

D.3.5

Manual del entrenador

Contenido

Introducción	4
Bienvenido al Manual de Entrenamiento TourX	4
1. Acerca del modelo de entrenamiento TourX	5
1.1 Un enfoque basado en competencias y orientado a la práctica	5
1.2 Laboratorios de Hostelería	5
1.3 Componentes conectados	5
1.4 Entrega flexible	6
2. Comprensión del plan de estudios de TourX Hospitality Labs	6
2.1 Estructura del plan de estudios	6
2.2 Itinerarios de aprendizaje	6
2.3 Marco de Cualificaciones Europeas y Rendimiento Esperado	7
2.4 Trabajar con los resultados de aprendizaje	7
2.5 horas de aprendizaje y WBL	7
3. El papel del TourX Trainer	8
3.1 De instructor a facilitador	8
3.2 Aprendizaje activo e independencia progresiva	8
3.3 Retroalimentación, reflexión y adaptación	8
4. Metodología de entrenamiento TourX	8
4.1 Un ciclo de aprendizaje práctico	8
4.2 Selección de métodos	9
4.3 Contexto profesional y reflexión	9
5. Planificación de una sesión de capacitación	9
5.1 Planificación inversa a partir del LO	9
5.2 Flujo de sesión sugerido	10
5.3 Antes de la entrega	10
5.4 Gestión del tiempo y la participación	10
5.5 Planificación para diferentes grupos de estudiantes	10
6. Uso de los materiales de aprendizaje de TourX	11
6.1 Cómo evitar la sobrecarga de recursos	11

6.2 Vinculación de materiales a lo largo del proceso de aprendizaje	11
7. Facilitar el aprendizaje presencial, en línea y semipresencial	12
7.1 Mantener la interacción	13
7.2 Instrucciones claras en línea	13
8. Facilitar actividades prácticas e interactivas	13
8.1 Sesión informativa posterior	13
8.2 Instrucciones para actividades prácticas, aprendizaje entre pares y retroalimentación	15
9. Apoyo al aprendizaje basado en el trabajo	15
9.1 De LO al lugar de trabajo Tarea	15
9.2 Preparación y seguimiento de WBL	16
9.3 Ejemplos	16
9.4 Trabajar con mentores en el lugar de trabajo	16
9.5 Reflexión del alumno después del WBL	17
10. Evaluación, retroalimentación y progreso del alumno	17
10.1 Comentarios	17
10.2 Finalización y competencia	17
10.3 Uso de los criterios de evaluación	18
10.4 Seguimiento del progreso a lo largo del tiempo	18
11. Formación inclusiva y accesible	18
11.1 Adaptación del apoyo sin reducir el LO	18
11.2 Participación y clima de aprendizaje	19
12. Uso del MOOC TourX como entrenador	20
12.1 Integración del MOOC en la impartición	20
12.2 Apoyo a los estudiantes en línea	20
13. Listas de verificación y herramientas para el capacitador	20
13.1 Lista de verificación previa a la sesión	20
13.2 Plantilla de planificación de sesión	21
13.3 Diseño de actividades prácticas	21
13.4 Lista de verificación para la selección de actividades	21
13.5 Lista de verificación para la entrega en línea y mixta	22
13.6 Lista de verificación de capacitación inclusiva	22
13.7 Herramienta de planificación y seguimiento de WBL	23
13.8 Registro de evaluación y retroalimentación	23

13.9 Reflexión posterior a la sesión	23
13.10 Guía de referencia rápida para instructores	23
14. Conclusión – Del currículo a la competencia	25
15. Referencias y recursos de TourX	26

Introducción

Bienvenido al manual de usuario del TourX Trainer.

El Manual del Formador de TourX ayuda a formadores y profesionales de la Formación Profesional a transformar los programas de TourX Hospitality Labs en experiencias de aprendizaje eficaces. TourX combina programas basados en competencias, aprendizaje práctico, aprendizaje digital y aprendizaje en el entorno laboral, con especial énfasis en la aplicación del aprendizaje en contextos turísticos y hoteleros.

El manual es una referencia práctica para la impartición del curso. No sustituye los planes de estudio, que siguen siendo la fuente principal para los módulos, las unidades, los resultados de aprendizaje (RA) y la carga de trabajo prevista. En cambio, se centra en la pregunta central del formador:

¿Cómo puedo convertir el programa de estudios de TourX en una experiencia de aprendizaje eficaz?

1. Comprender el modelo de formación y la estructura del plan de estudios de TourX;
2. Planifique a partir de los resultados de aprendizaje, en lugar de basarse únicamente en el contenido;
3. Seleccionar los materiales y métodos de aprendizaje adecuados;
4. Facilitar el aprendizaje presencial, en línea, semipresencial y práctico;
5. Conecta la formación con el aprendizaje basado en el trabajo (WBL);
6. Evaluar el progreso y proporcionar retroalimentación constructiva;
7. Apoyar la participación inclusiva y accesible;
8. Utilice el MOOC TourX como parte de un proceso de aprendizaje coherente.

