T A G

Top Ausbildung Gartenbau

-NRW spezifischer

Leitfaden zum Kriterienkatalog-

für die 2- und 3jährige Ausbildung

in den gärtnerischen Ausbildungsbetrieben

Dieser Leitfaden sollte vom Auszubildenden bzw. Ausbilder unterzeichnet, zusammen mit dem Berichtsheft zur Zwischenprüfung, bzw. Abschlussprüfung vorgelegt werden.

Träger:

- ***Landesverband Gartenbau Rheinland e.V.***
- ***Landesverband Gartenbau " Westfalen Lippe" e.V.***
- ***Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e.V.***
- ***Provinzialverband Rheinischer Obst- und Gemüsebauer e.V.***
- ***Landwirtschaftskammer NRW***

I	**Die Ausbildung beginnt**	
1	Der betriebliche Ausbildungsplan ist dem Auszubildenden in sachlicher und zeitlicher Hinsicht erklärt.	
2	Dem Auszubildenden wird der Betrieb gezeigt und erklärt. Der Auszubildende weiß, wer die Inhalte im Ausbildungsbetrieb vermittelt.	
3	Der Auszubildende weiß, wann und wo der betriebliche Unterricht erteilt wird	
4	Die verschiedenen Lernorte wie Berufsschule, Überbetriebliche Lehrgänge und DEULA sind beschrieben.	
5	Die Bedeutung der Zwischenprüfung für den Auszubildenden, Ausbilder und Berufsschule ist aufgezeigt.	
6	Auf die Wahrung von Betriebsgeheimnissen ist hingewiesen worden. Mögliche Betriebsgeheimnisse sind am Beispiel erläutert worden.	
7	Die Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Arbeitsorganisation, Überstundenregelungen und Vergütungen sind dem Auszubildenden bekanntgegeben.	
8	Dem Auszubildenden sind sein Ausbilder und die weisungsberechtigten Personen genannt worden.	
9	Die Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Ausbilders sind besprochen.	
10	Der Ausbildende meldet den Auszubildenden zum Berufsschulunterricht und zur Sozialversicherung an.	
11	Der Ausbildende/Ausbilder stellt dem Auszubildenden den Sicherheitsbeauftragten des Ausbildungsbetriebes vor.	
12	Dem Auszubildenden sind sein Ausbilder und die weisungsberechtigten Personen genannt.	
13	Die Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Arbeitsorganisation, Überstundenregelungen und Vergütungen sind dem Auszubildenden bekannt.	
14	Der Betrieb (Betriebsrundgang) und seine Mitarbeiter sind vorgestellt.	
15	Bei eigener Betriebserkundung erhält der Auszubildende die Aufgabe, sich selbst entsprechende Informationen über den Betrieb und seine Mitarbeiter einzuholen. Das Ergebnis ist dem Ausbilder mitzuteilen.	
16	Der Ausbildende/Ausbilder stellt dem Auszubildenden den Sicherheitsbeauftragten des Ausbildungsbetriebes vor.	
17	Der Auszubildende ist über die Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitssicherheiten im Ausbildungsbetrieb informiert.	

18	Dem Auszubildenden sind die Gefahrenpotentiale im Betrieb aufgezeigt.	
19	Dem Auszubildenden ist eine sicherheitsbewußte Einstellung vermittelt worden.	
20	Die körpergerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes ist bespochen.	
21	Rückenschonendes Arbeiten ist am Beispiel demonstriert.	
22	Der Standort und Inhalt des Erste-Hilfe-Kastens sind gezeigt worden; ebenso der Feuerlöscher.	
23	Der Ausbildende/Ausbilder hat zum Ende des ersten Tages ein Gespräch mit dem Auszubildenden geführt (damit sich z.B. Fehleindrücke nicht verfestigen).	

_____ _____

Ort, Datum Ausbilder

_____ _____

Ort, Datum Auszubildender/-de

II	**Der betriebliche Ausbildungsplan**	
1	Der betriebliche Ausbildungsplan ist dem Auszubildenden in sachlicher und zeitlicher Hinsicht erklärt.	
2	Der Auszubildende weiß, wer die Ausbildungsinhalte vermittelt.	
3	Nach 6 Monaten wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz: ---------- ----------	
4	Nach 12 Monaten wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz: ---------- ----------	
5	Nach 18 Monaten wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz ---------- ----------	
6	Nach 24 Monaten wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz: ---------- ----------	
7	Nach 30 Monaten wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz: ---------- ----------	
8	3 Monate vor der Abschlussprüfung wird der betriebliche Ausbildungsplan gemeinsam mit dem Auszubildenden überprüft. Konsequenz ---------- ----------	

