



360° feedback formulier voor de tennisleraar

De 360° feedback is een ontwikkelinstrument en geen beoordelingsinstrument.

Naam leraar:			
periode:		Vereniging:	
Licentie:		Geldig tot:	
Ingevuld door:		Functie/Rol:	

	- = Beneden verwachting	+ = Naar verwachting	++ = Boven verwachting	NVT = Niet Van Toepassing/weet niet				
Kerntaak 1: het geven van tennislessen								
	De tennisleraar...				-	+	++	NVT
A	...toont zijn schriftelijke seizoensplanning							
B	...toont zijn schriftelijke lesvoorbereiding							
C	...maakt de progressie van de spelers zichtbaar							
D	...houdt de aandacht van de spelers vast en creëert beleving bij de spelers							
E	...heeft vaste lesgroepen							
F	...is zichtbaar specialist in lesgeven aan Tenniskids							
G	...is zichtbaar specialist in lesgeven aan Pubers							
H	...is zichtbaar specialist in lesgeven aan Volwassenen							
I	...is zichtbaar specialist in lesgeven aan Seniorenplus (55+)							
J	...is zichtbaar specialist in lesgeven aan Prestatief							
K	...staat open voor feedback en kritiek van leerlingen							
L	...toont schriftelijke en CONCRETE evaluatie van de lessen en het seizoen							
M	...toont voortgangsrapportages van de betere (jeugd)spelers							
N	Enthousiasme en passie blijken uit positiviteit naar de spelers en aandacht voor progressie							
O	(Potentiële) leerlingen geven aan graag les te willen bij de leraar							
P	(Potentiële) leerlingen geven aan GEEN les te willen bij de leraar							

Sterke punten leraar bij kerntaak 1:	
Verbeterpunten leraar bij kerntaak 1:	

Kerntaak 2: het organiseren van activiteiten				
De tennisleraar...	-	+	++	NVT
A ...heeft activiteiten (anders dan lessen) geïnitieerd				
B ...toont schriftelijke voorbereiding (draaiboek) van de activiteiten				
C ...heeft activiteiten afgestemd met de doelen en wensen van het bestuur				
D ...draagt zichtbaar bij aan het ledenbehoud				
E ...draagt merkbaar bij aan de ledenwerving				
F ...toont betrokkenheid en enthousiasme voor de spelers/deelnemers				
G ...is toegankelijk en benaderbaar voor betrokkenen				
H ...is bij de activiteiten en wedstrijden het gezicht van de vereniging				
I ...toont voorbeeldgedrag (in taalgebruik en houding)				
J ...toont schriftelijke en concrete evaluatie van de activiteiten				

Sterke punten leraar bij kerntaak 2:	
Verbeterpunten leraar bij kerntaak 2:	

Kerntaak 3: communicatie met vrijwillig kader en leden				
De tennisleraar...	-	+	++	NVT
A ...toont schriftelijke seizoensvoorbereiding met concrete doelen en afspraken met bestuur				
B ...is servicegericht en meedenkend naar bestuur				
C ...is servicegericht en meedenkend naar ouders				
D ...is servicegericht en meedenkend naar andere leden				
E ...is servicegericht en meedenkend naar collega's				
F ...toont betrokkenheid bij bestuur en commissies				
G ...is proactief en toont leiderschap naar vrijwillig kader en andere leden				
H ...toont een goede administratie, organisatie en planning				
I ...stelt mede het (jeugd)beleidsplan op				
J ...bewaakt mede de kwaliteit van het uitvoeren van het (jeugd)beleidsplan				
K ...reageert binnen afgesproken tijd en op afgesproken wijze op vragen van leden				
L ...komt zijn afspraken na				

Sterke punten leraar bij kerntaak 3:	
Verbeterpunten leraar bij kerntaak 3:	

Algemeen oordeel:	
-------------------	--



Toelichting 360° feedback

De 360° feedback is een ontwikkelinstrument en geen beoordelingsinstrument.

De KNLTB faciliteert hiermee een gestructureerd werkoverleg waarbij de leraar in overleg met de werkgever tot ontwikkeldoelen kan komen wat passend is bij de vereniging.

De 360° feedback is een essentieel onderdeel van het systeem van Permanente Ontwikkeling (P.O.)