1. Acerca del modelo de entrenamiento TourX

1.1 Un enfoque basado en competencias y orientado a la práctica

La formación de TourX se centra no solo en lo que los alumnos necesitan saber, sino también en lo que deberían poder aplicar y demostrar progresivamente. Por lo tanto, el formador utiliza los resultados de aprendizaje para determinar qué contenido, práctica, aplicación en el entorno laboral y evidencias son necesarias.

No empieces con "¿Qué debo enseñar?" Empieza con "¿Qué debería ser capaz de hacer el alumno?"

1.2 Laboratorios de Hostelería

Los laboratorios de hostelería refuerzan la conexión entre el plan de estudios y la práctica profesional. Pueden incluir entornos laborales simulados, actividades prácticas, aprendizaje digital y aplicación en el lugar de trabajo. Para los formadores, el principio fundamental es que el laboratorio de hostelería es un enfoque de aprendizaje a través de la práctica profesional realista, no solo un espacio físico de formación.



1.3 Componentes conectados

Componente	Enfoque del entrenador
Planes de estudio basados en competencias	Utilice los módulos, las unidades y los objetivos de aprendizaje como referencia para la planificación.
Aprendizaje práctico	Crear oportunidades para practicar y aplicar.

Componente	Enfoque del entrenador
Aprendizaje digital / MOOC	Utilizar recursos digitales para ampliar y apoyar el aprendizaje.
WBL	Vincula las competencias con tareas reales del entorno laboral.
Evaluación y retroalimentación	Utilice la evidencia y la retroalimentación para respaldar la mejora.

1.4 Entrega flexible

La formación en TourX puede ser presencial, en línea, mixta, práctica o en el entorno laboral . No se trata de programas independientes , sino de diferentes entornos que permiten desarrollar las mismas competencias. Los formadores adaptan los métodos y recursos al grupo de alumnos y al contexto, manteniendo siempre los objetivos de aprendizaje previstos.

2. Comprensión de los planes de estudio de TourX Hospitality Labs

2.1 Estructura del plan de estudios

Los planes de estudio organizan el aprendizaje mediante una estructura interconectada: Ruta de aprendizaje, Módulo, Unidad, Resultados de aprendizaje y Actividades de aprendizaje. Los formadores deben tratar estos elementos como una única secuencia didáctica, en lugar de campos curriculares independientes.

2.2 Itinerarios de aprendizaje

Trayectoria de aprendizaje	Nivel	Orientación
Gestión hotelera	EQF 4	Competencias operativas en el sector de la hostelería
Gestión hotelera	EQF 6	Competencias avanzadas en hostelería y gestión.
Agencia de viajes	EQF 4	Competencias operativas de una agencia de viajes
Agencia de viajes	EQF 6	Competencias avanzadas en gestión y agencia de viajes.
Habilidades blandas	Horizontal	Competencias profesionales transversales

La especialización horizontal en Habilidades Blandas consta de 9 módulos y un total de 55 horas de aprendizaje, incluyendo 40 horas de MOOC asíncrono y 15 horas de aprendizaje basado en el trabajo (WBL). Los módulos son: Habilidades de Comunicación, Habilidades de Colaboración, Servicio al Cliente, Resiliencia, Pensamiento Crítico, Habilidades de

Presentación, Gestión de Riesgos, Planificación de Contingencias y Resolución de Conflictos.

Los formadores deben considerar estas competencias como una trayectoria profesional específica y, cuando proceda, reforzarlas mediante actividades propias de la ocupación y el aprendizaje basado en el trabajo.

2.3 Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y rendimiento esperado

El nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) indica la complejidad, la responsabilidad y la autonomía esperadas en el desempeño del estudiante. Una actividad operativa puede centrarse en la aplicación de procedimientos o la realización de tareas definidas, mientras que una actividad de nivel superior puede requerir análisis, toma de decisiones o gestión de situaciones profesionales más complejas. El objetivo es un desempeño adecuado, no simplemente una actividad «más difícil».

2.4 Trabajar con los resultados del aprendizaje

Antes de planificar una sesión, identifique el objetivo de aprendizaje pertinente y pregúntese: ¿Qué debería ser capaz de demostrar el alumno? A continuación, determine los conocimientos necesarios, la práctica requerida, la actividad que puede proporcionar dicha práctica y las evidencias que demostrarían el progreso.



2,5 horas de aprendizaje y formación en el puesto de trabajo

Las horas de aprendizaje representan la carga de trabajo de aprendizaje prevista y no deben interpretarse automáticamente como tiempo de presentación. La carga de trabajo puede incluir la interacción con materiales, actividades guiadas, práctica individual o colaborativa, aprendizaje digital, reflexión y aplicación en el entorno laboral. El marco de trabajo TourX WBL especifica un mínimo del 30 % de WBL estructurado dentro de cada programa de formación .

