

Begleitmaterialien zur Infreihe für Ausbilder/innen

8. Wie bereite ich meine/n Auszubildende/n auf die Zwischenprüfung vor?



1. Allgemeine Informationen zur Zwischenprüfung

Auszubildende müssen während ihrer Berufsausbildung eine **Zwischenprüfung** ablegen. Die Teilnahme ist **Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung**.

Diese Prüfung wird in der Regel vor Beendigung des 2. Ausbildungsjahres durchgeführt. Zweck der Zwischenprüfung ist die **Ermittlung des Ausbildungsstandes (Bilanz)**. So können z.B. Lerndefizite in der Zukunft verbessert und der individuelle Lernprozess gefördert werden.

Bei der Zwischenprüfung gibt es kein Bestehen oder Nicht-Bestehen. Das Ergebnis hat keinen Einfluss auf die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses und wird im Ergebnis der Abschlussprüfung nicht berücksichtigt.

Die Zwischenprüfung ist **lernortübergreifend**. Azubis müssen sich also darauf einstellen, dass die Prüfungsinhalte der Zwischenprüfung sich sowohl auf den **Lehrstoff, der in der Berufsschule vermittelt wurde** beziehen als auch auf die **in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten**, die im Betrieb vermittelt werden.

Inhalt und Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfung werden durch die Ausbildungsordnung im jeweiligen Beruf und die Prüfungsordnung geregelt.

2. Anmeldung, Zulassung und Kosten

- Der Ausbildungsbetrieb wird rechtzeitig von der IHK zur **Anmeldung** der Auszubildenden aufgefordert.
- Etwa vier Wochen vor dem Prüfungstermin erhalten die Auszubildenden über den Ausbildungsbetrieb die **Einladung** zur Zwischenprüfung.
- Es lohnt sich, bei der zuständigen IHK nach **Informationsmaterial** zur Zwischenprüfung zu fragen. Dort sind unter anderem die Prüfungsordnung sowie Grundsätze der Zwischenprüfung sowie Informations- oder Merkblätter erhältlich.
- Die **Anmeldefrist** darf nicht versäumt werden, sonst ist eine Teilnahme nicht mehr möglich.
- Der Ausbildungsbetrieb muss die evtl. notwendigen **Werkzeuge und Materialien** kostenlos bereitstellen sowie die **Prüfungsgebühren** entrichten. Die Höhe der Kosten kann ebenfalls bei der IHK erfragt werden.
- Der Ausbildungsbetrieb muss die/den Auszubildende/n am Prüfungstag der Zwischenprüfung **freistellen**.

3. Inhaltliche Gestaltung der Zwischenprüfung

Die Zwischenprüfung ist in erster Linie auf den **betrieblichen Ausbildungsprozess ausgerichtet** und orientiert sich an dem Ausbildungsrahmenplan.

- In der Zwischenprüfung werden vor allem praxisnahe Prüfungsaufgaben gestellt.
- Die Aufgabenstellungen orientieren sich an beruflichen Arbeitsabläufen und Arbeitsanforderungen.
- Für die Azubis kommt es darauf an, berufliche Handlungskompetenz zu beweisen. Sie sollen zeigen, dass sie **„Selbstständig Planen, Durchführen und Kontrollieren“** können.

„Berufliche Handlungskompetenz“ setzt sich aus Fachkompetenz, Methoden-, Sozial- und persönlicher Kompetenz zusammen. Wie man diese überprüft, lesen Sie auf Seite 5.

4. Warum eine Zwischenprüfung auch für Sie als Ausbilder/in sinnvoll ist

- Sie bekommen einen Überblick über das was die/der Azubi gelernt hat und können eine Zwischenbilanz ziehen, die als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit dient.
- Sie lernen die Stärken und Schwächen der/des Jugendlichen noch besser kennen, sowohl was das Fachliche als auch was das Persönliche und das Soziale angeht. Sie wissen, wo die/der Azubi evtl. noch Unterstützung braucht.
- Sie bekommen eine Rückmeldung über Ihre eigene Qualifizierungsarbeit.
- Je nach Ergebnis kann der Ausbildungsverlauf geändert /verbessert werden.
- Die/ der Jugendliche wiederholt das Gelernte (Vertiefung von Kenntnissen) und merkt, was er eigentlich alles gelernt hat.
- Bei guten Ergebnissen erhöht sich meist die Motivation, was sich wiederum positiv auf das Arbeitsengagement auswirken kann.

