

D.3.5

Guida alla formazione per formatori di TourX

Contenuto

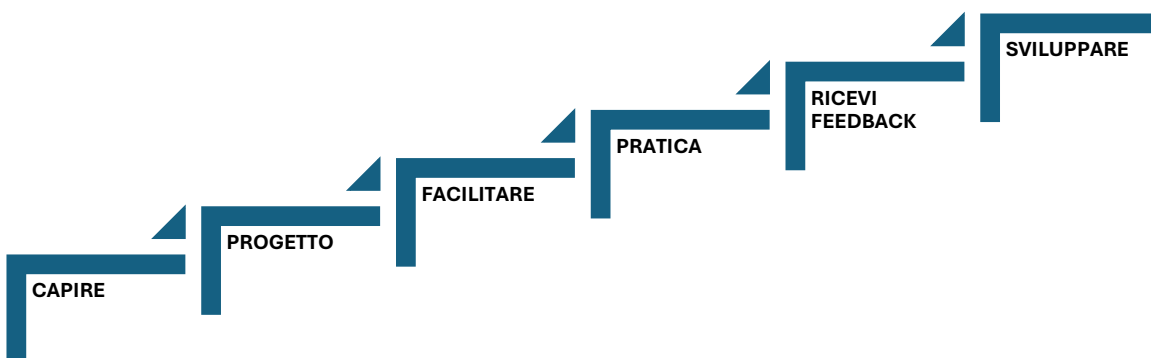
1. Introduzione	4
1.1 Scopo della Guida alla formazione dei formatori	4
1.2 A chi è destinata questa guida	5
1.3 Relazione con il manuale di istruzioni TourX Trainer	5
1.4 Come utilizzare questa guida	5
2. Comprendere il modello di allenamento TourX	6
2.1 L'approccio basato sulle competenze di TourX	7
2.2 I laboratori di ospitalità	8
2.3 Risultati di apprendimento e livelli EQF	8
2.4 Competenze digitali, verdi e trasversali	8
2.5 Collegamento tra formazione e apprendimento basato sul lavoro	9
3. Preparazione degli istruttori per il ruolo di istruttore TourX	9
3.1 Da esperto in materia a facilitatore	9
3.2 Competenze chiave del formatore TourX	10
3.3 Comprendere il programma prima dell'erogazione	11
3.4 Lavorare con i risultati di apprendimento	11
3.5 Prontezza del formatore	12
4. Formazione dei formatori sulla progettazione dell'apprendimento	12
4.1 Dai risultati di apprendimento alle esperienze di apprendimento	13
4.2 Selezione di metodologie di formazione appropriate	14
4.3 Progettazione di un apprendimento pratico e interattivo	14
4.4 Pianificazione dell'apprendimento in presenza, online e misto	14
4.5 Collegamento tra MOOC, apprendimento guidato da un formatore e WBL	14
5. Sviluppare le capacità di facilitazione	15
5.1 Facilitare piuttosto che presentare	16
5.2 Tecniche di interrogazione	16
5.3 Facilitare le discussioni e il lavoro di gruppo	17
5.4 Dimostrazione e pratica guidata	17
5.5 Casi, scenari, simulazioni e giochi di ruolo	17

5.6 Gestione della partecipazione degli studenti	17
5.7 Dare istruzioni chiare	18
5.8 Facilitare la riflessione	18
5.9 Ciclo di pratica di facilitazione	18
6. Preparare i formatori a supportare l'apprendimento basato sul lavoro	19
6.1 Comprensione dell'apprendimento basato sul lavoro strutturato	19
6.2 Tradurre i risultati dell'apprendimento in compiti lavorativi	19
6.3 Collaborazione con i datori di lavoro e i mentori sul posto di lavoro	19
6.4 Preparazione degli studenti per l'apprendimento basato sul lavoro	20
6.5 Monitoraggio dell'apprendimento sul posto di lavoro	20
6.6 Supporto alla riflessione e al feedback	20
6.7 Adattarsi a diversi contesti lavorativi	20
7. Valutazione della competenza e della preparazione dei formatori	21
7.1 Competenza del formatore TourX	21
7.2 Micro-insegnamento	21
7.3 Osservazione e feedback tra pari	21
7.4 Autovalutazione del formatore	21
7.5 Valutazione della preparazione del formatore	22
7.6 Pianificazione dello sviluppo	22
8. Attività e strumenti per la formazione dei formatori	23
8.1 Attività di analisi del curriculum	23
19 sulla progettazione di attività in base ai risultati di apprendimento	23

1. Introduzione

La Guida alla formazione dei formatori di TourX supporta la preparazione dei formatori che erogheranno i corsi TourX Hospitality Labs. Integra il Manuale del formatore di TourX concentrandosi sullo sviluppo professionale dei formatori: comprensione dell'approccio TourX, progettazione di percorsi formativi coerenti, pratica della conduzione di corsi, ricezione di feedback e dimostrazione della preparazione necessaria per l'erogazione dei corsi.

**COMPRENDERE → PROGETTARE → FACILITARE → ESERCITARE → RICEVERE
FEEDBACK → SVILUPPARE**



1.1 Scopo della Guida alla formazione dei formatori

La Guida fornisce un quadro di riferimento comune per la preparazione dei formatori nei diversi contesti di apprendimento di TourX. Il suo scopo non è quello di ripetere il Manuale del formatore, ma di aiutare i formatori ad applicarne i principi attraverso analisi guidata, pratica, osservazione, feedback e riflessione.

Zona	focus sullo sviluppo dei formatori
Capire	Modello TourX, programmi di studio e risultati di apprendimento
Progetto	Tradurre gli obiettivi di apprendimento in esperienze di apprendimento coerenti
Facilitare	Sostenere un apprendimento attivo, pratico e centrato sullo studente.
Collegare	Collegare l'apprendimento digitale, quello guidato da un formatore, quello pratico e quello sul posto di lavoro.

