Financováno Evropskou unií

PEER TANDEM v dobrovolnictví

Projekt č. CZ.03.02.02/00/24_077/0005452

Výzva 03_24_077 OP Zaměstnanost+
Zavádění nových řešení ve službách podporujících sociální začleňování (2)

Realizace projektu: 01. 02. 2026 - 31. 1. 2028

VIA VITA
Centrum podpory a rozvoje občanské společnosti

Vstupní evaluační zpráva

Klíčová aktivita 06: Evaluace

Ing. Jiřina Bělehradová Svitáková, MBA, Ph.D.
Mgr. Nataša Diatková
Bc. Radka Vaňasová, MBA
Kristína Majerská

Kontakt: evaluacejbs@gmail.com
radka.vanasova@email.cz

14.8.2026 (verze 2)

Obsah

Obsah 2
1. Stručný popis a cíle projektu 3
1.1. Cílové skupiny zapojené do projektu 4
1.2. Realizační tým 5
1.3. Klíčové aktivity projektu 5
1.4. Personální zajištění evaluace 6
2. Design evaluace projektu 7
2.1. Potřebnost a cíl evaluace 7
2.2. Teorie změny projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví 8
2.3. Schéma logiky intervence projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví 9
2.4. Výzkumný přístup a evaluační výstupy 11
2.5. Evaluační otázky 13
3. Vysvětlení metodologie evaluace projektu 15
3.1. Evaluační matice projektu PTvD 15
4. Harmonogram realizace evaluace 19
5. Nástroje sběru dat 21
6. Vstupní evaluační zpráva – zjištění k EO (8/2026) 31
7. Odborná literatura pro podporu projektu 36
7.1. Seznam odborné literatury 36
7.2. Rešerše pro podložení logiky intervence 38
8. Přílohy – ukázky z kampaně a networkingu 43

Seznam obrázků

Obrázek 1 Teorie změny projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví: vstupy - aktivity - výstupy - výsledky - vazby 8
Obrázek 2 Schéma logiky intervence projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví v kontextu: skutečný stav - klíčový problém - nástroj - žádoucí změna 9
Obrázek 3 Schéma návazností klíčových aktivit a evaluace v projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví 12
Obrázek 4 Harmonogram realizace projektu a jeho evaluace 19
Obrázek 5 První fáze realizace projektu II. - VII. 2026 31

1. Stručný popis a cíle projektu

Projekt **PEER TANDEM v dobrovolnictví** (CZ.03.02.02/00/24_077/0005452) je realizován v období **1. 2. 2026 – 31. 1. 2028** v rámci výzvy OP Zaměstnanost+ *„Zavádění nových řešení ve službách podporujících sociální začleňování (2)*“.

Realizátorem projektu je spolek **Via Vita – Centrum podpory a rozvoje občanské společnosti, z. s.,** se sídlem v Kralupech nad Vltavou (www.via-vita.cz/). Organizace byla založena v roce 2024 jako nestátní nezisková organizace zaměřená na podporu občanské společnosti, dobrovolnictví, komunitního rozvoje a sociálního začleňování.

Cílem projektu *PEER TANDEM v dobrovolnictví* je ověřit a pilotně zavést inovativní model peer mentoringu v dobrovolnictví jako nástroje podpory sociálního začleňování osob ohrožených sociálním vyloučením. Projekt vychází z předpokladu, že lidé s vlastní zkušeností s překonáním sociálních bariér mohou po odpovídající přípravě poskytovat účinnou podporu dalším osobám v obdobné životní situaci a současně sami rozvíjet své kompetence prostřednictvím dobrovolnické činnosti.

> **Anotace v Žádosti o podporu**[1]
> Projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví se zaměřuje na podporu sociálního začlenění prostřednictvím inovativního modelu dobrovolnictví. Klíčovým prvkem je propojení zkušenějších mentorů (peerů) s osobami ze sociálně znevýhodněných skupin, které se potýkají se sociálními bariérami. Vytvořením a aplikací nového postupu reaguje na potřeby uživatelů formou aktivní dobrovolnické činnosti a klade důraz na zkvalitnění služeb komunitního charakteru a to edukací prostřednictvím peer osob a síťováním služeb.

Projekt reaguje na několik vzájemně propojených problémů:

- nízké zapojení osob se zkušeností se sociálním vyloučením do dobrovolnictví,
- absenci systematického peer mentoringu v dobrovolnických programech,
- omezenou účinnost tradičních forem dobrovolnictví při práci se znevýhodněnými osobami,
- nedostatečnou spolupráci organizací působících v oblasti sociálního začleňování.

Navržené řešení spočívá ve:

- ✓ vytvoření **metodiky peer mentoringu**,
- ✓ **přípravě peer mentorů**,
- ✓ **pilotním ověření dobrovolnických tandemů** (mentor-mentee)
- ✓ **budování podpůrné sítě organizací**, které budou schopny tento přístup dále využívat.

Během dvouleté realizace bude projekt podporovat sociální začlenění a osobní rozvoj osob se sociálním znevýhodněním prostřednictvím systematické peer podpory v dobrovolnických tandemech. Projekt tím současně ověřuje funkčnost nového modelu práce, jeho přenositelnost do praxe organizací a možnosti jeho dlouhodobé udržitelnosti.

Mezi očekávané výsledky projektu patří:

- **vznik fungujících peer tandemů** (mentor-mentee),
- **zvýšení kompetencí** (= vyškolení) peer mentorů i mentorovaných osob (= sociální začlenění a osobní rozvoj jako důsledek fungující peer podpory v aktivním dobrovolnictví),
- **vytvoření metodiky peer mentoringu v dobrovolnictví a její pilotní otestování**,
- posílení **spolupráce mezi organizacemi** působícími v oblasti sociálního začleňování ve Středočeském kraji.

SMART cíle v Žádosti o podporu

- počet dobrovolníků z cílové skupiny znevýhodněných osob
- počet peer dobrovolníků - 20 osob (zapojených během 24 měsíců)
- vytvoření funkční sítě ve Středočeském kraji na podporu dobrovolníků z řad osob se sociálním a jiným znevýhodněním - existence této sítě
- propagace modelu: metodiky peer dobrovolníků (v současnosti žádná neexistuje)
- počet odborných kulatých stolů

1.1. Cílové skupiny zapojené do projektu

Projekt během realizace pracuje se čtyřmi vzájemně propojenými cílovými skupinami:

- **dobrovolníci působící v oblasti sociálních služeb a sociální integrace**, kteří se zapojují jako peer mentoři (až 20 peer mentorů) a jako mentorovaní dobrovolníci, Často jde o **osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené**, kterým projekt nabízí podporu prostřednictvím dobrovolnického peer tandemu,
- **poskytovatelé a zadavatelé sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších služeb na podporu sociálního začleňování**, kteří získávají metodickou podporu pro zavádění peer mentoringu,
- **zaměstnanci veřejné správy** a dalšími relevantními aktéry působícími v oblasti sociálního začleňování, kteří jsou síťováni, zapojováni do sdílení zkušeností a rozvoje spolupráce, včetně reflexe vytvořené metodiky.

1.2. Realizační tým

Realizaci projektu zajišťuje realizační tým s kompetencemi v oblasti řízení projektů, dobrovolnictví, sociálního začleňování, vzdělávání, metodické podpory a evaluace.:

- Koordinátor (0,75 úvazek) **Ing. Kristina Majerská**
- Metodik (0,5 úvazku) **Mgr. Nataša Diatková**
- Sociální pracovník / psycholog (DPP) **Mgr. Michal Čančík**
- Projektový manažer **Mgr. Radka Vaňasová**
- Evaluátor **Ing. Jiřina Bělehradová Svitáková, MBA, Ph.D.**

Hodnotící komise projektu neschválila zapojení Komunikačního pracovníka (0,5 úvazku).

1.3. Klíčové aktivity projektu

Projekt je realizován prostřednictvím šesti klíčových aktivit:

KA 01 – Nábor a školení peer dobrovolníků
Aktivita zahrnuje vyhledávání vhodných peer mentorů, jejich výběr, přípravu a vzdělávání v oblasti peer mentoringu a průběžnou podporu dobrovolníků během realizace projektu.

KA 02 – Vývoj a implementace metodiky peer mentoringu, pilotní testování
V rámci aktivity vzniká metodika peer mentoringu, která je pilotně ověřována v praxi, průběžně upravována na základě zpětné vazby a připravována pro širší využití.

KA 03 – Edukace prostřednictvím osob s vlastní zkušeností – metoda peer tandem
Klíčovou intervenční aktivitou projektu je realizace dobrovolnických peer tandemů, ve kterých peer mentoři dlouhodobě podporují mentorované osoby při jejich osobním rozvoji, posilování kompetencí a zapojování do dobrovolnických aktivit.

KA 04 – Kulaté stoly, besedy a workshopy
Aktivita podporuje sdílení zkušeností, vzdělávání, prezentaci průběžných výsledků projektu a vytváření prostoru pro odbornou diskusi mezi zapojenými aktéry.

KA 05 – Spolupráce a networking s aktéry
Cílem je budování spolupráce mezi organizacemi, sdílení dobré praxe a vytváření podmínek pro dlouhodobou udržitelnost a přenositelnost modelu peer mentoringu.

KA 06 – Evaluace
Evaluace ověřuje realizaci projektu, kvalitu jeho výstupů, dosažené výsledky i předpoklady pro přenos inovativního řešení do běžné praxe.

Logika projektu viz Teorie změny.

Návaznost KA na evaluaci viz schéma Obrázek v kapitole Výzkumný přístup.

1.4. Personální zajištění evaluace

Evaluaci projektu *Projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví* zajišťuje externí nezávislý evaluátor na základě Objednávky služby, který není zapojen do řízení ani každodenní realizace projektových aktivit. Jeho úlohou je ověřovat, zda realizace projektu odpovídá předpokladům formulovaným v teorii změny, hodnotit účinnost zaváděného modelu peer mentoringu a poskytovat realizačnímu týmu metodickou zpětnou vazbu podporující úspěšnou implementaci projektu.

Evaluace je koncipována jako kombinace formativní a sumativní evaluace. Evaluátor je s realizačním týmem v kontaktu od zahájení projektu. Ve spolupráci s ostatními členy týmu nastavuje evaluační design, ověřuje plnění indikátorů, navrhuje nástroje pro jednotlivé metody sběru dat a zajišťuje metodickou kvalitu evaluačních výstupů.

Představení dodavatele evaluace

Nezávislá evaluátorka **Ing. Jiřina Bělehradová Svitáková, MBA, Ph.D.** má v době zpracování evaluace více než 15 let praxe v hodnocení programů a projektů ESIF (zejm. OP LZZ a OPZ) a zahraniční rozvojové spolupráce ČR. V posledních letech se věnuje metodickému nastavení evaluace projektů *Prevence kriminality* pro OPK Ministerstva vnitra ČR, spolupracuje s Centrem dopravního výzkumu v.v.i. na vyhodnocení projektu *Dialog - Ponehodová péče, která učí systém cítit*. Byla evaluátorkou v projektu *Centrum sociálních inovací ve veřejných knihovnických a informačních službách* Masarykovy univerzity, jehož cílem bylo podpořit veřejné knihovny ve snaze nabídnout sociálně prospěšné služby v rámci obsluhované komunity. Vedle práce na jednotlivých projektech se od roku 2015 jako freelancer věnuje konzultační činnosti, zejm. nastavování evaluačních postupů, je autorkou evaluačních metodik a lektorkou evaluačních kurzů.
Profil člena na webu České evaluační společnosti: O nás | Česká evaluační společnost

V průběhu realizace projektu průběžně analyzuje data získaná realizačním týmem od cílových skupin, sám realizuje potřebná kvalitativní šetření, interpretuje průběžné poznatky a formuluje doporučení pro případné úpravy realizace projektu. Evaluační zjištění jsou projednávána s realizačním týmem při pracovních poradách a slouží k průběžnému zvyšování kvality projektu.

Evaluátor se v průběhu realizace projektu účastní vybraných projektových aktivit jako nezávislý pozorovatel, pokud je to z hlediska organizace aktivit a ochrany účastníků možné a vhodné. Cílem této účasti není zasahovat do průběhu aktivit, ale získávat autentické poznatky o implementaci modelu peer mentoringu, interakcích mezi účastníky, průběhu vzdělávání a spolupráce zapojených aktérů. Poznatky z pozorování jsou využívány jako jeden ze zdrojů dat pro průběžnou formativní evaluaci a triangulovány s dalšími metodami sběru dat.

2. Design evaluace projektu

Design evaluace = co chcete zjistit a jak je evaluace celkově postavená.

Jde o aktualizaci a rozpracování Evaluačního plánu. Evaluační design projektu *PEER TANDEM v dobrovolnictví* odpovídá na otázku, proč evaluaci dělat, jaký je její cíl, jaký typ a přístup evaluace je využit, jaké jsou evaluační otázky a jak na sebe otázky navazují.

2.1. Potřebnost a cíl evaluace

Cíl evaluace popsaný v příloze Podmínky evaluace, Formulář B Evaluační plán projektu:
Cílem evaluace projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví je podporovat realizační tým projektu v ověřování účinnosti procesu realizace projektu a v měření jeho výsledků, včetně průběžného předávání formativních doporučení a zpracování sumativní evaluační zprávy:

- Vstupní evaluační zpráva do 31.8.2026;
- Průběžná evaluační zpráva do 31.07.2027;
- Závěrečná evaluační zpráva do 31.1.2028.

Dílčí cíle evaluace projektu vychází z komponent jeho intervenční logiky, která je zpracována ve formě **Teorie změny** projektu a **logiky intervence**. Evaluace podporuje realizační tým v nastavování funkčních kauzálních vazeb mezi aktivitami a jejich měřitelnými výstupy a výsledky formulovanými ve formě žádoucí změny:

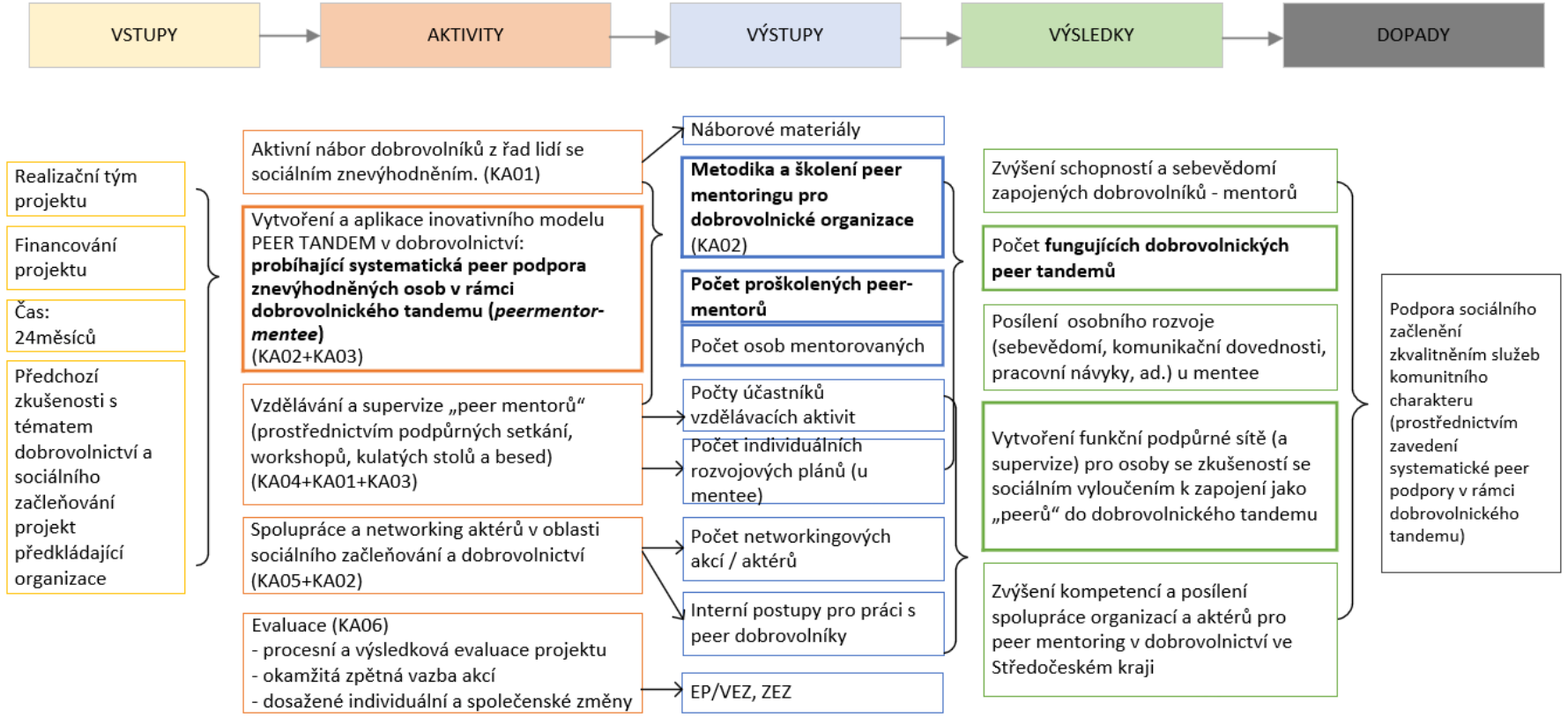
1. ověření funkčnosti dobrovolnických peer-tandemů (mentor-mentee),
2. zvýšení schopností a sebevědomí zapojených dobrovolníků – (peer)mentorů,
3. posílení osobního rozvoje (sebevědomí, komunikační dovednosti, pracovní návyky, ad.) u dobrovolníků – mentee (mentorovaných),
4. vytvoření funkční podpůrné sítě (a supervize) pro osoby se zkušeností se sociálním vyloučením k zapojení jako „peerů“ do dobrovolnického tandemu
5. posílení kompetencí a spolupráce organizací a aktérů pro peer mentoring v dobrovolnictví,

které následně ověřuje postupy společenskovědního výzkumu (viz evaluační matice).

