

Modellversuch

„Gestaltungsoffene Ausbildungsvarianten im
Qualifizierungs- und Unternehmens-Netzwerk
von KMU
am Beispiel Mechatroniker/in“

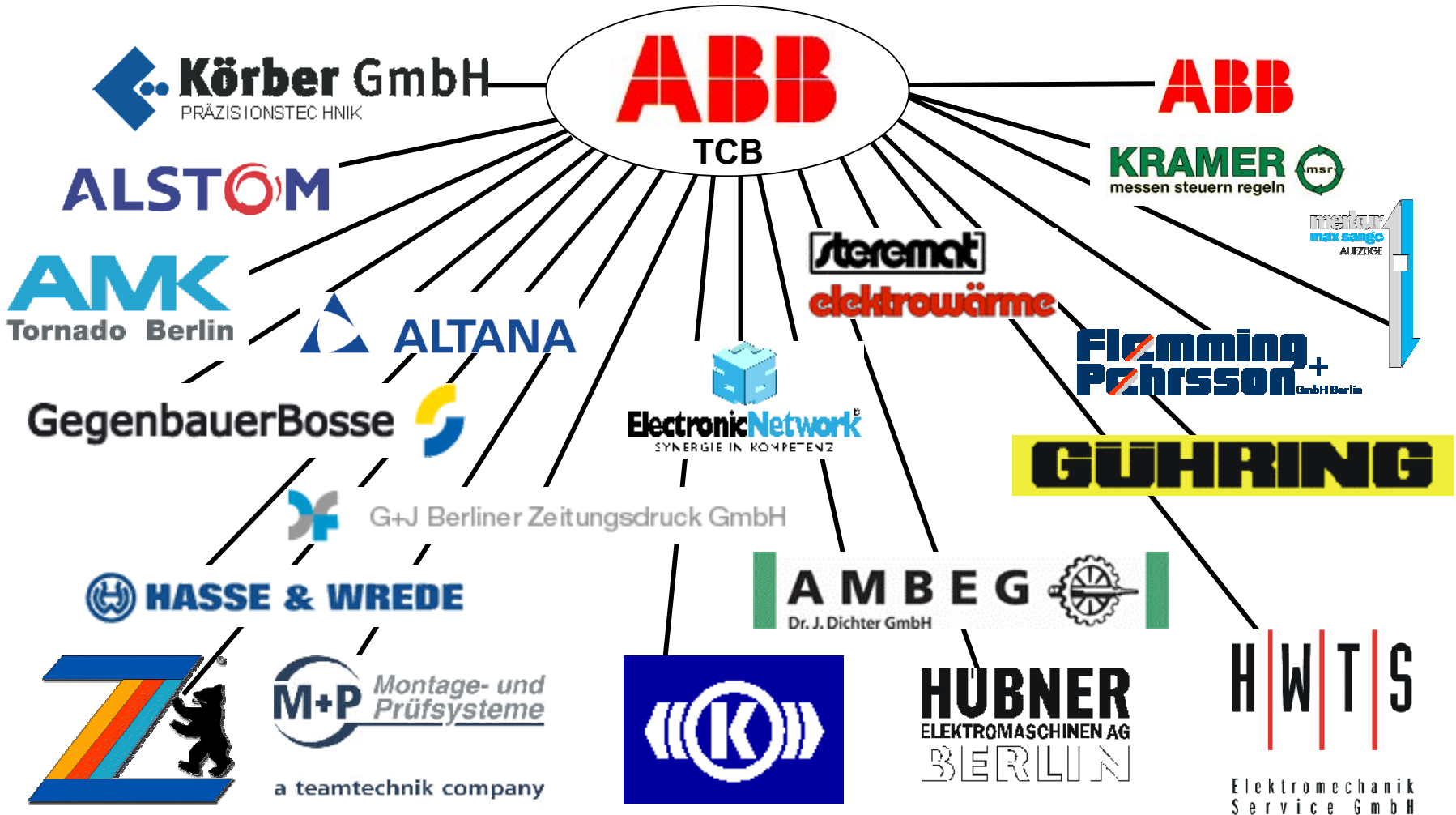
Der Modellversuch wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen gefördert.