Migliorare	Utilizzare l'osservazione, il feedback e la riflessione per migliorare la pratica.
------------	--

1.2 A chi è destinata questa guida

La Guida è destinata a facilitatori di corsi di formazione per formatori, formatori e docenti di formazione professionale, coordinatori della formazione, professionisti dei programmi di studio e dell'apprendimento, e formatori esperti che supportano i colleghi. Può essere utilizzata anche dai singoli formatori come risorsa strutturata per lo sviluppo personale.

1.3 Rapporto con il manuale di istruzioni del TourX Trainer

Manuale del formatore	Guida alla formazione dei formatori
Come può essere erogato l'apprendimento TourX	Come i formatori sviluppano la capacità di trasmetterlo
Linee guida su metodi, apprendimento basato sul lavoro e valutazione	Pratica, osservazione, feedback e prontezza
Liste di controllo e strumenti per la consegna	Attività e strumenti per lo sviluppo professionale dei formatori

Il curriculum definisce gli obiettivi che gli studenti devono raggiungere; il Manuale del formatore supporta l'erogazione dei corsi; questa Guida supporta la preparazione e lo sviluppo professionale dei formatori.

1.4 Come utilizzare questa guida

La Guida segue un processo progressivo di sviluppo professionale dei formatori. I formatori possono completare l'intero percorso o selezionare le attività in base all'esperienza pregressa e alle esigenze di sviluppo. La Sezione 8 contiene gli strumenti

riutilizzabili a cui si fa riferimento in tutta la Guida.



2. Comprendere il modello di allenamento TourX

Prima di progettare o facilitare l'apprendimento, i formatori devono avere una comprensione condivisa del modello TourX. TourX collega i curricula basati sulle competenze, l'apprendimento pratico, l'apprendimento digitale e l'apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning - WBL) con le pratiche del turismo e dell'ospitalità.

CURRICULUM

**APPRENDIMEN
TO**

PRATICA

**APPLICAZIONE
AZIENDALE**

**SVILUPPO
DELLE
COMPETENZE**

2.1 L'approccio basato sulle competenze di TourX

La formazione TourX è organizzata in base a ciò che i partecipanti dovrebbero sapere, comprendere ed essere in grado di fare. La pianificazione, pertanto, parte dagli obiettivi di apprendimento piuttosto che dalla quantità di contenuti da presentare.

- Interpretare il risultato di apprendimento e identificare la competenza che lo sottende.
- Seleziona solo i contenuti necessari per sviluppare tale competenza.
- Scegliete un metodo che generi l'azione richiesta dall'utente.
- Offrire opportunità di pratica e applicazione professionale.
- Individuare le prove che dimostrino progressi o risultati raggiunti.

2.2 I laboratori di ospitalità

Gli Hospitality Lab collegano la formazione professionale con la pratica del turismo e dell'ospitalità. Non vanno intesi solo come spazi fisici per la formazione. La loro logica di apprendimento combina contenuti pertinenti, casi realistici, attività pratiche, apprendimento digitale, apprendimento basato sul lavoro (WBL), feedback e riflessione.

Un formatore dovrebbe chiedersi continuamente: come possono i discenti sperimentare o mettere in pratica questa competenza, anziché limitarsi ad ascoltarne la descrizione?

2.3 Risultati di apprendimento e livelli EQF

I risultati di apprendimento (Learning Outcomes) rappresentano il principale punto di riferimento per la progettazione della formazione TourX. Prima di selezionare le attività, i formatori devono identificare il curriculum, il modulo e l'unità, i relativi risultati di apprendimento, il livello EQF e il livello di prestazione atteso.

Considerazione	Apprendimento più operativo	Apprendimento più avanzato
Compito	Applicare una procedura	Analizzare o migliorare un processo
Problema	Rispondere a una situazione familiare	Affrontare una situazione più complessa
Il processo decisionale	Seleziona la risposta appropriata	Confrontare e giustificare le alternative
Supporto	Linee guida più strutturate	Maggiore autonomia
Applicazione	Eseguire entro le condizioni definite	Adattarsi, valutare o decidere in contesti più complessi

Lo stesso argomento può quindi richiedere attività e prove diverse a seconda dell'obiettivo di apprendimento e del livello di qualifica.

2.4 Competenze digitali, verdi e trasversali

TourX combina competenze specifiche del settore professionale con competenze digitali, ambientali e trasversali/interculturali più ampie. Queste dovrebbero essere integrate laddove siano professionalmente rilevanti, piuttosto che aggiunte come contenuti non correlati.

Competenza	Esempi di integrazione
Digitale	Sistemi di prenotazione o operativi, comunicazione digitale, informazione digitale e processi di servizio supportati dalla tecnologia
Verde	Gestione delle risorse, riduzione degli sprechi, decisioni operative sostenibili e miglioramento delle pratiche
Trasversale/interculturale	Comunicazione, lavoro di squadra, risoluzione dei problemi, adattabilità, comportamento professionale e interazione in ambienti diversi

TourX include anche un percorso dedicato alle Soft Skills orizzontali, che sviluppa competenze trasversali come comunicazione, collaborazione, servizio clienti, resilienza, pensiero critico, capacità di presentazione, gestione del rischio, pianificazione di emergenza e risoluzione dei conflitti nei contesti del turismo e dell'ospitalità.

2.5 Collegare la formazione e l'apprendimento basato sul lavoro

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) è un apprendimento strutturato in autentici contesti professionali e deve rimanere collegato al curriculum. L'apprendimento guidato da un formatore prepara i partecipanti all'applicazione sul posto di lavoro; l'esperienza lavorativa amplia l'apprendimento; il feedback e la riflessione ricollegano l'esperienza all'ulteriore sviluppo.

Il compito del formatore è quello di preservare il collegamento tra il risultato di apprendimento, l'attività formativa, l'applicazione professionale e la dimostrazione delle competenze acquisite.

3. Preparazione degli istruttori per il ruolo di istruttore TourX

Per erogare la formazione TourX è necessario più che una semplice competenza in materia. I formatori devono trasformare i requisiti del programma di studi in esperienze di apprendimento attraverso le quali i partecipanti possano comprendere, praticare, applicare e dimostrare le proprie competenze.