Tímto přístupem evaluace ověří **přínos metody peer mentoringu v dobrovolnické práci** se sociálním vyloučením ohroženými osobami. Vyhodnotí kvalitu a srozumitelnost **implementace inovativního modelu peer mentoringu v dobrovolnictví** z procesního hlediska, a bude sledovat a měřit **přínosy pro cílové skupiny, relevantní aktéry**, tj. pilotní aplikaci metody v praxi a její udržitelnost.

2.2. Teorie změny projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví

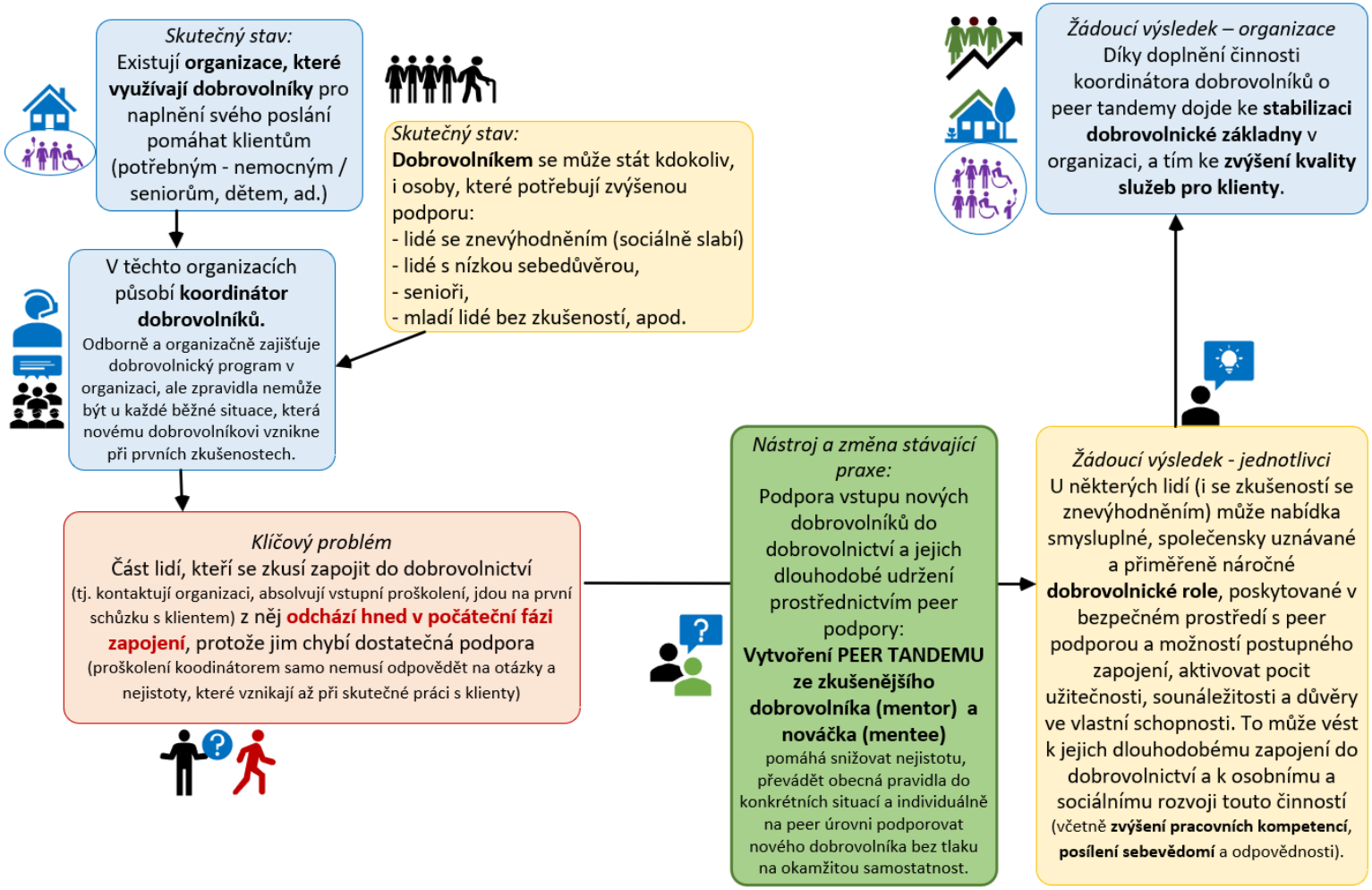
Obrázek 1 Teorie změny projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví: vstupy - aktivity - výstupy - výsledky - vazby



PŘEDPOKLADY FUNKČNOSTI TEORIE ZMĚNY
• Klíčovým prvkem je propojení zkušenějších mentorů (peerů) s osobami ze sociálně znevýhodněných skupin, které se potýkají se sociálními bariérami. • Zájem o roli peer mentorů, kteří fungují jako živé důkazy, že je možné překonat obtíže a znovu se zapojit do společnosti. • V praxi nízká efektivita tradičního dobrovolnictví, podpory odborníků a sociálních pracovníků pro znevýhodněné osoby vytváří prostor pro testování inovativního přístupu, kdy z „podporovaného se stává mentor“.

2.3. Schéma logiky intervence projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví

Obrázek 2 Schéma logiky intervence projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví v kontextu: skutečný stav - klíčový problém - nástroj - žádoucí změna



Komentář k TZ projektu Peer Tandem v dobrovolnictví a logice intervence

Teorie změny projektu je logicky vystavěná kolem předpokladu, že **systematická peer podpora usnadní sociálně znevýhodněným osobám vstup do dobrovolnictví a podpoří jejich osobní rozvoj**.

Silnou stránkou je zejména jasné zachycení návaznosti mezi náborem, školením a supervizí peer mentorů, vznikem tandemů, podporou mentee a budováním spolupráce mezi organizacemi – jde o tu část TZ, kterou je přímo schopen ovlivnit projektový tým svojí činností. Intervenční logika projektu dobře popisuje vstupy, aktivity, výstupy, výsledky a dopady. Slabší je ale v explicitním vysvětlení, **proč by aktivity měly výsledky vyvolat**.

Vstupní evaluační zpráva oproti evaluačnímu designu vázanému na projektovou žádost více rozpracovává logiku intervence. Inspiruje se přístupem **Realistické evaluace** (dle Pawson a Tilley), jejíž uvažování předpokládá, že funkčnost peer podpory (výsledek) závisí na kontextu (**pro koho**, **v jaké situaci**, **za jakých podmínek)** a **mechanismu** (co musí nastat, aby došlo ke změně).

Projekt například předpokládá, že začínající dobrovolník-mentee může mít nízkou sebedůvěru, obavu z chyby, obtížně se orientovat v novém prostředí a požadavcích, nebo potřebovat vyšší míru praktické a vztahové podpory. Peer-mentor mu nabízí bezpečný prostor pro jakékoliv otázky, sdílí vlastní zkušenosti, doprovází jej při prvních činnostech a podporuje jeho postupné osamostatnění. **Samotná existence peera ale ještě výsledek nezaručuje.** Rozhodující je, zda nový dobrovolník tuto podporu vnímá například jako důvěryhodnou a nehodnotící, prakticky využitelnou, přiměřenou jeho potřebám, nikoli kontrolující. (Právě tato reakce účastníka je v realistické evaluaci chápána jako *mechanismus*.)

Vhodnost realistického přístupu podporuje také to, že projekt pracuje s velmi **různorodou cílovou skupinou**: s mladými lidmi, seniory, osobami s nízkou sebedůvěrou a dalšími lidmi, kteří potřebují při vstupu do dobrovolnictví zvýšenou podporu. **Stejná intervence tedy pravděpodobně nebude působit stejně u všech.** U jednoho člověka může peer aktivovat pocit bezpečí a důvěru ve vlastní schopnosti, u jiného může nevhodné párování nebo nejasná role vyvolat nedůvěru či závislost.

Projekt **Peer Tandem v dobrovolnictví** má více vzájemně propojených úrovní změny. Metodika očekává změnu:

- u nového dobrovolníka (mentee),
- ve vztahu tandemu peer-mentor X mentee,
- v organizaci vysílající dobrovolníky ke klientům,
- v širší dostupnosti a kvalitě dobrovolnictví v kraji.

Současně je projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví relativně malý, pilotní a má omezený počet tandemů a plnohodnotná Realistická evaluace zde není proveditelná (ej. vyžaduje systematické formulování a opakované testování více konfigurací kontext–mechanismus–výsledek, často napříč různými skupinami, organizacemi a situacemi). Evaluační plán počítá především s neexperimentálním designem založeným na teorii změny a kvalitativních datech. Přesto využití principů Realistické evaluace umožňuje zaměřit se při sběru a vyhodnocení dat také na vysvětlení, co funguje, pro koho, proč a za jakých podmínek. Smysluplný je omezený, praktický a kvalitativně orientovaný realistický přístup, který pomůže zpřesnit teorii změny a vysvětlit rozdíly mezi úspěšnými a neúspěšnými tandemy (případy).

2.4. Výzkumný přístup a evaluační výstupy

Evaluační design je **neexperimentální** (nejsou vytvářeny kontrolní ani srovnávací skupiny). Osoby z cílové skupiny zapojené do projektu nejsou vybírány reprezentativně vůči určité populaci.

Výzkumný přístup spočívá **na kvalitativních metodách sběru a vyhodnocení dat**, protože evaluace sleduje zejména proces vzniku a fungování peer tandemů v dobrovolnictví, zkušenosti zapojených osob a mechanismy, které vedou k očekávaným změnám.

Vytvořené peer-tandemy ať již na straně mentorů, tak na straně mentee nemají předem určenou přesnou strukturu či charakteristiky osob, které by měly tyto pozice zastávat

> → Součástí realizace projektu a jeho evaluace je zjišťování, do jaké míry a proč se spolupráce mezi mentorem a mentee daří (tj. projekt počítá i s možností, že vzniknou méně funkční tandemy, u kterých budou zjišťovány důvody, proč nástroj nefungoval optimálně).

Klíčové výsledky, jako jsou posílení sebevědomí, rozvoj komunikačních a pracovních návyků, kvalita vztahu mezi peer mentorem a mentee nebo fungování podpůrné sítě, nelze dostatečně zachytit pouze prostřednictvím počtů/kvantitativních indikátorů, ačkoliv ty jsou základem pro vyhodnocení realizace projektu. Projekt má následující povinné indikátory:

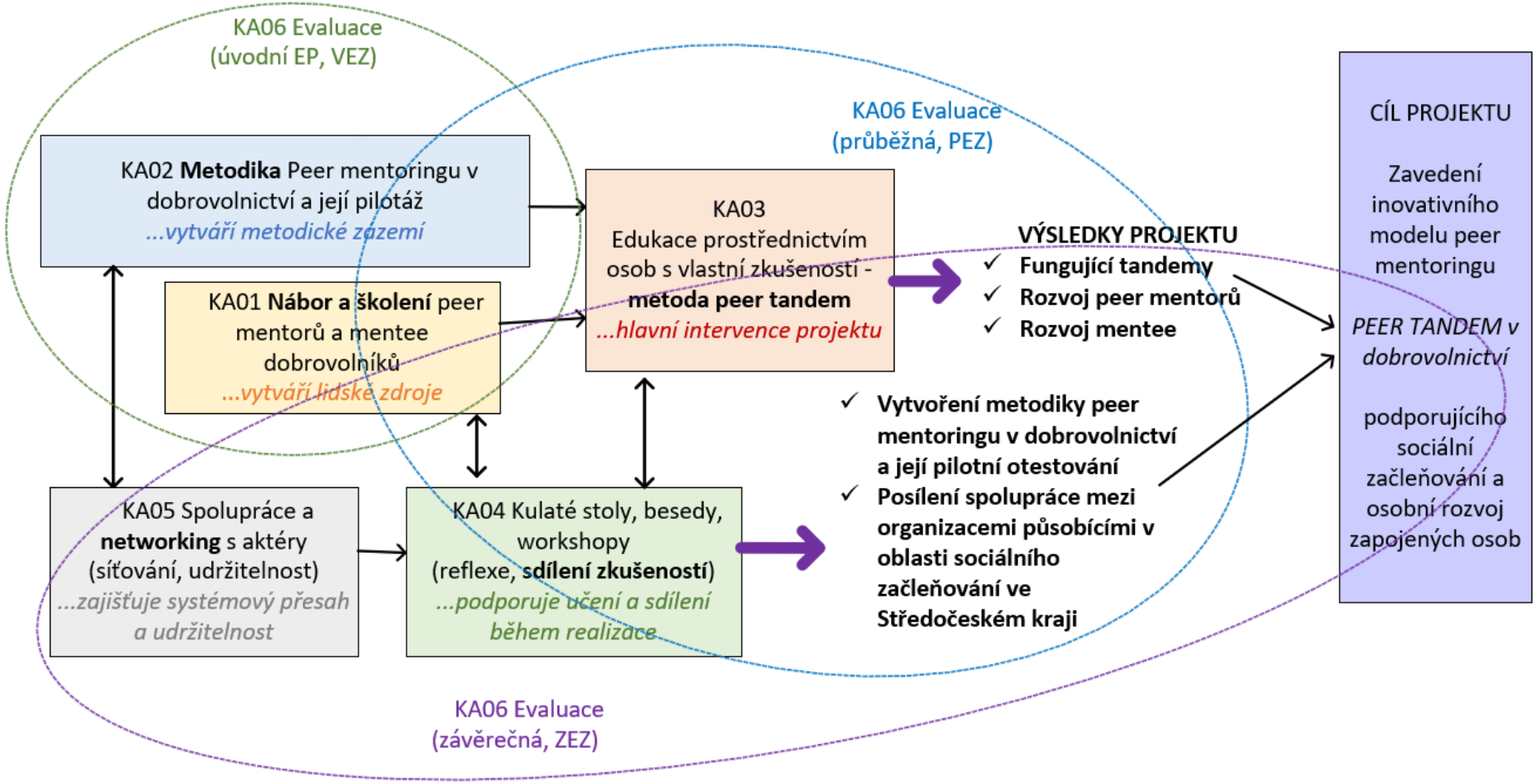
Kód	Název indikátoru	Typ	Měrná jednotka	Cílová hodnota
600 000	Celkový počet účastníků	výstup	účastníci	40
670 031	Kapacita podpořených služeb – úvazky pracovníků / personál	výstup	úvazky	1,25
805 000	Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů, včetně evaluačních	výstup	dokumenty	3
670 102	Využívání podpořených služeb	výsledek	osoby	200

Kvalitativní rozhovory, skupinové diskuse, případové studie a analýza průběžných záznamů umožní porozumět tomu, jak, proč a za jakých podmínek model funguje či nefunguje, a zachytit rozdílné životní situace účastníků. Tento přístup je vhodný také vzhledem k předpokládanému menšímu počtu zapojených osob a inovativnímu, pilotně ověřovanému charakteru projektu, u něhož je důležité identifikovat nejen dosažené změny, ale také překážky, podpůrné faktory a zkušenosti využitelné při případném přenosu modelu do dalších organizací.

