

D. 3. 5

TourX 培训师培训指南

内容

1. 引言	5
1.1 培训师培训指南的目的	5
1.2 本指南适用于哪些人	6
1.3 与 TourX 训练手册	6
1.4 如何使用本指南	6
2. 理解 TourX 训练模型	7
2.1 TourX 基于能力的模式	7
2.2 酒店管理实验室	9
2.3 学习成果和欧洲资格框架	9
2.4 数字、绿色和横向能力	9
2.5 将培训与在职学习相结合	10
3. 为 TourX 教练角色做好教练员准备	10
3.1 从学科专家到引导者	10
3.2 TourX 教练核心能力	11
3.3 授课前了解课程	12
3.4 运用学习成果	12
3.5 教练员准备度	13
4. 培训培训师设计学习方案	13
4.1 从学习成果到学习体验	14
4.2 选择合适的培训方法	15
4.3 设计实用且互动性强的学习	15
4.4 规划面授、在线和混合式学习	15
4.5 连接慕课、教师主导式学习和工作场所学习	15

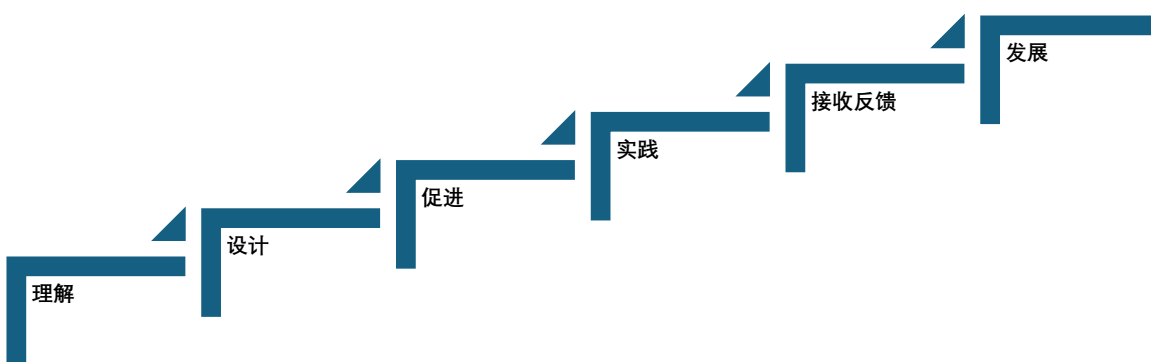
5. 培养引导技巧	16
5.1 引导而非呈现	17
5.2 提问技巧	17
5.3 促进讨论和小组合作	18
5.4 示范与指导练习	18
5.5 案例、情景、模拟和角色扮演	18
5.6 管理学习者参与	19
5.7 给出清晰的指示	19
5.8 促进反思	19
5.9 引导实践周期	19
6. 培养培训师以支持基于工作的学习	20
6.1 理解结构化工作学习	20
6.2 将学习成果转化为工作场所任务	20
6.3 与雇主和职场导师合作	20
6.4 为学习者进行WBL	21
6.5 监测工作场所学习	21
6.6 支持反思和反馈	21
6.7 适应不同的工作场所环境	21
7. 评估培训师能力和准备情况	22
7.1 TourX 教练能力	22
7.2 微型教学	22
7.3 观察与同伴反馈	22
7.4 培训师自我反思	22
7.5 培训师准备情况评估	23
7.6 发展规划	23
8. 培训师培训活动和工具	24

8.1 课程分析活动	24
8.2 学习成果到活动设计练习	24
8.3 微型教学活动	25
8.4 促进观察表	25
8.5 同伴反馈表	26
8.6 WBL 规划练习	27
8.7 培训师自我评估	28
8.8 培训师准备情况检查表	29
8.9 个人发展计划	30
9. 结论 - 培训师发展路径	31
10. 参考资料和 TourX 资源	32

1. 引言

TourX 培训师培训指南旨在帮助培训师做好准备，以便他们能够教授 TourX 酒店管理实验室课程。它与 TourX 培训师手册相辅相成，重点关注培训师的发展：理解 TourX 方法、设计契合的学习内容、练习引导技巧、接受反馈以及展现授课能力。

理解 → 设计 → 促进 → 实践 → 接收反馈 → 发展



1.1 培训师培训指南的目的

本指南为在不同的 TourX 学习环境中培养培训师提供了一个通用框架。其目的并非重复培训师手册的内容，而是通过引导式分析、实践、观察、反馈和反思，帮助培训师应用手册中的原则。