CONOSCERE L'ARGOMENTO

COMPRENDERE IL LO

PROGETTO

FACILITARE

OSSERVARE

FEEDBACK

3.1 Da esperto in materia a facilitatore

Un esperto in materia sa cosa si dovrebbe fare professionalmente. Un formatore deve anche aiutare un'altra persona ad apprendere come farlo. La spiegazione rimane utile, ma diventa una componente del processo di apprendimento, non il processo nella sua interezza.

Domanda incentrata sul contenuto	Domanda incentrata sulla facilitazione
Quali informazioni devo presentare?	Quali obiettivi dovrebbero raggiungere gli studenti?
Quali diapositive devo trattare?	Quale esperienza di apprendimento supporta l'obiettivo di apprendimento?
Cosa dovrei spiegare?	Cosa dovrebbero fare attivamente gli studenti?
Ho trattato l'argomento in modo esaustivo?	Gli studenti si sono esercitati?
Gli studenti hanno ascoltato?	Quali prove dimostrano l'apprendimento?

3.2 Competenze chiave del formatore TourX

Area di competenza	L'istruttore dovrebbe essere in grado di...
Comprensione del curriculum	Interpretare il curriculum, i moduli, le unità e gli obiettivi di apprendimento pertinenti
Progettazione didattica	Tradurre gli obiettivi di apprendimento in attività di apprendimento coerenti
Selezione del metodo	Selezionare metodi adeguati alle prestazioni attese.
Facilitazione	Sostenere la partecipazione attiva e l'apprendimento pratico
Apprendimento digitale/misto	Collega l'apprendimento indipendente, guidato da un formatore e pratico
WBL	Collegare le competenze curriculari con un apprendimento significativo sul posto di lavoro.
Valutazione e feedback	Individuare le prove e fornire un feedback concreto
Inclusione	Ridurre gli ostacoli non necessari alla partecipazione
Riflessione	Rivedere e migliorare le proprie pratiche di formazione

3.3 Comprendere il programma di studi prima dell'erogazione

Prima di pianificare una sessione, i formatori dovrebbero identificare:

- il percorso di apprendimento,
- Livello EQF,
- modulo,
- unità,
- Risultati di apprendimento,
- materiali disponibili,
- opportunità pratiche,
- Collegamenti con l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) e possibili prove di apprendimento.

La preparazione dei formatori dovrebbe includere un lavoro diretto con il programma di studi TourX. Utilizzare lo strumento 8.1 per un'analisi strutturata del programma di studi.

3.4 Lavorare con i risultati di apprendimento

LEGGERE	
INTERPRETARE	
IDENTIFICARE LE PRESTAZIONI	
PRATICA DI PROGETTAZIONE	
IDENTIFICARE LE PROVE	

L'azione nell'obiettivo di apprendimento indica il tipo di prestazione richiesta allo studente.

"Spiegare" richiede la dimostrazione di comprensione; "analizzare" richiede qualcosa da esaminare; "applicare" richiede l'opportunità di utilizzare la conoscenza; "dimostrare" richiede una prestazione; "valutare" richiede criteri e giudizio; e "progettare/sviluppare" richiede un risultato appropriato.

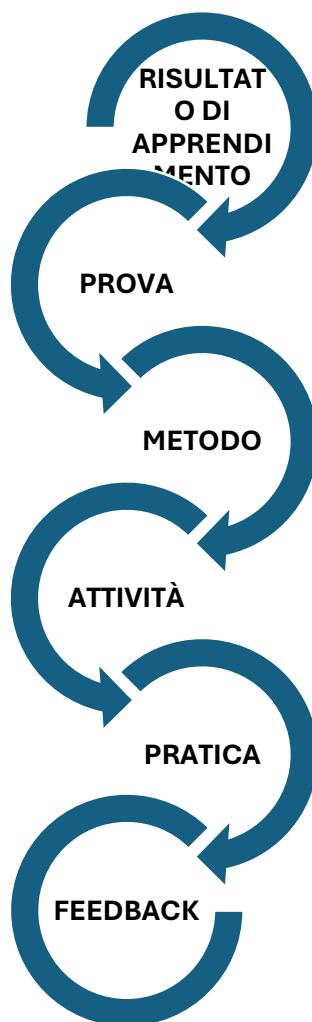
Utilizza lo strumento 8.2 per tradurre un obiettivo di apprendimento selezionato in un'attività di apprendimento coerente.

3.5 Preparazione del formatore

La preparazione non deve essere data per scontata solo perché un formatore ha letto il programma di studi o ha partecipato a una sessione di formazione per formatori. Tale preparazione deve essere dimostrata attraverso la capacità di interpretare gli obiettivi di apprendimento, progettare percorsi formativi coerenti, facilitare la partecipazione e la pratica, identificare le prove, collegare l'apprendimento con l'apprendimento basato sul lavoro, fornire feedback e riflettere sulla propria attività formativa. Le sezioni 7 e 8 descrivono il processo e gli strumenti per la valutazione della preparazione.

4. Formare i formatori alla progettazione dell'apprendimento

La formazione dei formatori dovrebbe sviluppare la capacità di prendere decisioni mirate in materia di progettazione didattica. L'obiettivo non è trasformare i formatori in progettisti didattici, ma garantire che siano in grado di tradurre un risultato di apprendimento in un'esperienza formativa coerente.



4.1 Dai risultati di apprendimento alle esperienze di apprendimento

Un semplice processo di progettazione a ritroso parte dal risultato atteso e procede a ritroso fino all'esperienza di apprendimento: identificare l'obiettivo di apprendimento; definire come si presenterebbe il raggiungimento dell'obiettivo; identificare le conoscenze e le competenze di cui gli studenti hanno bisogno; selezionare un metodo appropriato; creare esercitazioni; e pianificare il feedback.

- Quali obiettivi dovrebbero raggiungere gli studenti?
- Che aspetto avrebbe il raggiungimento dell'obiettivo?
- Di cosa hanno bisogno gli studenti per raggiungere questo obiettivo?
- Cosa dovrebbero fare gli studenti?
- Quali prove osserverò?
- Quali feedback possono favorire il miglioramento?