Das Ziel des Modellversuches besteht vorrangig darin, den KMU durch „Gestaltungsoffene Ausbildungsvarianten“ einen hochqualifizierten Facharbeiter mit einer soliden marktorientierten Qualifikation auszubilden.

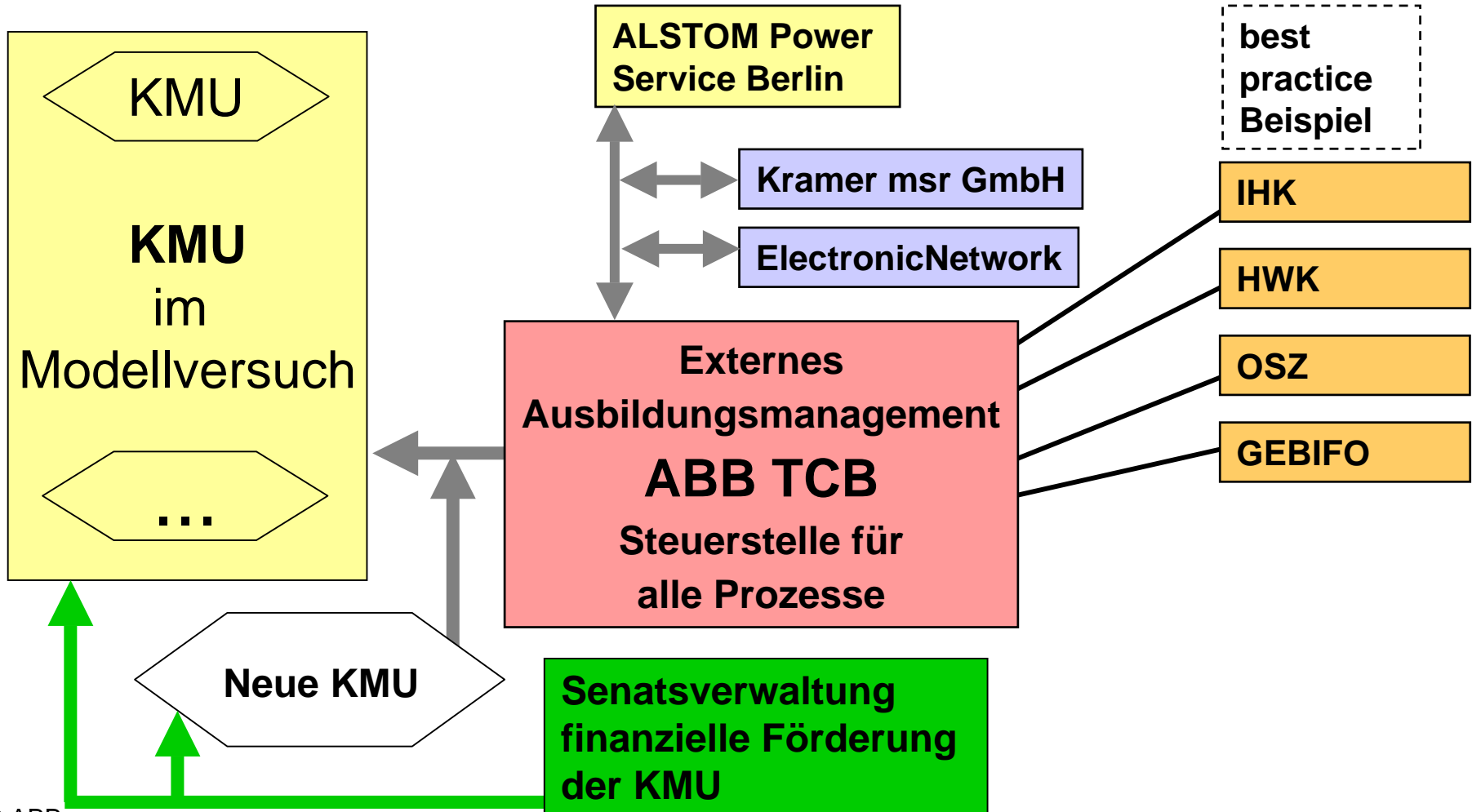
Die KMU benötigen dazu externes Ausbildungsmanagement