区域	培训师发展重点
理解	TourX模式、课程和学习成果
设计	将学习目标转化为相应的学习体验
促进	支持积极主动、注重实践和以学习者为中心的学习
连接	将数字化、培训师主导、实践和工作场所学习联系起来
提升	运用观察、反馈和反思来改进实践

1.2 本指南适用于哪些人群

本指南适用于培训师培训协调员、职业教育与培训师、培训协调员、课程与学习专业人员以及为同事提供支持的经验丰富的培训师。个人培训师也可将其用作结构化的自我发展资源。

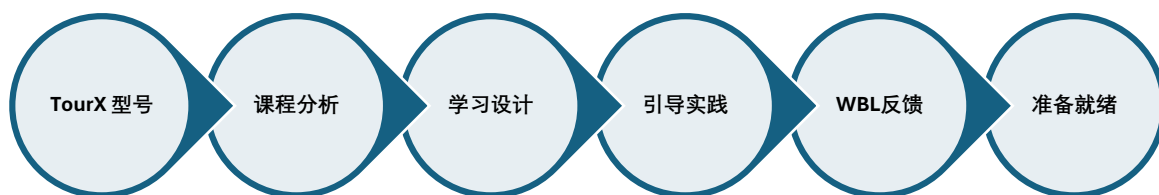
1.3 与 TourX 教练手册的关系

教练手册	培训师培训指南
TourX学习如何进行	培训师如何培养授课能力
关于方法、工作场所学习和评估的指导	练习、观察、反馈和准备
交付清单和工具	培训师发展活动和工具

课程定义了学习者应该达到的目标；培训师手册支持教学；本指南支持培训师的准备和发展。

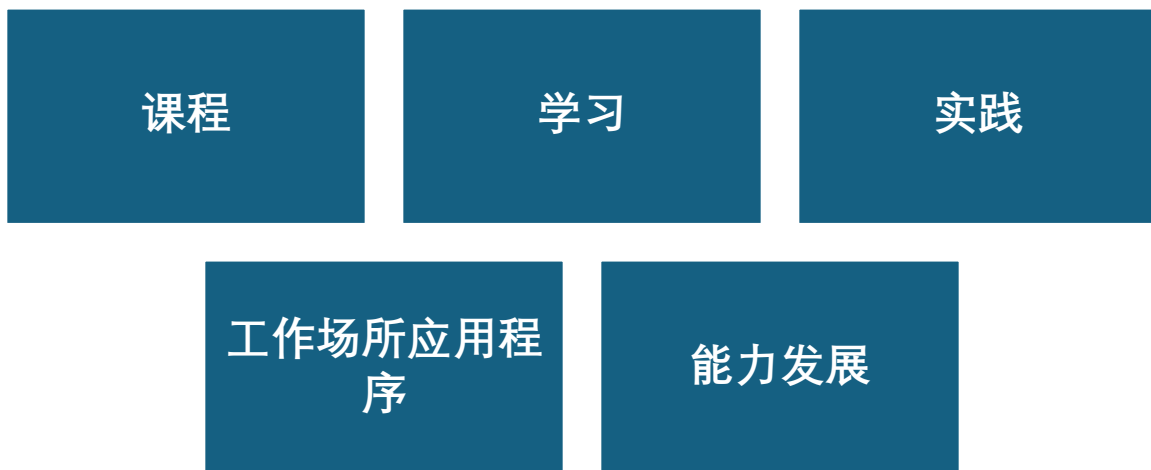
1.4 如何使用本指南

本指南遵循循序渐进的培训师发展流程。培训师可以完成整个流程，也可以根据自身经验和发展需求选择部分活动。第 8 部分包含本指南中提及的可重复使用工具。



2. 了解 TourX 训练模型

在设计或开展学习活动之前，培训师需要对 TourX 模型有共同的理解。TourX 将基于能力的课程、实践学习、数字化学习和工作实践学习（WBL）与旅游和酒店管理实践相结合。



2.1 TourX 基于能力的模式

TourX 的培训课程围绕学员应该知道、理解和能够做到的内容而组织。因此，课程规划是从学习成果出发，而不是从要呈现的内容量出发。

- 解读学习成果并确定其背后的能力。
- 仅选择支持该能力所需的内容。
- 选择一种能够促成学习者所需行动的方法。
- 提供实践和专业应用的机会。

- 找出能够证明进步或成就的证据。

2.2 酒店管理实验室

酒店管理实验室将职业学习与专业的旅游和酒店管理实践相结合。它们不应仅仅被视为一个实体培训场所。其学习逻辑融合了相关内容、真实案例、实践活动、数字化学习、工作场所学习、反馈和反思。

