

D.3.5

TourX Train-the-Trainer-Leitfaden

Inhalt

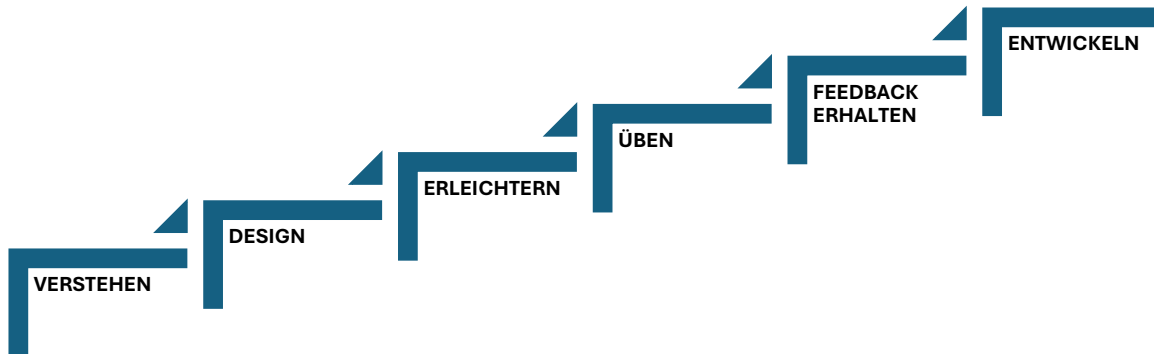
1. Einleitung	4
1.1 Zweck des Train-the-Trainer-Leitfadens	4
1.2 Für wen dieser Leitfaden gedacht ist	5
1.3 Bezug zum TourX Trainerhandbuch	5
1.4 Wie Sie diese Anleitung verwenden	5
2. Das TourX-Trainingsmodell verstehen	6
2.1 Der kompetenzbasierte Ansatz von TourX	7
2.2 Die Hospitality Labs	8
2.3 Lernergebnisse und EQF-Niveaus	8
2.4 Digitale, grüne und transversale Kompetenzen	8
2.5 Verknüpfung von Ausbildung und arbeitsplatzbezogenem Lernen	9
3. Vorbereitung der Trainer auf die TourX-Trainerrolle	9
3.1 Vom Fachexperten zum Moderator	9
3.2 Kernkompetenzen des TourX-Trainers	10
3.3 Den Lehrplan vor der Durchführung verstehen	11
3.4 Arbeiten mit Lernergebnissen	11
3.5 Trainerbereitschaft	12
4. Trainerausbildung zur Gestaltung von Lernprozessen	12
4.1 Von Lernergebnissen zu Lernerfahrungen	13
4.2 Auswahl geeigneter Trainingsmethoden	14
4.3 Gestaltung von praktischem und interaktivem Lernen	14
4.4 Planung von Präsenz-, Online- und Blended-Learning-Veranstaltungen	14
4.5 Verknüpfung von MOOC, trainergeleitetem Lernen und arbeitsplatzbezogenem Lernen	14
5. Entwicklung von Moderationsfähigkeiten	15
5.1 Moderieren statt Präsentieren	15
5.2 Fragetechniken	16
5.3 Moderation von Diskussionen und Gruppenarbeit	17
5.4 Demonstration und angeleitete Übung	17
5.5 Fallstudien, Szenarien, Simulationen und Rollenspiele	17
5.6 Steuerung der Lernbeteiligung	18
5.7 Klare Anweisungen geben	18

5.8 Reflexion fördern	18
5.9 Moderationspraxiszyklus	18
6. Vorbereitung von Ausbildern zur Unterstützung des arbeitsplatzbezogenen Lernens	19
6.1 Strukturiertes arbeitsplatzbasiertes Lernen verstehen	19
6.2 Umsetzung von Lernergebnissen in Aufgaben am Arbeitsplatz	19
6.3 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Mentoren am Arbeitsplatz	19
6.4 Vorbereitung der Lernenden auf das arbeitsplatzbasierte Lernen	20
6.5 Überwachung des Lernens am Arbeitsplatz	20
6.6 Unterstützung von Reflexion und Feedback	20
6.7 Anpassung an unterschiedliche Arbeitsplatzkontexte	20
7. Beurteilung der Kompetenz und Bereitschaft der Ausbilder	21
7.1 TourX Trainerkompetenz	21
7.2 Mikro-Lehre	21
7.3 Beobachtung und Feedback von Kollegen	21
7.4 Selbstreflexion des Trainers	21
7.5 Beurteilung der Trainerbereitschaft	22
7.6 Entwicklungsplanung	22
8. Aktivitäten und Instrumente zur Ausbildung von Ausbildern	23
8.1 Lehrplananalyse Aktivität	23
19 zur Gestaltung von Lernzielen und Aktivitäten	23

1. Einleitung

Der TourX Train-the-Trainer-Leitfaden unterstützt die Vorbereitung von Trainern, die die TourX Hospitality Labs-Lehrpläne durchführen werden. Er ergänzt das TourX-Trainerhandbuch, indem er die Trainerentwicklung in den Mittelpunkt stellt: das Verständnis des TourX-Ansatzes, die Gestaltung abgestimmter Lerninhalte, das Üben der Moderation, das Einholen von Feedback und der Nachweis der Durchführungsbereitschaft.

**VERSTEHEN → GESTALTEN → ERMÖGLICHEN → PRAKTISIEREN → FEEDBACK
EINHOLEN → ENTWICKELN**



1.1 Zweck des Train-the-Trainer-Leitfadens

Der Leitfaden bietet einen gemeinsamen Rahmen für die Vorbereitung von Trainern in verschiedenen TourX-Lernkontexten. Er dient nicht der Wiederholung des Trainerhandbuchs, sondern soll Trainern helfen, dessen Prinzipien durch angeleitete Analyse, Übung, Beobachtung, Feedback und Reflexion anzuwenden.

Bereich	Schwerpunkt Trainerentwicklung
Verstehen	TourX-Modell, Lehrpläne und Lernergebnisse
Design	Lernziele in aufeinander abgestimmte Lernerfahrungen umsetzen
Erleichtern	Unterstützung von aktivem, praxisorientiertem und lernerzentriertem Lernen
Verbinden	Verknüpfung von digitalem, trainergeleitetem, praktischem und arbeitsplatzbezogenem Lernen

Verbessern	Nutzen Sie Beobachtung, Feedback und Reflexion, um Ihre Praxis zu verbessern.
------------	---

1.2 Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?

Der Leitfaden richtet sich an Train-the-Trainer-Trainer, Ausbilder und Pädagogen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Ausbildungskoordinatoren, Fachkräfte für Lehrplanentwicklung und Lernprozesse sowie an erfahrene Ausbilder, die Kollegen unterstützen. Er kann auch von einzelnen Ausbildern als strukturierte Ressource zur Selbstentwicklung genutzt werden.

