



## ZÁPIS

z jednání hodnotící komise pro výzvu č. 03\_23\_057 Operačního programu  
Zaměstnanost plus

Datum jednání	29.5.2026
Čas jednání (od – do)	10:30 – 12:30, 14:00 - 16:00
Místo jednání	Kartouzská 4, Praha 5, místnost 318
Počet členů hodnotící komise	6
Seznam účastníků	Viz prezenční listina v příloze zápisu

### Přehled hodnocených projektů:

Č.	Registrační číslo projektu	Název projektu	Výsledné bodové / slovní hodnocení projektu	Detail hlasování o výsledném hodnocení
1.	CZ.03.03.01/00/23_057/0007295	Pod maskou leadershipu	100,00 / Vyhověl	Pro: 4 Proti: 0 Zdržel se: 0 Nepřítomen: 2
2.	CZ.03.03.01/00/23_057/0007268	Zefektivnění odborné podpory pro nově přichozí a málo integrované děti do ČR	63,75 / Vyhověl	Pro: 2 Proti: 2 Zdržel se: 0 Nepřítomen: 2

Odůvodnění výsledného bodového / slovního hodnocení pro každý z hodnocených projektů je uvedeno v jednotlivých věcných hodnoceních v příloze tohoto zápisu.

Zápis je vyhotoven přímo na jednání hodnotící komise, k jeho znění nebyly vzneseny žádné připomínky. Všichni členové vyjádřili souhlas s jeho zněním.

### Přílohy:

- Prezenční listina
- Vypracované věcné hodnocení (pro každý hodnocený projekt – viz výše) jedno hodnocení
- Příloha č. 3 Záznam o průběhu jednání komise

Soulad zápisu s průběhem a výsledky jednání potvrzuje:

<b>Tajemník hodnotící komise</b>	
Datum	29.5.2026
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

<b>Předseda / místopředseda hodnotící komise</b>	
Datum	29.5.2026
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

## Detail hodnocení

**Název projektu** Pod maskou leadershipu  
**Registrační číslo projektu** CZ.03.03.01/00/23\_057/0007295

### Kód hodnotitele

**Pořadí hodnocení** 3  
**Kolo hodnocení** Hodnocení žádosti o podporu  
**Fáze hodnocení** Věcné hodnocení  
**Datum hodnocení** 29. 5. 2026  
**Status** Vyhověl  
**Soubor kritérií** OPZ+ \_VH\_sociální inovace\_ projekt v inkubační fázi  
**Finalizováno** Ano  
**Platný** Ano  
**Výsledek (v bodech)** 100,00  
**Počet hodin**  
**Arbitr** Ne  
**Opravný hodnotitel** Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Projekt Pod maskou leadershipu je druhým podáním záměru, který HK v říjnu 2025 nedoporučila k podpoře. Žadatel zpětnou vazbu komise využil produktivně: nová žádost není kosmetickou úpravou původního textu, ale projektem s odlišným fokusem, konkrétními partnery a promyšlenou metodikou. Hlavní výtky (roztříštěnost popisu problému, genericky popsané KA, marginální evaluace, nedostatečné zapojení vedení firem) jsou v nové žádosti zpracovány věcně a přesvědčivě.

Silnými stránkami projektu jsou jasně vymezený problém (mechanismy reprodukce maskulinní normy vedení v každodenní manažerské praxi), věrohodná dvouúrovňová logika cílů, metodicky konzistentní struktura KA podle Double Diamond, evaluátor zapojený od začátku a konkrétní pilotní organizace s doloženým mandátem vedení ke změně. Projekt pracuje participativně přímo v organizacích a změnu navrhuje tak, aby ji firmy považovaly za svou.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře. Maximální doporučená výše dotace činí 3 479 700 Kč.