培训师应该不断问：如何让学员体验或练习这种能力，而不仅仅是听别人说？

2.3 学习成果和欧洲资格框架等级

学习成果是TourX培训设计的主要参考依据。培训师在选择培训活动之前，应明确课程、模块和单元、相关的学习成果、欧洲资格框架（EQF）等级以及预期绩效水平。

考虑	更多实战学习	更高级的学习
任务	应用程序	分析或改进流程
问题	应对熟悉的情况	应对更复杂的情况
决策	请选择合适的方案	比较并论证各种方案
支持	更系统的指导	更大的自主权
应用	在规定的条件下执行	在更复杂的环境中进行调整、评估或决策

因此，同一主题可能需要不同的活动和证据，具体取决于学习目标和资格等级。

2.4 数字、绿色和跨领域能力

TourX将职业特定能力与更广泛的数字化、环保和跨文化/跨学科能力相结合。这些能力应在与职业相关的领域进行整合，而不是作为无关内容添加。

权限	集成示例
数字的	预订或运营系统、数字通信、数字信息和技术支持的服务流程
绿色的	资源管理、减少浪费、可持续运营决策和实践改进
横向/跨文化	沟通能力、团队合作能力、问题解决能力、适应能力、职业素养以及在多元环境中的互动能力

TourX 还包含一条专门的横向软技能发展路径，旨在培养旅游和酒店行业中的沟通、协作、客户服务、韧性、批判性思维、演讲技巧、风险管理、应急计划和冲突解决等横向能力。

2.5 将培训与工作实践学习相结合

WBL（工作场所学习）是在真实的专业环境中进行的结构化学习，并且应与课程紧密结合。培训师主导的学习使学习者对工作场所应用做好准备；工作场所经验拓展了学习；反馈和反思则将经验与进一步发展联系起来。

培训师的任务是保持学习成果、学习活动、专业应用和能力证明之间的联系。

3. 为 TourX 教练角色做好教练准备

提供 TourX 培训需要的不仅仅是专业知识。培训师需要将课程要求转化为学习体验，使学员能够理解、练习、应用并展示能力。

了解主题

理解L0

设计

促进

观察

反馈

3.1 从学科专家到协调员

领域专家知道专业操作的正确方法。培训师不仅要专业地操作，还要帮助他人学习如何操作。讲解固然重要，但它只是学习过程的一部分，而非全部。

内容导向型问题	以促进为中心的提问
我应该提供哪些信息？	学习者应该达到什么目标？
我应该讲解哪些幻灯片？	哪些学习经历有助于实现学习目标？
我该如何解释？	学习者应该积极主动地做什么？
我是否涵盖了所有内容？	学员们练习了吗？
学生们有认真听讲吗？	哪些证据表明学习有效？

3.2 TourX 教练核心能力

能力领域	教练应该能够……
课程理解	解读相关课程、模块、单元和学习目标
学习设计	将学习目标转化为相应的学习活动
方法选择	选择适合预期性能的方法
促进	支持积极参与和实践学习
数字化/混合式学习	连接独立学习、培训师指导学习和实践学习
WBL	将课程能力与有意义的工作场所学习联系起来
评估和反馈	找出证据并提供可操作的反馈
包容性	减少参与的不必要障碍
反射	审视并改进自身的训练实践