1. KMU haben Unsicherheiten bei der Interpretation des Anforderungsprofils des Berufsbildes
2. KMU haben Qualifizierungsbedarf bei den ausbildenden Fachkräften
3. KMU benötigen organisatorische und fachliche Hilfestellung während des gesamten Prozesses der Berufsausbildung

KMU im Modellversuch



Qualifizierungs- und UnternehmensNetzwerk



Netzwerkkonzeption

- Unterstützung der **Ausbildungsfähigkeit** von kleinen und mittleren Unternehmen, von der **Auswahl** der Bewerber bis zur **Abschlußprüfung**
- **Aufbau** eines **regionalen Netzwerkes** der Ausbildungsbetriebe und Kooperation mit weiteren Partnern
- Bedingungen für die Ausbildung von Mechatronikern in KMU sind kaum vergleichbar
Daraus folgt: **Angebot von Kompetenzmodulen** für Unternehmen
Vorteil: Top Know-how wird vermittelt, dadurch enorme **Kostenminderung** für KMU
Auszubildende erhalten **moderne Ausbildung**
- Wissenschaftliche Begleitung durch GEBIFO-Berlin

Erste Schritte und Fragen zur Entwicklung von Kompetenzmodulen

- Einbinden der Entscheidungsträger (auszubildende Fachkraft)
- Wie lauten die strategischen Ziele? (Inhalt und Ablauf)
- Was sind die Kernprozesse in diesen Projekten?
- Welche Wissensprojekte bestehen bereits?
- Wie soll Kernkompetenz vermittelt werden?
- Wer sind die Wissensträger in den KMU?
- Gibt es genügend Zeit für Freiräume? Oder soll die Aneignung im Prozess der Arbeit erfolgen? (Wertschöpfung)
- Wie kann das Wissen transferiert werden?
- Wer kann den Transfer unterstützen?
- Wie können Kernkompetenzen ganzheitlich organisatorisch verankert werden?

Was bewirken Kompetenzen?

- schneller Zugriff auf Informations- und Wissensquellen
- Reduzierung des Zeitaufwandes in der Wertschöpfungskette
- Produktivitätssteigerung
- Vermeidung von Redundanzen
- schnellere Arbeitsabläufe durch vorhandene Handlungskompetenzen
- Förderung der Kooperationsbereitschaft/Teamentwicklung
- Es entsteht Innovationszuwachs und damit bessere Wettbewerbsfähigkeit
- ***Hochqualifizierte Fachkräfte sichern die technologische Leistungsfähigkeit der Unternehmen***

Ausbildungsverlauf der Berufsgruppe: Mechatroniker

Übersicht nach Ausbildungsstellen

1. Ausbildungsjahr (Berufsfeldbreite Grundbildung)	Modul 0.15 / 1 Wo.	Modul 0.01 / 2 Wo.	Modul 0.03 / 1 Wo.	Modul 0.04/1 / 1 Wo.	Modul 0.05 / 2 Wo.	Modul 0.06 / 2 Wo.	Modul 0.07 / 2 Wo.	Modul 0.10 / 2 Wo.	Modul 0.12/1 / 1 Wo.	Modul 0.18 / 6 Wo.	Modul 0.19/1 / 2 Wo.	Modul 0.19/2 / 1 Wo.	Modul 0.20 / 7 Wo.	Modul 0.34 / 1 Wo.		
	2. Ausbildungsjahr (Fachspezifische Ausbildung)	Modul 0.31 / 1 Wo.	Modul 0.32 / 1 Wo.	Modul 6.14 / 1 Wo.	Modul 0.29 / 2 Wo.	Modul 0.30 / 2 Wo.	Modul 0.09 / 2 Wo.	Modul 0.35 / 2 Wo.	Modul 0.36 / 1 Wo.	Modul 6.01 / 3 Wo.	Modul 6.02 / 2 Wo.	Modul 6.03 / 2 Wo.	Modul 6.04 / 2 Wo.	Modul 6.05 / 2 Wo.	Modul 6.06/1/1 v.a. Modul 6.05 / 6 Wo.	
		Modul 6.07 / 2 Wo.	Modul 6.08 / 2 Wo.	Modul 6.09 / 8 Wo.	Modul 6.09/3 / 3 v.a.	Modul 6.10 / 6 Wo.	Modul 6.10/4 / 4 v.a.	Modul 6.11 / 5 Wo.	Modul 6.12 / 7 Wo.	Modul 6.12/5 / 5 v.a.	Modul 6.13 / 6 Wo.	Modul 6.15 / 1 Wo.	Modul 6.16 / 1 Wo.	Modul 6.17 / 3 Wo.	Modul 6.18 / 2 Wo.	Modul 6.19 / 2 Wo.
		(Fachspezifische Ausbildung/Vertiefung und Prüfung)														