### Poznámka k výsledku

## Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	30,00			Ano
1.1. Znalost problému a cílové skupiny a potřebnost nového řešení; Hodnoceno je doložení závažnosti problému, znalost stávajících způsobů řešení, cílové skupiny a jejich potřeb. Z doložených dat vyplývá potřebnost a relevantnost navrženého nového řešení pro CS.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	30,00	velmi dobré	Žadatel oproti předchozímu podání jasně vymezil problém, který předkládá – lineární výkonový styl vedení jako etalon leadershipu. Problém podrobně popsal a jeho příčiny a dopady detailně rozpracoval v nově vytvořeném stromu problému. HK oceňuje, že žadatel rozlišuje dopady problému v rovině jednotlivce, organizace a společnosti jako celku. Možná se jen v rovině jednotlivce příliš uzavírá do pohledu žen a méně reflektuje, že také ne všem mužům tento styl leadershipu vyhovuje. Žadatel podrobně rozpracoval zdroje, ze kterých vychází. Shrnuje hlavní poznatky z dostupných studií a výzkumů relevantních pro navrhovaný projekt a na základě veřejně dostupných informací popisuje také zahraniční příklady dobré praxe. Vysvětlil, proč nejsou dostatečně současné iniciativy v ČR zaměřené na ženy v managementu. Cílové skupiny zůstávají 3, nicméně žadatel k nim přistupuje jinak než v předchozím projektu. Jedná se o manažerky a manažery, vedení HR firem a veřejnost. Tyto cílové skupiny popisuje, uvádí jejich roli v projektu, motivaci k zapojení a očekávaný přínos projektu pro ně. Potřeby cílových skupin jsou z textu převážně implicitně odvoditelné, nejsou však explicitně systematicky formulovány. HK však oceňuje, že žadatel mezi předchozím a současným podáním kromě další rešerše podkladů realizoval také deset dalších rozhovorů s manažerkami a manažery.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	30,00			Ano
2.1. Cíle a zlepšení; Hodnocena je vhodnost nastavení cílů a potenciální dopad řešení.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	30,00	velmi dobré	Vize žadatele je dobře popsána a umožňuje udělat si konkrétní představu o tom, kam žadatel směřuje i jakou roli má tento projekt při naplňování této vize. Oproti předchozímu podání je nyní konkrétně definován i cíl projektu, který je dobře uchopitelný – ověřit a vytvořit prakticky použitelné nástroje umožňující organizacím rozpoznávat a redukovat předsudky vůči ženskému stylu vedení zakotvené v každodenní manažerské praxi. Toho chce žadatel dosáhnout prostřednictvím otestování modelu změny ve	Ano

									dvou pilotních organizací a návrhu způsobu jeho škálování a přenosu do dalších organizací. Je také zřejmé, jak bude ověřováno naplnění cíle projektu. Klíčové aktivity jsou detailně rozpracovány, obsahově i časově na sebe navazují a tvoří kompaktní a konzistentní celek. Je zřejmé, jak bude každá aktivita probíhat, kdo se jí bude účastnit i co bude jejím výstupem.	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	3,75	15,00		0,00	15,00			Ano
3.1. Efektivita projektu a rozpočet; Hodnoceno je efektivní a hospodárné použití zdrojů s ohledem na plánované a potřebné výstupy projektu.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00	velmi dobré	Celkový rozpočet je srovnatelný s původní žádostí, jeho výše odpovídá rozsahu aktivit i délce realizace. Původně nespecifikovaný 0,5 úvazek lektorů/facilitátorů je v nové žádosti konkretizován – oba lektoři/facilitátoři jsou jmenovitě obsazeni s vlastními úvazky. Pilotní organizace vstupují do projektu bez finančního příspěvku, ale s věcným vkladem – přístupem k HR datům, kapacitou vlastních zaměstnanců v inovačních týmech a prostory pro workshopy, čímž projekt využívá existující zdroje. Pozice PR stratéga a vývojáře digitálních nástrojů jsou v žádosti věcně zdůvodněny, a vzhledem k ambici plošného šíření získané zkušenosti jsou plně hajitelné. Detailní rozpad nákladů po měsících a aktivitách je uveden v příloženém excelovém rozpočtu. Mzdové sazby odpovídají doporučeným hladinám.	Ano
4. Proveditelnost	K	Ano	6,25	25,00		0,00	25,00			Ano
4.1. Způsob zapojení aktérů do vývoje řešení; Hodnocen je aktivní způsob zapojení cílové skupiny do projektu.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00	velmi dobré	Zapojení klíčových aktérů je v nové žádosti výrazně konkrétnější než v původním podání. Obě pilotní organizace vstupují do projektu s vědomím rozsahu spolupráce: poskytují HR data, zajišťují účast manažerek a manažerů v rozhovorech i inovačních týmech, vedení firem v závěru každé organizační fáze rozhoduje, co z ověřených prototypů projde do interních dokumentů. Motivace partnerů je doložena letters of intent. Jmenovitě uvedení experti (gender, HR, leadership) vstupují do projektu od počátku, nikoli až na kulatém stole v závěru projektu, čímž se odstraňuje výtka předchozí HK. Pět testujících organizací v KA5 ověřuje přenositelnost toolkitu do odlišných prostředí. Mediální partner Heroine zajišťuje dosah k širší veřejnosti. Rezervou zůstává, že koordinace souběžné práce ve dvou pilotních organizacích v překrývajících se fázích KA2–KA4 klade vysoké nároky na kapacitu realizačního týmu, přičemž žádost toto riziko přímo nereflektuje. Způsob zjišťování potřeb je metodicky promyšlený: projekt kombinuje analýzu HR dat pilotních firem, hloubkové rozhovory s manažerkami, manažery a HR pracovníky a průběžnou formativní evaluaci, která zachycuje, jak se potřeby a interpretace problému v průběhu projektu vyvíjejí. Mapa aktérů není v žádosti zpracována jako samostatný grafický výstup, nicméně	Ano