3.3 授课前了解课程内容

在制定培训计划之前，培训师应确定：

- 学习路径,
- 欧洲资格框架等级
- 模块,
- 单元,
- 学习成果
- 可用材料
- 实际机会
- WBL 与学习的联系及可能的学习证据。

培训师的准备工作应包括直接使用 TourX 课程。使用工具 8.1 进行结构化课程分析。

3.4 运用学习成果

读	
解释	
识别绩效	
设计实践	
识别证据	

学习目标中的行动表明了所需的学习者表现类型。

“解释”需要理解的证据；“分析”需要检验的对象；“应用”需要运用知识的机会；

“演示”需要实际表现；“评估”需要标准和判断；“设计/开发”需要适当的输出。

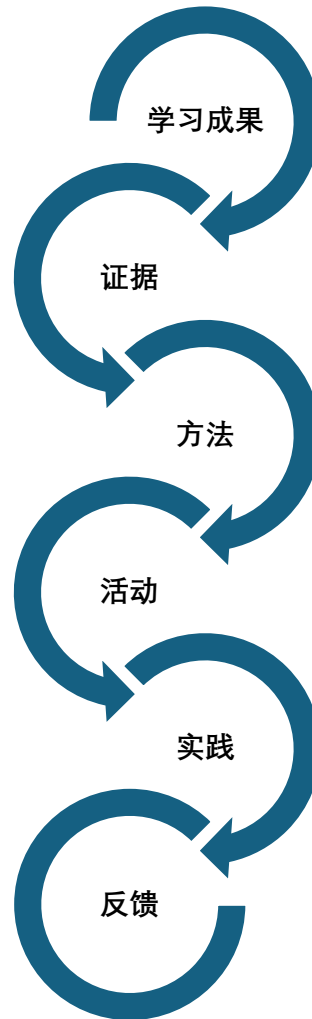
使用工具 8.2 将选定的学习目标转化为相应的学习活动。

3.5 教练员准备情况

培训师阅读过课程大纲或参加过培训师培训课程并不意味着他们就具备了胜任能力。真正的胜任能力应该体现在以下几个方面：解读学习目标、设计与之相符的学习方案、促进参与和练习、识别证据、将学习与工作场所学习相结合、提供反馈以及反思教学过程。第7节和第8节详细介绍了胜任能力评估流程和工具。

4. 培训培训师设计学习方法

培训师的培养应着重于提升其做出有目的的学习设计决策的能力。其目的并非将培训师变成教学设计师，而是确保他们能够将学习成果转化为连贯的学习体验。



4.1 从学习成果到学习体验

一个简单的逆向设计过程从预期结果开始，反向推导学习体验：确定学习目标；定义成就的标准；确定学习者需要的知识和技能；选择合适的方法；创建练习；并计划反馈。

- 学习者应该达到什么目标？
- 怎样的成就才算真正实现？
- 学习者需要具备哪些条件才能达到目标？
- 学习者应该怎么做？
- 我将观察到哪些证据？
- 哪些反馈意见有助于改进？

4.2 选择合适的培训方法

学习者需要……	可能的方法
理解概念	简要解释、举例、引导式提问
探索不同视角	讨论或协作活动
分析信息	案例研究或比较
做出专业的决定	情景或问题解决
执行一项操作	示范和指导练习
进行专业沟通	角色扮演或模拟
将所学知识应用于专业领域	实践任务、模拟或工作场所学习
评估绩效	观察、同行评审或反思

方法应遵循学习目标。绩效结果需要绩效；决策结果需要存在必须做出决策的情境。

4.3 设计实用且互动性强的学习

实践性和互动性学习可以包括案例、情景、演示、角色扮演、模拟、问题解决、协作任务、实践练习、同伴学习、反思和与工作场所相关的任务。

例如，培训师可以不只是解释投诉处理原则，而是简要介绍这些原则，提供一个顾客投诉场景，让学员选择并证明一种回应方式，然后提供与学习目标相关的反馈。

4.4 规划面授、在线和混合式学习

环境	适用于
面对面	讨论、演示、实践操作、角色扮演、协作和即时反馈
同步在线	讲解、引导讨论、案例分析、学员展示和实时反馈
异步在线	准备、阅读、视频、知识检查、巩固和反思
混合	将独立学习、培训师指导学习、实践学习和工作场所学习有目的地结合起来