■ Ausbildung im TCA
■ Ausbildung in Betriebsabteilungen
■ Kompetenzmodule

(Änderungen entsprechend Bedarf der
Verbundpartner möglich)

Entwicklung von Kompetenzmodulen




Ausbildungsinhalte entspr. Ausbildungsrahmenplan und Lernfelder Mechatroniker



Kompetenzmodul

Installieren elektronischen Baugruppen und Komponenten Teil 2 Modul 6.06 / 6 Wochen	Herstellung von elektronischen Flachbaugruppen und Geräten K1 / 3 Wochen
Installieren elektronischen Baugruppen und Komponenten Teil 2 Modul 6.06 / 6 Wochen	Bau von kundenspezifischen Schaltschränken K2 / 3 Wochen
Zusammenbauen von Baugruppen u. Komponenten zu Maschinen- u. Systemen Modul 6.09 / 8 Wochen	Montage der Komponenten Induktionserwärmungsmaschine K3 / 3 Wochen
Montieren und Demontieren von Maschinen, Systemen und Anlagen Teil 2 Modul 6.10 / 6 Wochen	Montage der Tornado Antriebstechnik K4 / 3 Wochen
Prüfen und Einstellen von Funktionen an mechatronischen Systemen Teil 2 Modul 6.11 / 5 Wochen	Gebäudeautomation Integriert BACnet M5 / 3 Wochen
Inbetriebnahme und Bedienen mechatronischer Systeme Teil 2 Modul 6.12 / 7 Wochen	Instandhaltung automatisierter Systeme K6 / 3 Wochen



ElectronicNetwork®


SYNERGIE IN KOMPETENZ

EN ElectronicNetwork Berlin

Kompetenzmodul / K1

Verantwortlich für die Erarbeitung: Herr Naumann

Mitarbeit: Herr Antmann

Modul- Nr. 6.06 Installieren elektr. Baugruppen und Komponenten Teil 2 (entspr. Ausbildungsrahmenplan)	Herstellung von elektronischen Flachbaugruppen und Geräten (u.a. Leiterplattenfertigung) 	Zeitdauer 3 Wochen
Voraussetzende Module	Alle Module entsprechend Verlaufsplan Mechatroniker für das 1. Ausbildungsjahr	

Zielstellung: Erlernen der Grundlagen zur Herstellung, Reparatur und Prüfung von elektronischen Flachbaugruppen und Geräten

Inhalt (Fertig-, Fähigkeiten, Kenntnisse)	Dauer in Tagen	Methodische Hinweise
-Feststellen der praktischen und handwerklichen Fertigkeiten und Kenntnisse	1	-theoretische Unterweisung -Tabellenbuch Elektrotechnik/Elektronik -Internet -Arbeitsanweisungen -Vorschriften zum ESD -Arbeitsschutzbelehrung
-Herstellung von THT Flachbaugruppen	5	
-Herstellung von SMT Flachbaugruppen	3	
-Reparatur von THT und SMT Flachbaugruppen	2	
-Baugruppen und Gerätemontage	2	
-Prüfung von Flachbaugruppen	2	

aus Sicht der ausbildenden Fachkräfte

ausbildende Fachkräfte sind
Spezialisten für die jeweilige
Arbeit (Reflexion der eigenen
Arbeit)