4.2 Selezione di metodologie di formazione appropriate

Gli studenti devono...	Possibile metodologia
Comprendere un concetto	Breve spiegazione, esempio, domande guidate
Esplorare le prospettive	Discussione o attività collaborativa
Analizzare le informazioni	Caso di studio o analisi
Prendere decisioni professionali	Scenario o risoluzione dei problemi
Eseguire una procedura	Dimostrazione ed esercitazione guidata
Comunicare in modo professionale	Gioco di ruolo o simulazione
Applicare l'apprendimento in ambito professionale	Compito pratico, simulazione o apprendimento basato sul lavoro
Valutare le prestazioni	Osservazione, revisione tra pari o riflessione

Il metodo deve seguire l'obiettivo di apprendimento (LO). Un risultato di prestazione richiede una prestazione; un risultato decisionale richiede una situazione in cui si debba prendere una decisione.

4.3 Progettare un apprendimento pratico e interattivo

L'apprendimento pratico e interattivo può includere casi di studio, scenari, dimostrazioni, giochi di ruolo, simulazioni, risoluzione di problemi, attività collaborative, esercitazioni pratiche, apprendimento tra pari, riflessione e compiti relativi al mondo del lavoro.

Ad esempio, invece di limitarsi a spiegare i principi di gestione dei reclami, un formatore può introdurre brevemente tali principi, presentare uno scenario di reclamo da parte di un cliente, chiedere ai partecipanti di selezionare e giustificare una risposta e infine fornire un feedback collegato all'obiettivo di apprendimento.

4.4 Pianificazione dell'apprendimento in presenza, online e misto

Ambiente	Utile per
Faccia a faccia	Discussione, dimostrazione, lavoro pratico, giochi di ruolo, collaborazione e feedback immediato
Sincrono online	Spiegazioni, discussioni guidate, analisi di casi studio, presentazioni degli studenti e feedback in tempo reale.
Asincrono online	Preparazione, letture, video, verifiche delle conoscenze, consolidamento e riflessione
Miscelato	Combinazione mirata di apprendimento indipendente, guidato da un formatore, pratico e sul posto di lavoro.

Il risultato di apprendimento rimane il punto di riferimento in tutti gli ambienti. I formatori dovrebbero valutare dove ogni fase del processo di apprendimento funziona meglio, anziché trasferire la stessa attività senza modifiche tra i vari formati.

4.5 Collegamento tra MOOC, apprendimento guidato da un formatore e WBL

Ambiente	Possibile funzione
MOOC / apprendimento autonomo	Preparare, esplorare, rivedere e verificare la comprensione
Apprendimento guidato da un formatore	Chiarire, discutere, dimostrare e facilitare
Apprendimento pratico	Esercitarsi, simulare, risolvere ed eseguire

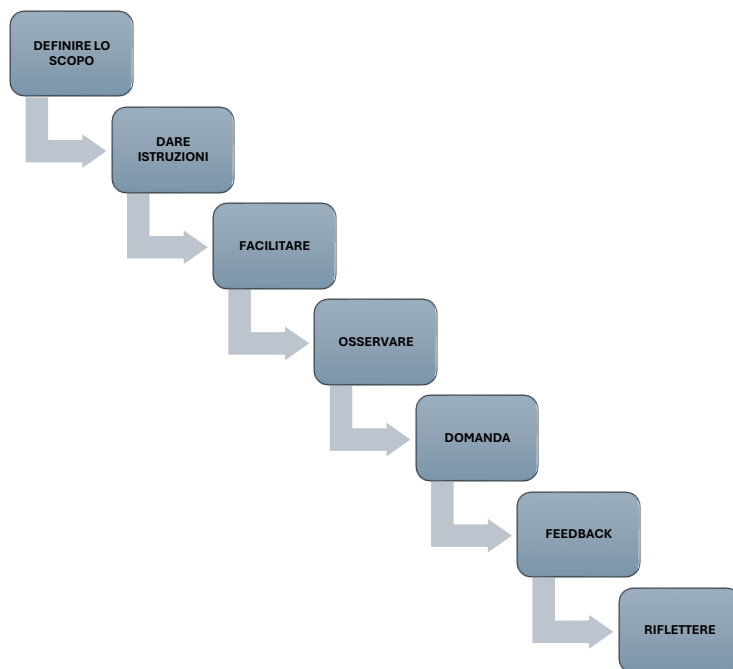
WBL	Applicare e sviluppare le competenze in situazioni autentiche
Riflessione	Collegare esperienza, feedback e ulteriore sviluppo

MOOC: ESPLORA
FORMATORE: CLARIFY
PRATICA: APPLICA
WBL: TRASFERIMENTO
RIFLESSIONE: MIGLIORARE

Non tutti gli obiettivi di apprendimento richiedono tutti i componenti. Il formatore dovrebbe selezionare la combinazione che apporta un valore formativo significativo. Gli strumenti 8.2 e 8.3 supportano la progettazione didattica e la preparazione delle micro-attività di insegnamento.

5. Sviluppare le capacità di facilitazione

Una conduzione efficace del TourX crea le condizioni in cui i partecipanti possono interagire, esercitarsi, prendere decisioni, ricevere feedback e riflettere. La preparazione dei formatori dovrebbe quindi includere la pratica delle tecniche di facilitazione, piuttosto che limitarsi alla loro discussione.



5.1 Facilitare piuttosto che presentare

Una presentazione è utile per introdurre informazioni, spiegare concetti e fornire esempi, ma dovrebbe essere collegata all'azione dei partecipanti. I formatori devono sapere quando guidare e quando lasciare spazio all'azione dei partecipanti.

5.2 Tecniche di interrogazione

Scopo	Esempio
Comprensione	Che cosa significa questo concetto?
Applicazione	Come lo utilizzeresti in un hotel o in una struttura turistica?
Analisi	Quali potrebbero essere le cause di questo problema?
Valutazione	Quale opzione sceglieresti e perché?
Riflessione	Cosa ha funzionato e cosa cambieresti la prossima volta?