Následující vizualizace (viz obrázek 3) **Schéma návazností klíčových aktivit a evaluace v projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví** ukazuje návaznost mezi klíčovými aktivitami projektu a plánovanými evaluačními výstupy, v nichž jsou zodpovídány evaluační otázky.

Pro Vstupní evaluační zprávu je z věcného hlediska nejdůležitější vyhodnocení tvorby metodického zázemí (tj. dokument **„PEER TANDEM – Metodika podpory začínajících dobrovolníků“**) a vytváření lidských zdrojů pro realizaci projektu. Průběžná zpráva se následně zaměřuje na vyhodnocení funkčnosti vlastní intervence (tj. peer tandemů). Závěrečná evaluační zpráva pokrývá především systémový přesah projektu, tj. vliv na organizace. Hranice mezi EZ však nejsou pevně odlišené, ve všech zprávách jsou reflektována všechna relevantní rémata dle EO.

Obrázek 3 Schéma návazností klíčových aktivit a evaluace v projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví



2.5. Evaluační otázky

Seznam EO	Účel zařazení evaluační otázky
EO1 (reflektuje období přípravy projektu vůči realizaci) *procesní část evaluace* **Byl projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví realizován v souladu s plánem, teorií změny a předpoklady formulovanými v jeho návrhu?**	Otázka je určena k průběžné kontrole příčinných a chronologických vazeb mezi dostupnými vstupy, plánovanými aktivitami, v nich vytvořenými výstupy a jimi způsobenými očekávanými výsledky (cíli projektu). **Vysvětluje realizační změny oproti plánu (teorii).** Formulace Teorie změny společně s projektovým záměrem umožňuje: • předvídat, co a v jakém pořadí musí proběhnout či vzniknout, aby intervence fungovala. • definovat, za jakých (vnějších či interních) podmínek by měla intervence fungovat – což je důležité pro závěrečné zhodnocení, do jaké míry a proč návrh projektu (teorie) v praxi fungoval či nikoliv. • průběžně i v závěru realizace projektu zjišťuje, zda byl projekt dobře naplánovaný z hlediska času a kapacit / zda byl dobře organizačně provedený.
EO2 (reflektuje výstupy z realizace projektu) *procesní část evaluace* **Byly výstupy projektu dle Teorie změny vytvořeny v dostatečném množství, vyhovující kvalitě a včas pro další využití?**	Vytvoření kvalitních výstupů je nutnou podmínkou pro správné ukončení aktivit a fungování jejich vzájemných návazností. V projektu jsou klíčovými výstupy, zejm.: • metodika peer-mentoringu v dobrovolnictví (*unikátní výstup s udržitelností)* • individuální rozvojové plány mentee, • počty zapojených osob (proškolených peer-mentorů, mentee) • rozsah vzdělávání a supervizí • interní postupy organizací pro zavedení peer-tandemů v dobrovolnictví
EO3 HLAVNÍ (reflektuje dosažení cíle – systémová rovina) *dopadová část evaluace*	Výzva č.77 OPZ+ *Zavádění nových řešení ve službách podporujících sociální začleňování (2)* má za cíl *Zvyšovat rovný a včasný přístup ke kvalitním, udržitelným a cenově dostupným službám, včetně služeb, které podporují přístup k bydlení a individuální péči, včetně zdravotní péče; modernizovat systémy sociální ochrany, včetně prosazování přístupu k sociální ochraně se zvláštním důrazem na děti a*

Do jaké míry v zapojených organizacích vznikly fungující dobrovolnické peer-tandemy, ve kterých u peer-mentora i menteeho došlo k pozitivnímu rozvoji? (se snahou identifikovat „co přesně v Peer Tandemu funguje, pro koho a za jakých organizačních a osobních podmínek“)	*znevýhodněné skupiny; zlepšovat přístupnost, a to i pro osoby se zdravotním postižením, účinnost a odolnost systémů zdravotní péče a služeb dlouhodobé péče.* Projekt PTvD zavádí nové řešení, ve kterém **ze zkušených dobrovolníků a jiných vhodných adeptů** (za podpory supervize a vzdělávání) **vznikají peer-mentoři, kteří pomáhají začínajícím dobrovolníkům**, aby v důsledku poskytovali lepší služby klientům, kteří se obrátí na organizaci pro pomoc se svojí životní situací. Jde o unikátní koncept, který má potenciální pozitivní dopady v několika rovinách: na dobrovolníky peer-mentory, jejich dobrovolníky-mentee, stabilitu pomáhající organizace a její klienty. Otázka směřuje na detailní vyhodnocení funkčnosti a přenositelnosti tohoto inovativního konceptu.
EO4 HLAVNÍ (reflektuje dosažení cíle – konkrétního projektu) *dopadová část evaluace* **Do jaké míry se podařilo vytvořit podpůrnou síť pro fungování dobrovolnických peer-tandemů mezi spolupracujícími organizacemi a aktéry v oblasti sociálního začleňování a dobrovolnictví ve Středočeském kraji?**	Otázka měří konkrétní posun, kterého lze dosáhnout v rámci realizace jednoho projektu. Realizátor „Via Vita - Centrum podpory a rozvoje občanské společnosti, z. s.“ je lokální neziskovou organizací se sídlem v Kralupech nad Vltavou a tomu jsou přizpůsobeny ambice projektu. V rámci vyhodnocení otázky bude u spolupracujících organizací reflektován vstupní stav (tj. jakým způsobem je řešeno dobrovolnictví u spolupracujících organizací před zahájením projektu) a výstupní stav (k jakým změnám došlo v důsledku zavádění peer-tandemů v jejich dobrovolnické agendě), zjišťován rozsah a důvody (ne)zájmu o tuto inovaci jejich činnosti.
EO5 (lessons-learned) *procesní část evaluace* **Jaké překážky bránily účinnosti inovativního modelu „PEER TANDEM v dobrovolnictví“ a jaké faktory jej posílily?**	Otázka je určena k tomu, aby průběžně i v závěru realizace projektu zjišťovala významné skutečnosti, rozhodnutí, shody náhod, individuální intervence, společenské bariéry, časové milníky, synergie a komplementarity s dalšími akcemi či jakékoliv jiné faktory, které v důsledku měly významný vliv na realizaci projektu PTvD ať v pozitivním či negativním smyslu. Formuluje ponaučení (Lessons learned) pro replikaci inovace.

3. Vysvětlení metodologie evaluace projektu

**** Metodologie evaluace = jak přesně budete data získávat a vyhodnocovat?***

Neexperimentální design postavený na Teorii změny/logice intervence a kvalitativních datech.
Smíšená (procesní a dopadová) evaluace strukturovaná evaluačními otázkami.
Metodologie evaluace je rozpracována v evaluační matici:

3.1. Evaluační matice projektu PTvD

Zdroje dat	Metody sběru a vyhodnocení dat	Periodicita a termíny zpracování
EO1 **Byl projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví realizován v souladu s plánem, teorií změny a předpoklady formulovanými v jeho návrhu?** *→ KA 01 - Nábor a školení peer dobrovolníků*		
- projektová dokumentace (administrativní)	**Rešerše dokumentů** a již existujících materiálů, zejm.: • projektová dokumentace, • harmonogram, • metodika „PEER TANDEM – metodika podpory začínajících dobrovolníků“. Vytvoření a opakované kritické zhodnocení **intervenční logiky** v projektu: • teorie změny projektu • logika intervence K **ověření a zpřesnění předpokladů teorie změny** • odborné zdroje na téma dobrovolnictví (viz. kapitola s rešerší odborné literatury)	- do 3 měsíců od zahájení projektu (VEZ) - v polovině projektu (PEZ) cca 5/2027 -na konci projektu (ZEZ) cca 10/2027
- manažer projektu	- **polostrukturovaný rozhovor** (scénář) s cílem ověřit intervenční logiku a definovat místně specifické podmínky (předpoklady, vnitřní a vnější faktory) za kterých by měla intervence v místě realizace fungovat.	
- projektový tým	- **skupinový rozhovor** (scénář) – připomínky k návrhu intervenční logiky (teorie změny/logický rámec), reflexe realizace v rámci realizačních porad týmu. Reflexe aktivity: Aktivní nábor dobrovolníků z řad lidí se sociálním znevýhodněním (sociálně slabých).	

EO2 **Byly VÝSTUPY PROJEKTU dle Teorie změny vytvořeny v dostatečném množství, vyhovující kvalitě a včas pro další využití?** *→ KA 02 - Vývoj a implementace metodiky peer mentoringu, pilotní testování* *→KA 04 - Kulaté stoly, besedy, workshopy*		
- manažer projektu - projektová dokumentace (výstupy projektu) • *Metodika PTvD* • *Rozvojové plány osob* • *Interní postupy organizací* • *Vzdělávání a supervize* • *Networkingové akce pro aktéry*	Volné podotázky k výstupům projektu: • **Získal projekt zpětnou vazbu či hodnocení na některé své aktivity od veřejnosti nebo odborníků**? (Jak ho využil?) • **Byly vytvořeny výstupy v požadované kvalitě a množství?** (Byla získána zpětná vazba na kvalitu a využitelnost výstupu, zejm. metodiky PTvD?) • **Jak proběhl v rámci realizace projektu sběr informací od cílové skupiny?** (Za jakým účelem a byla z něj zpracována a využita zjištění?) • **Pokud byla během aktivit projektu organizována samostatná „akce“, existuje k ní zhodnocení úspěšnosti?** (Jde zejména o vzdělávací, osvětové nebo networkingové akce. Každá by měla mít na začátku svůj cíl a na konci zhodnocení, jak byla úspěšná.(šablona) • **Lze z veřejně dostupných zdrojů dohledat informace o projektu?** (I ve smyslu publicity a informování veřejnosti.) **Metody:** **Rešerše dokumentů** a již existujících materiálů, zejm.: • web, • analýza dokumentů a interních dat (rozvojové plány osob, interní postupy organizací) • projektová dokumentace • vyhodnocení jednotlivých akcí projektu (např. kulaté stoly, vzdělávání – (šablona) + **pozorování na místě v případě akcí**, u kterých bude účast evaluátora možná **Rozhovory s projektovým manažerem a realizačním týmem** • jako součást měsíčních porad projektu **Dotazník / anketa** (návrh) • získání zpětné vazby na kvalitu výstupů – zejm. metodiky PTvD	- v polovině projektu (PEZ) cca 5/2027 -na konci projektu (ZEZ) cca 10/2027 - průběžně po dobu trvání projektu: pracovní linka spolupráce mezi realizačním týmem a evaluátorem - před dokončením finální verze cca 4/2027

EO3 (HLAVNÍ)
Do jaké míry v zapojených organizacích vznikly fungující dobrovolnické peer-tandemy, ve kterých u peer-mentora i menteeho došlo k pozitivnímu rozvoji?
(se snahou identifikovat „co přesně v Peer Tandemu funguje, pro koho a za jakých organizačních a osobních podmínek“)
→ *KA 03 - Edukace prostřednictvím osob s vlastní zkušeností – metoda peer tandem*

Organizace: - koordinátoři dobrovolníků - peer-mentoři - mentee Tým: - supervizor - sociální pracovník /psycholog - školitel	Při zařazení (výběrovém řízení) potenciálního **peer-mentora** (např. zkušeného dobrovolníka) do projektu je s ním prováděn **strukturovaný vstupní rozhovor** (který mapuje jeho vstupní situaci), jeho vlohy pro činnost peer-mentora, slabiny a silné stránky, zkušenosti s dobrovolnictvím, motivaci pomáhat, pracovní návyky, kompetence. Tento rozhovor provádí odborný garant / koordinátor dobrovolníků a jeho struktura je rozpracována v Metodice *Peer Tandem – Podpora začínajících dobrovolníků prostřednictvím zkušenějších peer dobrovolníků*. Na jeho základě vzniká **osobní rozvojový plán**, který je vyhodnocován (po 3-6 měsících) spolupráce. Výsledkem je kariérní posun, zvýšení kompetencí uplatnitelných na trhu práce. Probíhá reflexe vzdělávacích aktivit a supervizí. *-Postupné zapojení všech peer-mentorů do vzorku (cca **20 osob** po dobu 12 měsíců)* **Mentee** (začínající dobrovolníci v organizaci) jsou rekrutováni ze sociálně slabých (ale nikoliv sociálně vyloučených) osob. Jejich zapojení do dobrovolnictví má prostřednictvím vedení mentorem zlepšit jejich pracovní návyky, posílit aktivní život, pocit zodpovědnosti za odvedenou práci, uspokojení z životního uplatnění, zvýšit sociální schopnosti, apod. Při zařazení do projektu je s nimi prováděn odborným garantem / koordinátorem dobrovolníků **vstupní rozhovor** a **průběžně sledování** jejich rozvoje (zpráva o pokroku), vliv peer-mentoringu a aktivního dobrovolnictví na jejich život. - *Vyhodnocení 10 tandemů mentor–mentee.* (Možnost **případové studie** ve stylu **HLP** na základě identifikace případů koordinátorem/garantem v polostrukturovaném rozhovoru.)	- v polovině projektu (PEZ) cca 5/2027 -na konci projektu (ZEZ) cca 10/2027 - průběžně po dobu trvání projektu: pracovní linka spolupráce mezi realizačním týmem a evaluátorem - průběžně při vyhodnocování funkčnosti tandemů

	Riziko: u mentee ani peer-mentorů v dobrovolnictví rekrutovaných z osob sociálně slabých nelze zaručit, že bude možné kontrolovaně změřit „výstupní“ situaci. V praxi je běžné, že konkrétní lidé zapojení do projektu nějaký čas dobře spolupracují, a pak „zmizí“, tj. přestanou s projektem/organizací komunikovat. Je to realita, se kterou je třeba počítat a přizpůsobit jí i výzkumný/evaluační přístup (tj. **průběžné sledování**, **pozorování na místě**, nelze spoléhat na metodu typu „výstupní“ dotazník.) **Polostrukturovaný rozhovor evaluátora** *(scénář) s koordinátory dobrovolníků / garantem, kteří pracují s peer-mentory a mentee* Očekávaný počet respondentů: **5** koordinátorů/garantů	- před PEZ (5/2027) a ZEZ (10/2027)

EO4 (HLAVNÍ) **Do jaké míry se podařilo vytvořit podpůrnou síť pro fungování dobrovolnických peer-tandemů mezi spolupracujícími organizacemi a aktéry v oblasti sociálního začleňování a dobrovolnictví ve Středočeském kraji?** *→KA 04 - Kulaté stoly, besedy, workshopy* *→KA 05 - Spolupráce a networking s aktéry*		
- zástupci spolupracujících organizací - koordinátoři dobrovolníků ve spolupracujících organizacích - další zapojení aktéři	**Dotazníkové šetření** (návrh) (pro ZEZ) na strukturovaný sběr zpětné vazby od zástupců **spolupracujících organizací*** jako reflexe celkové spolupráce a jejích přínosů v rámci spolupráce a networkingu aktérů (workshopy, kulaté stoly, besedy). (V případě nízkého počtu zapojených subjektů/jejich zástupců lze dotazníkové šetření nahradit např. polostrukturovanými rozhovory). Jednotlivé akce mají vlastní vyhodnocení (šablona). Očekávaný počet respondentů: **20** zástupců organizací ***Mezi účastníky setkání** budou patřit: peer mentoři a mentorované osoby, zástupci neziskových organizací, kteří se zabývají sociálním začleňováním a dobrovolnictvím, odborníci na sociální práci, psychologové, sociální pracovníci, pedagogové a další specialisté, zástupci veřejného sektoru a politikové, kteří se zaměřují na sociální politiky a legislativu, zástupci škol, vzdělávacích institucí a firem, které mají zájem o spolupráci s neziskovými organizacemi, široká veřejnost se zájmem o dobrovolnictví a sociální problematiku	- v polovině projektu (PEZ) cca 5/2027 -na konci projektu (ZEZ) cca 12/2027 - průběžná práce s šablonami na vyhodnocení akcí

EO5 **Jaké překážky bránily účinnosti inovativního modelu „PEER TANDEM v dobrovolnictví“ a jaké faktory jej posílily?**		
- realizační tým / manažer projektu	**Průběžné pozorování** realizace projektu externím evaluátorem, průběžné vyhodnocování informací ze setkání týmu a realizačních setkání s aktéry (pro PEZ), závěrečné shrnutí z celé realizace pro Lessons-learned (ZEZ).	- v polovině projektu (PEZ) -na konci projektu (ZEZ)

4. Harmonogram realizace evaluace

Obrázek 4 Harmonogram realizace projektu a jeho evaluace



Evaluace projektu PEER TANDEM v dobrovolnictví **probíhá průběžně** po celou dobu realizace projektu a je časově i obsahově provázána s jednotlivými klíčovými aktivitami. Harmonogram evaluace je nastaven tak, aby umožňoval nejen závěrečné posouzení dosažených výsledků, ale také průběžné poskytování zpětné vazby realizačnímu týmu a včasnou identifikaci faktorů, které mohou ovlivnit fungování inovativního modelu peer mentoringu.

