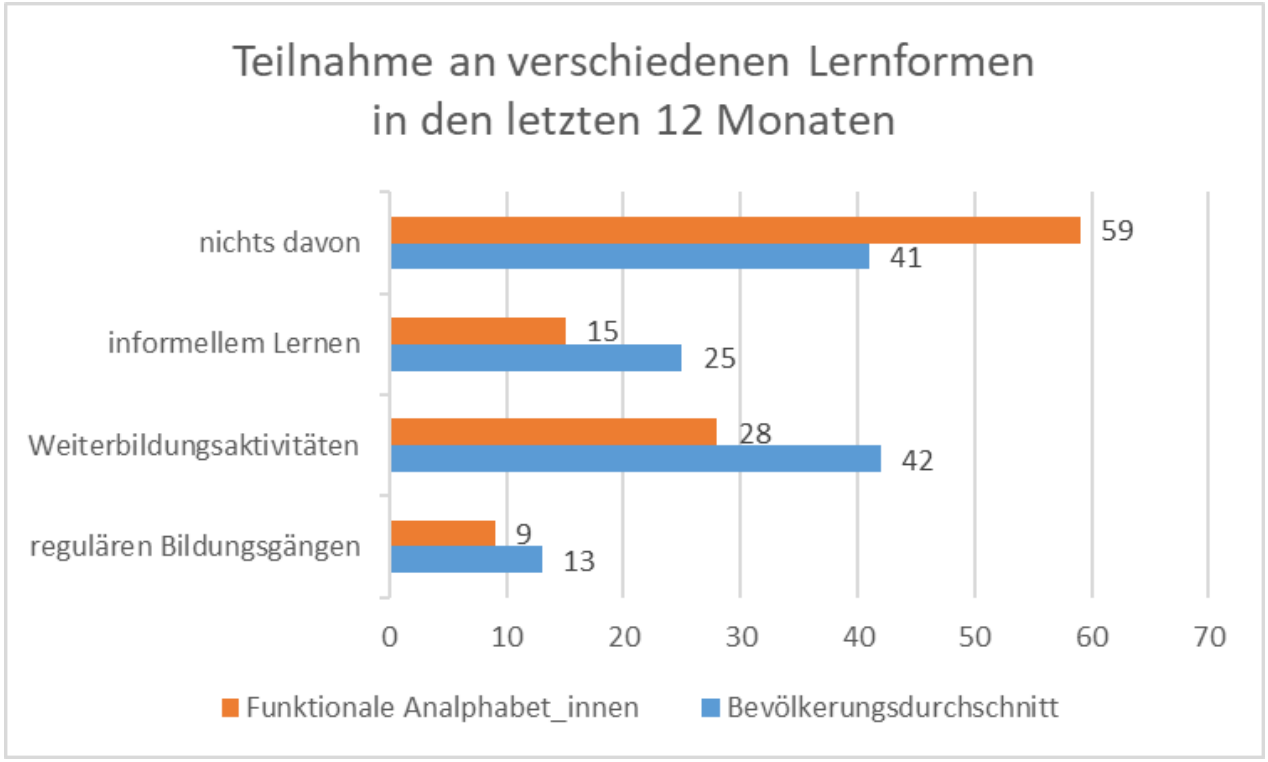
Die Angaben beziehen sich auf die Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung 18-64 Jahre (51,6 Millionen)