_____ _____

Ort, Datum Ausbilder

_____ _____

Ort, Datum Auszubildender/-de

III	**Ausbildung in der Probezeit**	
1	Der Auszubildende erfährt, wie der Betrieb funktioniert, was der Betrieb produziert und welche Dienstleistungen er anbietet.	
2	Der Ausbilder zeigt dem Auszubildenden anhand der Berichtsheftführung, dass das Berufsausbildungsverhältnis durch die wechselseitigen Pflichten der Vertragspartner bestimmt wird.	
3	Dem Auszubildenden ist gesagt worden, dass die Probezeit für beide Vertragspartner praktisch eine "Eignungskontrolle" ist.	
4	Der Auszubildende weiß, dass die Probezeit von beiden Vertragspartnern jederzeit ohne Angaben von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden kann.	
5	Der Auszubildende bekommt in der Probezeit nur Aufgaben übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen.	
6	Der Ausbildende/Ausbilder überträgt dem Auszubildenden nur Tätigkeiten, die berufstypisch sind.	
7	Der Ausbilder nimmt sich Zeit, um Positives und Negatives zu besprechen und alternative Möglichkeiten aufzuzeigen.	
8	Der Auszubildende nimmt an der Teamarbeit teil (damit der Ausbilder das Sozialverhalten und die Anpassungsfähigkeit des Auszubildenden feststellen kann).	
9	Der Betriebsablauf wird für jeden Mitarbeiter einschl. des Auszubildenden einsichtig organisiert und Änderungen besprochen.	
10	Der Auszubildende wird immer wieder auf sicherheitsbewusstes Verhalten hingewiesen.	
11	Der Ausbilder beurteilt den Auszubildenden zum Abschluss der Probezeit hinsichtlich seiner Lern-, Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit, Belastbarkeit und seines Verhaltens gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern.	
12	Der Ausbilder stellt dem Auszubildenden das Berichtsheft zur Verfügung und weist in die ordnungsgemäße Führung ein. Die Bedeutung der Berichtsheftführung wird dargestellt.	

_____ _____

Ort, Datum Ausbilder

_____ _____

Ort, Datum Auszubildender/-de

IV	**Grundsätze während der betrieblichen Ausbildung zur Gärtnerin und zum Gärtner**	
1	Der Ausbilder passt den Schwierigkeitsgrad der betrieblichen Aufgaben dem Lernfortschritt und den Fähigkeiten des Auszubildenden an.	
2	Der Ausbilder geht bei der Vermittlung der praktischen und theoretischen Inhalte auch auf den Berufsschulunterrricht ein.	
3	Dem Auszubildenden werden die Zusammenhänge der einzelnen Tätigkeiten erläutert, damit der Auszubildende frühzeitig einen Überblick über Aufbau und Funktionen des Betriebes und über die Leistungsprozesse erhält.	
4	Der Ausbilder fördert das Qualitätsbewusstsein des Auszubildenden, damit er das Unternehmensziel erkennt: Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität anbieten und somit die Kunden kurz- und langfristig zufrieden stellen.	
5	Der Auszubildende erhält die Möglichkeit, über Erkundungen im eigenen Betrieb hinaus auch an Betriebsbesichtigungen in Zulieferbetrieben und bei Kunden teilzunehmen.	
6	Der Auszubildende hat die Möglichkeit in einem anderen TAG Betrieb ein ein- bis zweiwöchiges Praktikum zu absolvieren, um somit seine Erfahrungen auszuweiten. Das Praktikum kann auch in Betrieben anderer Fachrichtungen durchgeführt werden.	
7	Der Ausbilder zeigt dem Auszubildenden strukturelle Veränderungen im Betrieb.	
8	Weiterbildungsbereitschaft, z.B. Seminare zur Mitarbeiterführung, Ausbildertagungen, die regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsausbildung ist ein Muss.	
9	Das Anleiten am Arbeitsplatz ist praxisgerecht und in den Arbeitsprozess eingebunden, damit der Lernerfolg als Voraussetzung für die weitere Motivation dient.	
10	Der Ausbilder motiviert die Auszubildenden, dass sie durch Kontrolle ihres Arbeitsergebnisses selbst entscheiden können, ob z.B. ein Produkt oder Dienstleistung den Ansprüchen des Kunden entspricht.	
11	Der Ausbilder führt Diskussionen mit dem Auszubildenden über Ausbildungsfragen, damit der Auszubildende an der Ausbildungsplanung -soweit möglich- mitwirken kann.	
12	Der Ausbilder kontrolliert am Arbeitsplatz, ob der Auszubildende die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden weiß, denn der Auszubildende soll zunehmend ohne Anweisungen Arbeiten selbstständig ausführen und zwar nicht nur als einfaches Nachmachen, sondern durch eigenes Überdenken seiner Schritte.	
13	Gründe bzw. Notwendigkeit einer Veränderung im Betrieb werden dem Auszubildenden erläutert, z.B. 1. Änderung der Produktionsverfahren, 2. Änderung der Arbeitsplatzgestaltung, 3. Änderung der Arbeitsmethode, 4. Einführung neuer Arbeitsstrukturen, Rationalisierungsmaßnahmen besprechen	
14	Die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit des Auszubildenden wird von Beginn der Ausbildung an konsequent gefördert. Selbständig durchgeführte Arbeiten des Auszubildenden werden nachbesprochen.	
15	Die Ausbildung erfolgt weitestgehend nach dem handlungsorientierten Prinzip: 1. Informieren --> Was soll getan werden? 2. Planen --> Wie geht man vor? 3. Entscheiden --> Vorgehensweise und Betriebsmittel festlegen 4. Ausführen --> Ausführen des Arbeitsauftrages 5. Kontrollieren --> Ist der Arbeitsauftrag fachgerecht ausgeführt worden? (Checkliste durchgehen) 6. Bewerten --> Was ist gut und was kann beim nächsten Mal besser gemacht werden?	