1.3 Bezug zum TourX Trainerhandbuch

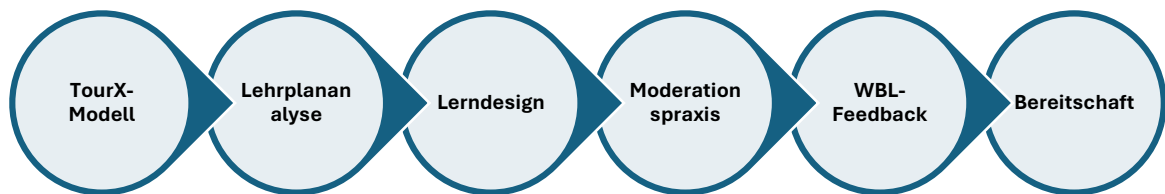
Trainerhandbuch	Leitfaden zur Trainerausbildung
Wie TourX-Lernen vermittelt werden kann	Wie Trainer die Fähigkeit entwickeln, es zu vermitteln
Leitfaden zu Methoden, arbeitsplatzbezogenem Lernen und Bewertung	Übung, Beobachtung, Feedback und Bereitschaft
Lieferchecklisten und -tools	Aktivitäten und Instrumente zur Trainerentwicklung

Der Lehrplan definiert, was die Lernenden erreichen sollen; das Trainerhandbuch unterstützt die Durchführung; dieser Leitfaden unterstützt die Vorbereitung und Weiterentwicklung der Trainer.

1.4 Wie Sie diese Anleitung verwenden

Der Leitfaden folgt einem progressiven Trainerentwicklungsprozess. Trainer können den gesamten Prozess absolvieren oder je nach Vorkenntnissen und Entwicklungsbedarf einzelne Aktivitäten auswählen. Abschnitt 8 enthält die im gesamten Leitfaden

erwähnten wiederverwendbaren Tools.



2. Das TourX-Trainingsmodell verstehen

Bevor Trainer Lernprozesse konzipieren oder durchführen, benötigen sie ein gemeinsames Verständnis des TourX-Modells. TourX verbindet kompetenzbasierte Lehrpläne, praxisorientiertes Lernen, digitales Lernen und arbeitsplatzbasiertes Lernen (WBL) mit der Praxis im Tourismus- und Gastgewerbe.

LEHRPLAN

LERNEN

ÜBEN

ARBEITSPLATZANTRAG

KOMPETENZENTWICKLUNG

2.1 Der kompetenzbasierte Ansatz von TourX

Die TourX-Schulungen orientieren sich daran, was die Lernenden wissen, verstehen und können sollen. Die Planung beginnt daher mit dem Lernziel und nicht mit dem Umfang der zu vermittelnden Inhalte.

- Interpretieren Sie das Lernziel und identifizieren Sie die dahinter stehende Kompetenz.
- Wählen Sie nur die Inhalte aus, die zur Unterstützung dieser Kompetenz erforderlich sind.
- Wählen Sie eine Methode, die die erforderliche Lernaktivität auslöst.
- Bieten Sie Möglichkeiten zur praktischen Anwendung und zum beruflichen Einsatz.
- Identifizieren Sie Belege, die Fortschritte oder Erfolge aufzeigen können.

2.2 Die Hospitality Labs

Die Hospitality Labs verbinden berufliche Ausbildung mit professioneller Tourismus- und Hotelpraxis. Sie sind nicht nur als physischer Schulungsraum zu verstehen. Ihr Lernkonzept kombiniert relevante Inhalte, realistische Fallstudien, praktische Übungen, digitales Lernen, arbeitsplatzbasiertes Lernen, Feedback und Reflexion.

Ein Ausbilder sollte sich ständig fragen: Wie können Lernende diese Kompetenz erfahren oder üben, anstatt nur davon zu hören?

2.3 Lernergebnisse und EQR-Niveaus

Die Lernziele bilden den zentralen Bezugspunkt für die Trainingsgestaltung bei TourX. Trainer sollten vor der Auswahl von Aktivitäten den Lehrplan, das Modul und die Einheit, das jeweilige Lernziel, das EQF-Niveau und das erwartete Leistungsniveau festlegen.

Rücksichtnahme	Mehr operatives Lernen	Weiterführende Lernmöglichkeiten
Aufgabe	Wenden Sie ein Verfahren an	Analysieren oder verbessern Sie einen Prozess
Problem	Auf eine vertraute Situation reagieren	Eine komplexere Situation angehen
Entscheidungsfindung	Wählen Sie eine passende Antwort aus.	Alternativen vergleichen und begründen
Unterstützung	Strukturierte Anleitung	Mehr Autonomie
Anwendung	Die Durchführung erfolgt unter festgelegten Bedingungen	In komplexeren Kontexten anpassen, bewerten oder entscheiden

Dasselbe Thema kann daher je nach Lernziel und Qualifikationsniveau unterschiedliche Aktivitäten und Nachweise erfordern.

2.4 Digitale, grüne und übergreifende Kompetenzen

TourX kombiniert berufsbezogene Kompetenzen mit übergreifenden digitalen, ökologischen und interkulturellen Kompetenzen. Diese sollten dort integriert werden, wo sie beruflich relevant sind, anstatt als unzusammenhängende Inhalte hinzugefügt zu werden.

Kompetenz	Beispiele für Integration
Digital	Buchungs- oder Betriebssysteme, digitale Kommunikation, digitale Information und technologiegestützte Serviceprozesse
Grün	Ressourcenmanagement, Abfallreduzierung, nachhaltige Betriebsentscheidungen und Verbesserung von Praktiken
Transversal / interkulturell	Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Anpassungsfähigkeit, professionelles Verhalten und Interaktion in unterschiedlichen Umgebungen

TourX beinhaltet außerdem einen speziellen horizontalen Soft-Skills-Pfad, der übergreifende Kompetenzen wie Kommunikation, Zusammenarbeit, Kundenservice, Belastbarkeit, kritisches Denken, Präsentationsfähigkeiten, Risikomanagement, Notfallplanung und Konfliktlösung im Tourismus- und Gastgewerbekontext entwickelt.

2.5 Verknüpfung von Ausbildung und arbeitsplatzbezogenem Lernen

Arbeitsbasiertes Lernen (WBL) ist strukturiertes Lernen in authentischen beruflichen Umgebungen und sollte eng mit dem Lehrplan verknüpft sein. Trainergeleitetes Lernen bereitet Lernende auf die Anwendung im Berufsleben vor; Praxiserfahrung vertieft das Gelernte; Feedback und Reflexion verbinden die Erfahrung mit der weiteren Entwicklung.

