



Dokument Walidacji Instruktora – Ocena 360° Aviation Sierra Zulu

Wersja 1.0 | Luty 2026

Cel dokumentu

Ten formularz służy do obiektywnej, wieloźródłowej oceny kandydata na instruktora (lub obecnego instruktora) przed dołączeniem do zespołu lub potwierdzeniem jego roli.

Ocena 360° obejmuje trzy grupy:

- **Uczniowie / absolwenci** (najważniejszy głos – to oni płacą i decydują o rentowności szkoły)
- **Koledzy instruktorzy** (współpraca i kultura zespołu) + Stowarzyszenie **Klub Lotniczy Milewo**
- **Władze szkoły** (właściciel + kierownictwo operacyjne)

Dokument opiera się na:

- Wartościach Aviation Sierra Zulu (bezpieczeństwo absolutne, szybki rozwój ucznia od pierwszego holowania, atmosfera premium, brak „aeroklubowego” biurokratyzmu i lenistwa).
- Modelu **PEZ (Podnoszenie Efektywności Zespołu)** Patricka Lencioni – piramida 5 dysfunkcji:
 1. Brak zaufania → Zaufanie
 2. Obawa przed konfliktem → Zdrowy konflikt
 3. Brak zaangażowania → Commitment
 4. Unikanie odpowiedzialności → Accountability
 5. Brak dbałości o wyniki → Wyniki zespołowe (finanse + rozwój uczniów)

Idealny instruktor Aviation Sierra Zulu to **Humble + Hungry + Smart**:

- **Humble** – stawia ucznia i zespół ponad własne ego latania
- **Hungry** – chce zarabiać dla szkoły, przyciąga klientów, rozwija się
- **Smart** – świetnie czyta ludzi, komunikuje, buduje atmosferę

Skala oceny

1 – zdecydowanie nie / poważny problem 2 – raczej nie 3 – średnio / akceptowalnie 4 – dobrze 5 – wybitnie / wzorcowo



Część A – Kryteria wspólne (wszystkie grupy oceniają te same obszary)

| Nr | Kryterium (związane z wartościami Aviation Sierra Zulu + PEZ) | Ocena 1-5 | Komentarz / przykłady zachowań |
|----|---|--------------|--------------------------------------|
| 1 | Przyciąganie klientów i budowanie marki szkoły Osobowość, doświadczenie, osiągnięcia widoczne dla klientów (YouTube, opinie, networking). Instruktor sam w sobie jest „produktem premium”. | | |
| 2 | Komunikacja interpersonalna (Smart) Jasno, empatycznie, bez arogancji. Potrafi dać trudną informację bez niszczenia motywacji ucznia. | | |
| 3 | Zaufanie i zdrowy konflikt (PEZ poziom 1-2) Buduje zaufanie w zespole, nie unika trudnych rozmów, potrafi konstruktywnie krytykować i przyjmować krytykę. | | |
| 4 | Zaangażowanie i odpowiedzialność (PEZ poziom 3-4) Trzyma się terminów, bierze odpowiedzialność za błędy, aktywnie pomaga kolegom. | | |
| 5 | Skupienie na wynikach szkoły (PEZ poziom 5 + biznes) Rozumie, że szkoła musi zarabiać. Dbą o konwersję ucznia → pełny kurs + vouchery + rekomendacje. Nie traktuje szkoły jak „hobby”. | | |
| 6 | Styl pracy z uczniem – uczeń na pierwszym miejscu (Humble) Nie lata „dla siebie”, tylko dla rozwoju kandydata. Szybko daje samodzielność, nie przedłuża lotów z instruktorem dla przyjemności. | | |
| 7 | Pozytywna opinia środowiska i reputacja Brak negatywnych historii w środowisku szybowcowym. Ludzie chcą z nim latać i polecać go. | | |
| 8 | Zgodność z filozofią Aviation Sierra Zulu (nie drugi aeroklub) Promuje szybki postęp, bezpieczeństwo bez zbędnej biurokracji, atmosferę premium i emocje lotu. | | |

Część B – Pytania specyficzne dla grupy oceniającej

B1 – Uczniowie / absolwenci (wypełniają anonimowo po kursie lub po sezonie)

- Jakimi zachowaniami instruktor sprawiał, że czułeś/aś się bezpiecznie i jednocześnie szybko robiłeś postępy?
- Na ile polecilibyś go znajomemu jako instruktora? (tak/nie + dlaczego)
- Największą wartość, jaką od niego dostałeś/aś?



B2 – Koledzy instruktorzy

- Czy chętnie lataś z nim jako pasażerem / drugim pilotem? Dlaczego?
- Czy bierze na siebie trudne/nieprzyjemne zadania (np. loty w słabych warunkach, uczeń „trudny”)?
- Czy widzisz u niego ego latania kosztem ucznia lub zespołu?

B3 – Władze szkoły

- Instruktor realnie przekłada się na przychód szkoły (nowi uczniowie z polecenia, dobre opinie, pełne kursy)?
- Czy jest „niskokosztowy” w zarządzaniu (nie generuje dodatkowych problemów operacyjnych)?
- Czy widzę go jako długoterminowego partnera w budowaniu marki Aviation Sierra Zulu?

Podsumowanie oceny (wypełnia właściciel / koordynator)

Średnia ocena ogólna: _____ / 5 Najsilniejsze strony: Największe ryzyka / obszary do rozwoju:

Rekomendacja końcowa (zaznacz jedną) Przyjąć / przedłużyć współpracę bez zastrzeżeń Przyjąć warunkowo (określony plan rozwoju w ciągu X miesięcy) Nie przyjmować / nie przedłużać współpracy

Podpis właściciela: _____ Data: _____

Jak używamy dokumentu

1. Kandydat przechodzi proces rekrutacyjny (loty próbne, rozmowa).
2. Po 3-6 miesiącach współpracy (lub wcześniej w przypadku wątpliwości) uruchamiamy pełną 360°.
3. Wyniki omawiamy indywidualnie z instruktorem – to nie kara, tylko narzędzie do podnoszenia efektywności całego zespołu.
4. Tylko osoby z wysoką średnią ($\geq 4,3$) i brakiem czerwonych flag w kryterium 6 (uczeń na pierwszym miejscu) mogą być długoterminowymi członkami zespołu Sierra Zulu.

X

Sławomir Żydek
Flying Instructor