- V úvodní fázi projektu byla pozornost věnována zejména upřesnění evaluačního designu, rozpracování intervenční logiky, formulaci evaluačních otázek a metod sběru dat.
- Výstupem této fáze byl **Evaluační plán zpracovaný v březnu 2026**.
- Na něj navazuje zpracování **Vstupní evaluační zprávy v srpnu 2026**, která dále zpřesňuje metodologii evaluace, harmonogram jednotlivých evaluačních činností a nástroje sběru dat.

V průběhu realizace projektu probíhá sběr a průběžné vyhodnocování kvalitativních i kvantitativních dat. Evaluátor se podle potřeby účastní vybraných projektových aktivit, zejména školení, workshopů, kulatých stolů a networkingových setkání, kde sleduje průběh implementace projektu, získává zpětnou vazbu od účastníků a zaznamenává skutečnosti relevantní pro jednotlivé evaluační otázky. Součástí průběžné evaluace jsou rovněž rozhovory s členy realizačního týmu, koordinátory dobrovolníků a zástupci spolupracujících organizací, analýza projektové dokumentace, monitoring výstupů a reflexe fungování dobrovolnických peer-tandemů.

Průběžná zjištění jsou využívána formativně a podle jejich významu jsou komunikována realizačnímu týmu tak, aby mohla být zohledněna při dalším řízení projektu, úpravách metodiky či organizaci podpory peer-mentorů a mentee.

- Souhrnné vyhodnocení první části realizace bude obsaženo **v Průběžné evaluační zprávě v červenci 2027**.
- V závěrečné fázi bude provedena syntéza všech dostupných dat, vyhodnocení naplnění evaluačních otázek a posouzení funkčnosti, přínosů a podmínek přenositelnosti modelu Peer Tandem. Výsledky budou shrnuty v **Závěrečné evaluační zprávě v lednu 2028**.

Tabulkové shrnutí – časové hledisko evaluace v projektu PTvD v návaznosti na evaluační výstupy

Období	**Hlavní evaluační činnosti**	**Výstup**
02–03/2026	upřesnění evaluačního designu, intervenční logiky, evaluačních otázek a metod	Evaluační plán
04–07/2026	finalizace metodologie a nástrojů, vstupní sběr dat: - rozhovory s realizačním týmem*(evaluátor)* - reflexe počáteční fáze projektu - příprava seznamu odborné literatury *Viz. Nástroje sběru dat*	vstupní evaluační zjištění
08/2026	souhrnné vyhodnocení dosavadního průběhu a výsledků *(evaluátor)*	Vstupní evaluační zpráva
09/2026–05/2027	průběžný sběr dat: - účast na vybraných aktivitách *(evaluátor)* - monitoring tandemů *(koordinátor / garant)* - rozhovory a zpětná vazba (dotazník) účastníků a organizací *(evaluátor, garant, projektový tým)* *Viz. Nástroje sběru dat*	průběžná evaluační zjištění
(06/2027 - MPSV) 07/2027	souhrnné vyhodnocení dosavadního průběhu a výsledků *(evaluátor)*	Průběžná evaluační zpráva
08–11/2027	závěrečný sběr dat: - opakované rozhovory s týmem/ manažerem *(evaluátor)* - hodnocení změn u peer-mentorů a mentee, - reflexe spolupráce organizací *Viz. Nástroje sběru dat*	podklady pro závěrečnou evaluaci
(12/2027 - MPSV) 01/2028	syntéza zjištění, odpovědi na evaluační otázky, závěry a doporučení *(evaluátor)*	Závěrečná evaluační zpráva

5. Nástroje sběru dat

Scénář polostrukturovaného rozhovoru s manažerem projektu pro ověření intervenční logiky

Smyslem je zjištění jak si představuje mechanismus fungování projektu, co musí být splněno, aby jednotlivé vazby skutečně nastaly, a co může v konkrétním místním prostředí intervence podpořit nebo naopak narušit. Následně ověření/úpravy evaluátorem navržené grafiky TZ a logiky intervence.

- **Co je podle Vás hlavním mechanismem, díky kterému má Peer Tandem přinést změnu?**
  (vysvětlit pojetí „mechanismu“ dle Realistické evaluace)
  - Co je podle Vás hlavní překážkou, která dnes znevýhodněným nebo začínajícím dobrovolníkům komplikuje vstup do dobrovolnictví?
  - Co je podle Vás tím nejdůležitějším prvkem, díky kterému by měl Peer Tandem fungovat?

- **Co všechno musí být splněno, aby tento mechanismus skutečně fungoval?**
  (vysvětlit „kontext“ dle Realistické evaluace)
  - Co se musí mezi peerem a mentee stát, aby tandem skutečně přinesl očekávanou změnu?
  - Co může zkušenější peer nabídnout začínajícímu dobrovolníkovi navíc oproti běžné podpoře koordinátora?

- **Které podmínky specifické pro místo realizace mohou fungování projektu podpořit nebo brzdit?**
  (lokalizace dle projektu – Středočeský kraj, jednotlivá města, organizace, již existující spolupráce)
  - Je situace v tomto regionu nebo v zapojených organizacích v něčem specifická?
  - Jaké charakteristiky místního prostředí mohou projekt podpořit?
  - Jsou v regionu organizace, služby nebo konkrétní aktéři, bez jejichž spolupráce bude model obtížně fungovat?

- **Kde vidíte nejslabší články v řetězci od aktivit projektu k očekávaným výsledkům?**
  - Které faktory uvnitř projektu mohou jeho fungování nejvíce podpořit?
  - Má projekt dostatečné personální a časové kapacity?
  - Existují nějaké vnější změny, které by mohly realizaci projektu zásadně ovlivnit?

- **Podle čeho poznáme, že změna nastala skutečně díky fungování Peer Tandemu?**
  - Podle čeho během realizace poznáte, že Peer Tandem funguje?
  - Co by muselo nastat, abyste doporučil/a model převzít jiné organizaci?

- **Co byste v teorii změny po dosavadních zkušenostech s přípravou a realizací projektu změnil/a?**
- **Je ještě něco důležitého pro pochopení toho, kdy a proč může Peer Tandem fungovat, na co jsme se nezeptali?**

Scénář skupinového rozhovoru s projektovým týmem pro ověření intervenční logiky

Cca 30 minutový skupinový rozhovor v rámci porady zaměřený na praktickou zkušenost týmu s dobrovolníky a cílovou skupinou. Má doplnit manažerský pohled o to, co se skutečně děje v kontaktu s lidmi a v každodenní realizaci. Promítnout teorii změny a intervenční logiku.

Nevyžaduje odpověď od každého účastníka na každou otázku. Důležité je zachytit zejména shody, rozdílné zkušenosti a konkrétní příklady z praxe.

1. Potřeby a bariéry cílové skupiny

- S čím podle vaší zkušenosti přicházejí noví (a znevýhodnění) dobrovolníci do projektu?
- Co jim nejvíce komplikuje vstup do dobrovolnictví a setrvání v něm?

2. Co jim skutečně pomáhá

- Jaký typ podpory se zatím ukazuje jako nejvíce užitečný?
- V čem je peer pomoc učenější než podpora koordinátora?

3. Fungování tandemu v praxi

- Co podle vás rozhoduje o tom, zda si peer a mentee „sednou“ a tandem funguje?
- Jak poznáte, že tandem funguje dobře, a jaké jsou naopak první varovné signály?

4. Podmínky a překážky realizace

- Co v každodenní práci podporuje fungování Peer Tandemu?
- Co jej nejčastěji komplikuje (na straně účastníků, týmu, organizace, prostředí)?

5. Změna u účastníků

- Jaké první změny u dobrovolníků lze v praxi pozorovat?
- Co by pro vás bylo známkou, že peer podpora vede k větší jistotě, samostatnosti nebo dlouhodobějšímu zapojení?

6. Logika intervence – podložit vizualizacemi evaluátora

- Je v současné teorii změny nebo nastavení projektu něco, co podle vašich zkušeností z přímé práce chybí nebo je příliš zjednodušené?

Dotazník / anketa pro získání zpětné vazby na kvalitu výstupu – uživatele Metodiky PTvD

Krátká anketa/ dotazník, který lze vyplnit za cca 15 minut a který oddělí přehlednost metodiky, praktickou využitelnost a připravenost organizace metodiku použít.

Až v případě negativního hodnocení navázat dalším nástrojem sběru dat – telefonickým rozhovorem pro upřesnění nedostatků a návrhů ke změnám.

- **Jak srozumitelně metodika vysvětluje smysl a princip programu Peer Tandem?**
  škála 1–5: velmi srozumitelně - velmi nesrozumitelně

- **Jak přehledná je struktura metodiky pro orientaci v jednotlivých kapitolách?**
  škála 1–5 (známkujte jako ve škole)

- **Je z metodiky dostatečně jasné, jaké jsou role a odpovědnosti koordinátora, peer dobrovolníka a mentee?**
  čtyřbodová škála: ano / spíše ano / spíše ne / ne + možnost komentáře

- **Je podle Vás postup zavedení programu popsaný natolik konkrétně, že by jej vaše organizace dokázala podle metodiky realizovat?**
  čtyřbodová škála: určitě ano / spíše ano / spíše ne / určitě ne + možnost komentáře

- **Které části metodiky považujete za nejvíce prakticky využitelné?**
  Výběr z více možností *(dle aktuálních názvů praktických kapitol)*

- **Které části jsou naopak nejasné, příliš obecné (zbytečné) nebo by potřebovaly doplnit?**
  otevřená otázka

- **Jsou v metodice podle Vás dostatečně popsány situace, kdy je vhodné zapojit koordinátora nebo jiného odborného pracovníka, protože již nestačí peer podpora?**
  čtyřbodová škála: určitě ano / spíše ano / spíše ne / určitě ne + možnost komentáře

- **Co by vaší organizaci nejvíce pomohlo při zavedení programu Peer Tandem?**
  Výběr z více možností, např. školení, konzultace koordinátora, vzorové formuláře, příklady z praxe, metodická podpora, jiné

- **Jaké překážky by podle Vás mohly zavedení programu Peer Tandem ve vaší organizaci komplikovat?**
  otevřená otázka

- **Jakou jednu změnu nebo doplnění metodiky Peer Tandem byste doporučili před jejím finálním šířením i mezi organizace nyní nezapojené do projektu?**
  otevřená otázka

Polostrukturovaný rozhovor s garantem/koordinátory dobrovolníků, kteří pracují s mentee a mentory v peer tandemech

Cílem je využít pozorovatelský a organizační nadhled – koordinátoři znají průběh více tandemů, vidí problémy při párování, využívání podpory, předčasná ukončení a mohou srovnat různé případy.

Předpokládaná délka: cca 45–60 minut
Respondent: koordinátor dobrovolníků / garant v zapojené organizaci
Hlavní účel: zjistit, do jaké míry vznikly skutečně fungující peer-tandemy, jaké změny jsou pozorovatelné u peer-mentorů a mentee a jaké podmínky jejich fungování podporují či komplikují.

1. Kontext zapojení organizace a vznik tandemů *(část info připravit předem z dat)*

- Jakým způsobem se vaše organizace zapojila do programu Peer Tandem?
- Kolik tandemů u vás dosud vzniklo a jak dlouho přibližně fungují/fungovaly?
- Jak u vás probíhal výběr peer-mentorů a mentee a jejich párování?
- Co se při vytváření tandemů ukázalo jako nejdůležitější?
- Došlo k případům, kdy tandem nevznikl nebo byl předčasně ukončen? Co bylo příčinou?

2. Co znamená „fungující tandem“ *(oddělit formální existenci od funkčnosti)*

- Když se podíváte na tandemy ve vaší organizaci, podle čeho poznáte, že tandem funguje?
- Jaké konkrétní projevy dobrého fungování jste zaznamenal/a?
- Objevily se také případy, kdy spolupráce fungovala jen částečně? V čem byl problém?

3. Vývoj mentee

- Jaké změny u mentee během fungování tandemů pozorujete? (V čem se podle vás mentee nejčastěji posouvají?)
- Změnila se jejich jistota v dobrovolnické roli, schopnost komunikovat, řešit běžné situace?
- Vidíte změnu v jejich pravidelnosti, odpovědnosti nebo pracovních návycích?
- Pokračují mentee v dobrovolnictví i bez intenzivní podpory peer-mentora?
- Můžete uvést konkrétní příklad mentee, u kterého byl posun zvlášť dobře patrný? Co se podle vás na této změně nejvíce podílelo? → *zvážit pro případovou studii*

4. Vývoj peer-mentora

- Pozorujete během zapojení nějaký rozvoj také u peer-mentorů? (V jakých oblastech se podle vás nejvíce posouvají?)
- Jak se mění jejich schopnost komunikovat, podporovat druhého, dávat zpětnou vazbu nebo nastavovat hranice?
- Posiluje role mentora jejich vlastní sebedůvěru nebo pocit kompetence?
- Dochází podle vás u peer-mentorů k rozvoji dovedností využitelných i mimo dobrovolnictví?
- Objevily se naopak situace, kdy byla role mentora pro peer dobrovolníka příliš náročná?
- Můžete uvést konkrétní příklad mentora, u kterého byl posun zvlášť dobře patrný? Co se podle vás na této změně nejvíce podílelo? → *zvážit pro případovou studii*

5. Mechanismus – co v tandemu způsobuje změnu

- Co podle vašich zkušeností na peer podpoře skutečně funguje? (Jakou roli hraje sdílená zkušenost, neformálnost vztahu, důvěra nebo možnost bezpečně se ptát?)
- Co může peer-mentor nabídnout mentee jiného než koordinátor nebo pracovník organizace?
- Které konkrétní situace nebo prvky spolupráce podle vás nejvíce přispívají k rozvoji mentee?
- Existují mentee, pro které peer podpora funguje výrazně lépe než pro jiné? Čím se podle vás liší? Mají nějakou společnou charakteristiku? → *zvážit pro případovou studii*

6. Role organizace a koordinátora

- Co musí vaše organizace zajistit, aby tandem mohl dobře fungovat?
- Jak často je potřeba, abyste do fungování tandemu vstupoval/a vy jako koordinátor?
- S jakými problémy se na vás peer-mentoři a mentee nejčastěji obracejí?
- Jsou v praxi hranice mezi rolí peer-mentora a rolí koordinátora dostatečně jasné?
- Co se osvědčilo a co by bylo vhodné v nastavení programu změnit? (Je současná podpora, metodické vedení a případná supervize dostatečná?)