Die Aufgabe des Ausbilders besteht darin, den Zusammenhang zwischen Lernergebnis, Lernaktivität, beruflicher Anwendung und Kompetenznachweis aufrechtzuerhalten.

3. Vorbereitung der Trainer auf die TourX-Trainerrolle

Die Durchführung von TourX-Schulungen erfordert mehr als Fachwissen. Die Trainer müssen die Lehrplanvorgaben in Lernerfahrungen umwandeln, durch die die Lernenden Kompetenz verstehen, üben, anwenden und nachweisen können.

KENNE DAS THEMA

VERSTEHE DAS LO

DESIGN

ERLEICHTERN

BEOBACHTEN

RÜCKMELDUNG

3.1 Vom Fachexperten zum Moderator

Ein Fachexperte weiß, was professionell zu tun ist. Ein Trainer muss aber auch anderen helfen, es zu lernen. Erklärungen bleiben hilfreich, sind aber nur noch ein Teil des Lernprozesses und nicht mehr der gesamte Prozess.

Inhaltsbezogene Frage	Moderationsorientierte Frage
Welche Informationen sollte ich präsentieren?	Was sollen die Lernenden erreichen?
Welche Folien soll ich behandeln?	Welche Lernerfahrung unterstützt das Lernziel?
Was soll ich erklären?	Was sollten Lernende aktiv tun?
Habe ich alle Inhalte abgedeckt?	Haben die Lernenden geübt?
Haben die Lernenden zugehört?	Welche Belege zeigen, dass Lernprozesse stattgefunden haben?

3.2 Kernkompetenzen des TourX-Trainers

Kompetenzbereich	Der Trainer sollte in der Lage sein...
Lehrplanverständnis	Den relevanten Lehrplan, die Module, Einheiten und Lernziele interpretieren.
Lerndesign	Lernziele in entsprechende Lernaktivitäten übersetzen
Methodenauswahl	Wählen Sie Methoden, die der erwarteten Leistung angemessen sind.
Moderation	Förderung der aktiven Teilnahme und des praktischen Lernens
Digitales/Blended Learning	Verbinden Sie unabhängiges, trainergeleitetes und praxisorientiertes Lernen
WBL	Verknüpfen Sie Lehrplankompetenz mit sinnvollem Lernen am Arbeitsplatz
Bewertung und Feedback	Belege identifizieren und umsetzbares Feedback geben
Aufnahme	Unnötige Teilnahmebarrieren abbauen
Spiegelung	Überprüfen und verbessern Sie Ihre eigene Trainingspraxis

3.3 Den Lehrplan vor der Durchführung verstehen

Vor der Planung einer Trainingseinheit sollten Trainer Folgendes klären:

- der Lernpfad
- EQF-Niveau
- Modul,
- Einheit,
- Lernergebnisse,
- verfügbare Materialien
- praktische Möglichkeiten,
- Verbindungen zum arbeitsplatzbasierten Lernen und mögliche Hinweise auf Lernerfolge.

Die Trainerausbildung sollte die direkte Arbeit mit dem TourX-Lehrplan umfassen. Nutzen Sie Tool 8.1 für eine strukturierte Lehrplananalyse.

3.4 Arbeiten mit Lernergebnissen

LESEN	
INTERPRETIEREN	
LEISTUNG IDENTIFIZIEREN	
ENTWURFSPRAXIS	
BEWEISE IDENTIFIZIEREN	

Die im Lernziel (LO) beschriebene Handlung gibt an, welche Art von Lernleistung erforderlich ist.

„Erklären“ erfordert den Nachweis von Verständnis; „Analysieren“ erfordert etwas, das untersucht werden kann; „Anwenden“ erfordert die Möglichkeit, Wissen anzuwenden; „Demonstrieren“ erfordert Leistung; „Bewerten“ erfordert Kriterien und Urteilsvermögen; und „Entwerfen/Entwickeln“ erfordert ein angemessenes Ergebnis.

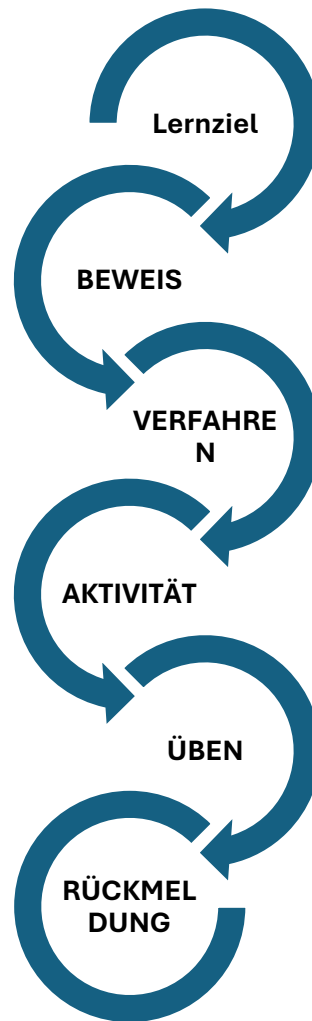
Verwenden Sie Tool 8.2, um ein ausgewähltes Lernziel in eine entsprechende Lernaktivität zu übersetzen.

3.5 Trainerbereitschaft

Die Bereitschaft zur Schulung sollte nicht allein aufgrund der Lektüre des Curriculums oder der Teilnahme an einer Trainerausbildung vorausgesetzt werden. Sie muss vielmehr durch die Fähigkeit nachgewiesen werden, Lernziele zu interpretieren, darauf abgestimmte Lerninhalte zu entwickeln, die Teilnahme und das Üben zu fördern, Belege zu identifizieren, das Lernen mit arbeitsplatzbezogenem Lernen zu verknüpfen, Feedback zu geben und die Durchführung zu reflektieren. Die Abschnitte 7 und 8 beschreiben den Prozess und die Instrumente zur Feststellung der Schulungsbereitschaft.

4. Trainerausbildung zur Gestaltung von Lernprozessen

Die Ausbildung von Trainern sollte die Fähigkeit fördern, zielgerichtete Entscheidungen zur Lerngestaltung zu treffen. Ziel ist es nicht, Trainer zu Instructional Designern auszubilden, sondern sicherzustellen, dass sie ein Lernziel in ein kohärentes Lernerlebnis umsetzen können.



4.1 Von Lernergebnissen zu Lernerfahrungen

Ein einfacher Backward-Design-Prozess beginnt mit dem angestrebten Ergebnis und arbeitet sich rückwärts zum Lernerlebnis vor: Lernziel identifizieren; definieren, wie die Leistung aussehen soll; die Kenntnisse und Fähigkeiten identifizieren, die die Lernenden benötigen; eine geeignete Methode auswählen; Übungen erstellen; und Feedback planen.