									role a motivace klíčových aktérů jsou popsány v textu žádosti i KPZ. U každé skupiny žadatel uvádí, proč je pro projekt klíčová a jaký má přístup ke spolupráci.	
4.2. Kapacity a přístup k řešení; Hodnocen je potenciál žadatele pro realizaci a udržení inovačního řešení.	K	Ano	2,50	10,00		5,00	10,00	velmi dobré	Žadatel předkládá projekt pod hlavičkou organizace, za kterou stojí konzultantská společnost. Sám o sobě proto nemá kapacitu dosáhnout výraznější společenské změny bez zapojení širšího okruhu relevantních partnerů, přestože má dlouholeté zkušenosti s tématem a realizační tým je vhodně odborně sestavený. HK oceňuje, že žadatel projekt oproti předchozímu podání vhodně přerámoval z obecněji pojaté osvěty (navíc silně akcentující téma ženského cyklu) na konkrétní prototypování a ověřování změn ve vybraných organizacích. Projekt tak může přispět k postupnému otevírání tématu, ověřování přístupů v praxi a vytváření předpokladů pro širší společenskou změnu. Ta však bude do budoucna vyžadovat zapojení dalších systémových aktérů. HK oceňuje, že žadatel rozpracoval teorii změny, přestože to výzva nevyžaduje. Ukazuje promyšlenou logiku intervence včetně předpokladů, rizik i mechanismů, kterými má změna vznikat. Silnou stránkou je zejména realistické uchopení pilotního charakteru projektu, participativní způsob práce s organizacemi a důraz na průběžné učení a ověřování založené na designovém rámci Double Diamond. Projekt zároveň smysluplně pracuje s ambicí přenositelnosti a šíření ověřených poznatků do dalších organizací i veřejné debaty. Nad rámec požadavků výzvy žadatel navíc zahrnuje do projektu roli evaluátora, která umožní průběžně vyhodnocovat a upravovat směr projektu tak, aby bylo možné lépe sledovat naplňování stanoveného cíle. Méně zřejmé je, zda žádost zahrnuje vzdělávání samotného týmu v průběhu projektu a jak konkrétně bude tým pracovat s případnými odlišnými názory uvnitř pilotních organizací, kde mohou být postoje vedení a řadových manažerů v napětí.	Ano

## Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor



## Detail hodnocení

**Název projektu** Zefektivnění odborné podpory pro nově příchozí a málo integrované děti do ČR  
**Registrační číslo projektu** CZ.03.03.01/00/23\_057/0007268