7. Obtíže, rizika a neúspěšné případy – *pokládat jen pokud nebylo již dostatečně zodpovězeno v předchozí diskuzi!*

- Co zatím nejvíce bránilo tomu, aby tandemy fungovaly podle očekávání?
- Setkali jste se s nevhodným párováním, ztrátou motivace, přetížením peer-mentora, konfliktem nebo přílišnou závislostí mentee na peerovi?
- Jak byly tyto situace řešeny?
- Byly některé problémy způsobeny samotným nastavením Peer Tandemu, nebo spíše okolnostmi mimo program? Jakými?
- Co by podle vás bylo potřeba změnit, aby podobným problémům bylo možné příště předejít?

8. Syntéza - celkové hodnocení funkčnosti

- Kdybyste měl/a dosavadní tandemy celkově zhodnotit, do jaké míry podle vás program naplňuje svůj účel? *„Stojí vám to za to?“*
- U kolika tandemů byste řekl/a, že fungují velmi dobře, částečně a nefungují? Proč?
- U kterých typů účastníků se vám model jeví jako nejpřínosnější?
- Jaké podmínky musí být splněny, aby byl Peer Tandem úspěšný?
- Doporučil/a byste tento model jako standardní součást práce s novými dobrovolníky ve vaší organizaci? Za jakých podmínek?
- Je něco důležitého o fungování tandemů nebo změnách u peer-mentorů a mentee, na co jsme se nezeptali?

Pro následnou analýzu třídit odpovědi koordinátorů k EO3 do pěti hlavních analytických kategorií: (1) vznik a stabilita tandemu, (2) kvalita vztahu a fungování tandemu, (3) změna u mentee, (4) změna u peer-mentora, (5) podmínky a mechanismy úspěchu/neúspěchu. To umožní triangulovat jejich pohled s informacemi od peer-mentorů, mentee, rozvojovými plány a záznamy o průběhu tandemů.

Dotazníkové šetření mezi zapojenými organizacemi

Krátký dotazník, ideálně na 10-15 minut, který zachytí nejen spokojenost s akcemi, ale hlavně to, zda díky projektu vznikly nové kontakty, konkrétní spolupráce a podmínky pro podporu peer-tandemů.

Dotazník pro spolupracující organizace

1. Jakým způsobem jste se do aktivit projektu PEER TANDEM zapojili?
(možno více odpovědí)
☐ workshop (1x)
☐ více workshopů
☐ kulatý stůl (1x)
☐ více kulatých stolů
☐ jiné networkingové setkání/beseda
☐ přímá spolupráce s realizačním týmem
☐ jiné: _____

2. Do jaké míry pro Vás byla spolupráce v rámci projektu přínosná?
1 – vůbec nepřínosná / 2 / 3 / 4 / 5 – velmi přínosná

3. Co Vám spolupráce v projektu přinesla?
(možno více odpovědí)
☐ novinky: informace o existenci nástroje peer-mentoringu
☐ know-how: lepší porozumění funkčnosti peer mentoringu v dobrovolnictví
☐ nové kontakty na organizace nebo odborníky
☐ prohloubení již existující spolupráce
☐ vznik konkrétní nové spolupráce
☐ inspiraci pro zvážení způsobu naší práce s dobrovolníky
☐ zájem o zavedení Peer Tandemu v naší organizaci
☐ nic významného
☐ jiné: _____

4. Vznikla díky projektu nová spolupráce nebo kontakt, který jste následně prakticky využili?
☐ ano
☐ zatím ne, ale očekáváme to
☐ ne
Pokud ano, stručně jaký: _____

5. Do jaké míry podle Vás projekt přispěl k lepšímu propojení organizací v oblasti dobrovolnictví a sociálního začleňování ve Středočeském kraji?
1 – vůbec / 2 / 3 / 4 / 5 – významně

6. Myslíte si, že mezi zapojenými organizacemi vzniká síť, která může podporovat fungování Peer Tandemů i do budoucna?

☐ určitě ano
☐ spíše ano
☐ spíše ne
☐ určitě ne
☐ zatím nelze posoudit

7. Co by podle Vás nejvíce pomohlo, aby se PeerTandemy v dobrovolnictví ujaly a byly využívány i po skončení projektu?

otevřená odpověď: _____

Vyhodnocení:

- otázka 1 – intenzita kontaktu → *váha respondenta*
- otázka 2 – míří na realizační tým → *možnost oslovit extrémy s dalším šetřením*
- otázky 3–6 umožní rozlišit tři úrovně výsledku:
  navázání kontaktů
  vznik nebo prohloubení spolupráce
  vznik skutečně funkční podpůrné sítě pro Peer Tandemy.
- otázka 7 – míří na realizační tým → *doporučení pro navazující projekt*

EVALUACE AKCE

Via Vita, projekt *PEER TANDEM V DOBROVOLNICTVÍ*

☐ školení pro peer-mentory
☐ vzdělávání mentee
☐individuální setkání
☐ jiné:

☐ kulatý stůl s odborníky
☐ skupinové setkání
☐ workshop pro organizace
☐ jiné:

Název:
Místo / datum / časové rozmezí:
Hlavní organizátor:
Typ účastníků / název organizace:

CÍLE AKCE POHLEDEM ORGANIZÁTORA

1 – PŘÍPRAVA	**Cíl akce: Co bude úspěchem akce podle organizátora?**
Podotázky pro inspiraci: *Co je žádoucí/očekávaný výsledek akce – proč tuto konkrétní akci organizujete? Co si od jejího průběhu v daný den slibujete? Jaký problém bude akce pomáhat řešit? Komu a jakým mechanismem akce pomůže? Cíl může být jeden, nebo může být více cílů, záleží na kontextu – pozor na „přičitatelnost“ dané akci.* *Pokud to lze, tak k cíli doplňte jeho indikátor / měřitelné kritérium (např. počet sjednaných callů, počet předaných kontaktů/informačních brožur, počet a podíl osob, které změnily své chování v určité situaci, počet a podíl zapojených organizačních jednotek / institucí, počet a podíl proškolených osob/absolventů, apod.)*	

1.
2.

Měřitelné kritérium úspěchu akce:
Jaká je jeho plánovaná cílová hodnota a proč?

2 - NA KONCI (vůči 1)	**Poznatky z pozorování průběhu akce / reflexe týmu**
„Okamžitá zpětná vazba“ – má za cíl shrnout čerstvé dojmy týmu hned po akci, aha-momenty, postřehy. Zhodnoťte na konci akce nebo v těsné návaznosti na ni, jak vnímáte naplnění cílů popsaných v bodě 1.	

Směřoval průběh akce k plnění očekávaných cílů? ☐ Zcela ☐ Spíše ano ☐ Spíše ne ☐ Vůbec
Byl formát setkání vhodný k dosažení cíle akce? ☐ Zcela ☐ Spíše ano ☐ Spíše ne ☐ Vůbec
Co vás na průběhu akce nejvíce překvapilo, ať už v pozitivním nebo v negativním směru?

-
-
-
-
-
-

PŘÍNOS POHLEDEM ÚČASTNÍKŮ AKCE

3 - PŘÍPRAVA	**Jaký bude přínos pro účastníky akce?**
Co chcete, aby si lidé z akce odnesli? Jaký dojem v nich má přetrvávat? (Jak poznáte, že se to podařilo?)	

1.

4 - NA KONCI (vůči 3)	**Okamžitá zpětná vazba účastníků na konci akce**
„Okamžitá zpětná vazba“ – Jakým způsobem mohli účastníci na konci vyjádřit svoje dojmy k průběhu akce a jejím přínosům (pro sebe)? (např. sdílení v kruhu, krátké rozhovory, hlasování, whiteboard se škálou, ad.)	

Jakou metodou/otázkou jste zpětnou vazbu k průběhu akce účastníkům umožnili?
Co si účastníci z akce odnesli, jaký dojem v nich vyvolala?

ÚČAST NA AKCI

5 - PŘÍPRAVA	**Pozvání účastníků / počet/ evidence / potřebné charakteristiky**
„Kdo“ přesně potřebujete, aby se akce účastnil? Jakým způsobem povedete evidenci/přihlašování/odhad počtu účastníků? Potřebujete, aby někam uvedli své kontaktní údaje (např. pro follow-up)? *Potřebujete sledovat nějaké rozlišující charakteristiky? (např. zaměstnavatel, pracovní pozice, věk, vzdělání, ad.)*	

Kolik účastníků (v rozpadu dle klíčových charakteristik) potřebujete na akci mít, abyste ji považovali za dostatečně naplněnou vzhledem k jejímu cíli?

6 - NA KONCI (vůči 5)	**Evidence skutečných účastníků**
Zhodnoťte na konci akce skutečnou účast.	

Byla účast na akci odpovídající plánu? ☐ Nad očekávání ☐ Ano ☐ Téměř ☐ Ne
Kolik a jakých účastníků se zúčastnilo? ☐ viz Prezenční listina
Kdo měl přijít a nepřišel? (Je to problém? Jak to lze řešit?)
Měly by pro příště být pozvání jiní lidé, skupiny nebo kombinace? Proč?

ORGANIZACE A TECHNICKÝ PRŮBĚH AKCE

7 - PŘÍPRAVA	**Podpora úspěchu akce / organizačně / technicky**
Jakými konkrétními kroky při přípravě a během akce podpoříte dosažení cíle pro organizátora a pro účastníky? (např. způsob pozvánky, rozsah informací, program, hosté, umístění, výběr data, upomínkové předměty, ad.)	

-

8 - NA KONCI (vůči 7)	**Zpětná vazba na organizační a podpůrné činnosti**	
Okamžitá zpětná vazba“ – má za cíl shrnout čerstvé dojmy týmu hned po akci, aha-momenty, postřehy. Zhodnoťte na konci akce nebo v těsné návaznosti pohledem organizačního zajištění akce a jejích příprav.		
Silné a slabé stránky přípravy akce	**Co bylo ideální?** ☐ Pozvánka na akci ☐ Informace o smyslu akce ☐ Počet facilitátorů ☐ Dostupnost místa ☐ Prostor vůči počtu osob ☐ Catering ☐ Atmosféra během akce ☐ Jiné:	**Co by bylo potřeba jinak?** ☐ Pozvánka na akci ☐ Informace o smyslu akce ☐ Počet facilitátorů ☐ Dostupnost místa ☐ Prostor vůči počtu osob ☐ Catering ☐ Atmosféra během akce ☐ Jiné:

Organizační lessons learned - Co příště udělat jinak, čeho se vyvarovat, co podpořit?

DALŠÍ KROKY A NÁMĚTY

9 - NA KONCI	**Navazující kroky**
Co je nutné udělat, aby úspěchy akce přetrvaly?	

-

10 - NA KONCI	**Myšlenky pro budoucnost**
Jaké otázky se vám během akce honily hlavou a nebyly/ani nemohou být nyní zodpovězeny?	

-

S ODSTUPEM OD AKCE (je-li to relevantní)

Bude sbírána ex-post zpětná vazba na tuto konkrétní akci? ☐ Ano ☐ Ne
Bude zpětná vazba na tuto akci součástí jiného sběru dat? ☐ Ano ☐ Ne
Jakého/kdy:

11 - EX-POST (vůči 1)	**Jaká očekávána odezva v praxi nastala? / reflexe týmu**
„Zpětná vazba" – provádí se v týmu s odstupem od akce nebo před zahájením přípravy obdobné návazné akce. Jejím smyslem je ověřit, zda se účast na akci proměnila v žádoucí návaznou změnu / činnost / spolupráci. Nemusí proběhnout po každé akci – někdy je ZV sbírána např. za období po více akcích souhrnně.	

Jaké hodnoty dosáhlo měřitelné kritérium úspěchu akce?
Jaká je „dosažená" hodnota oproti „cílové" hodnotě měřitelného kritéria úspěchu akce?
☐ výrazně vyšší ☐ mírně vyšší ☐ stejná ☐ mírně nižší ☐ výrazně nižší ☐ nelze posoudit (proč?)

Shrnutí: Naplnila akce cíle, které očekával organizátor?
☐ Ano, všechny ☐ Ano, většinu ☐ Jen některé ☐ Spíše ne ☐ Nelze vyhodnotit

12 - EX-POST (vůči 3)	**Zpětná vazba účastníků na akci s odstupem od realizace**
„Zpětná vazba" – provádí se na účastnících nebo vybraném vzorku z nich s odstupem od akce (cca 14 dní až 3 měsíce podle typu akce). Jejím smyslem je ověřit, zda se účast na akci proměnila v žádoucí návaznou změnu / činnost / spolupráci. Zavedli do své praxe něco z toho, co si z akce odnesli?	

Byla sbírána zpětná vazba účastníků na akci s časovým odstupem?
☐ Ano, od většiny ☐ Ano, od některých ☐ Pouze příležitostně ☐ Ne ☐ Nelze vyhodnotit

Pokud ano - jakou metodou sběr zpětné vazby k průběhu proběhl? *(např. online dotazník / telefonický rozhovor / anketa / pozorování / vývoj hodnot sledovaných parametrů)*
Jaké jsou potvrzené dopady akce do činnosti/ na život účastníků?

Shrnutí: Naplnila akce svoje cíle, tj. měla přínos pro účastníky?
☐ Ano, všechny ☐ Ano, většinu ☐ Jen některé ☐Spíše ne ☐Nelze vyhodnotit

6. Vstupní evaluační zpráva – zjištění k EO (8/2026)

Největší přidaná hodnota VEZ stojí na sledování rozdílu mezi třemi rovinami: co projektová dokumentace tvrdí, co odborná literatura podporuje a co evaluace ověřila/teprve musí ověřit. Tomuto přístupu odpovídá také styl formulace zjištění k evaluačním otázkám, protože projekt se v době intenzivního hodnocení (cca červen-červenec 2026) nacházel v počáteční fázi realizace.

EO1

Byl projekt PEER TANDEM v dobrovolnictví realizován v souladu s plánem, teorií změny a předpoklady formulovanými v jeho návrhu?

V této fázi realizace projektu lze konstatovat, že projekt **má zachovanou základní logiku** navrženou v žádosti: peer podpora má být prostředkem k bezpečnějšímu vstupu znevýhodněných nebo začínajících dobrovolníků do dobrovolnictví, k jejich postupnému osamostatňování a k rozvoji kompetencí.

Projektová dokumentace počítala s vytvořením metodiky v prvních měsících (KA2), a ta byla vytvořena a evaluátor ji má k dispozici. **Metodika již konkrétně popisuje mechanismus modelu peer-tandemu**, role koordinátora, peer-mentora dobrovolníka a mentee, způsob párování, průběh podpory, očekávané krátkodobé a střednědobé výsledky i předpoklady úspěchu (viz EO2). Na jejím základě začíná **nábor a školení peer mentorů**, vznikají reálné tandemy.

Nenastaly žádné významné odchylky od harmonogramu nebo věcného plnění v prvních měsících realizace projektu.
V první fázi realizace se podařilo vytvořit základní předpoklady pro další ověřování modelu Peer Tandem. Byla vytvořena metodika, připraveni a proškoleni peer mentoři, zajištěna jejich průběžná podpora prostřednictvím supervize a byly vytvořeny první vztahy mezi peer mentory a začínajícími dobrovolníky.

Náborová kampaň je postavena na osobních dlouhodobých kontaktech a zkušenostech členů projektového týmu a je doplňována o předávání informací novým osobám a organizacím přes web organizace (Leták na webu). Informační materiály byly také distribuované v knihovnách a neziskových organizacích s hlavním cílem zvýšení povědomí o dobrovolnictví (např. v Charitách Kralupy, Příbram, Kladno). Jsou také využívány možnosti předávat kontakty a zvyšovat povědomí při příležitostech setkání a spolupráce s jinými organizacemi (např. Dny dobrovolnictví Hestia).