Le domande devono essere selezionate in modo mirato e agli studenti deve essere concesso tempo sufficiente per riflettere prima che il formatore fornisca una risposta.

5.3 Facilitare le discussioni e il lavoro di gruppo

Durante il lavoro di gruppo, il formatore monitora i progressi, ascolta il ragionamento dei partecipanti, chiarisce le istruzioni, pone domande e incoraggia la partecipazione senza però risolvere il compito al posto del gruppo. Il debriefing dovrebbe confrontare le risposte, esplorare il ragionamento, collegare la discussione agli obiettivi di apprendimento e riassumere i concetti chiave appresi.

5.4 Dimostrazione e pratica guidata



Quando gli studenti devono eseguire una procedura, il formatore dovrebbe rendere visibili i passaggi e le decisioni critiche, consentire loro di esercitarsi, osservare le prestazioni e ridurre gradualmente il supporto man mano che la competenza si sviluppa.

5.5 Casi, scenari, simulazioni e giochi di ruolo

Metodo	Scopo principale
Caso di studio	Analizzare una situazione professionale
Scenario	Decidi come rispondere
Gioco di ruolo	Esercitarsi nella comunicazione e nell'interazione
Simulazione	Esercitati a esibirti in una situazione realistica e strutturata.

5.6 Gestire la partecipazione degli studenti

L'apprendimento attivo non richiede che ogni studente partecipi allo stesso modo in ogni momento. I formatori possono utilizzare il pensiero individuale, il lavoro a coppie, i piccoli

gruppi, i ruoli strutturati, le risposte scritte, le spiegazioni tra pari e le attività pratiche per creare una partecipazione significativa collegata all'obiettivo di apprendimento.

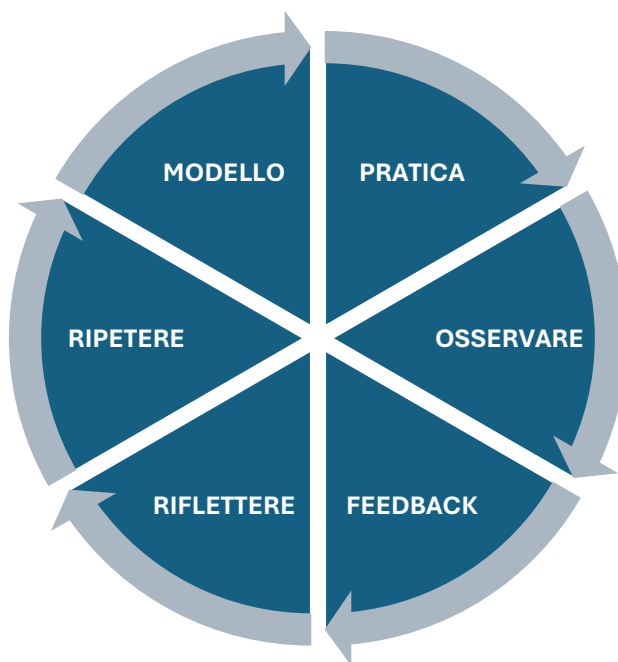
5.7 Dare istruzioni chiare

Dopo aver fornito le istruzioni, i formatori dovrebbero verificare la comprensione con una domanda concreta come "Cosa avrebbe dovuto produrre il vostro gruppo dopo dieci minuti?", anziché limitarsi a chiedere "Tutti hanno capito?".

5.8 Facilitare la riflessione

La riflessione aiuta gli studenti a collegare l'esperienza con le future azioni professionali. Un modello conciso è il seguente: Cosa è successo? Cosa hai imparato? Cosa farai con quanto appreso? La riflessione è particolarmente utile dopo attività pratiche, scenari, simulazioni, giochi di ruolo e apprendimento sul campo.

5.9 Ciclo di pratica della facilitazione



Il processo ToT dovrebbe a sua volta modellarsi sull'approccio TourX. I formatori osservano una tecnica, la mettono in pratica, ricevono un feedback mirato, identificano una priorità di sviluppo e applicano tale feedback in un'altra opportunità di facilitazione. Utilizzare gli strumenti 8.3–8.5 per il micro-insegnamento, l'osservazione e il feedback tra pari.

6. Preparare i formatori a supportare l'apprendimento basato sul lavoro

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) è parte integrante dell'approccio TourX. La preparazione dei formatori deve garantire che questi siano in grado di collegare l'apprendimento curriculare con l'apprendimento strutturato in contesti professionali autentici.

6.1 Comprensione dell'apprendimento basato sul lavoro strutturato

La formazione strutturata sul posto di lavoro è intenzionale, connessa a obiettivi di apprendimento definiti, basata su attività significative in ambito lavorativo, supportata da guida o tutoraggio, monitorata in modo appropriato e integrata da feedback e riflessione. Va oltre la semplice presenza sul posto di lavoro o l'esposizione informale.

TourX può avvalersi di tirocini, stage, affiancamento lavorativo o incarichi lavorativi basati su progetti. La forma può variare; l'elemento essenziale è un collegamento strutturato con gli obiettivi di apprendimento.

6.2 Tradurre i risultati dell'apprendimento in compiti lavorativi

Un formatore dovrebbe identificare come si manifesta la competenza nella pratica professionale, quale compito sul posto di lavoro può supportarla, cosa si può ragionevolmente osservare e quale livello di supporto è appropriato. L'attività sul posto di lavoro dovrebbe derivare dall'obiettivo di apprendimento, piuttosto che essere semplicemente un compito qualsiasi disponibile.