16	Ausbilder und Auszubildender erarbeiten eine Checkliste oder übernehmen eine im Betrieb übliche Checkliste zur Kontrolle der eigenen Arbeitsergebnisse.	
17	Die Ergebnisse werden horizontal und vertikal verglichen und analysiert.	
18	Die Zwischenprüfung ist ein wichtiges Element in der Ausbildung. Die Ergebnisse sind mit dem Auszubildenden besprochen worden. Es wurden Strategien zur Beseitigung der Schwachstellen und zur Förderung des Auszubildenden getroffen.	
19	Der Auszubildende wird motiviert, eigene Verbesserungsvorschläge zu Arbeitsvorgängen zu machen.	
20	Der Ausbilder überträgt im Rahmen der Ausbildung Verantwortungbereiche auf den Auszubildenden.	
21	Der Ausbilder hat eine optimale Prüfungsvorbereitung durchgeführt z.B. durch Üben von praktischen Prüfungsaufgaben.	
22	Der Ausbilder hat vor Verfassen des Zeugnisses am Ende der Ausbildung mit dem Auszubildenden darüber gesprochen.	
23	Der Ausbilder hat vor der Abschlussprüfung mit dem Auszubildenden über die Notwendigkeit, die Arten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie über die Träger gesprochen nach dem Motto: wer rastet, der rostet.	
24	Der Ausbilder hat den Auszubildenden motiviert, nach der Ausbildung verantwortungsvolle Aufgaben für den Berufsstand zu übernehmen.	
25	Der Ausbilder / Ausbildende gibt am Ende der Ausbildung dem Auszubildenden die Gelegenheit, die Ausbildung kritisch (positiv wie auch negativ) anzumerken. Dadurch bekommt der Betrieb die Gelegenheit, die Ausbildung neu zu überdenken.	

Ort, Datum Ausbilder

Ort, Datum Auszubildender/-de

V	**Beurteilungsgespräche mit dem Auszubildenden während der Ausbildung**	
1	Beurteilungsgespräche finden am Ende der Probezeit, sowie jährlich ein Gespräch statt.	
2	Der Betrieb erstellt eine Beurteilung laut beiliegenden Bogen, der dann in einem persönlichen Gespräch erörtert wird.	
6	Besprechungspunkte im Beurteilungsgespräches sind: 1. Rückmeldungen über gezeigte Stärken und Schwächen, damit der Auszubildende Stärken ausbauen und Leistungsmängel beheben kann. 2. Erhöhung der Lernmotivation durch begründete Anerkennung und konstruktive Kritik. 3. Förderung von Selbstvertrauen und Selbstkritik, indem der Auszubildende die Möglichkeit erhält, sich ebenfalls zu der Beurteilung zu äußern. 4. Vereinbarung neuer Lernziele 5. Verbesserung der persönlichen Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildendem durch vertrauensvolle und in kontaktoffener Atmosphäre geführte Gespräche.	

_____ _____

Ort, Datum Ausbilder

_____ _____

Ort, Datum Auszubildender/-de

Beurteilung des Auszubildenden

Name	Vorname	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdauer					
			0,3	1	1,5	2	2,5	3

Ausbildungsergebnis (Erreichen der Lernziele) Note	1	2	3	4	5	6
1. Lernziel						
2. Lernziel						
3. Lernziel						
Kooperatives Verhalten						
Arbeitsverhalten						
Selbständiges Arbeiten						
Fähigkeit zur Selbstkontrolle						
Lernziele für den nächsten Ausbildungsabschnitt						
1. Lernziel						
2. Lernziel						
3. Lernziel						
Bemerkungen, die für die weitere Ausbildung und den späteren Einsatz von Bedeutung sind:						

Beurteilung wurde mit mir besprochen	Beurteilt durch:
Auszubildender	Ausbildender/Ausbilder
(Datum, Unterschrift)	(Datum, Unterschrift)

VI	**Organisatorische Maßnahmen während der betrieblichen Ausbildung**	
1	Im Ausbildungsbetrieb finden Teambesprechungen statt, um Betriebsstandards festzulegen.	
2	Das Berichtsheft wird regelmäßig geführt und die Berichte im Berichtsheft werden ausführlich besprochen.	
3	Alle für die Ausbildung geltende Gesetze und Verordnungen liegen aus: 1. Verordnung über die Berufsausbildung im Gartenbau 2. Aushangpflichtige Gesetze (Schriftreihe des Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG))	

_____ _____

Ort, Datum Ausbilder

_____ _____

Ort, Datum Auszubildender/-de