学习成果始终是所有环境下的参考标准。培训师应根据学习过程的每个环节在何种环境下效果最佳，而不是简单地将相同的活动原封不动地移植到不同的培训形式中。

4.5 连接慕课、教师主导式学习和工作场所学习

环境	可能的功能
慕课/自主学习	准备、探索、回顾和检查理解

培训师主导的学习	阐明、讨论、演示和促进
实践学习	练习、模拟、解决和执行
WBL	在真实情境中运用和发展能力
反射	连接经验、反馈和进一步发展

MOOC：探索

培训师：请澄清

实践：应用

WBL：转会

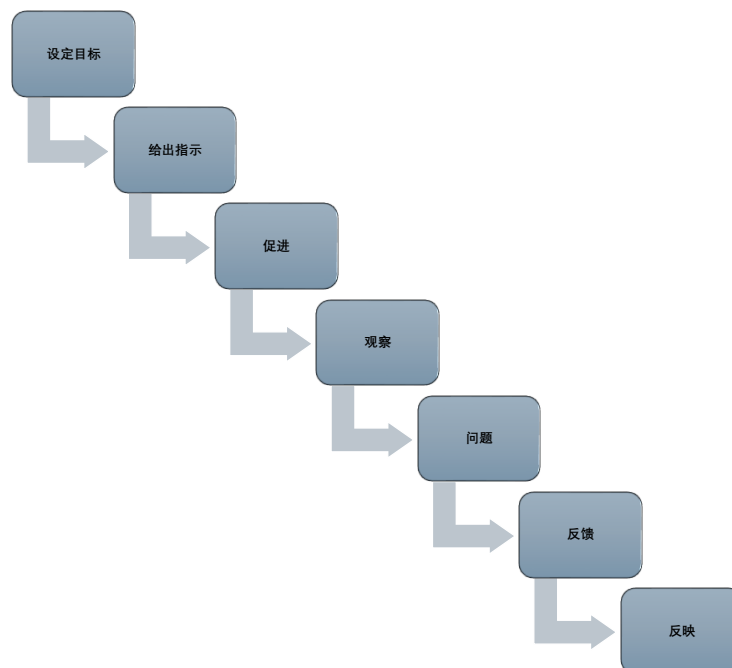
反思：改进

并非每个学习目标都需要所有组件。培训师应选择能够带来切实学习价值的组合。工具

8.2 和 8.3 支持学习设计和微格教学准备。

5. 培养引导技巧

有效的 TourX 引导能够创造条件，让学习者参与、练习、做出决策、获得反馈并进行反思。因此，培训师的准备工作应该包括引导技巧的实践，而不仅仅是讨论这些技巧。



5.1 引导而非呈现

演示文稿有助于介绍信息、解释概念和提供示例，但它应该与学习者的行动相结合。培训师需要知道何时引导，何时创造空间让学习者自主行动。

5.2 提问技巧

目的	例子
理解	这个概念是什么意思？
应用	在酒店或旅游环境中，您会如何使用这项技术？
分析	为什么会出现这个问题？
评估	你会选择哪个选项？为什么？
反射	哪些方法奏效了？下次你会做出哪些改变？

问题的选择应该有目的性，并且在培训师给出答案之前，应该给学习者足够的时间思考。

5.3 促进讨论和小组工作

在小组活动中，培训师会监控进度，倾听学员的思考过程，澄清指令，提出问题并鼓励参与，但不会替小组完成任务。总结环节应比较小组的回答，探究其背后的原因，将讨论与学习目标联系起来，并总结关键学习要点。

5.4 示范和指导练习



当学员需要执行某个操作时，培训师应该将关键步骤和决策可视化，允许学员练习，观察其表现，并随着能力的提高逐步减少支持。

5.5 案例、情景、模拟和角色扮演

方法	主要目的
案例研究	分析专业情境
设想	决定如何应对
角色扮演	练习沟通和互动
模拟	在真实的结构化情境中练习表演

5.6 管理学习者参与

主动学习并不要求每个学习者在每个时刻都以相同的方式参与。培训师可以运用独立思考、两人一组、小组合作、角色扮演、书面回答、同伴互评和实践任务等方式，创造与学习目标相关的有意义的参与机会。

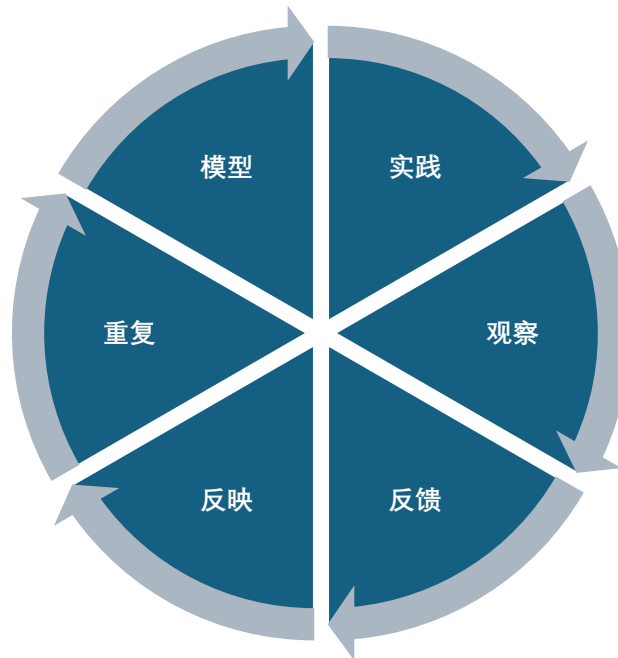
5.7 给出清晰的指示

给出指示后，培训师应该通过具体的问题来检查学员的理解情况，例如“你们小组在十分钟后应该产出什么？”，而不是仅仅依赖“每个人都理解了吗？”

5.8 促进反思

反思有助于学习者将经验与未来的职业行动联系起来。一个简洁的模型是：发生了什么？你学到了什么？你将如何运用这些知识？反思在实践活动、情景模拟、角色扮演和工作场所学习之后尤为有效。

5.9 引导实践周期



培训师培训（ToT）流程本身应体现 TourX 方法。培训师观察一项技术，进行练习，获得针对性反馈，确定一项发展重点，并将该反馈应用于另一次教学活动中。微型教学、观察和同伴反馈可使用工具 8.3-8.5。