... vermitteln Kompetenzen im
Prozess der Arbeit (Alltags-
routine ist das Beweisfeld in
der Berufsausbildung)

... üben ihre Tätigkeit
„teilweise konzeptionslos“ aus
(zeitlich und inhaltlich)

... benötigen
Handlungskonzepte
(Lehr- und Lernkonzepte)

Der unternehmerische Über-
blick fehlt auf Grund fach-
spezifischer Orientierung (sie
sind Fachkraft in Mechanik
oder Elektronik)

Lösung durch innovative
Handlungsanweisungen

Modellversuchsträger

aus Sicht der Entscheidungsträger

Welche besondere Rolle hat
die ausbildende Fachkraft
Geschäftsführung
↓
Personalabteilung

Schaffung von Freiräumen für
die ausbildende Fachkraft
(Flexibilitätsspielraum)

Schulungsmaßnahmen für die
ausbildende Fachkraft
(Verringerung von Defiziten)

Entwicklung von
Ausbildungsplätzen
(lernförderliche Gestaltung)

Entwicklung von maßge-
schneiderten Lernkonzepten
(neue Handlungs- und
Verhaltensmuster)

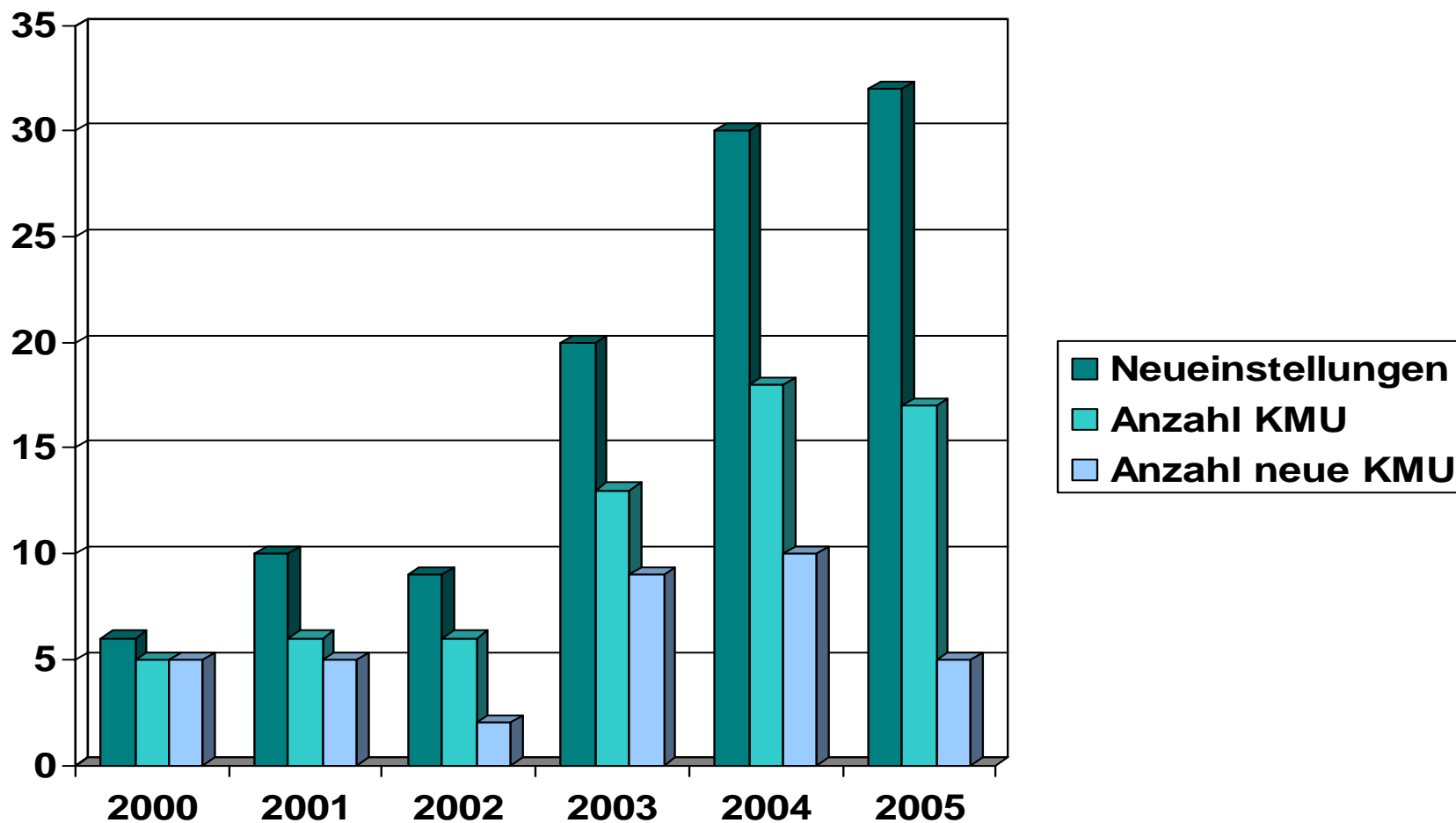
KMU sind auf eine hohe Pass-
genauigkeit von Anforderun-
gen der spez. Arbeitsprozesse und
der Qualifikation der
Mitarbeiter angewiesen