3. El papel del entrenador TourX

3.1 Del instructor al facilitador

El formador de TourX combina conocimientos especializados con habilidades de facilitación. Su función es crear las condiciones para que los alumnos comprendan, practiquen, apliquen y reflexionen, en lugar de limitarse a la mera presentación del contenido.

rol de formador	Lo que esto significa en la práctica
Intérprete de currículo	Traducir los objetivos de aprendizaje en experiencias de aprendizaje adecuadas.
Diseñador de aprendizaje	Seleccionar métodos, recursos y actividades que se ajusten al objetivo de aprendizaje.
Facilitador	Fomentar la participación, las preguntas y la colaboración.
Entrenador de práctica	Demostrar, observar y apoyar la independencia progresiva.
Enlace WBL	Prepara a los alumnos y vincula la formación con las tareas del entorno laboral.
Evaluador/proveedor de retroalimentación	Recopilar pruebas, proporcionar retroalimentación y fomentar la reflexión.

3.2 Aprendizaje activo e independencia progresiva

Los estudiantes deben tener oportunidades para interactuar con ideas, tomar decisiones, resolver problemas, practicar tareas profesionales y explicar su razonamiento. El apoyo debe adaptarse al desarrollo de sus competencias.

3.3 Retroalimentación, reflexión y adaptación

La retroalimentación debe ser oportuna, específica y estar relacionada con el desempeño esperado. La reflexión ayuda a los estudiantes a reconocer qué funcionó, qué les resultó difícil y qué deben cambiar. Los instructores pueden adaptar el ritmo, los ejemplos, la guía o el formato de la actividad a las necesidades de los estudiantes, manteniendo la competencia prevista.

4. Metodología de formación de TourX

La metodología TourX se basa en los objetivos de aprendizaje, es activa y está orientada a la práctica. El formador selecciona los métodos según lo que los alumnos necesiten demostrar, no según una preferencia fija por clases magistrales, diapositivas o actividades digitales.

4.1 Un ciclo de aprendizaje práctico

Escenario	Acción del entrenador
Conectar	Activar los conocimientos previos y conectar el aprendizaje con la práctica profesional.

Escenario	Acción del entrenador
Explicar / Explorar	Presentar conceptos esenciales, ejemplos y recursos.
Comprometer	Utilice preguntas, debates o exploración colaborativa.
Práctica	Ofrecer oportunidades estructuradas para poner a prueba la competencia.
Aplicar	Relacionar el aprendizaje con una situación realista o laboral.
Reflexiona y da tu opinión	Analizar la evidencia, proporcionar comentarios e identificar el siguiente paso.

4.2 Selección de métodos

Los métodos pueden incluir explicaciones breves del instructor, demostraciones, estudios de caso, escenarios, simulaciones, juegos de rol, resolución de problemas, aprendizaje entre pares, actividades digitales y tareas laborales. El método debe ser viable, inclusivo y proporcional al tiempo disponible.

4.3 Contexto profesional y reflexión

Siempre que sea posible, enmarque el aprendizaje a través de situaciones del sector turístico y hotelero que los alumnos puedan reconocer. Un concepto resulta más útil cuando los alumnos deben interpretar la solicitud de un huésped, comparar alternativas, tomar una decisión, explicar un procedimiento o responder a un problema operativo real. La reflexión debe ser breve y concisa. Pida a los alumnos que identifiquen qué motivó su decisión, qué evidencia utilizaron, qué cambiarían y cómo podrían aplicar el aprendizaje a otro contexto profesional. Esto es especialmente útil después de escenarios, simulaciones, juegos de rol y aprendizaje basado en el trabajo.

Regla para la selección del método: elija el método más sencillo que brinde a los alumnos una oportunidad significativa para demostrar la competencia prevista.

5. Planificación de una sesión de capacitación

5.1 Planificación inversa a partir del LO

Comience con el resultado de aprendizaje previsto y las evidencias de aprendizaje. Luego, seleccione las actividades y los materiales. Esto evita planificar una sesión en torno a diapositivas en lugar de centrarse en el desarrollo de competencias.

Pregunta de planificación	Decisión
¿Qué deben demostrar los alumnos?	Objetivo de aprendizaje/competencia relevante
¿Qué pruebas demostrarían que se ha progresado?	Observación, respuesta, producto, rendimiento

Pregunta de planificación	Decisión
¿Qué práctica se necesita?	Actividad / escenario / tarea
¿Qué tipo de apoyo se necesita?	Explicación, ejemplo, demostración, orientación
¿Cómo se evaluará el aprendizaje?	Retroalimentación, reflexión, evaluación

5.2 Flujo de sesión sugerido

Una sesión puede transcurrir por las siguientes etapas: Conectar → Introducir → Explorar → Practicar → Aplicar → Reflexionar y Verificar. No todas las etapas requieren el mismo tiempo. El formador debe reservar tiempo suficiente para la actividad, la aplicación y la retroalimentación de los participantes.