- Was sollen die Lernenden erreichen?
- Wie sähe Erfolg aus?
- Was benötigen Lernende, um dieses Ziel zu erreichen?
- Was sollten Lernende tun?
- Welche Beweise werde ich beobachten?
- Welches Feedback trägt zur Verbesserung bei?

4.2 Auswahl geeigneter Trainingsmethoden

Lernende müssen...	Mögliche Methodik
Ein Konzept verstehen	Kurze Erklärung, Beispiel, gezielte Fragen
Perspektiven erkunden	Diskussion oder gemeinsame Aktivität
Informationen analysieren	Fallstudie oder Vergleich
Treffen Sie professionelle Entscheidungen	Szenario oder Problemlösung
Führen Sie einen Eingriff durch	Demonstration und angeleitete Übung
Kommunizieren Sie professionell	Rollenspiel oder Simulation
Lernen professionell anwenden	Praktische Aufgabe, Simulation oder WBL
Leistung bewerten	Beobachtung, Peer-Review oder Reflexion

Die Methode sollte dem Lernziel entsprechen. Ein Leistungsergebnis erfordert eine Leistung; ein Entscheidungsergebnis erfordert eine Situation, in der eine Entscheidung getroffen werden muss.

4.3 Gestaltung von praxisorientiertem und interaktivem Lernen

Praxisorientiertes und interaktives Lernen kann Fallstudien, Szenarien, Demonstrationen, Rollenspiele, Simulationen, Problemlösungen, Gruppenaufgaben, praktische Übungen, Lernen von Gleichaltrigen, Reflexion und arbeitsplatzbezogene Aufgaben umfassen.

Anstatt beispielsweise nur die Grundsätze des Beschwerdemanagements zu erläutern, kann ein Trainer die Grundsätze kurz vorstellen, ein Szenario mit einer Gästebeschwerde schildern, die Lernenden bitten, eine Antwort auszuwählen und zu begründen, und anschließend Feedback geben, das mit dem Lernziel verknüpft ist.

4.4 Planung von Präsenz-, Online- und Blended-Learning-Angeboten

Umfeld	Nützlich für
Von Angesicht zu Angesicht	Diskussion, Vorführung, praktische Übungen, Rollenspiele, Zusammenarbeit und unmittelbares Feedback
Synchron online	Erläuterungen, angeleitete Diskussionen, Fallanalysen, Präsentationen der Lernenden und Live-Feedback
Asynchron online	Vorbereitung, Lektüre, Videos, Wissensüberprüfung, Festigung und Reflexion
Vermischt	Sinnvolle Kombination aus selbstständigem, trainergeleitetem, praktischem und arbeitsplatzbezogenem Lernen

Das Lernziel bleibt in allen Umgebungen der Bezugspunkt. Trainer sollten entscheiden, wo jeder Teil des Lernprozesses am besten funktioniert, anstatt dieselbe Aktivität unverändert in andere Formate zu übertragen.

4.5 Verknüpfung von MOOC, trainergeleitetem Lernen und arbeitsplatzbezogenem Lernen

Umfeld	Mögliche Funktion
MOOC / Selbststudium	Vorbereiten, erkunden, überprüfen und das Verständnis sicherstellen
Trainergeleitetes Lernen	Klären, diskutieren, demonstrieren und erleichtern

Praxisorientiertes Lernen	Üben, simulieren, lösen und ausführen
WBL	Kompetenzen in authentischen Situationen anwenden und weiterentwickeln
Spiegelung	Verbinden Sie Erfahrungen, Feedback und Weiterentwicklung

MOOC: ENTDECKEN

TRAINER: KLÄREN

ÜBUNG: ANWENDEN

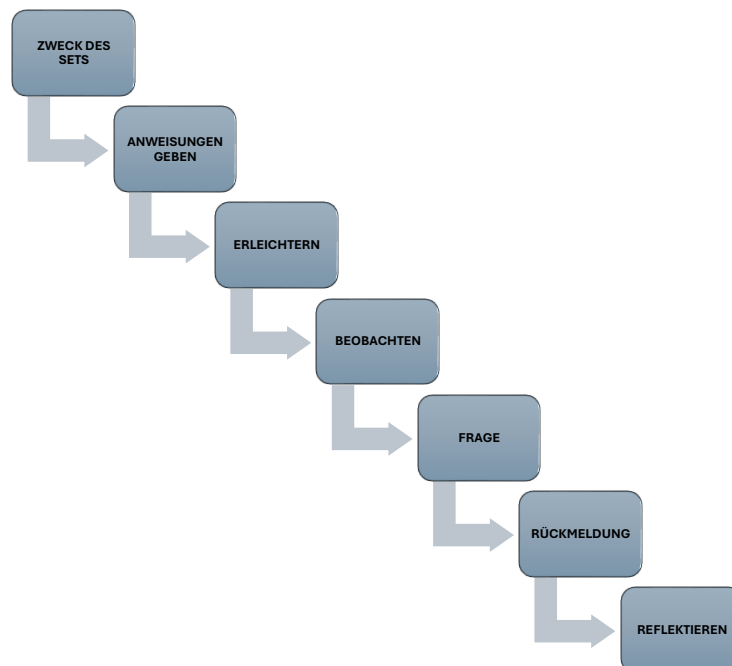
WBL: TRANSFER

REFLEXION: VERBESSERN

Nicht jedes Lernziel erfordert alle Komponenten. Der Trainer sollte die Kombination auswählen, die einen sinnvollen Lernnutzen bietet. Die Tools 8.2 und 8.3 unterstützen die Lernkonzeption und die Vorbereitung von Mikro-Lehreinheiten.

5. Entwicklung von Moderationsfähigkeiten

Eine effektive TourX-Moderation schafft Bedingungen, unter denen Lernende aktiv teilnehmen, üben, Entscheidungen treffen, Feedback erhalten und reflektieren. Die Trainerausbildung sollte daher nicht nur die Diskussion von Moderationstechniken, sondern auch deren praktische Anwendung umfassen.



5.1 Moderieren statt Präsentieren

Eine Präsentation eignet sich gut, um Informationen einzuführen, Konzepte zu erklären und Beispiele zu geben, sollte aber stets mit der aktiven Beteiligung der Lernenden

TourX CoVE for the Tourism Industry, Project No: 101056184 | www.tour-x.eu

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

verknüpft sein. Trainer müssen wissen, wann sie die Führung übernehmen und wann sie den Lernenden Raum zum Handeln geben sollten.