ausbildende Fachkraft
verantwortlich für die Ausbildung in
KMU

Zielsetzung

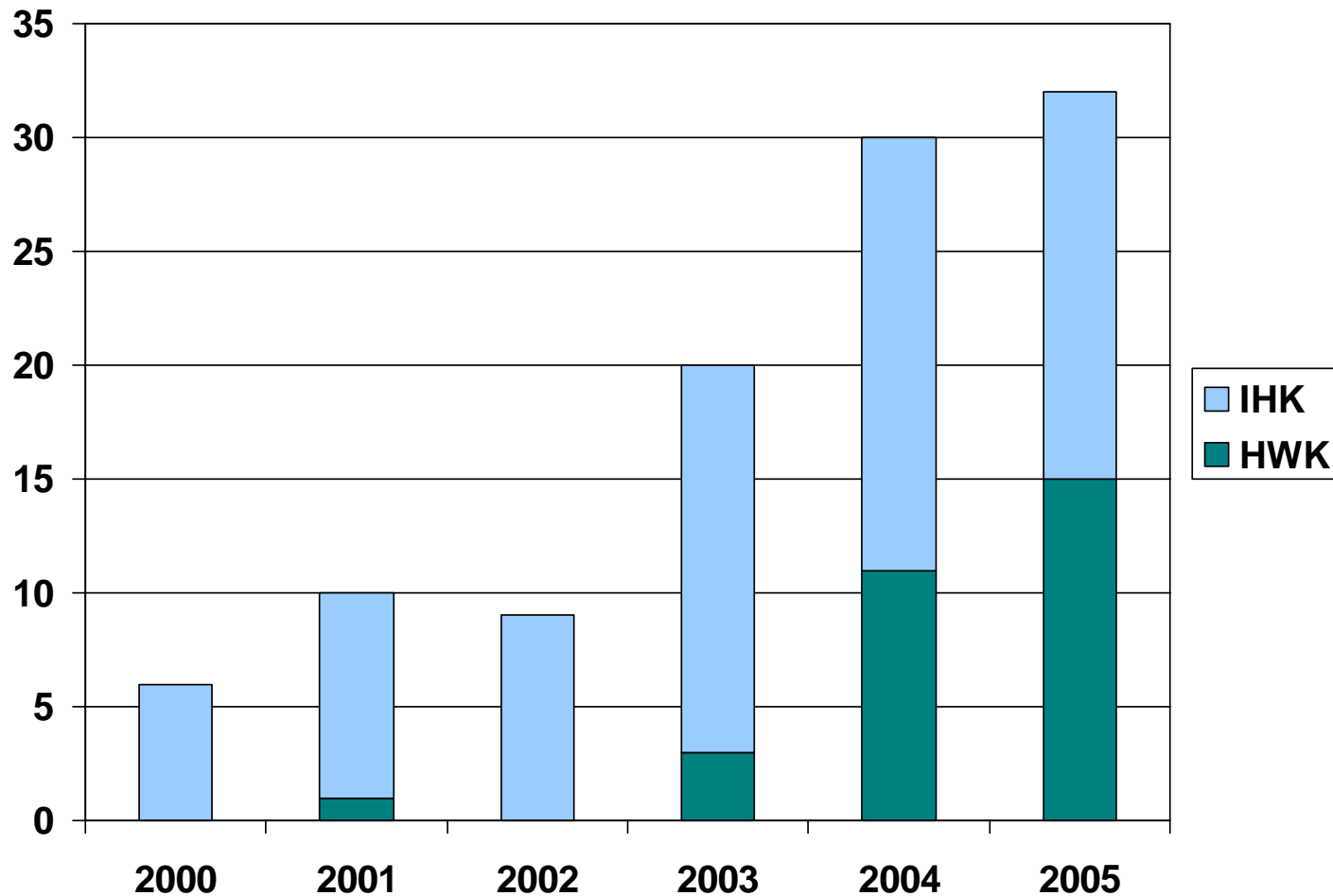
**Erarbeitung von Kompetenz-
modulen mit Reflexion auf die
Ergebnissicherung**