5.3 Antes de la entrega

- Confirmar el objetivo de aprendizaje y el nivel de desempeño esperado;
- Seleccionar únicamente materiales que apoyen el objetivo de aprendizaje;
- Preparar instrucciones y plazos claros;
- Anticipar las barreras de accesibilidad, idioma o técnicas;
- Identificar cómo se comprobará el aprendizaje;
- Conectar la sesión con el aprendizaje previo/futuro y el aprendizaje basado en el trabajo (ABP) cuando sea pertinente.

5.4 Gestión del tiempo y la participación

Un plan de sesión debe diferenciar la intervención del instructor de la actividad del alumno. Si la mayor parte del tiempo disponible se dedica a la explicación, puede que no haya suficiente tiempo para la práctica, la aplicación y la retroalimentación. Reduzca las explicaciones innecesarias antes de eliminar la práctica directamente relacionada con el objetivo de aprendizaje.

Cuando las actividades duren más de lo previsto, priorice la tarea de aprendizaje principal y la verificación final del aprendizaje. Los ejemplos opcionales, los debates más extensos o los recursos complementarios pueden posponerse para un estudio posterior.

5.5 Planificación para diferentes grupos de estudiantes

El mismo objetivo de aprendizaje puede abordarse con diferentes ejemplos, distintos niveles de apoyo y formatos de actividad. Los alumnos con menos experiencia pueden necesitar modelos, ejemplos resueltos y práctica guiada. Los alumnos más experimentados pueden beneficiarse de una mayor complejidad, la comparación de alternativas y una toma de decisiones más independiente.

6. Uso de los materiales de aprendizaje de TourX

Los materiales didácticos de TourX son recursos para alcanzar los resultados de aprendizaje; no constituyen el objetivo de aprendizaje en sí mismos. Los formadores deben seleccionar, secuenciar y adaptar los recursos según el grupo de alumnos y el contexto de impartición, sin alterar la competencia prevista.

Recurso	Usar
Presentaciones	Estructure los conceptos clave y los ejemplos; evite leer las diapositivas durante la sesión.
Vídeos	Introduzca ejemplos, estimule el análisis o sirva de apoyo a la demostración.
Casos / escenarios	Relacionar conceptos con decisiones y consecuencias profesionales.
Cuestionarios / actividades digitales	Comprueba la comprensión y ofrece práctica o retroalimentación.
Lecturas / recursos complementarios	Ampliar o consolidar el aprendizaje sin sobrecargar la vía principal.

Al adaptar los materiales, conserve el objetivo de aprendizaje, la precisión y el contexto profesional esencial. Reduzca la duplicación innecesaria y asegúrese de que las instrucciones sigan siendo claras.

6.1 Cómo evitar la sobrecarga de recursos

Una mayor cantidad de recursos no garantiza necesariamente una mejor experiencia de aprendizaje. Distinga entre el material básico y el material complementario opcional, y haga visible esta distinción para los estudiantes. Cada recurso debe tener un propósito claro: introducir, explicar, demostrar, practicar, aplicar, evaluar o ampliar.

Cuando varios recursos abordan el mismo tema, seleccione el más claro o útil en lugar de pedir a los estudiantes que los completen todos. Esto facilita el aprendizaje y optimiza el tiempo dedicado a la aplicación práctica.

6.2 Vinculación de materiales a lo largo del proceso de aprendizaje

Los materiales deben estar interconectados en lugar de funcionar como elementos aislados. Por ejemplo, un recurso MOOC puede presentar un concepto, un caso práctico guiado por un instructor puede ayudar a los estudiantes a analizarlo, una tarea práctica puede servir como ensayo y el aprendizaje basado en el trabajo (ABT) puede proporcionar una aplicación auténtica. Es fundamental explicitar estas conexiones para que los estudiantes comprendan la razón de ser de cada componente.

7. Facilitar el aprendizaje presencial, en línea y combinado.

La modalidad de impartición modifica la organización de la interacción , pero no los resultados de aprendizaje previstos. Los formadores deben mantener la continuidad entre los componentes síncronos, asíncronos, prácticos y del entorno laboral.

Modo	Prioridad de facilitación
Cara a cara	Utilice el entorno físico para la interacción, la demostración y la práctica.
Sincrónico en línea	Mantén las explicaciones concisas y utiliza preguntas, encuestas, trabajo en grupos pequeños o tareas compartidas.
Asincrónico	Proporcione una secuencia clara, instrucciones precisas, una carga de trabajo realista y puntos de retroalimentación.
Mezclado	Esclarecer la relación entre los componentes en línea, los impartidos por el instructor y los componentes prácticos.