5.2 Fragetechniken

Zweck	Beispiel
Verständnis	Was bedeutet dieser Begriff?
Anwendung	Wie würden Sie dies in einem Hotel oder im Tourismusbereich einsetzen?
Analyse	Warum könnte dieses Problem aufgetreten sein?
Auswertung	Welche Option würden Sie wählen und warum?
Spiegelung	Was hat gut funktioniert und was würden Sie beim nächsten Mal ändern?

Die Fragen sollten zielgerichtet ausgewählt werden, und den Lernenden sollte ausreichend Zeit zum Nachdenken gegeben werden, bevor der Ausbilder eine Antwort gibt.

5.3 Diskussionen und Gruppenarbeit moderieren

Während der Gruppenarbeit beobachtet der Trainer den Fortschritt, hört den Argumentationen der Lernenden zu, klärt Anweisungen, stellt Fragen und fördert die Beteiligung, ohne die Aufgabe für die Gruppe zu lösen. In der Nachbesprechung sollten die Antworten verglichen, die Argumentationen erörtert, die Diskussion mit dem Lernziel verknüpft und die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst werden.

5.4 Demonstration und angeleitete Übung



Wenn Lernende eine Prozedur durchführen müssen, sollte der Ausbilder die kritischen Schritte und Entscheidungen sichtbar machen, den Lernenden das Üben ermöglichen, die Leistung beobachten und die Unterstützung mit zunehmender Kompetenz schrittweise reduzieren.

5.5 Fallstudien, Szenarien, Simulationen und Rollenspiele

Verfahren	Hauptzweck
Fallstudie	Analysieren Sie eine berufliche Situation
Szenario	Überlegen Sie, wie Sie reagieren möchten.
Rollenspiel	Üben Sie Kommunikation und Interaktion
Simulation	Üben Sie die Aufführung in einer realistischen, strukturierten Situation

5.6 Steuerung der Lernbeteiligung

Aktives Lernen erfordert nicht, dass alle Lernenden jederzeit auf dieselbe Weise teilnehmen. Lehrende können individuelles Denken, Partnerarbeit, Kleingruppenarbeit, strukturierte Rollen, schriftliche Antworten, gegenseitige Erklärungen und praktische Aufgaben nutzen, um eine sinnvolle, mit dem Lernziel verknüpfte Teilnahme zu ermöglichen.

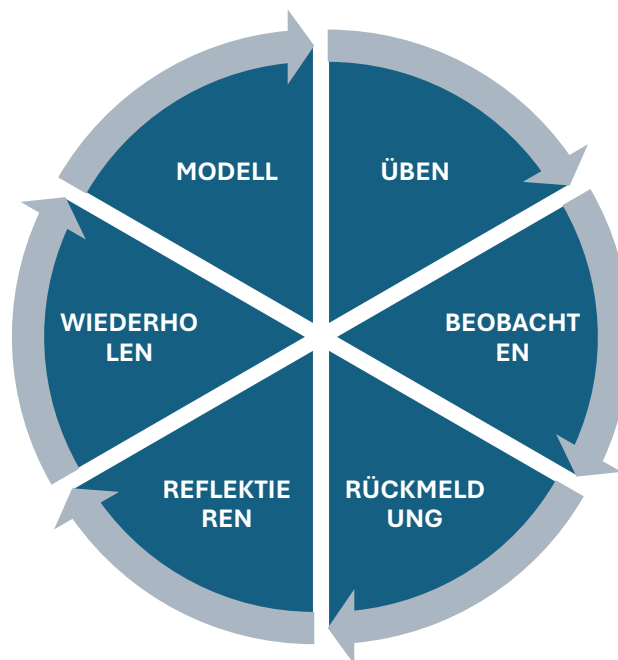
5.7 Klare Anweisungen geben

Nachdem die Anweisungen gegeben wurden, sollten die Ausbilder das Verständnis mit einer konkreten Frage überprüfen, z. B. „Was sollte Ihre Gruppe nach zehn Minuten produziert haben?“, anstatt sich nur auf die Frage „Hat es jeder verstanden?“ zu verlassen.

5.8 Reflexion fördern

Reflexion hilft Lernenden, Erfahrungen mit zukünftigem beruflichem Handeln zu verknüpfen. Ein prägnantes Modell lautet: Was ist passiert? Was haben Sie gelernt? Was werden Sie mit diesem Wissen anfangen? Reflexion ist besonders nach praktischen Übungen, Szenarien, Simulationen, Rollenspielen und arbeitsplatzbezogenem Lernen (WBL) hilfreich.

5.9 Moderationspraxiszyklus



Der Train-the-Trainer-Prozess sollte selbst dem TourX-Ansatz folgen. Die Trainer beobachten eine Technik, üben sie, erhalten gezieltes Feedback, identifizieren eine

Entwicklungspriorität und wenden dieses Feedback in einer anderen Trainingssituation an. Nutzen Sie die Tools 8.3–8.5 für Mikro-Teaching, Beobachtung und Peer-Feedback.

6. Vorbereitung von Ausbildern zur Unterstützung des arbeitsplatzbezogenen Lernens

WBL ist ein integraler Bestandteil des TourX-Ansatzes. Die Trainerausbildung sollte sicherstellen, dass die Trainer den Lehrplaninhalt mit strukturiertem Lernen in authentischen beruflichen Umgebungen verknüpfen können.

6.1 Strukturiertes arbeitsplatzbasiertes Lernen verstehen

Strukturiertes arbeitsplatzbezogenes Lernen (WBL) ist zielgerichtet, auf definierte Lernziele ausgerichtet, basiert auf sinnvollen Tätigkeiten am Arbeitsplatz, wird durch Anleitung oder Mentoring unterstützt, angemessen begleitet und mit Feedback und Reflexion verknüpft. Es geht um mehr als bloße Anwesenheit am Arbeitsplatz oder informelle Einblicke.

TourX kann Praktika, Hospitationen oder projektbezogene Aufgaben am Arbeitsplatz nutzen. Die Form kann variieren; wesentliches Merkmal ist die strukturierte Anbindung an die Lernziele.

6.2 Umsetzung von Lernergebnissen in Aufgaben am Arbeitsplatz

Ein Trainer sollte festlegen, wie die Kompetenz in der beruflichen Praxis aussieht, welche Aufgaben am Arbeitsplatz sie fördern können, was sinnvollerweise beobachtet werden kann und welcher Unterstützungsgrad angemessen ist. Die Aktivitäten am Arbeitsplatz sollten sich am Lernziel orientieren und nicht einfach an der jeweils verfügbaren Aufgabe.