### Kód hodnotitele

**Pořadí hodnocení** 3  
**Kolo hodnocení** Hodnocení žádosti o podporu  
**Fáze hodnocení** Věcné hodnocení  
**Datum hodnocení** 29. 5. 2026  
**Status** Vyhověl  
**Soubor kritérií** OPZ+\_VH\_sociální inovace\_ projekt v inkubační fázi  
**Finalizováno** Ano  
**Platný** Ano  
**Výsledek (v bodech)** 63,75  
**Počet hodin**  
**Arbitr** Ne  
**Opravný hodnotitel** Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Projekt stojí na autentické a v ČR unikátní expertíze, žadatel je pravděpodobně jedinou organizací schopnou daný problém systematicky řešit. Absence metodiky diagnostiky bilingvních dětí migrantů je reálná a dobře zdokumentovaná, volba HCD přístupu s designérem služeb jako metodickým garantem je pro vývojový projekt tohoto typu přiměřená. Zároveň ale projekt trpí několika strukturálními slabiny, které v souhrnu snižují jistotu o jeho úspěšné realizaci. Cíl je formulován procesně spíše než výsledkově a řetězec kroků od pilotního ověření na 15 dětech ke změně systémové praxe není přehledně vystavěn. Evaluace je pouze okrajovou součástí projektu. Žadatel ve věci vývoje pedagogicko-psychologického diagnostického nástroje nevykazuje dostatečnou expertízu, plánuje do vývoje zapojit externí odborníky, nicméně klíčový akademický partner pro validaci výsledků není potvrzen a jeho pozdní výběr může ohrozit odbornou věrohodnost výstupů. Koncentrace klíčových rolí na iniciátora projektu a vůdčí postavu organizace je z hlediska řízení rizik slabinou. Celková doba realizace 24 měsíců pro takto komponovaný projekt neskýtá rezervu pro řešení případných komplikací. Projekt je na hranici přijatelnosti, avšak s ohledem na vysokou míru jeho potřebnosti a unikátní přístup žadatele k CS doporučuje HK jeho podpoření.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře. Maximální doporučená výše dotace činí 3 487 400,00 Kč.

### Poznámka k výsledku

## Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	22,50			Ano
1.1. Znalost problému a cílové skupiny a potřebnost nového řešení; Hodnoceno je doložení závažnosti problému, znalost stávajících způsobů řešení, cílové skupiny a jejich potřeb. Z doložených dat vyplývá potřebnost a relevantnost navrženého nového řešení pro CS.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	22,50	dobré	Jádro problému je pojmenováno jasně, přehledně a konkrétně. Jeho příčiny jsou analyzovány na více úrovních – na straně rodin (kulturní vzorce, pracovní vytížení rodičů, izolace dětí), škol (nedostatečná interkulturní kompetence, chybné interpretace chování) i systému (absence adekvátních diagnostických metod), přičemž toto komplexní uchopení příčin je silnou stránkou žádosti. Žadatel vietnamsko-české pole zná z přímé praxe. Od roku 2017 pracuje průměrně se 100 klienty měsíčně, řeší kauzy přímo ve školách a na institucích, do své praxe zavedl interkulturní mediaci. Hloubka terénní zkušenosti je věrohodná a pro vývoj nového řešení cenná. Žadatel má přehled o české praxi (META, ICPraha, NPI, PPP) i zahraniční inspiraci (Finsko, UK, Německo, Portugalsko), kterou získal při studijních návštěvách. Přesvědčivě identifikuje potřebnost svého řešení: zatímco obecná metodika práce se žáky s OMI existuje, systematická diagnostika bilingvních dětí v ČR propracována není, přičemž odborná literatura tuto slabinu potvrzuje. Cílová skupina je vymezena konkrétně (vietnamsky, čínsky a mongolsky mluvící rodiny s dětmi, zejména nově přichozí). Statistické zakotvení je přítomno (61 097 Vietnamců v ČR, ČSÚ 2024), nicméně klíčový odhad, že cca 1/3 rodin naráží na problémy ve vzdělávání dětí, pochází ze zkušenosti žadatele, nikoli z externího výzkumu. Potřeby CS jsou mapovány průběžně (mj. vlastní dotazníková šetření na Facebooku ve vietnamštině), hloubkové rozhovory s pracovníci PPP a zástupcem školy jsou přílohy. Tato zjištění jsou věrohodná, ačkoli strukturovanost jejich prezentace v žádosti má rezervy. Za problematické HK považuje, že projekt bez opory v odborných či analytických zdrojích sdružuje do jedné cílové skupiny děti a rodiny vietnamského, čínského a mongolského původu s odůvodněním, že sdílejí kulturní odlišnost vůči českému prostředí. Nicméně, jde o kulturně, jazykově i historicky velmi odlišné skupiny, jejichž zkušenosti s migrací, rodinné vzorce, vztah	Ano