Area di apprendimento	Possibili opportunità di apprendimento sul posto di lavoro
Assistenza clienti	Osservare e partecipare alle interazioni appropriate con i clienti
Processi di prenotazione	Eseguire progressivamente le attività di prenotazione pertinenti
Sistemi digitali	Utilizzare i sistemi di sicurezza sul luogo di lavoro appropriati sotto supervisione.
Sostenibilità	Applicare o valutare pratiche sostenibili pertinenti
Lavoro di squadra / comunicazione	Partecipare alle attività di gruppo e alla comunicazione professionale

6.3 Collaborazione con i datori di lavoro e i mentori sul posto di lavoro

Stampa	Mentore/supervisore sul posto di lavoro
Collega l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) con gli obiettivi di apprendimento del curriculum.	Fornisce il contesto professionale
Prepara lo studente	Introduce compiti appropriati sul posto di lavoro
Chiarisce le aspettative di apprendimento	Fornisce orientamento sul posto di lavoro
Supporta il monitoraggio	Osserva le prestazioni sul posto di lavoro

Collega il feedback all'apprendimento

Fornisce un feedback professionale

Il formatore dovrebbe comunicare gli obiettivi formativi, le attività previste, il livello dei partecipanti, le modalità di verifica e le aspettative in termini di feedback utilizzando un linguaggio chiaro e professionale, anziché aspettarsi che i mentori aziendali interpretino la terminologia didattica.

6.4 Preparazione degli studenti all'apprendimento basato sul lavoro

Prima di iniziare l'apprendimento basato sul lavoro (WBL), gli studenti devono comprendere perché l'esperienza fa parte del loro percorso formativo, quali competenze svilupperanno, cosa potranno osservare o praticare, il livello di autonomia previsto, chi li supporterà, quali prove potrebbero essere richieste e come funzioneranno il feedback e la riflessione.

La progressione dovrebbe dipendere dalla predisposizione dello studente e dal contesto professionale, anziché essere automatica.

6.5 Monitoraggio dell'apprendimento sul posto di lavoro

Il monitoraggio dovrebbe concentrarsi sull'apprendimento e sui progressi, non solo sulla presenza. Le prove possono includere l'osservazione sul luogo di lavoro, il feedback del mentore, la riflessione del discente, i diari riflessivi, i rapporti sui progressi, le liste di controllo, le attività completate o la valutazione delle prestazioni. Le prove selezionate devono essere coerenti con la competenza prevista.

6.6 Favorire la riflessione e il feedback

L'esperienza lavorativa da sola non garantisce l'apprendimento. I formatori dovrebbero aiutare i discenti a interpretare ciò che è accaduto, a identificare cosa è andato bene e cosa è stato difficile, a utilizzare il feedback del mentore e a decidere cosa migliorare o applicare in futuro.

6.7 Adattarsi a diversi contesti lavorativi

Le opportunità di apprendimento sul posto di lavoro variano a seconda delle organizzazioni del settore turistico e alberghiero. I formatori devono preservare gli obiettivi di apprendimento previsti, consentendo al contempo la variazione del compito specifico, del sistema o del contesto. L'obiettivo è lo sviluppo coerente delle competenze, non la identica attività lavorativa. Utilizzare lo Strumento 8.6 per pianificare un'attività di apprendimento sul posto di lavoro coerente.

7. Valutazione della competenza e della preparazione dei formatori

Il processo ToT dovrebbe fornire la prova che i formatori siano in grado di applicare l'approccio TourX nella pratica. La preparazione è quindi un processo di sviluppo basato sull'evidenza, piuttosto che definita dalla sola partecipazione.

7.1 Competenza del formatore TourX

Un formatore che si prepara a erogare TourX deve dimostrare di possedere una buona conoscenza del curriculum, capacità di allineamento, competenze di progettazione didattica, selezione di metodi appropriati, capacità di facilitazione, apprendimento pratico, valutazione, feedback, collegamento con l'apprendimento basato sul lavoro, inclusione e pratica riflessiva. È possibile utilizzare metodi diversi, purché rimangano allineati con gli obiettivi di apprendimento e supportino uno sviluppo significativo delle competenze.

7.2 Micro-insegnamento

Il micro-insegnamento offre ai formatori l'opportunità, con il supporto necessario, di esercitarsi in una breve sequenza di apprendimento TourX prima della sua presentazione completa. Una sequenza di 15-20 minuti può includere un obiettivo di apprendimento selezionato, una breve introduzione, il contributo pertinente del formatore, la partecipazione attiva dei partecipanti, l'opportunità di osservare l'apprendimento, il feedback e la conclusione.

Lo scopo non è dimostrare la quantità di contenuti che possono essere presentati, ma se il formatore è in grado di facilitare un'esperienza di apprendimento coerente. Utilizzare lo strumento 8.3.

7.3 Osservazione e feedback tra pari

L'osservazione dovrebbe concentrarsi sull'apprendimento piuttosto che sul solo stile di presentazione. Gli aspetti rilevanti includono l'allineamento con gli obiettivi di apprendimento, la struttura, la chiarezza delle istruzioni, la partecipazione degli studenti, la metodologia, la pratica, le domande, l'osservazione delle prestazioni degli studenti, il feedback, l'inclusione, la rilevanza professionale e la gestione del tempo.

Il feedback tra pari dovrebbe essere specifico, basato su dati concreti, costruttivo e orientato all'azione. Una struttura semplice è: un punto di forza, una domanda e un suggerimento di sviluppo. Utilizzare gli strumenti 8.4 e 8.5.

7.4 Autoriflessione del formatore

L'autoriflessione aiuta i formatori a confrontare le proprie intenzioni con quanto effettivamente accaduto nella pratica. I formatori dovrebbero identificare cosa ha favorito l'apprendimento, cosa cambierebbero e cosa proveranno in futuro. Utilizzare lo Strumento 8.7 per un'autovalutazione strutturata.

7.5 Valutazione della preparazione del formatore

La valutazione della preparazione dovrebbe basarsi su molteplici fonti di evidenza, come l'analisi del curriculum, la progettazione dell'apprendimento, il micro-insegnamento, l'osservazione, il feedback dei colleghi, l'autoriflessione e la pianificazione dell'apprendimento basato sul lavoro. L'obiettivo è identificare se il formatore è pronto per erogare la formazione nel contesto pertinente e dove è necessaria ulteriore pratica.