Het doel van de 360° feedback is om het beeld van de directe omgeving van de tennisleraar en het zelfbeeld van de tennisleraar concreet te krijgen en met elkaar te vergelijken. Op basis van de uitkomst daarvan, kan men komen tot concrete ontwikkel afspraken voor de tennisleraar.

De KNLTB adviseert en stimuleert het gebruik van de 360° feedback en verstrekt deze aan de vereniging en leraar. Om een compleet beeld te krijgen adviseert de KNLTB om 3 tot 7 mensen van verschillende doelgroepen rondom de leraar te vragen naar zijn functioneren. De verschillende doelgroepen die de KNLTB onderscheidt zijn:

- Leden
- Bestuursleden
- Leerlingen
- Ouders van leerlingen
- Tennisschoolhouder
- Detacheerder
- Collega leraren

De drie kerntaken die centraal staan bij de 360° feedback:

1. *Het geven van lessen;* hieronder valt de voorbereiding op de lessen, het lesgeven op de baan en het kunnen evalueren van lessen.
2. *Het organiseren van activiteiten;* hieronder valt het voorbereidingen kunnen maken voor activiteiten, het leiden van de activiteiten en het evalueren van de activiteiten. Een draaiboek bijhouden is een vast onderdeel van het organiseren van activiteiten. Activiteiten kunnen variëren van Schooltennis opzetten, toernooitje voor leden organiseren of instuif voor de jeugd. De activiteiten hebben als doel om leden te behouden danwel nieuwe leden te winnen.
3. *Het communiceren met vrijwillig kader en andere betrokkenen bij de vereniging;* hieronder wordt het communiceren met verenigingsbestuurders, commissieleden, ouders en leerlingen verstaan, als ook het aansturen van of overleggen met collega tennisleraren.

Een (bestuurs)lid van de vereniging neemt het initiatief in het verstrekken van het document voor de 360° feedback en verwerkt de gegevens. De ingevulde documenten worden niet direct naar de leraar gestuurd, maar naar een aangewezen bestuurslid.

De gegevens die uit de 360° feedback komen vormen een goede basis voor het werkoverleg tussen tennisleraar en werkgever. De vereniging is niet per definitie de werkgever. De vereniging kan wel een overeenkomst hebben met een partij (zoals tennisschool of detacheerder) waar de tennisleraar aan verbonden is.

In dat geval kan het document zowel door de vereniging als de tennisschool/detacheerder worden gebruikt.

Richtlijnen voor het 360° feedback overleg

Om tot een goed overleg te komen tussen tennisleraar en werkgever is er een aantal richtlijnen die helpen om het gesprek een goede structuur te geven. Het gesprek heeft als doel om tot ontwikkelafspraken te komen. Het is derhalve geen beoordelingsgesprek, maar dient er toe om de tennisleraar beter inzicht te geven, in de gebieden waar hij zich door kan ontwikkelen.

De KNLTB adviseert de volgende richtlijnen:

- Zorg voor een prettige setting. Het is geen 'tribunaal' en de leraar wordt niet beoordeeld;
- Zorg voor een prettig tijdstip, dat beide partijen goed uitkomt. Vaak wordt een vergelijkbaar overleg aan het einde van de werkdag van de leraar ingepland. Het is beter om dit op een ander tijdstip te doen, wanneer iedereen nog 'fris' is;
- Laat de leraar eerst zelf beginnen met een positieve analyse te geven. Waar is hij tevreden over? Zorg dat er een positieve start is;
- Laat de leraar uitpraten en reageer niet primair;
- Begin als werkgever (of bestuurder) ook eerst zelf met een positieve analyse;
- Werk met 'tops' (wat gaat goed) en 'tips' (concrete aansporingen waardoor zaken beter zullen gaan). In geval van 'tips' kan prima over 'verbeterpunten' gesproken worden of over 'mogelijkheden' of mogelijkheden om winst te halen'.
- Zorg er voor dat er *minstens* evenveel tijd wordt besteed aan het praten over zaken die goed gaan, als over zaken die verbeterd kunnen worden.
- Eindig met concrete afspraken, die schriftelijk worden vastgelegd en waar beide partijen het eens over zijn.