Entwicklung Verbundpartner Berufsgruppe Mechatroniker

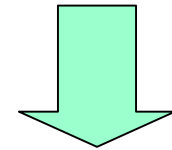
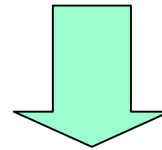
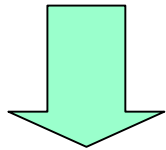


Abgeschlossene Ausbildungsverträge

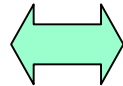
Berufsgruppe Mechatroniker



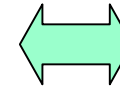
Transferkonzept



Transfer-Partner



Transfer-Ebenen

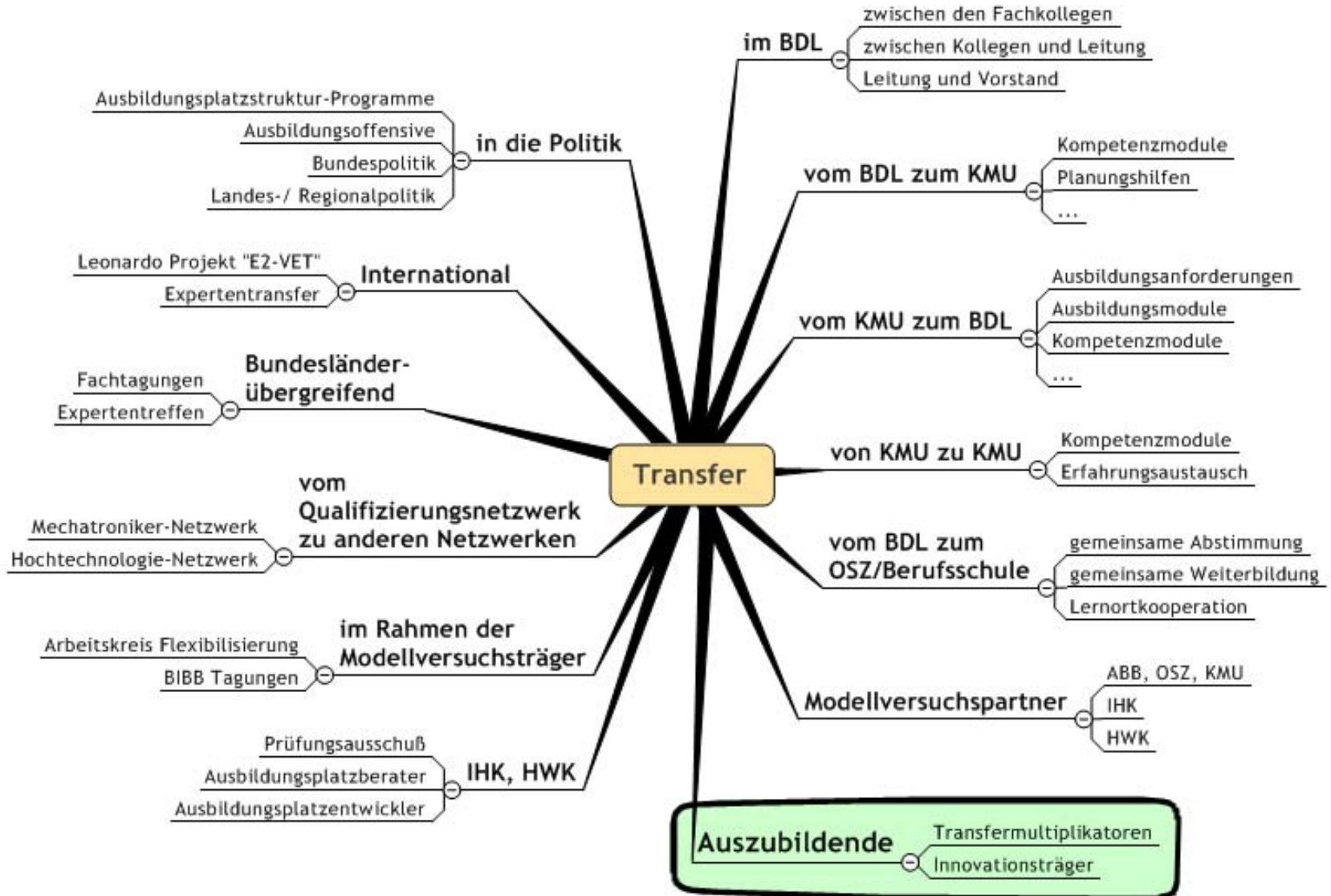