6. 培养培训师以支持基于工作的学习

WBL（工作场所学习）是TourX教学法不可或缺的一部分。培训师的培训应确保他们能够将课程学习与真实专业环境中的结构化学习相结合。

6.1 理解结构化工作学习

结构化的工作场所学习是精心设计的，它与明确的学习目标紧密相连，以有意义的工作场所活动为基础，并辅以指导或辅导，进行适当的监控，同时辅以反馈和反思。它远不止是工作场所的出席或非正式接触。

TourX可能会采用实习、见习、工作观摩或基于项目的职场任务等方式。形式多种多样；其核心特点是与学习目标建立结构化的联系。

6.2 将学习成果转化为工作场所任务

培训师应明确该能力在专业实践中的具体表现形式，确定哪些工作任务能够支持该能力的培养，哪些方面可以合理观察，以及应提供何种程度的支持。工作活动应围绕学习目标展开，而非仅仅围绕现有的任务。

学习区	可能的职场学习
客户服务	观察并参与适当的客户互动
预订流程	逐步完成相关的预订任务
数字系统	在监督下使用适当的工作场所系统
可持续性	应用或评估相关的可持续发展实践
团队合作/沟通	参与团队任务和专业沟通

6.3 与雇主和职场导师合作

教练	职场导师/主管
将WBL与课程学习目标联系起来	提供专业背景

为学习者做好准备	介绍合适的职场任务
明确学习预期	提供工作场所指导
支持监控	观察工作场所表现
将反馈与学习联系起来	提供专业反馈

培训师应该用清晰专业的语言传达学习目的、预期活动、学习者水平、证据和反馈期望，而不是指望工作场所的导师来解释教育术语。

6.4 为学习者进行工作场所学习做好准备

在进行工作场所学习之前，学习者应该了解为什么这种体验构成他们学习的一部分，他们正在培养哪些能力，他们可能会观察或练习什么，预期的独立程度，谁会支持他们，可能需要哪些证据，以及反馈和反思将如何进行。

学习进度应取决于学习者的准备情况和专业环境，而不是自动进行的。

6.5 监测工作场所学习

监测应侧重于学习和进步，而不仅仅是出勤率。证据可以包括工作场所观察、导师反馈、学员反思、反思日志、进度报告、检查清单、已完成的活动或绩效评估。所选证据应与预期能力相匹配。

6.6 支持反思和反馈

单靠工作经验并不能保证学习效果。培训师应该帮助学员解读工作经历，找出哪些方面做得好，哪些方面做得不好，利用导师的反馈，并决定下一步需要改进或应用哪些方面。

6.7 适应不同的工作场所环境

旅游和酒店行业的企业提供的就业机会各不相同。培训师应在保持预期学习目标不变的前提下，允许具体任务、系统或环境有所变化。目标是持续提升能力，而非开展完全相同的工作场所活动。请使用工具 8.6 规划与之相符的在职学习活动。

7. 评估培训师能力和准备情况

培训师培训（ToT）过程应提供证据，证明培训师能够在实践中应用TourX方法。因此，培训师的准备情况应以发展和证据为基础，而非仅仅以出勤率来衡量。

7.1 TourX 教练能力

准备开展 TourX 培训的培训师应展现出对课程的理解、课程衔接、学习设计、合适的教学方法选择、引导技巧、实践学习能力、评估能力、反馈能力、工作场所学习（WBL）的衔接能力、包容性以及反思性实践能力。可以使用不同的教学方法，但前提是这些方法必须与学习目标保持一致，并能有效促进能力的提升。

7.2 微型教学

微型教学为培训师提供了一个辅助练习的机会，让他们在正式授课前先演练一段简短的 TourX 学习序列。这段 15-20 分钟的序列可以包括选定的学习目标、简短的介绍、相关的培训师讲解、学员积极参与、学习观察、反馈和总结。

目的并非展示能够呈现多少内容，而是考察培训师能否营造协调一致的学习体验。请使用工具 8.3。

7.3 观察和同伴反馈

观察应侧重于学习过程，而不仅仅是呈现方式。相关方面包括学习目标的一致性、结构、指令清晰度、学习者参与度、教学方法、练习、提问、对学习者的观察、反馈、包容性、专业相关性和时间管理。

同伴反馈应具体、有事实依据、具有建设性且可操作。一个简单的结构是：一项优势、一个问题 and 一条发展建议。请使用工具 8.4 和 8.5。

7.4 培训师自我反思

自我反思有助于培训师将他们的预期与实际发生的情况进行比较。培训师应该明确哪些因素促进了学习，哪些方面需要改进，以及下一步将尝试哪些方法。可以使用工具 8.7 进行结构化的自我评估。