									ke vzdělávání a jazykové situace dětí se mohou výrazně lišit. Diagnostické nástroje funkční pro bilingvní vietnamsko-české dítě nemusí být přenositelné na dítě čínsko-české nebo mongolsko-české. SEA-I přitom staví svou odbornost primárně na vietnamském prostředí – a tuto specializaci deklaruje i v žádosti. Agregace tří odlišných skupin pod sdílenou kategorií „asijsko-evropské“ kulturní odlišnosti tak může vést k přecenění záběru výstupů projektu, zejména pokud jde o ambici vytvořit obecně přenositelnou metodiku. Žadatel toto vysvětlil v rámci osobní účasti na hodnotící komisi.	
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	15,00			Ano
2.1. Cíle a zlepšení; Hodnocena je vhodnost nastavení cílů a potenciální dopad řešení.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	15,00	dostatečné	Cíl projektu je formulován přiměřeně – žadatel otevřeně přiznává, že nemůže předem určit, jaká konkrétní řešení vzniknou, a nechává prostor pro iterativní vývoj. Zároveň však cíl popisuje spíše proces než změnu, dominuje orientace na výstupy (metodika, nástroje) nad orientací na výsledky u cílové skupiny. Teorie změny je přiložena jako samostatný dokument a logicky propojuje výzkum, spolupovbu, prototypování a vyhodnocení. Výchozí hypotéza je věcně oprávněná a v souladu s evidencí o účinnosti participativních přístupů. Krátkodobé, střednědobé i dlouhodobé výsledky jsou pojmenovány. Předpoklady jsou uvedeny, ačkoli jejich analýza je schematická – například předpoklad, že rodiče jsou schopni změnit přístup při správné podpoře, je klíčový, ale projekt neříká, jak bude s případnou neochotou pracovat. Logická sekvence KA3 (mapování potřeb) – KA4 (tvorba a testování prototypů) – KA5 (vyhodnocení realizovatelnosti) je na obecné úrovni smysluplná a odpovídá HCD přístupu. Avšak časová struktura KA je matoucí: KA1 i KA2 běží celých 24 měsíců, KA4 běží 18 měsíců, což jsou tři klíčové aktivity s masivním překryvem. Hranice mezi KA1 (provozní a koordinační zázemí) a KA2 (spolupovba s aktéry) není jasná. Posun od prototypů přes metodiku až k systémové změně v přístupu škol a institucí je v daném časovém horizontu těžko dosažitelný a žádost ho neargumentuje dostatečně – cesta od pilotního ověření na 15 dětech ke změně praxe v širším systému zůstává nevyjasněná. Očekávané změny u cílové skupiny jsou v žádosti sympaticky a empaticky formulovány jako výroky z pohledu dětí, avšak zároveň tím méně měřitelné.	Ano
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	3,75	15,00		0,00	11,25			Ano
3.1. Efektivita projektu a rozpočet; Hodnoceno je efektivní a hospodárné použití zdrojů s ohledem na plánované a potřebné výstupy projektu.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	11,25	dobré	Celkový rozpočet je v zásadě přiměřený délce trvání projektu, obsahu KA i povaze a množství výstupů. KA1 i KA2 probíhají po celých 24 měsíců, přičemž personální náklady na klíčové pozice (Manažer, Koordinátor) jsou rozloženy průběžně napříč všemi KA.	Ano