Si una barrera técnica impide la actividad digital prevista, utilice una alternativa que mantenga el mismo objetivo de aprendizaje. Los alumnos siempre deben saber qué hacer, por qué lo hacen y qué sigue.

7.1 Mantener la interacción

La interacción no requiere trabajo grupal continuo. Los instructores pueden alternar explicaciones breves con preguntas, reflexión individual, debate en parejas, tareas colaborativas y revisión grupal. La modalidad en línea puede requerir una toma de turnos más explícita y ciclos de actividad más cortos para mantener la participación.

En la modalidad mixta, evite duplicar el mismo contenido en todas las modalidades. Utilice el aprendizaje asincrónico para la preparación o consolidación y reserve el tiempo síncrono para aclaraciones, debates, práctica y retroalimentación, siempre que sea posible.

7.2 Instrucciones claras en línea

Para las actividades digitales, indique la tarea, el resultado esperado, el tiempo disponible, las modalidades de colaboración y qué deben hacer los alumnos si encuentran algún problema técnico. Una opción alternativa clara evita que un problema técnico se convierta en una barrera para el aprendizaje.

8. Facilitar actividades prácticas e interactivas.

Las actividades prácticas deben generar evidencia del pensamiento o el desempeño del alumno. Elija una actividad porque apoya el objetivo de aprendizaje, no simplemente porque sea interactiva.

Método	Se utiliza mejor para
Estudio de caso	Análisis, toma de decisiones y aplicación de conceptos.
Escenario/simulación	Practicar respuestas ante situaciones profesionales realistas.
Juego de roles	Competencias en comunicación, atención al cliente e interpersonales.
Demostración + práctica guiada	Procedimientos, sistemas y técnicas prácticas.
Tarea de resolución de problemas	Pensamiento crítico y juicio profesional.
Retroalimentación de los compañeros	Reflexión, conocimiento de los criterios y aprendizaje colaborativo.

8.1 Sesión informativa posterior

La actividad no termina cuando finaliza la tarea. Realice una breve reflexión: ¿Qué sucedió? ¿Por qué? ¿Qué funcionó? ¿Qué cambiaría? ¿Cómo se relaciona esto con la práctica profesional? Esto convierte la actividad en aprendizaje.

8.2 Instrucciones para actividades prácticas , aprendizaje entre pares y retroalimentación.

Antes de que comience una actividad, los alumnos deben conocer el propósito, los resultados esperados, el tiempo disponible, los roles, los recursos y los criterios de éxito. Evite añadir instrucciones importantes una vez que los alumnos hayan comenzado, a menos que sea estrictamente necesario aclararlas.

Durante la práctica, observe antes de intervenir. La corrección inmediata es apropiada cuando la seguridad, la ética o un procedimiento crítico están en juego; de lo contrario, dé suficiente espacio para que los alumnos reflexionen, prueben un enfoque y reconozcan los problemas. El nivel de intervención del instructor debe disminuir a medida que aumenta la competencia del alumno.

El trabajo entre pares puede fortalecer la comunicación, las habilidades de colaboración y la comprensión de los criterios de calidad. En lugar de pedirles a los estudiantes que simplemente den su opinión, es mejor centrarse en la observación. Por ejemplo: identificar un comportamiento eficaz , un punto que requiera aclaración y una sugerencia de mejora.

9. Apoyo al aprendizaje basado en el trabajo

El aprendizaje basado en el trabajo (ABT) es un aprendizaje estructurado en situaciones laborales auténticas y debe estar vinculado al currículo, en lugar de considerarse simplemente como una experiencia práctica en el entorno laboral. Los formadores constituyen un vínculo importante entre el currículo, el alumno y el mentor en el lugar de trabajo.

9.1 Del objetivo de aprendizaje a la tarea en el lugar de trabajo



La participación en el entorno laboral puede progresar desde la observación hasta la asistencia, el desempeño supervisado y una mayor independencia. El nivel de responsabilidad debe ajustarse a la preparación del aprendiz y a las exigencias del lugar de trabajo.

9.2 Preparación y seguimiento del WBL

- Aclarar los objetivos de aprendizaje relevantes con el alumno y el mentor en el lugar de trabajo;
- identificar tareas realistas a través de las cuales se pueda practicar u observar la competencia ;
- Preparar al alumno para las expectativas y los límites del entorno laboral;
- acordar qué pruebas u observaciones se utilizarán;
- Mantener la comunicación cuando se necesite apoyo o adaptación;
- Utilizar la retroalimentación del entorno laboral y la reflexión del alumno para orientar el siguiente paso en el aprendizaje.