Obrázek 5 První fáze realizace projektu II. - VII. 2026

	II-26	III-26	IV-26	V-26	VI-26	VII-26	zpracování monitorovací zprávy
	KA1 - nábor a školení peer dobrovolníků						projektový a finanční manažer (ve spolupráci s metodikem a koordinátorem)
výstupy aktivity	náborová kampaň (inzeráty, online formuláře, plakáty) skupina vyškolených peer dobrovolníků školící materiály pro dobrovolníky pravidelný monitoring a hodnocení dobrovolníků zprávy o pokroku a zpětné vazby od mentorovaných osob						
	KA2 - vývoj metodiky				**KA2 - pilotní testování**		
výstupy aktivity	metodika - 1. verze				zpětná vazba		
					KA3 - edukace		
výstupy aktivity					Úvodní setkání mentora a mentorovaného, 1x za čtvrt roku pravidelná individuální a skupinová setkání. průběžná zpětná vazba od mentorů a mentorovaných osob zpráva o pokroku mentorovaných osob a jejich osobním rozvoji		
			K4 - kulaté stoly, besedy, workshopy				
výstupy aktivity			1.workshop plán pro kulaté stoly, besedy, workshopy na další čtvrtletí	workshop kulatý stůl	workshop	workshop plán pro kulaté stoly, besedy, workshopy na další čtvrtletí, vyhodnocení výsledků z proběhlých akcí	
					KA5 - spolupráce a networking a aktéry		
výstupy aktivity					postupné vytváření platformy pro navazování nových spoluprací mezi organizacemi a jednotlivci		
	KA6 - Evaluace						
výstupy aktivity	vstupní evaluační zpráva						

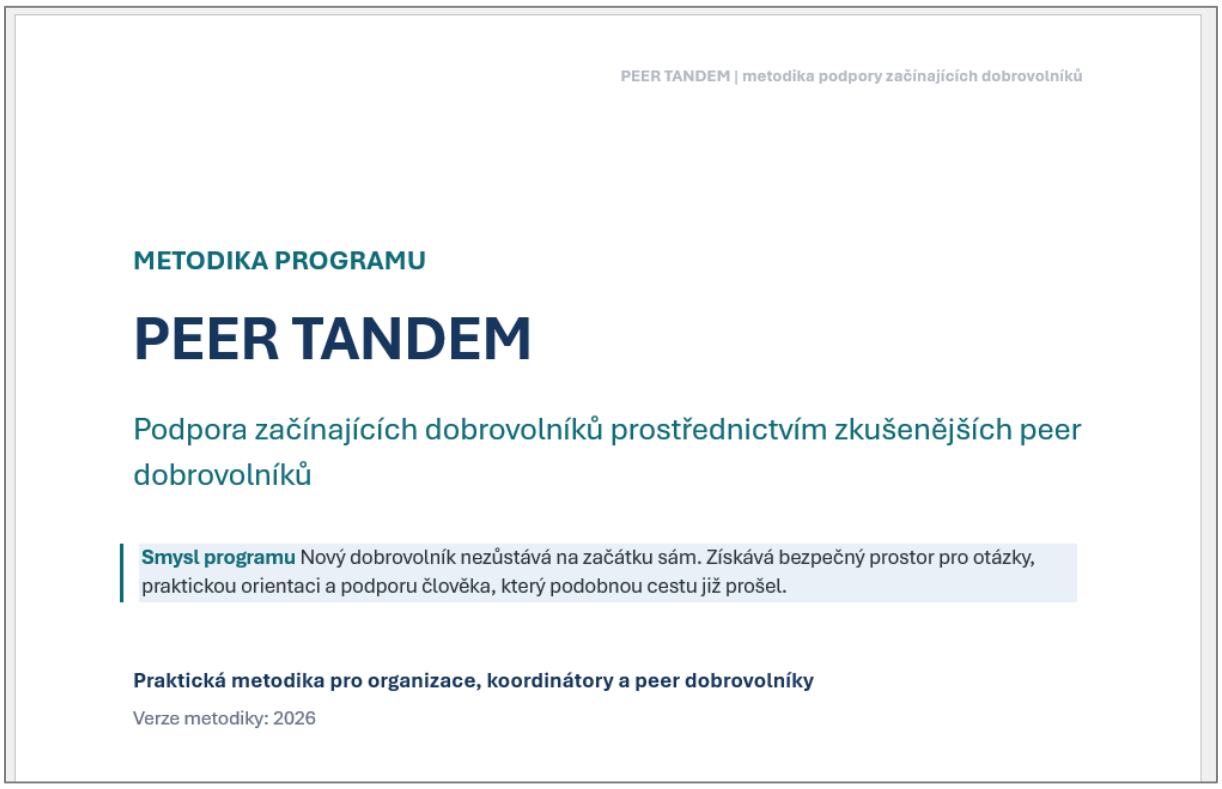
Lessons learned z praxe (2-8/2026):

- Původní myšlenka v projektu byla, že bude v tandemu mentor mentee 1:1, ale z praxe se ukazuje, že **jeden mentor může (a má zájem) provázet více dobrovolníků**, které má na starosti.
- **Mentee** nemusí nutně být pouze „noví“ zájemci o dobrovolnictví, ale všichni dobrovolníci, kteří se necítí jistě, nebo tápou – aby se začali cítit jistěji a neodešli → stabilizace dobrovolníků, stabilizace dobrovolnického prostředí v organizaci.
- Organizace mají obavy, že až skončí projekt, mohou mít **problém to financovat** – už nyní je obtížné najít zdroje na „koordinátory dobrovolníků“. Navíc, ve schválené projektové žádosti je role peer mentora financována prostřednictvím DPP, přestože je současně označována jako role dobrovolnická. Je proto potřebné v průběhu realizace vyjasnit, zda má jít o dobrovolnictví v obecném programovém smyslu, nebo o dobrovolnickou službu podle zákona č. 198/2002 Sb., a jednoznačně oddělit případnou placenou a neplacenou činnost peerů.
- Projekt vzešel v reakci na potřeby některých organizací a měst, se kterými byly v realizačním týmu předchozí vztahy. Tomu odpovídá i styl náborové kampaně, která je pro počátek projektu dostačující. Po vyčerpání efektu sněhové koule a vyhodnocení pilotních tandemů, lze pro další šíření peer-tandemů zvážit provedení **mapování** organizací a aktérů, kteří se v dobrovolnictví v zapojených krajích angažují.

EO2 → otázka je cílena do PEZ/ZEZ

Byly výstupy projektu dle Teorie změny vytvořeny v dostatečném množství, vyhovující kvalitě a včas pro další využití?

V současné chvíli je k dispozici výstup – první verze metodiky (dokument):



Zhodnocení evaluátorem (verze metodiky z července 2026)

Shrnutí obsahu

Dokument **Metodika programu PEER TANDEM – Podpora začínajících dobrovolníků prostřednictvím zkušenějších peer dobrovolníků** je zpracován jako **prakticky orientovaná metodika pro organizace, koordinátory a peer dobrovolníky**, která převádí princip vrstevnické podpory do srozumitelného a opakovatelného postupu.

V úvodních částech vysvětluje potřebnost programu, jeho cíle a intervenční logiku, následně vymezuje cílové skupiny, principy, role jednotlivých aktérů a konkrétní průběh podpory od přípravy organizace a párování tandemu až po reflexi a ukončení spolupráce. Samostatná pozornost je věnována bezpečí, etice, hranicím rolí, monitoringu, hodnocení výsledků, minimálním standardům kvality, rizikům a udržitelnosti programu.

Metodika je tedy koncipována nejen jako popis modelu Peer Tandem, ale především jako **návod k jeho praktickému zavedení a průběžnému řízení**, doplněný o konkrétní ukazatele, doporučený rytmus hodnocení a pracovní přílohy využitelné v běžné praxi organizace.

Zhodnocení aktuální verze a náměty

Z pohledu evaluátora lze tento výstup hodnotil jako dobře strukturovaný a prakticky použitelný základ, který má několik výrazných silných stránek. Metodika jasně vymezuje, pro koho je program určen, jaký problém řeší, jaká změna se očekává a jak má být program krok za krokem realizován.

Lze ocenit zejména explicitní intervenční logiku, rozlišení krátkodobých a střednědobých výsledků, vymezení rolí koordinátora, peer dobrovolníka a mentee a poměrně silné zpracování témat bezpečí, hranic role, rizik a minimálních standardů kvality. Z evaluačního hlediska je velmi cenná také kapitola monitoringu, která upozorňuje, že nestačí sledovat počty tandemů či setkání, ale je třeba zachytit skutečný posun účastníků, například v orientaci v roli, sebedůvěře, samostatnosti nebo pokračování v dobrovolnictví či uplatnění na trhu práce.

V průběhu projektu a jeho závěru by měla být metodika díky evaluaci na základě zjištění z pilotáže posílena o **silnější odborné a empirické ukotvení mechanismu Peer Tandemu**. Současná metodika poměrně přesvědčivě popisuje, *co* se má dít, ale méně podrobně vysvětluje, *proč právě peer podpora vede k očekávaným výsledkům a za jakých podmínek tento mechanismus funguje či selhává*.

Druhou oblastí vhodnou k posílení po pilotáži je **operacionalizace pojmu „fungující tandem“**. Metodika uvádí řadu vhodných znaků, ale pro vyhodnocování v praxi (i jako pomůcka pro koordinátory) by pomohlo určit několik minimálních kritérií, podle nichž bude možné konzistentně říci, že tandem fungoval dobře, částečně, nebo nefungoval (či v obdobné kvalitativní škále). Mohla by to být například kombinace pravidelnosti kontaktu, bezpečnosti vztahu, dosažení dohodnutých cílů, posunu mentee k samostatnosti a absence závažných problémů ve vztahu.

Aktuální dokument je velmi dobře přenositelný do různých organizací, což je jeho silná stránka. Vzhledem k zaměření projektu by bylo vhodné doplnit krátkou část typu „**specifika práce s dobrovolníky se zvýšenou potřebou podpory**“.

Na závěr projektu, na základě všech zjištění z pilotáže a evaluace, bude vhodné metodiku doplnit o **jasnější popis podmínek přenositelnosti**. Tedy nejen „jak program zavést“, ale také „v jakých organizacích a za jakých podmínek lze očekávat, že bude fungovat“.

EO3 (HLAVNÍ) → otázka je cílena do PEZ/ZEZ

Do jaké míry v zapojených organizacích vznikly fungující dobrovolnické peer-tandemy, ve kterých u peer-mentora i menteeho došlo k pozitivnímu rozvoji?

K červenci 2026 je do projektu aktivně zapojeno 7 peer mentorů, kteří prošli vstupním školením a supervizí. S dalšími 3 potenciálními peer mentory probíhá komunikace a předpokládá se jejich zapojení od září 2026. Jedná se o komunitní pracovníky na obcích, kteří v rámci své činnosti (komunitní práce) zapojují místní obyvatele do dobrovolnických aktivit a snaží se s nimi pracovat, jedná se primárně o obyvatele sociálně vyloučených lokalit. Zatím jsou do projektu zapojeni dobrovolníci působící v oblasti sociálních služeb, jako je pomoc seniorům v domácnostech, pomoc seniorům v domovech důchodců, pomoc dětem, pomoc handicapovaným lidem.

Aktuálně 6 peer mentorů pracuje vždy se 2 mentorovanými dobrovolníky a 1 peer mentor pracuje se 3 mentorovanými dobrovolníky. Celkem je tak aktuálně podporováno 15 mentorovaných dobrovolníků.

V Karlovarském kraji je do projektu zapojena také koordinátorka dobrovolníků, která si aktuálně školí svoje peery.

Intenzita sekávání peer tandemů, charakteristiky a očekávání peer-mentorů a mentee jsou sledovány ve formulářích, které mají ambici zachytit pokrok a změnu u zapojené osoby. V současné chvíli jsou spolupráce v rané fázi a jejich účinností se bude za bývat Průběžná evaluační zpráva.

Lessons learned z praxe (2-8/2026):

- Zapojili se jak organizovaní dobrovolníci z dobrovolnických center, tak neorganizovaní dobrovolníci – lidé, kteří chtějí pomáhat, ale nemají s tím formalizovanou zkušenost. Pro projekt to znamená nutnost **variovat vzdělávání** podle potřeb účastníků. Neorganizovaní dobrovolníci většinou nemají přesnou představu o tom, co dobrovolnictví obnáší. Proběhla také **supervize** jejichž hlavním tématem se stalo „nastavení hranic" – kde začíná a kde končí podpora dobrovolníkem.

EO4 (HLAVNÍ) → otázka je cílena do PEZ/ZEZ

Do jaké míry se podařilo vytvořit podpůrnou síť pro fungování dobrovolnických peer-tandemů mezi spolupracujícími organizacemi a aktéry v oblasti sociálního začleňování a dobrovolnictví ve Středočeském kraji?

Byly zahájeny aktivity směřující k vytvoření širší podpůrné sítě prostřednictvím kulatých stolů a kontaktu s regionálními dobrovolnickými centry, veřejnou správou a dalšími aktéry.

- Prezenčního kulatého stolu (21. 4. 2026) se zúčastnilo 9 osob, především dobrovolníci, kteří se zajímali o možnost spolupráce a zapojení do projektu. Setkání tak současně představovalo prostor pro představení principu Peer Tandem a pro navazování prvních kontaktů s potenciálními spolupracovníky.
- Online kulatého stolu (viz příloha) se zúčastnilo 13 osob. Zapojili se zástupci regionálních dobrovolnických center – RDC Karlovy Vary, RDC Pardubice a RDC Zlín, zástupci Národní asociace dobrovolnictví, zástupce města Stříbro – odboru sociálních a zdravotních věcí, senátorka Vladislava Ludková a její asistentka, které mají v Senátu ve své gesci sociální oblast, a zástupce CELIA klubu Pardubice.
  Setkání umožnilo představit model Peer Tandem aktérům z různých částí oblasti dobrovolnictví a sociálního začleňování a současně otevřít prostor pro další spolupráci, sdílení zkušeností a potenciální šíření modelu.

EO5

Jaké překážky bránily účinnosti inovativního modelu „PEER TANDEM v dobrovolnictví" a jaké faktory jej posílily?

(-) Z geografického hlediska nejsou nyní zapojeny jenom Střední Čechy, ale působení se rozšířilo i na Karlovarsko, Liberecko a Zlínský kraj, což nebylo v plánu. V důsledku např. musí být všechna školení online, protože není možné se osobně sejít. Zapojení lidé jsou dobrovolníci, chtějí dělat činnost, ale nemohou vynakládat zdroje na ježdění na setkání.

(+) Projekt nebyl nikde odmítnut, jeho přijetí je podporované zkušenostmi a předchozí dobrou spoluprací s realizačním týmem, tzn. má důvěru, „otevřené dveře" pro zahájení.

7. Odborná literatura pro podporu projektu

Pro prvotní identifikaci relevantní odborné literatury k tématům dobrovolnictví, peer mentoringu, sociálního začleňování, motivace a retence dobrovolníků byl využit nástroj generativní umělé inteligence ChatGPT (OpenAI, model GPT-5.6 Sol, srpen 2026). Odborné závěry zprávy nevycházejí z výstupu AI jako zdroje, ale z dohledaných odborných publikací.

7.1. Seznam odborné literatury

Projekt PTvD stojí na několika **předpokladech**, které lze opřít o odborné zdroje:

- znevýhodnění lidé mají specifické bariéry vstupu do dobrovolnictví,
- dobrovolnictví může podporovat jejich začlenění a osobní rozvoj,
- dlouhodobá podpora zvyšuje šanci na udržení dobrovolníka,
- peer vztah může fungovat jako specifický mechanismus podpory.

Southby, K., South, J., & Bagnall, A.-M. (2019). *A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities*. VOLUNTAS, 30, 907–920.
Přehled výzkumu o bariérách, které brání potenciálně znevýhodněným skupinám v dobrovolnictví. Lidé se znevýhodněním se nezapojují jednoduše proto, že jim chybí motivace, ale že bariéry jsou osobní, sociální i organizační.

Holstein, E. L. (2025). *The Valorization Process: How Marginalized Individuals Experience Social Inclusion Through Volunteering in Voluntary Social Welfare Organizations*. VOLUNTAS, 36, 1004–1014.
Zabývá se přímo tím, jak marginalizovaní lidé zažívají sociální začlenění prostřednictvím dobrovolnictví. Sociální inkluzi nezužuje jen na zaměstnatelnost, ale ukazuje ji jako proces, který vzniká ve vztahu mezi člověkem a podporujícím organizačním prostředím.

Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A. et al. (2024). *Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review*. VOLUNTAS, 35, 97–128.
Souhrn přehledových studií. Silný zdroj k otázce, *jaké přínosy může mít dobrovolnictví pro samotné dobrovolníky?* Relevantní zejména kvůli výsledkům typu sebevědomí, sociální vazby, wellbeing a začlenění.

Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). *Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 42(2), 403–423.
Článek uveden i v metodice Peer Tandem, týká se role organizace, koordinátora, podpory a retence dobrovolníků.

Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*. VOLUNTAS, 14(2), 167–187.
Teoretický text k tomu, jak se mění motivace a podoby dobrovolnictví. Je využit v teoretickém ukotvení metodiky projektu, zejména ve vztahu k dobrovolnické identitě a adaptaci.

Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., & Zimmeck, M. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.
Širší monografie o dobrovolnictví, která je vhodná pro pochopení různých paradigmat dobrovolnictví. Pro PEER TANDEM je důležitá zejména tím, že dobrovolnictví nepředstavuje jen jako „poskytování neplacené práce“, ale jako občanskou participaci, vztahovou činnost a součást komunitního života. (Tento zdroj je uveden v projektové metodice).

Tošner, J. a kol. (2014): *Metodika dobrovolnictví v obci – jak na to?*
Chápe komunitní dobrovolnictví jako prostředek budování místních a regionálních sociálních sítí. Zdroj **HESTIA – Centrum pro dobrovolnictví**. HESTIA uvádí, že se podílela na více než 45 publikacích o dobrovolnictví, a na jednom místě zpřístupňuje metodiky k řízení dobrovolnických programů, dobrovolnických center, komunitnímu dobrovolnictví nebo zapojování lidí 50+.

Tošner, J. & Sozanská, O.: Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích
Starší publikace, ale v českém prostředí patří mezi základní texty o organizovaném dobrovolnictví, motivaci, náboru, koordinaci a práci s dobrovolníky. HESTIA – Centrum pro dobrovolnictví z ní dodnes vychází ve svém vymezení „dobrovolníka“.

Zdroje (z metodiky PTvD), které pomáhají vysvětlit **mechanismy**, proč by Peer Tandem mohl fungovat: *peer poskytuje bezpečí a sociální oporu → mentee může zkoušet novou roli → úspěšná zkušenost posiluje self-efficacy → roste samostatnost a identifikace s dobrovolnickou rolí → zvyšuje se pravděpodobnost dlouhodobého zapojení.*

- Bandura – self-efficacy a sociální učení;
- Cohen & Wills – sociální opora;
- Deci & Ryan – vnitřní motivace a Self-Determination Theory;
- Putnam – sociální kapitál;
- Zimmerman – empowerment;
- Kolb – zkušenostní učení.

7.2. Rešerše pro podložení logiky intervence

Recenzované články a přehledové studie k pěti tématům: motivace k dobrovolnictví, znevýhodněné osoby a bariéry vstupu, peer mentoring a lived experience, retence dobrovolníků a sociální začleňování.
Cílem je inspirace při revizi návrhu nástrojů na sběr dat a při reflexi logiky intervence.

1. MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

Clary, E. G. et al. (1998). *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 74(6), 1516–1530. Klasický text, z něhož vychází Volunteer Functions Inventory (VFI). Ukazuje, že dobrovolnictví může naplňovat různé funkce: hodnotovou, poznávací, sociální, kariérní, ochrannou a rozvojovou.

> **Pro PTvD:** velmi užitečné pro opuštění příliš jednoduchého předpokladu *„lidé chtějí pomáhat“*. Peer-mentor i mentee mohou vstupovat do dobrovolnictví z různých důvodů a jejich motivace se mohou v čase měnit. Do rozhovorů bych proto zahrnula otázku na původní motivaci a na to, co člověka následně udržuje v dobrovolnictví.→ *Metodika PTvD*

Chacón et al. / přehled VFI: *Volunteer Functions Inventory: A systematic review* (2017). Systematický přehled 48 studií s VFI potvrzuje, že nejvýraznější bývá hodnotová motivace, ale význam motivů se liší například podle věku a typu dobrovolnictví.

> **Pro PTvD:** podklad pro očekávání heterogenity cílové skupiny. Mladší mentee může dobrovolnictví chápat více jako příležitost učit se a získat zkušenost, jiný účastník jako možnost být užitečný nebo patřit ke komunitě → *Teorie změny by proto neměla předpokládat jeden univerzální mechanismus motivace.*

Meijeren, M., Lubbers, M., & Scheepers, P. (2024). *Assessing the ‘Why’ in Volunteering for Refugees: Exploring Volunteer Motivations*. VOLUNTAS, 35, 129–139.
Ukazuje, že motivace v konkrétním kontextu může obsahovat i motivy, které obecné nástroje zachytí hůře.

> **Pro PTvD:** opora pro kvalitativní přístup. U lidí se zkušeností se znevýhodněním může být důležitá například vlastní biografická zkušenost, potřeba „vrátit pomoc“, smysluplnost nebo možnost využít něco, čím si sami prošli.

2. ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY A BARIÉRY VSTUPU DO DOBROVOLNICTVÍ

Southby, K., South, J., & Bagnall, A.-M. (2019). *A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities*. VOLUNTAS, 30, 907–920.
Přehled 67 zdrojů ukazuje, že bariéry nejsou pouze osobní, ale také institucionální a strukturální. Autoři identifikují témata jako socializace, institucionální faktory, osobní zdroje, představa o dobrovolnictví, pečující povinnosti a zaměstnání.

> **Pro PTvD:** podporuje základní problém projektu, ale zároveň ho koriguje. Nedostatek zapojení znevýhodněných osob nelze vysvětlovat jen nízkým sebevědomím nebo motivací. → *Teorie změny by měla obsahovat i organizační bariéry a dostupnost příležitostí. Peer podpora může odstranit část bariér, nikoli všechny*.

Recruitment of Volunteers with Immigrant Backgrounds: The Impact of Structural and Individual Aspects (2024). VOLUNTAS, 35, 866–877.
Studie upozorňuje na přetrvávající sociální nerovnosti v dobrovolnictví a zkoumá, jak způsob náboru může podporovat nebo brzdit inkluzi.

> **Pro PTvD:** užitečné pro KA Nábor. Evaluace by neměla sledovat jen počet oslovených osob → *také jakým způsobem organizace lidi oslovuje, jaké požadavky klade a zda nábor sám nevytváří bariéry*.

You Shall (Not) Pass: Strategies for Third-Party Gatekeepers to Enhance Volunteer Inclusion (2022). VOLUNTAS, 33, 33–45.
Článek ukazuje, že inkluze do dobrovolnictví závisí také na „gatekeeperech“ – organizacích a lidech, kteří rozhodují, kdo se k dobrovolnické příležitosti skutečně dostane.

> **Pro PTvD:** Nestačí motivovaný mentee a dobrý peer; organizace musí být připravena člověka přijmout a přizpůsobit adaptační proces jeho potřebám → *do teorie změny mechanismus organizační otevřenosti*.

The “Inclusive Volunteering” Phenomenon: Research into the Volunteering of People with Disabilities (2018).
Studie se zabývá dobrovolnictvím lidí se zdravotním znevýhodněním a chápe dobrovolnictví jako možný nástroj vzdělávání, zapojení a integrace.

> **Pro PTvD:** podporuje širší princip inkluzivního dobrovolnictví: osoba se znevýhodněním není pouze příjemcem pomoci, ale může zastávat aktivní a společensky oceňovanou roli.

3. PEER MENTORING, SDÍLENÁ ZKUŠENOST A MECHANISMUS „PEER“

Volunteers' Practices in Mentoring Youth in Distress: Volunteers as Informal Agents for Youth (2019). Children and Youth Services Review, 99, 418–428.
Kvalitativní studie 28 dobrovolnických mentorů, z nichž řada sama měla zkušenost s obtížnou životní situací. Identifikovala strategie jako otevřenost, naslouchání, neformální kontakt, nesouzení, propojování s institucemi a realistickou self-efficacy.

> **Pro PTvD:** Sdílená zkušenost sama o sobě není mechanismem; funguje přes způsob vztahu a komunikace. → *Do metodiky/evaluace zahrnout otázky: Co peer konkrétně dělá? V čem je jeho podpora jiná? Co z toho mentee považuje za užitečné?*

Potentials and Pitfalls of Peer Support: Experiences and Recommendations for Peer Supported Physical Activity Programmes for Mental Health Service Users (2025).
Studie 31 peer dobrovolníků ukazuje současně přínosy i rizika: reciproční vztah a smysluplnost role, ale také problémy s hranicemi a pocitem nedostatečné podpory. Doporučuje strukturované školení, jasné role a dostupnou podporu.

> **Pro PTvD:** silná opora pro význam školení, supervize a jasného oddělení role peer X koordinátor → *Teorie změny by měla formulovat, že peer podpora nepůsobí automaticky; musí být organizačně podpírána*.

A Qualitative Study of an Employment Scheme for Mentors with Lived Experience of Offending Within a Multi-Agency Mental Health Project for Excluded Young People (2018/2019).
Rozhovory s peer mentory a pracovníky identifikují tři klíčové oblasti: příležitost a empowerment, podpůrné procesy a jasné vymezení role. Holistická podpora a reflexe přispívaly k osobnímu a profesnímu rozvoji samotných mentorů.

> **Pro PTvD:**. Role mentora může být sama o sobě rozvojovou intervencí → *důležité pro druhou část EO3 – pozitivní rozvoj peer-mentora, nejen mentee.*

From Lived Experience to Experiential Knowledge: A Working Model (2020).
Rozlišuje mezi tím, že člověk něco zažil, a schopností tuto zkušenost bezpečně a účelně využívat pro podporu druhého.

> **Pro PTvD:** zásadní metodický bod: Lived experience ≠ automaticky kompetence být peerem.→ *Výběr a školení peer-mentorů musí pomáhat převádět osobní zkušenost do využitelného „experiential knowledge“.*

Describing a Principles-Based Approach to Developing and Evaluating Peer Worker Roles as peer support moves into mainstream mental health services (2017).
Upozorňuje, že institucionalizací peer podpory může dojít ke ztrátě toho, co ji činí specifickou; doporučuje hodnotově a principově ukotvené peer role.

> **Pro PTvD:** vhodné pro hodnocení metodiky. → *Při standardizaci Peer Tandemu je třeba zachovat partnerství, reciprocitu a zkušenostní povahu vztahu, aby se z peera nestal „levný pomocný sociální pracovník“.*

4. RETENCE A DLOUHODOBÉ ZAPOJENÍ DOBROVOLNÍKŮ

Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). *Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination*. VOLUNTAS, 24, 403–440.
Rozsáhlý přehled ukazuje, že chování a setrvání dobrovolníků ovlivňují nejen techniky volunteer managementu, ale především organizační kultura, postoje k dobrovolníkům, jejich integrace a smysluplnost role.

> **Pro PTvD:** klíčová protiváha individualizovanému pohledu → *Pokud mentee odejde, nemusí to znamenat nedostatek motivace nebo selhání peer-mentora. Je nutné zkoumat organizaci, koordinaci, pocit přijetí a smysl role.*

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). *Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers*. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 671–686.
Model sleduje antecedenty, zkušenost během dobrovolnictví a následky. Studie ukazuje význam spokojenosti a organizační integrace pro délku služby.

> **Pro PTvD:** rámec pro longitudinální logiku: vstupní motivace → zkušenost v programu → integrace/spokojenost → setrvání. *Peer Tandem lze chápat jako zásah právě do prostřední části tohoto řetězce.*

Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). *Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance*. Personality and Social Psychology Bulletin, 26.
Ukazuje význam postupně se vytvářející identity dobrovolníka pro výkon a setrvání.

> **Pro PTvD:** odpovídá adaptační → stabilizační → autonomní fázi metodiky → *Jedním z mechanismů Peer Tandemu může být, že mentee přestane být „člověkem, který se zkouší zapojit“, a začne se vnímat jako „kompetentní dobrovolník“.*

Garner, J. T., & Garner, L. T. (2011). *Volunteering an Opinion: Organizational Voice and Volunteer Retention in Nonprofit Organizations*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40(5).
Spokojenost, motivace a možnost reagovat na problémy souvisí s retencí.

> **Pro PTvD:** peer může sloužit také jako bezpečný kanál, přes který nový dobrovolník pojmenuje nejistotu nebo problém dříve, než z organizace odejde. → *Evaluace by měla sledovat nejen „podporu“, ale také možnost bezpečně sdílet problém a získat reakci.*

Stay or Stray: A Comparative Analysis of Short-Term Volunteer Permanence in the Theory of Planned Behavior and the Three-Stage Model of Volunteers' Duration of Service (2025). VOLUNTAS, 36, 814–826.
Novější studie přímo řeší predikci krátkodobého setrvání dobrovolníků a porovnává různé modely retence.

> **Pro PTvD:** vhodné hlavně pro závěrečnou interpretaci. → *Retence je dynamický proces a její determinanty se mohou v různých fázích zapojení měnit. To podporuje současné členění Peer Tandemu na adaptační, stabilizační a autonomní fázi.*

5. SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ A PŘÍNOSY DOBROVOLNICTVÍ

Holstein, E. L. (2025). *The Valorization Process: How Marginalized Individuals Experience Social Inclusion Through Volunteering in Voluntary Social Welfare Organizations*. VOLUNTAS, 36, 1004–1014.

Na základě rozhovorů s marginalizovanými dobrovolníky identifikuje proces: objevení neformálních kompetencí → jejich potvrzení organizací → posílení self-efficacy → nový příběh o vlastní hodnotě.

> **Pro PTvD:** téměř hotový mechanismus změny. Projekt nemusí sociální začlenění chápat primárně jako cestu k zaměstnání. Důležitá může být zkušenost „jsem užitečný“, „něco umím“, „ostatní mou zkušenost oceňují“. → *promítnout do rozhovorů s peer-mentory i mentee*.

Baines, S., & Hardill, I. (2008). *‘At Least I Can Do Something’: The Work of Volunteering in a Community Beset by Worklessness*. Social Policy and Society, 7(3), 307–317.

Kvalitativní studie v komunitě s vysokou nezaměstnaností ukazuje, že dobrovolnictví není jen „trénink zaměstnatelnosti“. Pro účastníky je důležitá vzájemná pomoc, identifikace s druhými a vlastní smysluplná role.

> **Pro PTvD:** využitelné jako korekce příliš instrumentálního pojetí výsledků typu pracovní návyky → *trh práce. Významným výsledkem může být smysluplnost, reciprocita, sociální vazby a pocit přínosu*.

The Role of Volunteering in Supporting Well-being – A Best-Fit Framework Synthesis of Qualitative Research (2021).

Syntéza 54 kvalitativních studií ukazuje mechanismy, přes které může dobrovolnictví podporovat wellbeing; významné je potvrzení či proměna identity a vytvoření přijatelného obrazu sebe sama.

> **Pro PTvD:** podpora pro sledování identity, sebehodnoty a pocitu sounáležitosti, ne pouze dovedností.

Nichol, B. et al. (2023/2024). *Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review*. VOLUNTAS.

Umbrella review 28 přehledů našel přínosy v sociální, psychické i fyzické oblasti, ale upozorňuje na různou kvalitu primárních studií.

> **Pro PTvD:** lze citovat jako obecnou podporu předpokladu, že dobrovolnictví může mít pozitivní důsledky pro samotné dobrovolníky, ale nelze z něj dovodit, že dobrovolnictví automaticky způsobuje pozitivní změnu u každého člověka.

Jenkinson, C. E. et al. (2013). *Is Volunteering a Public Health Intervention? A Systematic Review and Meta-analysis*. BMC Public Health, 13, 773.

Pozorovací studie naznačují pozitivní vztah dobrovolnictví s depresí, životní spokojeností a wellbeingem, avšak experimentální důkazy jsou slabší a mechanismy nejsou dobře objasněny.