Funktionaler Analphabetismus
Bildung

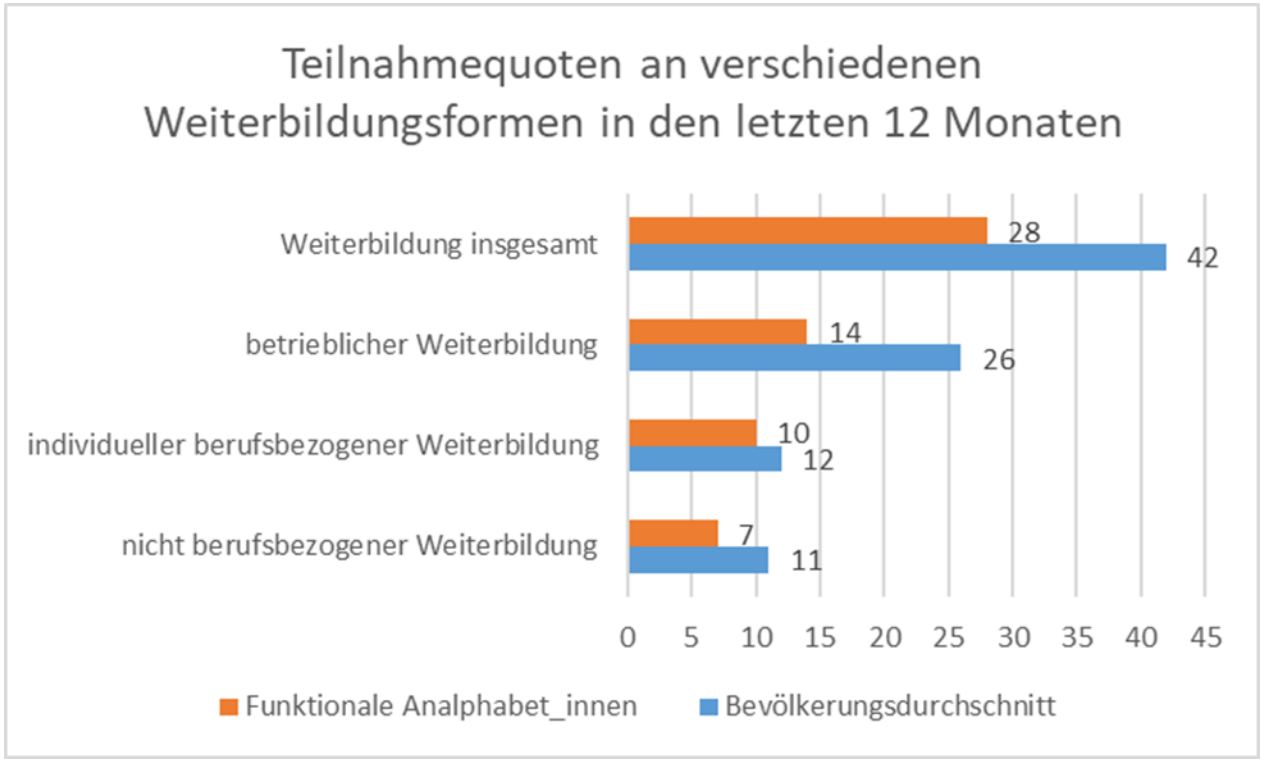
Bildungsabschluss* der funktionalen Analphabet_innen in %



* untere Bildung: Hauptschulabschluss und darunter
mittlere Bildung: Mittlere Reife
höhere Bildung: Fachabitur und darüber
(inklusive vergleichbarer Schulabschlüsse, die in der ehemaligen DDR sowie im Ausland erworben wurden)



Quelle: AES2010 und leo.-Level-One Studie



Quelle: AES2010 und leo.-Level-One Studie

Herausforderungen bei den Akteuren

Betrieb:

- oft kein Problembewusstsein
- wollen nicht noch ein Thema
- fürchten ein Imageproblem

Weiterbildungseinrichtungen:

- unterschiedliche Angebotsdichte
- wenig passgenaue Angebote
- schlechte finanzielle Ausstattung

Information & Beratung

Beratend tätig sind:
- hauptamtliche Referent_innen des Projektteams
- ehrenamtliche Mentor_innen

Beraten werden Akteure in der Arbeitswelt
- Personalverantwortliche
- Betriebs- und Personalräte
- Betriebliche Weiterbildner_innen
- Gewerkschaftsvertreter_innen

Die Beratung basiert auf Information:
- zu funktionalem Analphabetismus

Die Beratung gibt Anregungen:
- wie kann ein Grundbildungsoffenes Betriebsklima geschaffen werden;
- wie können Personen mit Grundbildungsbedarfen oder geringer Schreib- und Lesekompetenz besser in die betriebliche Weiterbildung eingebunden werden;
- Erkennung und Beseitigung von Exklusionsmechanismen und Benachteiligungsfaktoren
- wie kann die Kommunikation verbessert werden (einfache Sprache).

Herausforderungen bei den Betroffenen

- Scham
- Angst vor Enddeckung
  - Mobbing
  - Scheitern bei Weiterbildung
  - Jobverlust
- Schlechte Erfahrungen mit Schule

Mentor_in - Mentee

Die Mentor_innen sollen:

- Ansprechpartner_innen für die Kolleg_innen sein
- den Wert und Nutzen von lebenslangem Lernen für die berufliche und persönliche Entwicklung darstellen
- Mentees dazu ermutigen, vorhandene Lernerfordernisse und –bedürfnisse zu identifizieren
- Mentees dazu ermutigen, ihren eigenen Bildungsweg zu finden und sie in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen
- mit externer Unterstützung unterschiedliche Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigen
- die Mentees dabei unterstützen, in Kontakt mit Weiterbildungsangeboten zu kommen und an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen

Mentor_in - Mentee

Im Zentrum stehen die Bedürfnisse, Motive, Interessen und Realisierungsmöglichkeiten der Ratsuchenden.

Das Mentoring stellt die Lebenssituation in den Mittelpunkt, für die sich der der/die Mentee Unterstützung verspricht. Ziel ist, anhand der Situationsbeschreibung zu klären, ob und wie diese Situation über Weiterbildung verbessert werden kann**.

Der Mentoringprozess kann mit dieser Klärung beendet sein oder in die nächste Phase treten (Vermittlung zu Weiterbildungsangeboten und / oder Begleitung zu Weiterbildungsmaßnahmen).

*Vgl.: Der neue Mensch. Carl Rogers 1981

**Vgl.: Gieseke/Opelt/Ried 1995