9.3 Ejemplos

Para desarrollar la competencia en reservas digitales , la progresión puede ir desde la observación del uso del sistema hasta tareas de reserva supervisadas y, posteriormente, actividades de registro de entrada y salida más independientes. En cuanto a la gestión sostenible de los servicios, los alumnos pueden aplicar prácticas de ahorro de recursos, registrar observaciones, reflexionar sobre los resultados y proponer mejoras realistas. La tarea específica puede variar según el lugar de trabajo, pero la competencia prevista debe ser siempre visible.

9.4 Trabajar con mentores en el lugar de trabajo

Los mentores en el ámbito laboral necesitan comprender claramente la competencia prevista y el tipo de desempeño que deben observar. Los formadores deben evitar transmitir todo el programa de estudios al mentor; en su lugar, deben comunicar los objetivos de aprendizaje relevantes, las oportunidades laborales adecuadas, el nivel de participación esperado del alumno y cualquier evidencia o retroalimentación requerida.

Si una tarea planificada no está disponible en un lugar de trabajo específico, identifique otra actividad auténtica que permita al alumno practicar o demostrar la misma competencia. La actividad en el lugar de trabajo puede variar, siempre y cuando el objetivo de aprendizaje se mantenga.

9.5 Reflexión del alumno después del aprendizaje basado en el trabajo

La reflexión debe vincular la experiencia laboral con el currículo. Pregúntese qué hizo el estudiante, qué apoyo necesitó, qué funcionó bien, qué resultó difícil, qué comentarios recibió y qué debería practicar a continuación. Esto ayuda a evitar que el aprendizaje basado en el trabajo se convierta en una experiencia de prácticas aislada.

10. Evaluación, retroalimentación y progreso del alumno

La evaluación debe estar alineada con el objetivo de aprendizaje y las evidencias que se espera que los alumnos demuestren. La formación TourX puede utilizar controles formativos a lo largo del aprendizaje, así como una evaluación del desempeño más estructurada.

Evidencia	Ejemplos
Conocimiento / comprensión	Preguntas, cuestionarios, explicaciones, respuestas breves
Solicitud	Respuesta al caso, tarea de resolución de problemas, decisión de escenario
Rendimiento práctico	Demostración, simulación, tarea observada
desempeño en el lugar de trabajo	Observación del mentor, lista de verificación, resultados del trabajo, reflexión

10.1 Retroalimentación

La retroalimentación efectiva es específica, oportuna y práctica. Una secuencia sencilla es: ¿Qué sucedió? → ¿Qué funcionó bien? → ¿Qué necesita mejorar? → ¿Qué debería suceder a continuación? Anime a los participantes a reflexionar antes o después de recibir la retroalimentación del instructor.

10.2 Finalización y competencia

Completar un recurso o actividad no demuestra automáticamente competencia. Los formadores deben distinguir entre la participación y la finalización de la actividad y la

evidencia de que el alumno puede aplicar el conocimiento o la habilidad previstos al nivel esperado.

10.3 Uso de criterios de evaluación

Cuando se disponga de criterios, compártalos antes de la evaluación o la tarea práctica. Los alumnos deben comprender cómo se ve un desempeño exitoso. Los criterios también ayudan a los formadores y mentores en el lugar de trabajo a centrarse en evidencias observables en lugar de impresiones generales.

10.4 Seguimiento del progreso a lo largo del tiempo

El progreso suele ser visible a lo largo de varias actividades, no en un solo momento. Lleve un registro breve cuando sea apropiado y compare el nivel de apoyo requerido, la consistencia del desempeño y la capacidad de transferir el aprendizaje a nuevas situaciones. Utilice esta información para decidir si el alumno necesita más práctica guiada, un nuevo reto o retroalimentación adicional.

11. Formación inclusiva y accesible

La formación inclusiva anticipa las barreras y proporciona a los alumnos un acceso significativo al proceso de aprendizaje. Los formadores pueden adaptar el apoyo, las instrucciones, los ejemplos, el ritmo y el formato de las actividades, manteniendo el objetivo de aprendizaje previsto.

- Utilice instrucciones claras y concisas y explique la terminología desconocida;
- Estructurar los materiales de forma coherente y evitar la complejidad innecesaria;
- Proporcionar más de una forma de participar cuando sea factible;
- Asegurar que los recursos digitales y visuales sean legibles y utilizables;
- Fomentar la participación sin obligar a los alumnos a revelar información innecesaria;
- Responder a los obstáculos con antelación y acordar alternativas prácticas cuando sea necesario.

La práctica inclusiva forma parte de la calidad de la formación. Debe tenerse en cuenta durante la planificación, no añadirse solo después de que el alumno encuentre dificultades.

11.1 Adaptación del apoyo sin reducir el nivel de aprendizaje

El apoyo puede ajustarse mediante un lenguaje más claro, ejemplos adicionales, instrucciones divididas en partes, práctica extra, formatos alternativos accesibles o más tiempo, según sea necesario. Estos ajustes deben ayudar al alumno a acceder al proceso de aprendizaje sin sustituir implícitamente la competencia prevista por una más sencilla.