Lernbereich	Mögliche Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz
Kundendienst	Beobachten Sie angemessene Kundeninteraktionen und beteiligen Sie sich daran.
Reservierungsprozesse	Führen Sie schrittweise die relevanten Reservierungsaufgaben durch.
Digitale Systeme	Unter Aufsicht geeignete Arbeitsplatzsysteme anwenden
Nachhaltigkeit	Relevante nachhaltige Praktiken anwenden oder bewerten
Teamarbeit / Kommunikation	Beteiligen Sie sich an Teamaufgaben und professioneller Kommunikation.

6.3 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Mentoren am Arbeitsplatz

Trainer	Mentor/Vorgesetzter am Arbeitsplatz
---------	-------------------------------------

Verknüpft arbeitsplatzbasiertes Lernen mit den Lernzielen des Lehrplans	Bietet den professionellen Kontext
Bereitet den Lernenden vor	Führt geeignete Aufgaben am Arbeitsplatz ein
Klärt die Lernerwartungen	Bietet Orientierung am Arbeitsplatz
Unterstützt die Überwachung	Beobachtet die Leistung am Arbeitsplatz
Verknüpft Feedback mit Lernen	Bietet professionelles Feedback

Der Ausbilder sollte den Lernzweck, die erwarteten Aktivitäten, das Lernniveau, die Nachweise und die Feedback-Erwartungen in klarer, professioneller Sprache kommunizieren, anstatt von den Mentoren am Arbeitsplatz zu erwarten, dass sie die pädagogische Terminologie interpretieren.

6.4 Vorbereitung der Lernenden auf das arbeitsplatzbasierte Lernen

Vor dem arbeitsplatzbasierten Lernen sollten die Lernenden verstehen, warum die Erfahrung Teil ihres Lernprozesses ist, welche Kompetenzen sie entwickeln, was sie beobachten oder üben können, welches Maß an Selbstständigkeit erwartet wird, wer sie unterstützen wird, welche Nachweise gegebenenfalls erforderlich sind und wie Feedback und Reflexion funktionieren werden.

Der Lernfortschritt sollte von der Lernbereitschaft und dem beruflichen Kontext abhängen und nicht automatisch erfolgen.

6.5 Überwachung des Lernens am Arbeitsplatz

Die Überwachung sollte sich auf Lernen und Fortschritt konzentrieren, nicht nur auf die Anwesenheit. Als Nachweis können Beobachtungen am Arbeitsplatz, Feedback von Mentoren, Reflexionen der Lernenden, Reflexionsjournale, Fortschrittsberichte, Checklisten, abgeschlossene Aufgaben oder Leistungsbeurteilungen dienen. Die ausgewählten Nachweise sollten der angestrebten Kompetenz entsprechen.

6.6 Unterstützung von Reflexion und Feedback

Praxiserfahrung allein garantiert noch keinen Lernerfolg. Ausbilder sollten Lernende dabei unterstützen, das Erlebte zu interpretieren, Erfolge und Schwierigkeiten zu identifizieren, das Feedback von Mentoren zu nutzen und zu entscheiden, was verbessert oder als Nächstes angewendet werden soll.

6.7 Anpassung an unterschiedliche Arbeitsplatzkontexte

Die Möglichkeiten am Arbeitsplatz unterscheiden sich in Tourismus- und Gastgewerbebetrieben. Trainer sollten die angestrebten Lernziele beibehalten, gleichzeitig aber die jeweilige Aufgabe, das System oder den Kontext variieren lassen. Ziel ist eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung, nicht die identische Tätigkeit am Arbeitsplatz. Nutzen Sie Tool 8.6, um eine darauf abgestimmte arbeitsplatzbezogene Lernaktivität zu planen.

7. Beurteilung der Kompetenz und Einsatzbereitschaft der Ausbilder

Der Train-the-Trainer-Prozess sollte belegen, dass die Trainer den TourX-Ansatz in der Praxis anwenden können. Die Bereitschaft zur Anwendung des TourX-Ansatzes ist daher entwicklungsbezogen und evidenzbasiert und wird nicht allein durch die Teilnahme definiert.

7.1 TourX Trainerkompetenz

Ein Trainer, der sich auf die Durchführung von TourX vorbereitet, sollte sein Verständnis des Curriculums, dessen Ausrichtung, die Gestaltung des Lernprozesses, die Auswahl geeigneter Methoden, die Moderation, das praxisorientierte Lernen, die Bewertung, das Feedback, die Verknüpfung mit arbeitsplatzbezogenem Lernen, die Inklusion und die Reflexionsfähigkeit unter Beweis stellen. Verschiedene Methoden können eingesetzt werden, sofern sie mit den Lernzielen übereinstimmen und eine sinnvolle Kompetenzentwicklung fördern.

7.2 Mikro-Unterricht

Mikro-Lehre bietet Trainern die Möglichkeit, eine kurze TourX-Lernsequenz unter Anleitung zu üben, bevor sie diese vollständig durchführen. Eine 15- bis 20-minütige Sequenz kann ein ausgewähltes Lernziel, eine kurze Einführung, relevante Hinweise des Trainers, aktive Teilnahme der Lernenden, die Möglichkeit zur Beobachtung des Lernprozesses, Feedback und einen Abschluss umfassen.

Ziel ist es nicht, die Menge der präsentierbaren Inhalte zu demonstrieren, sondern ob der Trainer ein zielgerichtetes Lernerlebnis gestalten kann. Nutzen Sie Tool 8.3.

7.3 Beobachtung und Feedback von Kollegen

Die Beobachtung sollte sich auf den Lernprozess und nicht allein auf den Präsentationsstil konzentrieren. Relevante Bereiche umfassen die Ausrichtung an den Lernzielen, die Struktur, die Verständlichkeit der Anweisungen, die Beteiligung der Lernenden, die Methodik, das Üben, das Stellen von Fragen, die Beobachtung der Lernleistung, Feedback, Inklusion, berufliche Relevanz und Zeitmanagement.

Peer-Feedback sollte konkret, faktenbasiert, konstruktiv und umsetzbar sein. Eine einfache Struktur ist: eine Stärke, eine Frage und ein Verbesserungsvorschlag. Nutzen Sie die Tools 8.4 und 8.5.

7.4 Selbstreflexion des Trainers

Selbstreflexion hilft Trainern, ihre Absichten mit den tatsächlichen Erfahrungen zu vergleichen. Sie sollten identifizieren, was das Lernen gefördert hat, was sie ändern würden und was sie als Nächstes ausprobieren werden. Nutzen Sie Tool 8.7 für eine strukturierte Selbsteinschätzung.