7.5 培训师准备情况评估

准备情况评估应参考多种证据来源，例如课程分析、学习设计、微格教学、观察、同伴反馈、自我反思和工作场所学习计划。其目的是确定培训师是否已做好在相关情境下开展培训的准备，以及在哪些方面需要进一步练习。

准备程度	意义
需要进一步练习	需要额外的建模、指导或实践。
发展	能力显而易见，但需要更高的稳定性和自信心。
准备发货	已充分证明具备在相关 TourX 交付环境中所需的能力

准备就绪并不意味着培训师的培养已经完成。它表明培训师已为授课做好充分准备，并需要持续的专业发展。

7.6 发展规划

反馈应转化为具体的改进措施。与其说“改进引导方式”，不如说“减少开场白，并在案例活动前使用两个结构化问题”。工具 8.9 支持这一过程。

8. 培训师培训活动和工具

以下工具支持完整的培训师发展路径。为了避免指南中出现重复的工作表，我们特意将它们放在一个章节中。

8.1 课程分析活动

目的：帮助培训师在计划授课之前理解 TourX 课程。

课程分析	教练笔记
学习路径/课程	
欧洲资格框架等级	
模块/单元	
学习成果	
学习者应该知道或理解什么？	
学习者应该能够做什么？	
正在培养哪些专业能力？	
学习者可以练习什么？	
哪些职业情境与此相关？	
相关的数字化、绿色或跨领域能力？	
可能与WBL有关？	
哪些证据可以证明学习成果？	

8.2 学习成果到活动的设计练习

目的：将学习成果转化为相应的学习活动。

设计元素	教练的决定
学习成果	
预期学习者表现	
所需知识/技能	
需要练习	
选定的方法	
学习者活动	
预期输出/性能	
学习的证据	
反馈方法	

专业/WBL 连接	
-----------	--

一致性检查：该活动是否直接支持学习目标？学习者是否在进行相关的活动？是否有适当的练习？是否可以观察到相关证据？是否包含反馈？

8.3 微型教学活动

根据 TourX 的一项学习成果，准备并组织一个 15-20 分钟的学习环节。

元素	训练计划
课程/学习路径	
模块/单元	
欧洲资格框架等级	
学习成果	
预期学习者表现	
学习方法	
开启/连接	
教练输入	
学习者活动	
预期输出	
如何检验学习成果	
反馈方法	
结束语/反思	

8.4 促进观察表

培训师：_____ 观察员：_____ 日期：_____

学习成果：_____

观察区	发展	已证明	记录/证据
目标与学习目标一致	☐	☐	
学习顺序清晰	☐	☐	
教练的指导切题且重点突出。	☐	☐	
说明很清晰	☐	☐	
学习者积极参与	☐	☐	

方法论是合适的	☐	☐	
学习者有机会练习	☐	☐	
问题有助于思考	☐	☐	
培训师观察学员表现	☐	☐	
反馈具体且有用	☐	☐	
我们支持包容性参与	☐	☐	
专业相关性显而易见	☐	☐	
时间安排得当	☐	☐	

观察员总结 - 强度：_____

发展点：_____

建议的下一步：_____

8.5 同伴反馈表

培训师：_____ 同行评审员：_____

力量

培训师采取了哪些有效措施来支持学习？

问题

您想就某项设计或流程决策提出什么问题？

发展建议

哪些具体调整可以增强学习体验？

8.6 WBL 规划练习

目的：将 TourX 学习成果转化为结构化的工作场所学习。

WBL规划要素	训练计划
课程/模块/单元	
学习成果	
相关专业背景	
可能的工作场所任务	
学习者首先可以观察到什么？	
学习者可以练习什么？	
预期独立程度	
学员需做好准备	
导师/主管角色	
培训师角色	
学习的证据	
反馈方法	
反思活动	
可能的下一步学习步骤	

检查：活动是否与学习者的准备情况相符、真实、可行且合适？责任、证据、反馈和反思是否清晰？

8.7 培训师自我评估

我可以…	需要更多练习	发展	自信的
解释 TourX 训练模型	☐	☐	☐
熟悉我将要讲授的课程。	☐	☐	☐
解读学习成果和欧洲资格框架等级	☐	☐	☐
将学习目标转化为学习活动	☐	☐	☐
选择合适的方法	☐	☐	☐
促进实践性和互动性学习	☐	☐	☐
将数字化学习与培训师主导的学习相结合	☐	☐	☐
将培训与WBL相结合	☐	☐	☐
找出学习的证据	☐	☐	☐
提供可操作的反馈	☐	☐	☐
支持包容性参与	☐	☐	☐
反思并改进我的表达方式	☐	☐	☐