5. Vorbereitung auf die Zwischenprüfung

Natürlich ist die/der Auszubildende verantwortlich dafür, dass sie/er sich **gut vorbereitet**, indem sie/er z.B. alle Themen sammelt, die in der Zwischenprüfung abgefragt werden können oder alte Klausuren wiederholt.

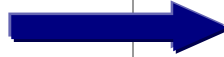
Doch Sie als Ausbilder/in können den Jugendlichen zur Seite stehen und die **Lernprozesse überprüfen oder steuern**.

Sie können die Auszubildenden aber auch **motivieren**, indem Sie ihnen klar machen, dass die Zwischenprüfung auch eine Vorbereitung auf die Abschlussprüfung ist, die ihnen Gelegenheit gibt, unter realen Bedingungen - in einer Art „Probelauf“ - zu testen, wo sie stehen und wie sie mit der Prüfungssituation zurecht kommen.

Vorbereitung auf die Zwischenprüfung

Ziel & Zweck der Zwischenprüfung:
Ermittlung des Ausbildungsstands
Lernerfolge bzw. Lerndefizite erkennen.

Erfolgreich absolvierte Zwischenprüfungen können motivierend und stabilisierend für den weiteren Ausbildungsverlauf wirken. Umgekehrt können **weniger erfolgreiche** Zwischenprüfungen demotivierend wirken und negative Lerneinstellungen verstärken.

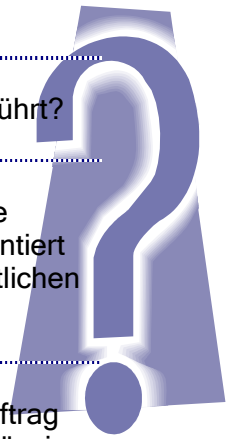


Um das "Motivationspotential" der Zwischenprüfung voll auszuschöpfen, sollten die Auszubildenden auf die Zwischenprüfung **vorbereitet** werden.

Aufgaben der Auszubildenden:	Ihre Aufgaben als Ausbilder/in:
<p>Themen sammeln, die Gegenstand der Zwischenprüfung sein können.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Lerninhalte sind Gegenstand der Zwischenprüfung? (→ Themenliste) - Sind die Ausbildungsunterlagen vollständig? (→ Sortieren und Abgleichen mit anderen Azubis) - Wo bestehen Defizite? (→ alte Klausuren sichten) <p>Zeitplan erstellen: Was soll in welcher Woche gelernt werden?</p> <p>Gemeinsam mit anderen Auszubildenden eine Lerngruppe bilden, die sich zusammen auf die Zwischenprüfung vorbereitet. So lassen sich viele Fallstricke vorher aus dem Weg räumen.</p> <p>Zwischenprüfungen aus den Vorjahren besorgen, um sich mit den Aufgabentypen vertraut zu machen (Zu bestellen bei entsprechenden Fachverlagen)</p>	<p>Sie als Ausbilder/in sollten überwiegend eine steuernde und motivierende Funktion einnehmen. Erläutern Sie, warum die Zwischenprüfung sinnvoll ist und stellen Sie sicher, dass sich Ihre Auszubildenden kontinuierlich mit der Prüfungsvorbereitung beschäftigen.</p> <p>Geben Sie Gelegenheit, betriebliche Ausbildungsinhalte zu wiederholen oder zu üben.</p> <p>Unterstützen Sie die Azubis beim Erstellen des Zeitplanes und achten Sie auf Realisierbarkeit. Korrigieren Sie, wenn nötig. Der Zeitplan kann Ihnen auch als Checkliste dienen, welche Punkte die Auszubildenden schon bearbeitet haben und welche noch ausstehen.</p> <p>Für die Zwischenprüfungen mit praktischen Anteilen ist es für die Auszubildenden von großem Vorteil, wenn der Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit eines Probedurchlaufs unter Prüfungsbedingungen bietet.</p> <p>Evtl. können im Ausbildungsbetrieb Lernhilfen organisiert werden (z.B. Auszubildende höherer Ausbildungsjahre, die ihre Zwischenprüfung erst vor kurzem gemacht haben).</p>

Wie Sie die Leistung Ihres Azubis feststellen können

Fachkompetenz	Hat die/der Azubi Aufträge richtig ausgeführt?
Methodenkompetenz	Hat die/der Azubi einzelne Arbeitsschritte sinnvoll strukturiert, ist sie/er lösungsorientiert vorgegangen, hat sie/er die Arbeit im zeitlichen Rahmen erfüllt?
Sozial- und Personalkompetenz	Hat sich die/der Azubi bei dem Arbeitsauftrag engagiert, motiviert, sorgfältig und zuverlässig gezeigt, hat sie/er Umgangsformen gezeigt, wie der Betrieb sich das wünscht?