Livello di prontezza	Senso
È necessaria ulteriore pratica.	Sono necessari ulteriori modelli, linee guida o esercitazioni.
In fase di sviluppo	La competenza è evidente, ma necessita di maggiore costanza o sicurezza.
Pronto per la consegna	La competenza è dimostrata in misura sufficiente per il contesto di erogazione del TourX pertinente.

Essere pronti non significa che lo sviluppo del formatore sia completo. Indica una preparazione sufficiente per l'erogazione del servizio, unitamente a un continuo aggiornamento professionale.

7.6 Pianificazione dello sviluppo

Il feedback dovrebbe tradursi in un'azione di sviluppo specifica. Invece di "migliorare la facilitazione", un'azione utile potrebbe essere "ridurre la spiegazione iniziale e utilizzare due domande strutturate prima dell'attività di studio del caso". Lo strumento 8.9 supporta questo processo.

8. Attività e strumenti per la formazione dei formatori

I seguenti strumenti supportano l'intero percorso di sviluppo professionale dei formatori. Sono stati volutamente raggruppati in un'unica sezione per evitare la duplicazione delle schede di lavoro in tutta la Guida.

8.1 Attività di analisi del curriculum

Scopo: Aiutare i formatori a interpretare il programma di TourX prima di pianificarne l'erogazione.

Analisi del curriculum	Distintivi di leadership
Percorso di apprendimento / Curriculum	
Livello EQF	
Modulo/Unità	
Risultato/i di apprendimento	
Cosa dovrebbero sapere o comprendere gli studenti?	
Quali competenze dovrebbero possedere gli studenti?	
Quali competenze professionali vengono sviluppate?	
Che cosa potrebbero mettere in pratica gli studenti?	
Quali situazioni professionali sono rilevanti?	
Competenze digitali, verdi o trasversali rilevanti?	
Possibile connessione WBL?	
Quali prove potrebbero dimostrare l'apprendimento?	

8.2 Esercizio di progettazione delle attività in base ai risultati di apprendimento

Scopo: Tradurre un risultato di apprendimento in un'attività di apprendimento coerente.

Elemento di design	Decisione dell'allenatore
Risultato di apprendimento	
Rendimento atteso dello studente	
Conoscenze/competenze richieste	
È richiesta pratica	
Metodologia selezionata	
Attività di apprendimento	
Risultati/prestazioni attesi	
Prove di apprendimento	
Approccio basato sul feedback	
Connessione professionale/WBL	

Verifica dell'allineamento: l'attività supporta direttamente l'obiettivo di apprendimento?
Gli studenti stanno svolgendo un'attività pertinente? Sono previste esercitazioni adeguate? È possibile osservare le prove? È previsto un feedback?

8.3 Attività di micro-insegnamento

Preparare e condurre una sequenza di apprendimento di 15-20 minuti basata su uno degli obiettivi di apprendimento di TourX.

Elemento	Piano di allenamento
Curriculum / Percorso di apprendimento	
Modulo/Unità	
Livello EQF	
Risultato di apprendimento	
Rendimento atteso dello studente	
Metodo di apprendimento	
Apertura/connessione	
Input del generatore	
Attività di apprendimento	
Risultato atteso	
Come verrà verificato l'apprendimento	
Approccio basato sul feedback	
Conclusione / riflessione	

8.4 Modulo di osservazione della facilitazione

Formatore: _____ Osservatore: _____ Data: _____

Risultato di apprendimento: _____

Area di osservazione	In fase di sviluppo	Dimostrato	Note / prove
Scopo allineato con LO	☐	☐	
La sequenza di apprendimento è chiara	☐	☐	
L'apporto del formatore è pertinente e mirato.	☐	☐	
Le istruzioni sono chiare	☐	☐	
Gli studenti sono coinvolti attivamente	☐	☐	
La metodologia è appropriata	☐	☐	
Gli studenti hanno l'opportunità di esercitarsi	☐	☐	
Le domande stimolano la riflessione	☐	☐	
Il formatore osserva le prestazioni dell'allievo	☐	☐	

Il feedback è specifico e utile	☐	☐	
La partecipazione è sostenuta in modo inclusivo	☐	☐	
La rilevanza professionale è evidente	☐	☐	
Il tempo viene gestito in modo appropriato.	☐	☐	

Riepilogo dell'osservatore - Forza:

Punto di sviluppo:

Passaggio successivo suggerito:

8.5 Modulo di feedback tra pari

Formatore: _____ Revisore paritario: _____

Forza

Cosa ha fatto il formatore per favorire efficacemente l'apprendimento?

Domanda

Cosa vorresti chiedere in merito a una decisione di progettazione o di facilitazione?

Suggerimento di sviluppo

Quale modifica specifica potrebbe migliorare l'esperienza di apprendimento?

8.6 Esercizio di pianificazione WBL

Obiettivo: Tradurre un risultato di apprendimento di TourX in un percorso di apprendimento strutturato sul luogo di lavoro.

elemento di pianificazione WBL	Piano di allenamento
Programma di studi / Modulo / Unità	
Risultato di apprendimento	
contesto professionale	
Possibile incarico lavorativo	
Cosa potrebbe osservare per prima cosa lo studente?	
Che cosa potrebbe mettere in pratica lo studente?	
Livello di indipendenza previsto	
È richiesta la preparazione dello studente	
Ruolo di mentore/supervisore	
Ruolo di formatore	
Prove di apprendimento	
Metodo di feedback	
Attività di riflessione	
Possibile prossimo passo di apprendimento	

Verifica: L'attività è coerente, autentica, fattibile e adeguata al livello di preparazione degli studenti? Sono chiari i compiti, le prove, il feedback e la riflessione?