我的主要优势：_____

我的优先发展领域：_____

8.8 培训师准备情况检查表

培训师：_____ 审核员/协调员：_____ 日期：_____

准备区	进一步练习	发展	准备好	证据/笔记
了解 TourX 训练模型	☐	☐	☐	
了解相关课程	☐	☐	☐	
能够恰当地解读学习目标。	☐	☐	☐	
设计与学习相一致	☐	☐	☐	
选择合适的方法	☐	☐	☐	
促进积极参与	☐	☐	☐	
给出清晰的指示	☐	☐	☐	
促进实践学习	☐	☐	☐	
观察学习者的表现	☐	☐	☐	
提供有用的反馈	☐	☐	☐	
将学习与专业实践联系起来	☐	☐	☐	
可支持WBL连接	☐	☐	☐	
支持包容性参与	☐	☐	☐	
反思自身实践	☐	☐	☐	

所考虑的证据：☐ 课程分析 ☐ 学习设计 ☐ 微型教学 ☐ 观察 ☐ 同伴反馈 ☐ 自我反思 ☐ 工作场所学习计划

发展重点：_____

建议的下一步：_____

8.9 个人发展计划

个人发展计划将反馈和反思转化为具体的行动，以促进培训师的持续发展。

培训师：_____ 日期：_____

开发区	现有证据/反馈	行动	支持/资源	审查

需要保持的优势：

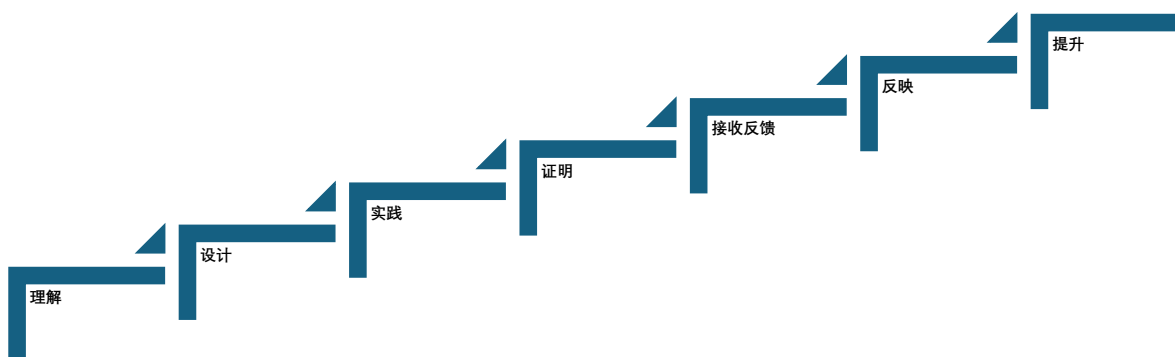
1. _____ 2. _____

优先发展领域：_____

下一步操作：_____

我如何知道自己有所进步：_____

9. 结论—培训师发展路径



当培训师能够将 TourX 课程转化为相应的学习实践，并能确定如何持续改进自身的教学方法时，培训师培训流程即告完成。因此，准备就绪既是对现有能力的展示，也是持续专业发展的起点。

10. 参考资料和 TourX 资源

TourX 项目资源

- TourX - 旅游业的 CoVE。 *TourX*酒店管理实验室基于能力的课程。 项目编号 101056184。
- TourX - 旅游业的 CoVE。 *基于工作的学习及其在 TourX 酒店管理实验室中的作用：基于工作的学习方案的设计，包括一系列活动/任务以及监控和绩效评估工具。*
- TourX - 旅游业的 CoVE。 *TourX 训练器使用手册。*
- TourX - 旅游业的 CoVE。 *TourX 学习指南。*
- TourX - 旅游业的 CoVE。 *TourX 雇主手册。*
- TourX - 旅游业的 CoVE。 *Hospitality Labs*卓越工具箱。
- [TourX MOOC平台](#)
- [TourX 项目网站](#)

欧洲参考资料

- 欧盟委员会。 *欧洲资格框架 (EQF)*。
用作资格等级参考，支撑对学习成果和预期学习者表现水平的解释。
- 欧洲职业培训发展中心 (Cedefop)。*基于工作的学习和职业教育培训资源。*
适用于结构化工作学习、职场学习、导师制和能力发展。

TourX相关指导文件

本《培训师培训指南》是**TourX 指导方案**的一部分，应与**TourX 学员指南**、**TourX 培训师手册**和**TourX 雇主手册**配合使用。这些资源共同为参与 TourX 酒店管理实验室实施的学员、培训师、培训师发展机构和雇主提供互补的指导。