7.5 Beurteilung der Trainerbereitschaft

Die Bereitschaft sollte auf verschiedenen Nachweisquellen beruhen, wie z. B. Lehrplananalyse, Lernkonzeption, Mikro-Lehrproben, Beobachtung, Peer-Feedback, Selbstreflexion und Planung des arbeitsplatzbezogenen Lernens. Ziel ist es, festzustellen, ob der Trainer für die Durchführung im jeweiligen Kontext bereit ist und wo weiterer Übungsbedarf besteht.

Bereitschaftsgrad	Bedeutung
Weitere Übung erforderlich	Zusätzliche Modellierung, Anleitung oder Übung sind erforderlich
Entwicklung	Kompetenz ist erkennbar, aber es bedarf größerer Konstanz oder mehr Selbstvertrauen.
Bereit zur Lieferung	Die Kompetenz wurde für den relevanten TourX-Lieferkontext ausreichend nachgewiesen.

Bereitschaft bedeutet nicht, dass die Trainerausbildung abgeschlossen ist. Sie bedeutet vielmehr, dass die Trainer ausreichend vorbereitet sind und sich kontinuierlich beruflich weiterentwickeln müssen.

7.6 Entwicklungsplanung

Feedback sollte zu konkreten Entwicklungsmaßnahmen führen. Anstatt beispielsweise „die Moderation zu verbessern“, wäre eine sinnvolle Maßnahme etwa: „Die einleitende Erklärung verkürzen und vor der Fallstudie zwei strukturierte Fragen stellen“. Tool 8.9 unterstützt diesen Prozess.

8. Aktivitäten und Instrumente zur Ausbildung von Multiplikatoren

Die folgenden Tools unterstützen den gesamten Trainerausbildungsprozess. Sie sind bewusst in einem Abschnitt zusammengefasst, um die Duplikation von Arbeitsblättern im gesamten Leitfaden zu vermeiden.

8.1 Aktivität zur Lehrplananalyse

Ziel: Trainern soll die Interpretation eines TourX-Lehrplans vor der Planung der Durchführung erleichtert werden.

Lehrplananalyse	Trainerhinweise
Lernpfad / Lehrplan	
EQF-Niveau	
Modul / Einheit	
Lernergebnis(se)	
Was sollten Lernende wissen oder verstehen?	
Was sollten Lernende können?	
Welche berufliche Kompetenz wird entwickelt?	
Was könnten Lernende üben?	
Welche beruflichen Situationen sind relevant?	
Relevante digitale, grüne oder übergreifende Kompetenzen?	
Mögliche WBL-Verbindung?	
Welche Belege könnten Lernprozesse nachweisen?	

8.2 Übung zur Gestaltung von Lernzielen und Aktivitäten

Ziel: Ein Lernziel in eine darauf abgestimmte Lernaktivität umzuwandeln.

Gestaltungselement	Trainerentscheidung
Lernziel	
Erwartete Lernleistung	
Erforderliche Kenntnisse/Fähigkeiten	
Übung erforderlich	
Ausgewählte Methodik	
Lernaktivität	
Erwartete Leistung / Performance	
Nachweis des Lernens	
Feedback-Ansatz	
Professionelle / WBL-Verbindung	

Überprüfung der Ausrichtung: Unterstützt die Aktivität direkt das Lernziel? Tun die Lernenden etwas Relevantes? Gibt es angemessene Übungsmöglichkeiten? Sind Nachweise sichtbar? Wird Feedback gegeben?

8.3 Mikro-Lehraktivität

Bereiten Sie eine 15- bis 20-minütige Lernsequenz vor und führen Sie diese durch, die auf einem TourX-Lernziel basiert.

Element	Trainerplan
Lehrplan / Lernpfad	
Modul / Einheit	
EQF-Niveau	
Lernziel	
Erwartete Lernleistung	
Lernmethode	
Öffnen / Verbinden	
Trainer-Eingabe	
Lernaktivität	
Erwartete Ausgabe	
Wie der Lernerfolg überprüft wird	
Feedback-Ansatz	
Abschluss / Reflexion	

8.4 Beobachtungsformular für die Moderation

Ausbilder: _____ Beobachter: _____ Datum: _____

Lernziel: _____

Beobachtungsbereich	Entwicklung	Demonstriert	Notizen / Belege
Zweck ausgerichtet auf LO	☐	☐	
Die Lernsequenz ist klar.	☐	☐	
Die Beiträge der Trainer sind relevant und zielgerichtet.	☐	☐	
Die Anweisungen sind klar.	☐	☐	
Die Lernenden sind aktiv beteiligt	☐	☐	
Die Methodik ist angemessen	☐	☐	
Die Lernenden haben die Möglichkeit zu üben	☐	☐	
Fragen unterstützen das Denken	☐	☐	
Der Trainer beobachtet die Leistung des Lernenden.	☐	☐	
Das Feedback ist spezifisch und nützlich.	☐	☐	

Teilhabe wird inklusiv unterstützt	☐	☐	
Die fachliche Relevanz ist eindeutig.	☐	☐	
Die Zeit wird angemessen genutzt.	☐	☐	

Beobachterzusammenfassung – Stärke:

Entwicklungspunkt:

Vorschlag für den nächsten Schritt:

8.5 Formular für Peer-Feedback

Trainer: _____ Gutachter: _____

Stärke

Was hat der Trainer getan, um das Lernen effektiv zu unterstützen?

Frage

Welche Frage möchten Sie zu einer bestimmten Design- oder Moderationsentscheidung stellen?

Entwicklungsvorschlag

Welche konkrete Anpassung könnte das Lernerlebnis verbessern?

8.6 WBL-Planungsübung

Ziel: Die Umsetzung eines TourX-Lernziels in strukturiertes Lernen am Arbeitsplatz.

WBL-Planungselement	Trainerplan
Lehrplan / Modul / Einheit	
Lernziel	
Relevanter beruflicher Kontext	
Mögliche Aufgaben am Arbeitsplatz	
Was könnte der Lernende als Erstes beobachten?	
Was könnte der Lernende üben?	
Erwarteter Grad an Unabhängigkeit	
Vorbereitung der Lernenden erforderlich	
Mentor-/Vorgesetztenrolle	
Trainerrolle	
Nachweis des Lernens	
Feedback-Methode	
Reflexionsaktivität	
Möglicher nächster Lernschritt	

Prüfen: Ist die Aktivität auf die Lernbereitschaft abgestimmt, authentisch, durchführbar und angemessen? Sind Verantwortlichkeiten, Nachweise, Feedback und Reflexion klar definiert?