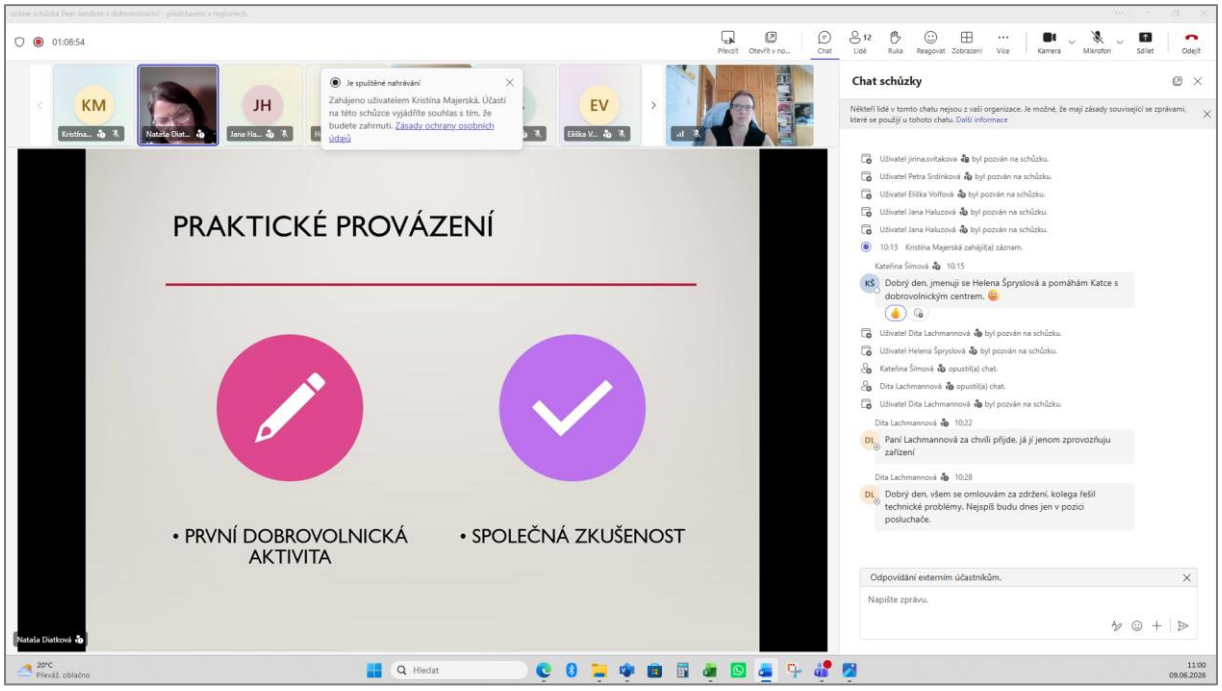
> **Pro PTvD:** důležité pro evaluační opatrnost.→ nepoužívat formulaci „dobrovolnictví vede ke zvýšení sebevědomí“, ale spíše „projekt předpokládá, že za určitých podmínek může dobrovolnické zapojení přispět…“, apod.

8. Přílohy – ukázky z kampaně a networkingu

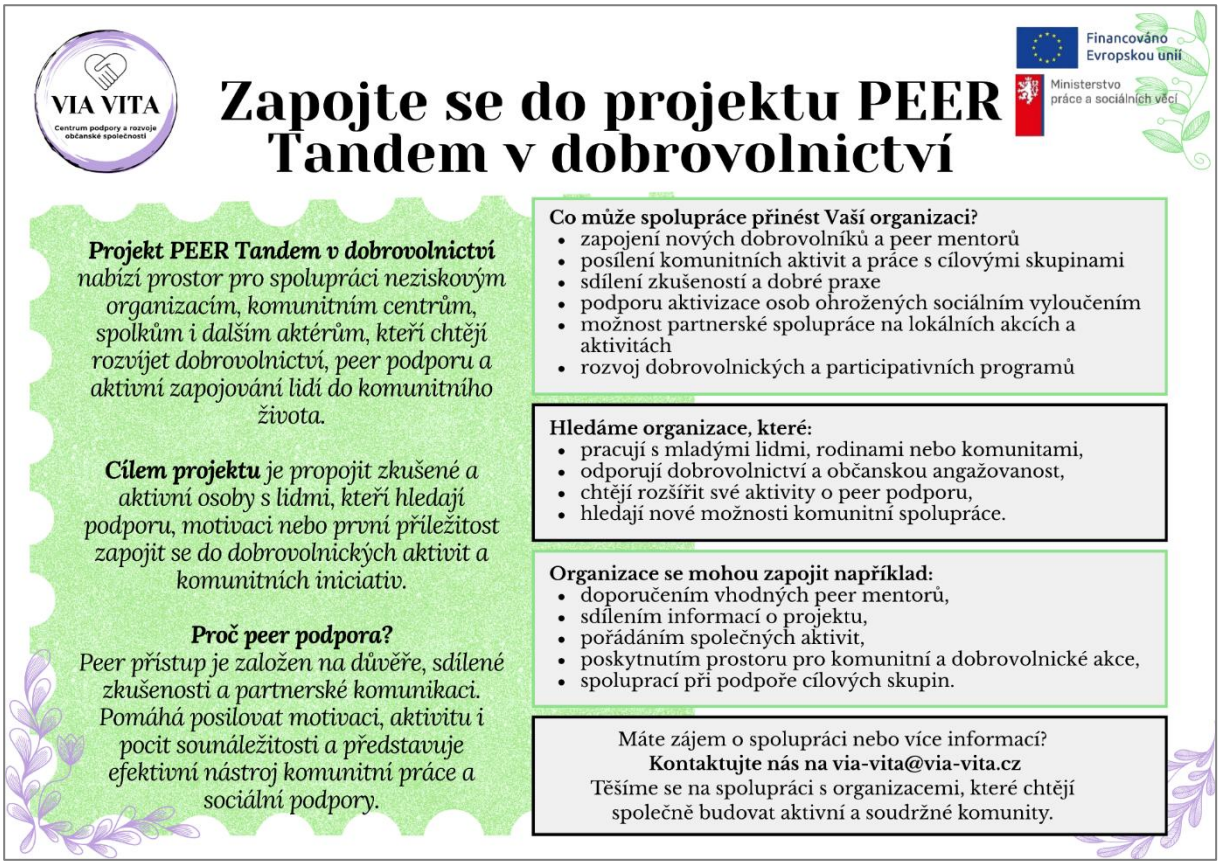
Pozvánka na KS



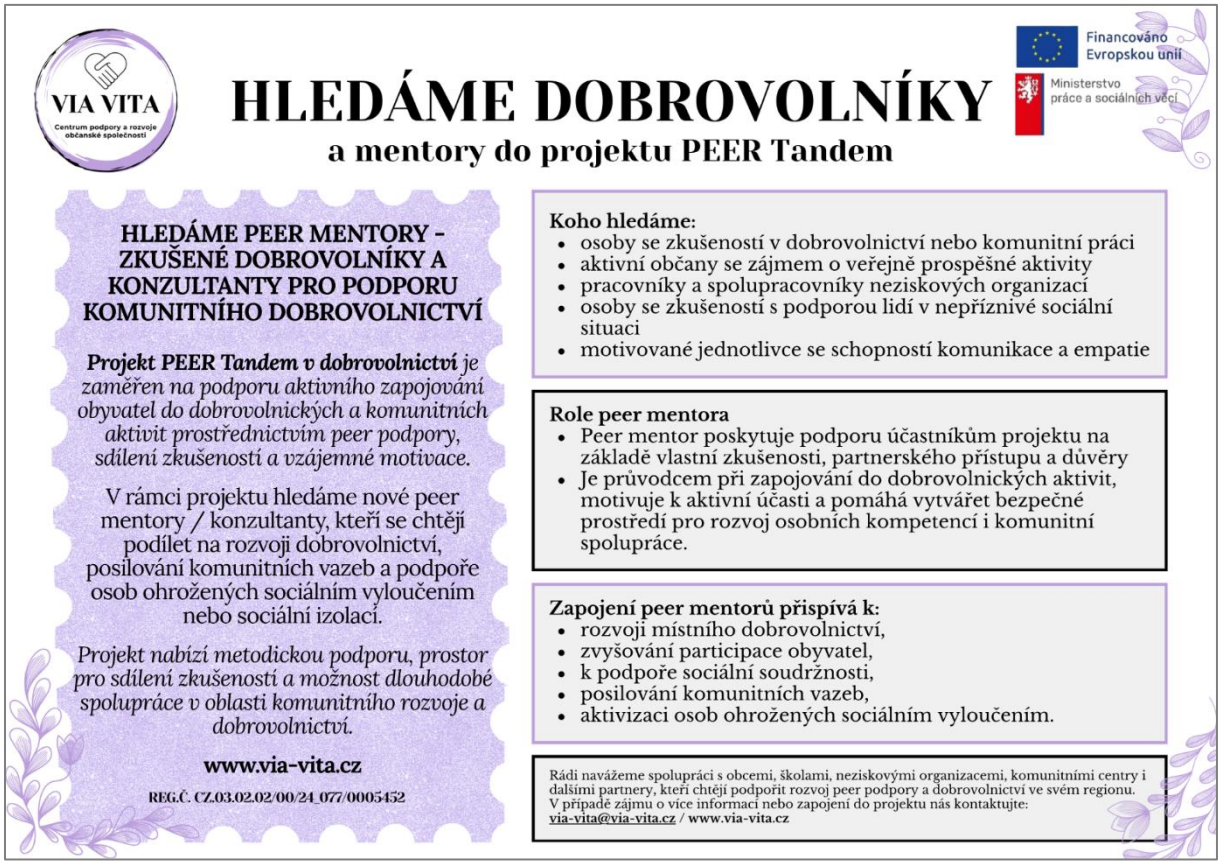
Printscreen z průběhu KS



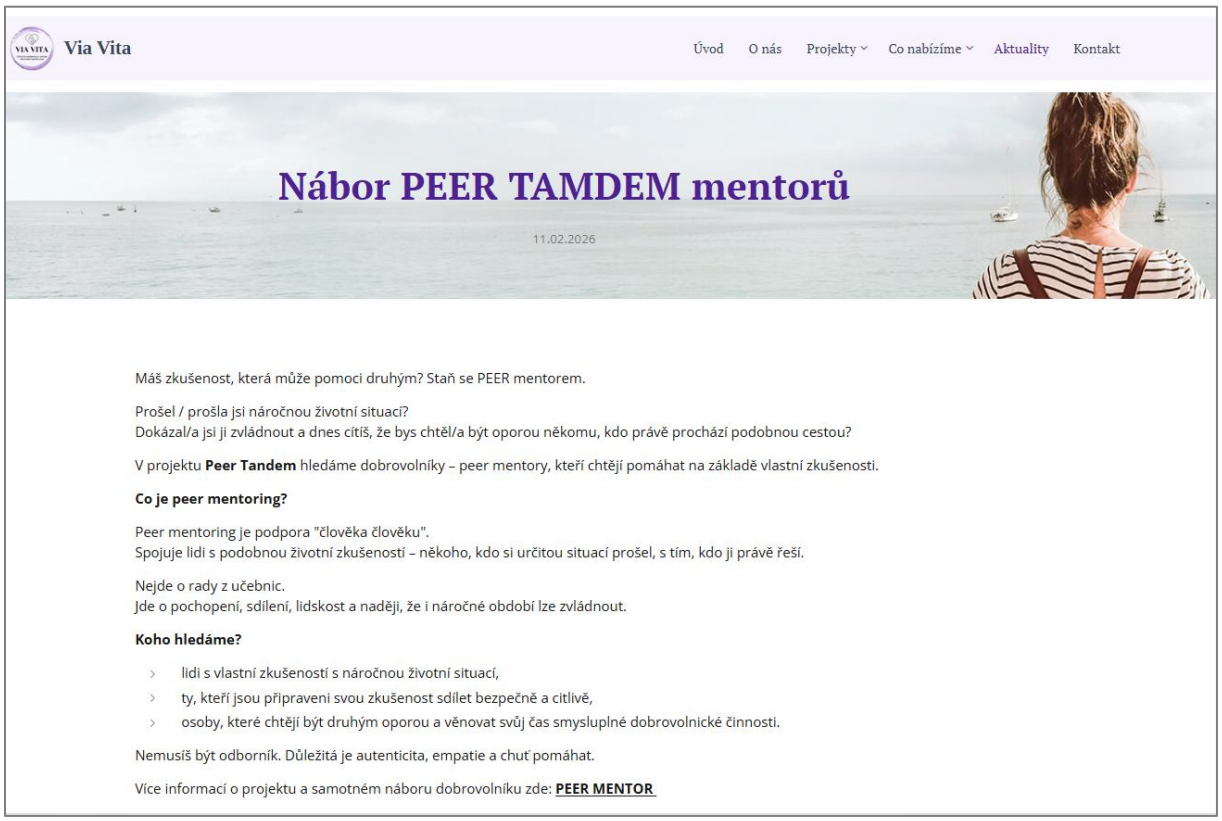
Leták pro NNO



Pozvánka pro účastníky



[Nábor PEER TAMDEM mentorů :: Via Vita - Centrum podpory a rozvoje občanské společnosti, z.s.]



Via Vita

Úvod O nás Projekty Co nabízíme Aktuality Kontakt

Nábor PEER TAMDEM mentorů

11.02.2026

Máš zkušenost, která může pomoci druhým? Staň se PEER mentorem.

Prošel / prošla jsi náročnou životní situací?
Dokázal/a jsi ji zvládnout a dnes cítíš, že bys chtěl/a být oporou někomu, kdo právě prochází podobnou cestou?

V projektu **Peer Tandem** hledáme dobrovolníky – peer mentory, kteří chtějí pomáhat na základě vlastní zkušenosti.

Co je peer mentoring?

Peer mentoring je podpora "člověka člověku".
Spojuje lidi s podobnou životní zkušeností – někoho, kdo si určitou situací prošel, s tím, kdo ji právě řeší.

Nejde o rady z učebnic.
Jde o pochopení, sdílení, lidskost a naději, že i náročné období lze zvládnout.

Koho hledáme?

- lidi s vlastní zkušeností s náročnou životní situací,
- ty, kteří jsou připraveni svou zkušenost sdílet bezpečně a citlivě,
- osoby, které chtějí být druhým oporou a věnovat svůj čas smysluplné dobrovolnické činnosti.

Nemusíš být odborník. Důležitá je autenticita, empatie a chuť pomáhat.

Více informací o projektu a samotném náboru dobrovolníku zde: **PEER MENTOR**

[Školení Peer Mentorů :: Via Vita - Centrum podpory a rozvoje občanské společnosti, z.s.]



Via Vita

Úvod O nás Projekty Co nabízíme Aktuality Kontakt

Školení Peer Mentorů dobrovolníků

Školení realizujeme v rámci projektu Peer Tandem. Je určeno všem, kteří chtějí působit jako peer dobrovolníci nebo mentoři a podpořit druhé na základě vlastní zkušenosti.

Program je zaměřen na praktickou přípravu a posílení kompetencí peerů.

Co je obsahem školení?

- Role a hranice peer dobrovolníka / mentora
- Motivace a práce s vlastní zkušeností
- Time management v dobrovolnické činnosti
- Různé formy dobrovolnictví
- Základní legislativní rámec
- Nácvik komunikačních technik a modelové situace

Školení je prakticky zaměřené a nabízí prostor pro sdílení i diskusi.

Organizační informace:
Termíny budou vždy včas vypsány

Čas školení: 14:00 - 18:00
Místo konání: Hestia - Centrum pro dobrovolnictví, Štefánikova 216/21, Praha 5
Cena: školení je ZDARMA

Občerstvení je zajištěno.

Financováno Evropskou unií

EVROPSKÁ UNIE

VIA VITA

ŠKOLENÍ PEER MENTORŮ

v projektu PEER Tandem v dobrovolnictví

KDY ?
22. 4. 2026
27. 5. 2026

KDE ?
HESTIA Centrum pro dobrovolnictví, z.ú.

14:00 – 18:00

- Zaměření na rozvoj dovedností peer mentoringu
- Podpora spolupráce a posílení schopnosti poskytovat podporu druhým

Školení bude probíhat v sídle spolupracující organizace Hestia - Centrum pro dobrovolnictví, z.ú., Štefánikova 216/21, Praha 5.

Přihlášky na:
www.via-vita.cz
Tel: 739 052 021
Email: via-vita@via-vita.cz

PEER Tandem v dobrovolnictví, reg.č. CZ.03.02.02/00/24_077/0005452