									Toto uspořádání sice odpovídá předpokládané povaze koordinační práce, ale ztěžuje jasné přiřazení výdajů k výstupům jednotlivých aktivit. Pozice výzkumného pracovníka (50 hodin, 14 000 Kč) je v nepoměru s výzkumnou ambicí projektu – KA3 plánuje sběr dat od 60 osob, kazuistické studie a analýzu – a kapacita na tuto práci vypadá výrazně podhodnoceně. Podobně evaluátor (120 hodin celkem, 48 000 Kč, vše soustředěno do KA1 a KA5) neodpovídá roli průběžného metodického partnera, kterou by iterativní v HCD založený projekt potřeboval. Jednotkové ceny jsou v souladu s doporučenými hladinami, hodinové sazby na DPP a DPČ jsou přiměřené.	
4. Proveditelnost	K	Ano	6,25	25,00		0,00	15,00			Ano
4.1. Způsob zapojení aktérů do vývoje řešení; Hodnocen je aktivní způsob zapojení cílové skupiny do projektu.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	7,50	dostatečné	Žadatel je pravděpodobně jedinou organizací v ČR, který má systematický přístup k česko-vietnamskému poli ve vzdělávání, pracuje průměrně se 100 klienty měsíčně, komunikuje s vietnamskými rodinami v jejich jazyce a má dlouhodobé vztahy s klíčovými institucemi. Přístup k cílové skupině je proto věrohodný a nezpochybnitelný. Klíčoví aktéři jsou jmenovitě identifikováni: tři pilotní školy, OSPOD Praha 12, vietnamská rodičovská komunita Lam Cha Me a vietnamský psychiatr. Jejich zapojení je popsáno jako předjednané, chybí však formální doložení závazku. Tvorba mapy aktérů a empatických map je plánována až v KA2, nikoli předem – to je pro vývojový projekt akceptovatelné, ale zvyšuje nejistotu o skutečné připravenosti sítě na zahájení. Klíčovým nepotvrzeným článkem zůstává akademická nebo výzkumná instituce pro odbornou validaci výsledků – projekt plánuje výběr odložit na pozdější fázi, přičemž pojmenovává více možností (FFUK, Asociace klinických psychologů, Sociologický ústav AV), ale bez závazku žádné z nich.	Ano
4.2. Kapacity a přístup k řešení; Hodnocen je potenciál žadatele pro realizaci a udržení inovačního řešení.	K	Ano	2,50	10,00		5,00	7,50	dobré	Žadatel má reálnou možnost v dané oblasti něco změnit – vykazuje terénní přítomnost, interkulturní kompetenci a odborné zázemí, které nikdo jiný v této specifické oblasti v ČR nenabízí. Projekt důvěryhodně hledá nové řešení: metodika diagnostiky bilingvních dětí v ČR neexistuje a žadatel to dokládá výpověďmi odborníků z PPP. Metodologická opora v podobě designéra služeb s týdenní součinností s manažerem projektu je silnou stránkou. Odborní garanti pokrývají potřebnou multidisciplinární šíři (psycholog, speciální pedagog, etoped, psychiatr, sociolog). Slabinou je koncentrace klíčových rolí na jednu osobu – Jiří Kocourek je statutárním zástupcem organizace, iniciátorem projektu a pravděpodobně i manažerem. Projekt nemá jasné odděleného interního lídra schopného projekt zastoupit a řídit nezávisle na	Ano

									zakladateli. Fluktuace týmu (10–40 zaměstnanců dle období) naznačuje, že kapacity organizace nejsou stabilní, a žádost tuto proměnlivost nevysvětluje. Evaluátor je do projektu zapojen pouze okrajově – v prvních třech měsících nastavuje kritéria a v posledních třech provádí závěrečné hodnocení, formativní evaluace průběhu projektu fakticky chybí, přestože iterativní HCD přístup průběžnou reflexi výslovně vyžaduje. Vzdělávání týmu je zmíněno pouze rámcově v KA1 (sjednocení porozumění terminologii), nikoli jako systematická součást projektu. Vzhledem k tomu, že projekt kombinuje náročnou výzkumnou fázi, iterativní vývoj prototypů a jejich pilotní ověření ve třech školách, přičemž výběr akademického partnera pro validaci je odložen na průběh projektu a budování důvěry s vietnamskými rodinami je ze své podstaty dlouhodobý proces, jeví se celková doba realizace 24 měsíců jako těsná.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

## Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor
----------------------------	-------------------------	--------