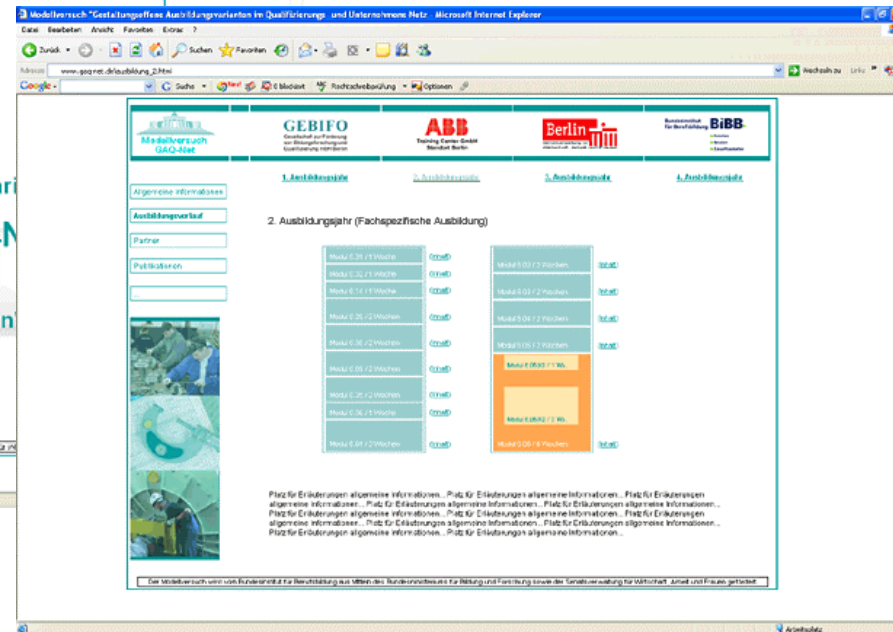
Transfer-Produkte

- Projektpartner
- Modellversuchspartner
- Partner AK
Flexibilisierung
- Externe Partner

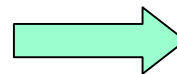
- Lokal
- Regional
- Überregional
- National
- International

- Handlungsanleitungen
- Checklisten
- Kompetenzmodule
- Internetwerkzeuge





Transfer-Produkt



Öffentlichkeitsarbeit -
Internet