8.7 Selbsteinschätzung des Trainers

Ich kann...	Mehr Übung nötig	Entwicklung	Zuversichtlich
Erläutern Sie das TourX-Trainingsmodell	☐	☐	☐
Navigieren Sie durch den von mir vermittelten Lehrplan	☐	☐	☐
Interpretation der Lernergebnisse und des EQF-Niveaus	☐	☐	☐
Übersetzen Sie ein Lernziel in eine Lernaktivität	☐	☐	☐
Geeignete Methoden auswählen	☐	☐	☐
Praktisches und interaktives Lernen ermöglichen	☐	☐	☐
Verbinden Sie digitale und dozentengeleitete Lernprozesse	☐	☐	☐
Verbinden Sie das Training mit WBL	☐	☐	☐
Lernnachweise identifizieren	☐	☐	☐
Geben Sie umsetzbares Feedback	☐	☐	☐
Unterstützung inklusiver Teilhabe	☐	☐	☐
Meine Vortragsweise reflektieren und verbessern	☐	☐	☐

Meine größte Stärke:

Mein vorrangiger Entwicklungsbereich:

8.8 Checkliste zur Trainerbereitschaft

Trainer: _____ Prüfer/Moderator: _____

Datum: _____

Bereitschaftsbereich	Weitere Übung	Entwicklung	Bereit	Belege / Notizen
Kennt das TourX-Trainingsmodell	☐	☐	☐	
Kennt den relevanten Lehrplan	☐	☐	☐	
Interpretiert Lernziele angemessen	☐	☐	☐	
Designs ausgerichtetes Lernen	☐	☐	☐	
Wählt geeignete Methoden aus	☐	☐	☐	
Ermöglicht die aktive Teilnahme	☐	☐	☐	
Gibt klare Anweisungen	☐	☐	☐	
Ermöglicht praktisches Lernen	☐	☐	☐	
Beobachtet die Lernleistung	☐	☐	☐	
Liefert nützliches Feedback	☐	☐	☐	
Verbindet Lernen mit beruflicher Praxis	☐	☐	☐	
Unterstützt WBL-Verbindungen	☐	☐	☐	
Unterstützt inklusive Teilhabe	☐	☐	☐	
Reflektiert über die eigene Praxis	☐	☐	☐	

Berücksichtigte Nachweise: ☐ Lehrplananalyse ☐ Lernkonzeption ☐ Mikro-Lehrproben ☐ Beobachtung ☐ Peer-Feedback ☐ Selbstreflexion ☐ Planung des arbeitsplatzbezogenen Lernens

Entwicklungspriorität:

Empfohlener nächster Schritt:

8.9 Persönlicher Entwicklungsplan

Der persönliche Entwicklungsplan wandelt Feedback und Reflexionen in konkrete Maßnahmen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Trainer um.

Trainer: _____ Datum: _____

Entwicklungsgebiet	Aktuelle Erkenntnisse / Rückmeldungen	Aktion	Unterstützung / Ressourcen	Rezension

Zu erhaltende Stärken:

1.

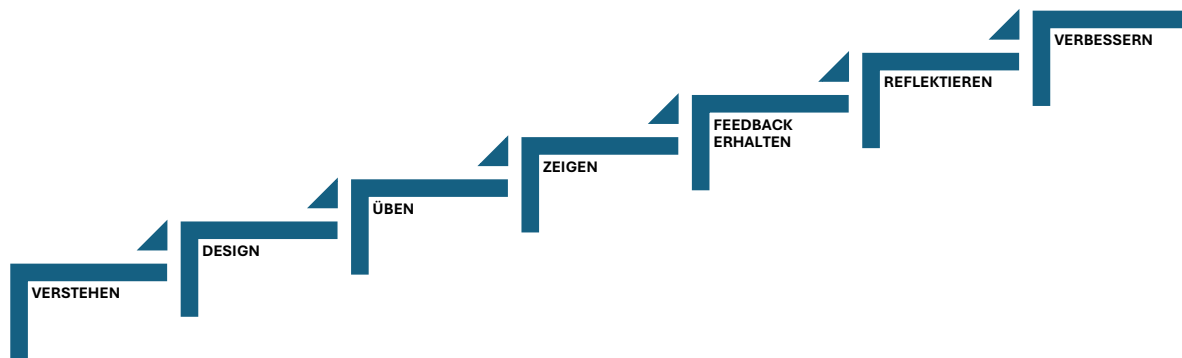
2.

Prioritärer Entwicklungsbereich:

Nächster Schritt:

Woran ich merke, dass ich mich verbessert habe:

9. Fazit – Trainerentwicklungsprogramm



Der Train-the-Trainer-Prozess ist abgeschlossen, wenn die Trainer das TourX-Curriculum in abgestimmte Lernpraktiken umsetzen und ihre eigene Vermittlung weiterentwickeln können. Die Bereitschaft ist daher sowohl ein Nachweis der aktuellen Kompetenz als auch ein Ausgangspunkt für die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.

10. Referenzen und TourX-Ressourcen

TourX-Projektressourcen

- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *TourX Hospitality Labs – Kompetenzbasierte Lehrpläne.* Projekt-Nr. 101056184.
- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *Arbeitsplatzbasiertes Lernen und seine Rolle in den TourX Hospitality Labs: Entwicklung eines arbeitsplatzbasierten Lernprogramms einschließlich eines Pools von Aktivitäten/Aufgaben und eines Überwachungs- und Leistungsbeurteilungsinstruments.*
- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *TourX Trainerhandbuch.*
- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *TourX-Leitfaden für Lernende.*
- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *TourX Arbeitgeberhandbuch.*
- **TourX – CoVEs für die Tourismusbranche.** *Hospitality Labs Toolbox für Exzellenz.*
- [TourX MOOC-Plattform](#)
- [TourX-Projekt-Website](#)

Europäische Referenzressourcen

- **Europäische Kommission.** *Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR).*
Wird als Referenzniveau für die Qualifikation verwendet und dient als Grundlage für die Interpretation der Lernergebnisse und der erwarteten Leistungen der Lernenden.
- **Cedefop – Europäisches Zentrum für die Entwicklung der Berufsbildung.** *Ressourcen für arbeitsplatzbezogenes Lernen und berufliche Aus- und Weiterbildung.*
Relevant für strukturiertes arbeitsplatzbezogenes Lernen, Lernen am Arbeitsplatz, Mentoring und Kompetenzentwicklung.

Verwandte TourX-Leitfäden

Dieser Train-the-Trainer-Leitfaden ist Teil des umfassenderen **TourX-Leitfadenpakets** und sollte zusammen mit dem *TourX-Lernleitfaden*, dem *TourX-Trainerhandbuch* und dem *TourX-Arbeitgeberhandbuch* verwendet werden. Gemeinsam bieten diese Ressourcen ergänzende Anleitungen für Lernende, Trainer, die Trainerausbildung und Arbeitgeber, die an der Implementierung der TourX Hospitality Labs beteiligt sind.