11.2 Participación y clima de aprendizaje

Crea un ambiente de aprendizaje donde las preguntas y los errores puedan utilizarse de forma constructiva. Supervisa si los mismos alumnos dominan las discusiones y ofrece oportunidades estructuradas para una mayor participación. En las actividades grupales, aclara los roles y asegúrate de que las expectativas de participación sean realistas y respetuosas.

12. Utilizar el MOOC TourX como entrenador

El MOOC TourX amplía el entorno de aprendizaje y puede brindar apoyo para la preparación, el estudio asíncrono, la consolidación y la enseñanza mixta. Los instructores deben vincular explícitamente el uso del MOOC con el currículo y el proceso de aprendizaje en general.

Antes	Durante	Después
Identifique el módulo/unidad correspondiente y explique el propósito de la actividad del MOOC.	Relaciona el contenido digital con preguntas, debates o actividades prácticas.	Repase el aprendizaje, aborde las ideas erróneas y conecte con la práctica/el aprendizaje basado en el trabajo.

El MOOC incluye las áreas de aprendizaje de Hospitality Labs y TourX- ToT , y admite la impartición multilingüe. Los formadores deben guiar a los alumnos hacia el contenido pertinente y proporcionar alternativas o asistencia cuando el acceso técnico suponga un obstáculo. La finalización del contenido en línea no debe considerarse automáticamente como prueba de competencia.

12.1 Integración del MOOC en la impartición

Decide si un elemento del MOOC es de preparación, aprendizaje fundamental, práctica, consolidación o ampliación. Explica a los alumnos cómo se relaciona con el objetivo de aprendizaje actual y qué deben recordar para la sesión dirigida por el instructor. Esto evita que la plataforma se considere un repositorio de contenido independiente.

12.2 Apoyo a los estudiantes en línea

Proporcione instrucciones de navegación claras y expectativas realistas para el trabajo asíncrono. Si los alumnos informan de problemas de acceso o usabilidad, distinga entre problemas técnicos de finalización y evidencia de aprendizaje, y ofrezca una alternativa razonable cuando sea necesario. Utilice debates, prácticas o evaluaciones posteriores para verificar el aprendizaje.

13. Listas de verificación y herramientas para instructores

13.1 Lista de verificación previa a la sesión

1. LO y rendimiento esperado confirmados
2. Se tienen en cuenta el perfil del alumno y los conocimientos previos.
3. Actividades alineadas con el LO

4. Materiales/recursos preparados
5. El cronograma incluye práctica y retroalimentación.
6. Las instrucciones son claras.
7. Se consideran las barreras de accesibilidad/técnicas.
8. Método para comprobar el aprendizaje identificado

13.2 Plantilla de planificación de sesiones

Elemento	Plan
Resultado del aprendizaje	
Evidencia de aprendizaje	
Conexión / conocimientos previos	
Contenido clave / explicación	
Actividad de práctica	
Contexto de aplicación/profesional	
Evaluación / verificación	
Comentarios/reflexiones	
Recursos y plazos	

13.3 Diseño de actividades prácticas

Pregunta	Notas
¿Qué competencia se está practicando ?	
¿Qué harán los alumnos?	
¿Qué contexto profesional se utilizará?	
¿Qué instrucciones/ayuda se necesita?	
¿Qué observará el entrenador?	
¿Cómo se realizará la evaluación posterior a la actividad?	

13.4 Lista de verificación para la selección de actividades

- ☐ La actividad está directamente relacionada con el resultado de aprendizaje.
 - ☐ Los alumnos tienen una tarea clara y un resultado esperado.
 - ☐ El nivel de dificultad es adecuado para el grupo de alumnos.
 - ☐ La actividad genera evidencia observable del aprendizaje.

- ☐ El contexto profesional es relevante y realista.
- ☐ Las instrucciones, los tiempos y las funciones están claros.
- ☐ La actividad puede analizarse posteriormente y conectarse con el siguiente paso de aprendizaje.

13.5 Lista de verificación para la entrega en línea y mixta

- ☐ Los alumnos saben qué elementos son síncronos, asíncronos y prácticos.
- ☐ Las actividades digitales tienen un claro propósito de aprendizaje.
- ☐ Las instrucciones incluyen el tiempo, el resultado esperado y los requisitos de envío/participación.
- ☐ Existe una opción alternativa disponible para barreras técnicas previsibles.
- ☐ El tiempo síncrono prioriza la interacción, la aclaración, la práctica o la retroalimentación.
- ☐ La realización de la prueba en línea no se utiliza como única prueba de competencia cuando se requiere un desempeño práctico.

13.6 Lista de verificación de capacitación inclusiva

- ☐ Las instrucciones y la terminología son claras.
- ☐ Los materiales son legibles y tienen una estructura coherente.
- ☐ Los alumnos tienen oportunidades adecuadas para hacer preguntas y participar.
- ☐ Los ejemplos evitan suposiciones innecesarias y son relevantes para el grupo de estudiantes.