Tipp: Die Beurteilung von beruflichen Handlungskompetenzen gelingt, wenn Sie:

- regelmäßig und fortlaufend beobachten
- alle Kompetenzen in den Blick nehmen
- sich über Ihre Bewertungsmaßstäbe im Klaren sind
- sich regelmäßig und fortlaufend über Ihre Beobachtungen Notizen machen.

6. Rückmeldung der Prüfungsergebnisse

Individuelle Besprechung und differenzierte Auswertung der Ergebnisse

Über die Teilnahme an der Zwischenprüfung wird eine Bescheinigung bzw. ein Nachweis ausgestellt, der eine Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung ist. In einem Ergebnisbogen sind die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit vermerkt.

Damit die Zwischenprüfung wirklich eine Motivation oder Unterstützung für den Lernprozess der Jugendlichen darstellt, ist es erforderlich, dass Ausbilder/in, Azubi und Lehrer/in aus den Ergebnissen Konsequenzen für den weiteren Ausbildungsprozess ziehen.

Ein Blick auf das Gesamtergebnis reicht hierzu nicht aus, Azubi und Ausbilder/in müssen wissen, bei welchen inhaltlichen Fragen des geprüften Ausbildungsabschnittes die/der Azubi Probleme hat.

Die Ergebnisse der Zwischenprüfung erhalten der Auszubildende, der Ausbildende sowie die Berufsschule.

Schlechte Ergebnisse in der Zwischenprüfung ...

...müssen nicht grundsätzlich auf Ausbildungsdefizite zurückgehen. Es ist wichtig, den **individuellen Ausbildungsverlauf** zu berücksichtigen. Z.B. wurde ein bestimmter Ausbildungsinhalt, der in der Zwischenprüfung abgefragt wurde, aus betrieblichen Gründen noch gar nicht vermittelt. Stattdessen wurden andere Inhalte vorgezogen.

- In solchen Fällen haben Ausbilder/innen und Lehrer/innen die Pflicht, der/dem enttäuschten Azubi die Situation zu erklären.
- Ggf. müssen Sie den Ausbildungsverlauf neu überdenken.
- Bei schlechten Ergebnissen kann auch der bzw. die zuständige Ausbildungsberater/in informiert werden, gemeinsam kann man nach Lösungen suchen.
- Wenn Sie bestimmte Inhalte in Ihrem Betrieb nicht vermitteln können, denken Sie daran, dass die Möglichkeit besteht im Verbund auszubilden. Sie suchen dann einen anderen Betrieb (Partnerbetrieb), der für eine bestimmte Zeit Ihren Azubi übernimmt bzw. Sie tauschen Ihre Azubis untereinander aus.

Ein weiterer wichtiger Faktor für schlechte Ergebnisse kann auch **Prüfungsangst** sein. Bitte berücksichtigen Sie diese Möglichkeit, wenn ein/e Auszubildende/r z.B. in der Prüfung Fragen nicht beantworten oder Aufgaben nicht lösen kann, die er oder sie im betrieblichen Alltag sicher beherrscht. Fragen Sie vorsichtig nach.

Wenn möglich, führen Sie mit Ihren Azubis persönliche Gespräche über die Gründe ihrer Prüfungs- und/oder Versagensängste. Setzen diese sich z.B. zu sehr unter Druck und warum? Ist dies immer so in Prüfungssituationen oder gibt es besondere, aktuelle Gründe? Dabei ist es wichtig, Verständnis und Unterstützungsbereitschaft zu zeigen und keinen zusätzlichen Druck auszuüben. Auch spezielle Kurse wie z.B. Entspannung oder autogenes Training können hier helfen. Einige Bildungsträger bieten solche Möglichkeiten an - erkundigen Sie sich bei den Institutionen in Ihrer Region.

Quellen:

- CRAMER / SCHMIDT / WITTWER (HRSG.): PersonalAusbilden. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker. Verlag Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Neuwied 2000.
- FREYTAG U.A.: Der Ausbilder im Betrieb I, Fachbuchverlag Weber & Weidemeyer 2001
- INBAS GMBH: QuiB Arbeitshilfe für Unternehmen. Offenbach 2006
- www.ausbildernetz.de

MAI - Mentoring für Ausbilder/innen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung wird finanziert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Projektleitung:



INBAS GmbH
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main
Tel.: 069 / 27 22 4-0

Weitere Informationen finden Sie unter: www.mai.iuba.de



Europäischer Sozialfonds