8.7 Autovalutazione del formatore

Io posso...	Serve più pratica	In fase di sviluppo	Fiducioso
Spiega il modello di allenamento TourX.	☐	☐	☐
Esplora il programma di studi che ti fornirò	☐	☐	☐
Interpretare i risultati di apprendimento e il livello EQF	☐	☐	☐
Tradurre un obiettivo di apprendimento in un'attività di apprendimento	☐	☐	☐
Selezionare metodologie appropriate	☐	☐	☐
Facilitare l'apprendimento pratico e interattivo	☐	☐	☐
Collegare l'apprendimento digitale e quello in aula	☐	☐	☐
Collega la formazione con WBL	☐	☐	☐
Identificare le prove dell'apprendimento	☐	☐	☐
Fornire un feedback concreto e attuabile	☐	☐	☐
Sostenere la partecipazione inclusiva	☐	☐	☐
Rifletti e migliora la mia presentazione	☐	☐	☐

Il mio punto di forza principale:

La mia area di sviluppo prioritaria:

8.8 Lista di controllo per la preparazione del formatore

Formatore: _____ Revisore/Facilitatore: _____

Data: _____

Area di preparazione	Ulteriori pratiche	In fase di sviluppo	Pronto	Prove / note
Comprende il modello di allenamento TourX	☐	☐	☐	
Comprende il curriculum pertinente	☐	☐	☐	
Interpreta gli obiettivi di apprendimento in modo appropriato	☐	☐	☐	
Progettazione di apprendimento allineato	☐	☐	☐	
Seleziona metodologie appropriate	☐	☐	☐	
Facilita la partecipazione attiva	☐	☐	☐	
Fornisce istruzioni chiare	☐	☐	☐	
Facilita l'apprendimento pratico	☐	☐	☐	
Osserva le prestazioni degli studenti	☐	☐	☐	
Fornisce un feedback utile	☐	☐	☐	
Collega l'apprendimento alla pratica professionale	☐	☐	☐	
Supporta connessioni WBL	☐	☐	☐	
Sostiene la partecipazione inclusiva	☐	☐	☐	
Riflette sulla propria pratica	☐	☐	☐	

Prove considerate: ☐ Analisi del curriculum ☐ Progettazione dell'apprendimento ☐ Micro-insegnamento ☐ Osservazione ☐ Feedback tra pari ☐ Autoriflessione ☐ Pianificazione dell'apprendimento basato sul lavoro

Priorità di sviluppo:

Passo successivo consigliato:

8.9 Piano di sviluppo personale

Il Piano di Sviluppo Personale trasforma il feedback e la riflessione in azioni concrete per la formazione continua dei formatori.

Formatore: _____ Data: _____

Area di sviluppo	Prove/commenti attuali	Azione	Supporto / risorse	Revisione

Punti di forza da mantenere:

1.

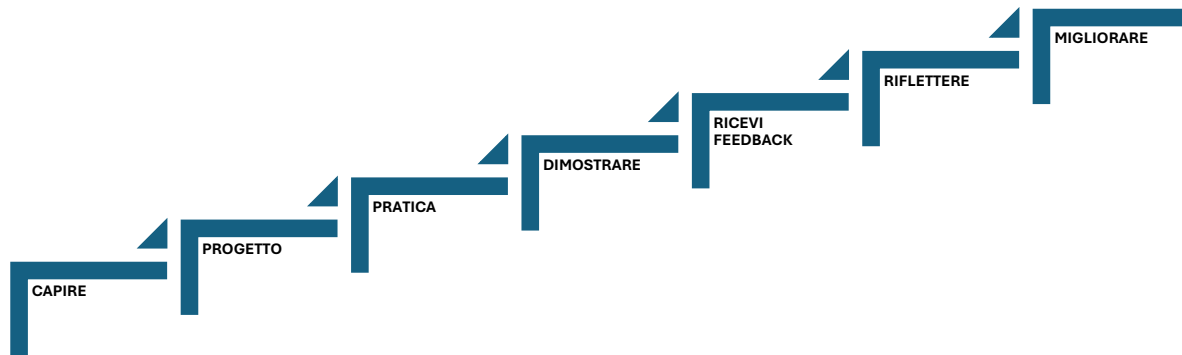
2.

Area di sviluppo prioritaria:

Prossima azione:

Come farò a sapere di essere migliorato:

9. Conclusione – Percorso di sviluppo per formatori



Il processo di formazione per formatori si conclude quando i formatori sono in grado di tradurre il curriculum TourX in una pratica di apprendimento coerente e di individuare le modalità per continuare a sviluppare le proprie competenze didattiche. La preparazione, pertanto, rappresenta sia una dimostrazione delle capacità attuali sia un punto di partenza per la formazione professionale continua.

10. Riferimenti e risorse TourX

Risorse del progetto TourX

- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Programmi di formazione basati sulle competenze di TourX Hospitality Labs.* Progetto n. 101056184.
- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Apprendimento basato sul lavoro e il suo ruolo nei TourX Hospitality Labs: progettazione di un programma di apprendimento basato sul lavoro comprendente un insieme di attività/compiti e uno strumento di monitoraggio e valutazione delle prestazioni.*
- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Manuale di istruzioni per l'uso di TourX Trainer.*
- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Guida per principianti di TourX.*
- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Manuale per i datori di lavoro di TourX.*
- **TourX – CoVE per l'industria del turismo.** *Kit di strumenti per l'eccellenza di Hospitality Labs.*
- [Piattaforma MOOC TourX](#)
- [Sito web del progetto TourX](#)

Risorse di riferimento europee

- **Commissione europea.** *Quadro europeo delle qualifiche (EQF).*
Utilizzato come riferimento a livello di qualifica per l'interpretazione dei risultati di apprendimento e dei livelli di prestazione attesi dagli studenti.
- **Cedefop – Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale.**
Risorse per l'apprendimento basato sul lavoro e la formazione professionale.
Rilevanti per l'apprendimento strutturato basato sul lavoro, l'apprendimento in ambito lavorativo, il tutoraggio e lo sviluppo delle competenze.

Documenti guida TourX correlati

Questa Guida per la formazione dei formatori fa parte del più ampio **Pacchetto di linee guida TourX** e deve essere utilizzata insieme alla *Guida per gli studenti TourX*, al *Manuale per i formatori TourX* e al *Manuale per i datori di lavoro TourX*. Insieme, queste risorse forniscono una guida complementare per studenti, formatori, sviluppo professionale dei formatori e datori di lavoro coinvolti nell'implementazione dei TourX Hospitality Labs.