- ☐ Se ofrece apoyo razonable o acceso alternativo cuando sea necesario.
- ☐ Las adaptaciones preservan el resultado de aprendizaje previsto.

13.7 Herramienta de planificación y seguimiento de WBL

Elemento	Notas
Objetivo de aprendizaje/competencia relevante	
Tarea/oportunidad en el lugar de trabajo	
Nivel de participación	Observar / Asistir / Supervisado / Mayor independencia
Rendimiento esperado	
Evidencia / observación	
Comentario	
Reflexión del alumno / siguiente paso	

13.8 Registro de evaluación y retroalimentación

Área	Registro
LO / competencia	
Evidencia observada	
¿Qué fue efectivo?	
¿Qué necesita mayor desarrollo?	
Comentarios proporcionados	
Acordamos el siguiente paso.	

13.9 Reflexión posterior a la sesión

- ¿Se abordaron los resultados de aprendizaje previstos?
- ¿Tuvieron los alumnos suficientes oportunidades para practicar y aplicar lo aprendido?
- ¿Qué evidencias de aprendizaje observé?
- ¿Qué alumnos necesitaron apoyo adicional?
- ¿Qué funcionó bien en la facilitación?
- ¿Qué debería cambiar la próxima vez?
- ¿Cómo se relaciona esta sesión con la siguiente etapa de aprendizaje o con el aprendizaje basado en el trabajo (ABT)?

13.10 Guía de referencia rápida del entrenador

Utilice el currículo como punto de referencia. Mantenga visible el resultado de aprendizaje. Seleccione únicamente el contenido y las actividades que ayuden a los estudiantes a

alcanzar el desempeño esperado. Cree oportunidades para la práctica, observe las evidencias, proporcione retroalimentación y adapte el apoyo según sea necesario.

14. Conclusión – Del currículo a la competencia

El Manual del Formador de TourX ayuda a los formadores a transformar los currículos basados en competencias en experiencias de aprendizaje significativas, prácticas y relevantes para el ámbito profesional. Una formación eficaz con TourX comienza con los resultados de aprendizaje y los conecta con actividades de aprendizaje adecuadas, aplicación práctica, aprendizaje basado en el trabajo (ABT), evaluación, retroalimentación y reflexión.

Por lo tanto, el rol del formador no se limita a impartir contenidos. Consiste en crear las condiciones para que los alumnos puedan desarrollar, aplicar y demostrar progresivamente sus competencias en entornos de aprendizaje presenciales, en línea, semipresenciales y en el lugar de trabajo.

TourX también reconoce competencias específicas de cada profesión, digitales, medioambientales, interculturales y transversales. La vía horizontal de habilidades blandas fortalece la comunicación, la colaboración, la atención al cliente, la resiliencia, el pensamiento crítico, la presentación, la gestión de riesgos, la planificación de contingencias y la resolución de conflictos, competencias que también pueden reforzarse mediante el aprendizaje específico de cada profesión y el aprendizaje basado en el trabajo.

Las herramientas prácticas de este manual están diseñadas para facilitar una planificación coherente, al tiempo que permiten a los formadores adaptar las experiencias de aprendizaje al plan de estudios, al grupo de alumnos y al contexto de impartición.

En definitiva, la eficacia de la formación TourX no se demuestra por la cantidad de contenido impartido, sino por la capacidad del alumno para aplicar y demostrar las competencias previstas en contextos profesionales relevantes.

15. Referencias y recursos de TourX

Los siguientes recursos del proyecto y materiales de referencia europeos respaldan los enfoques y las directrices presentadas en este manual.

Recursos del proyecto TourX

- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Programas de estudio basados en competencias de TourX Hospitality Labs.* Proyecto n.º 101056184.
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *TourX para aprendices Guía .*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Aprendizaje basado en el trabajo y su papel en los laboratorios de hostelería de TourX: Diseño de un programa de aprendizaje basado en el trabajo que incluye un conjunto de actividades/tareas y una herramienta de seguimiento y evaluación del desempeño.*
- **TourX – Centros de Excelencia para la Industria Turística.** *Caja de herramientas de Hospitality Labs para la excelencia.*
- **Plataforma MOOC TourX .** [MOOC TourX](#)
- **Sitio web del proyecto TourX.** [TourX – CoVEs para la industria turística](#)

Referencia Europea Recursos

- **Comisión Europea.** *Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).* El EQF proporciona el marco de referencia europeo que se utiliza para describir las cualificaciones en términos de resultados de aprendizaje y niveles de conocimiento, habilidades, responsabilidad y autonomía.
- **Cedefop – Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.** Recursos sobre educación y formación profesional, resultados del aprendizaje y aprendizaje en el entorno laboral.