



ZÁPIS

z jednání hodnotící komise pro výzvu č. 03_24_070 Operačního programu
Zaměstnanost plus

Datum jednání	24.10.2025
Čas jednání (od – do)	10:00 – 12:30, 13:45 – 16:30
Místo jednání	Kartouzská 4, Praha 5, místnost 31
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.03.03.01/00/24_070/0006341	Ambasadoři digitální inkluze	77,50 / Vyhověl	Pro: 5 Proti: 0 Zdržel se: 0 Nepřítomen: 1
2.	CZ.03.03.01/00/24_070/0006273	Datově podložené politiky pro společenství obcí	52,50 / Vyhověl	Pro: 4 Proti: 0 Zdržel se: 1 Nepřítomen: 1

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:

Tajemník hodnoticí komise	
Datum	24.10.2025
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

Předseda / místopředseda hodnoticí komise	
Datum	24.10.2025
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

Detail hodnocení

Název projektu	Ambasadoři digitální inkluze
Registrační číslo projektu	CZ.03.03.01/00/24_070/0006341

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	3
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	24. 10. 2025
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_sociální inovace_ projekt v inkubační fázi
Finalizováno	Ano
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	77,50
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt přináší prakticky ukotvený pokus o překonávání propasti mezi digitálními technologiemi a každodenní praxí sociálních služeb. Prokazuje dobrou znalost problému i cílové skupiny a přináší promyšlený, participativní model přenosu kompetencí prostřednictvím ambasadorů. Silnou stránkou je kvalita týmu, zkušenost z pilotu, metodická návaznost na praxi. Projekt je přiměřeně rozpočtovaný, efektivní a dobře strukturovaný. Slabinou je omezená kapacita sektoru sociálních služeb nést dlouhodobě roli ambasadorů a určité přetížení klíčových rolí v týmu. Chybí širší zapojení potenciálních systémových partnerů. Přestože účinnost metody je zatím doložena spíše deskriptivně, projekt vykazuje vysoký inovační potenciál a schopnost přenášet poznatky do praxe i mezioborového prostředí.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře. Maximální doporučená výše dotace činí 1 499 778,00 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	Projekt staví na silném a aktuálním tématu – digitální inkluzi v sociálních službách – a popisuje ho s neobvykle dobrou znalostí kontextu. Nezůstává u klišé typu „senioři neumějí s počítačem“, ale přesně vystihuje, že digitální propast je strukturální, ne individuální problém. Žadatel dokazuje, že umí pojmenovat reálný paradox doby: digitální stát bez digitálně zdatných průvodců. Silnou stránkou textu je, že se neopírá jen o pocit „něco s tím musíme dělat“, ale i o data a o konkrétní zkušenost z pilotu. Na druhou stranu, volba cílové skupiny je sice logická, ale zároveň ambivalentní. Žadatel míří na pracovníky sociálních služeb, ne na klienty. To je odvážné, systémově smysluplné, ale nese to i otázky: Mají tyto pracovníci skutečně kapacitu převzít roli „ambasadorů digitální inkluze“? (bez ohledu na formální kapacity ve formě DPP mimo běžnou pracovní dobu). Není to od nich v této době (fluktuace, přetížení, personální krize) trochu jako chtít, aby kapitán unavené lodi ještě zároveň představoval přístav? Žadatel rizika nezamlčuje – sám uvádí, že časová náročnost a zahlcení pracovníků jsou problém, a proto zavádí finanční motivaci. Ale otázkou zůstává, jestli je problém v motivaci, nebo ve struktuře práce. Sociální pracovníci často zvládají agendu, dávky, komunikaci s úřady, doprovázení, zápisy do systému IS, a nyní k tomu přibývá téma, které je sice zásadní, ale v praxi se k němu většina z nich dostává jen tehdy, když to situace klienta vyžaduje. Je proto na místě se ptát, zda ambasadorství jako model je v kontextu sociálních služeb dlouhodobě udržitelné a prioritně nosné. Sociální práce má mnoho urgentních oblastí – závislosti, násilí, bydlení, péče o děti, duševní zdraví – a téma digitálních kompetencí se do nich spíše prolíná, než že by tvořilo samostatnou osu. Jinými slovy, digitální inkluze je „příčný vítr“, ne hlavní proud. Ambasadorský model se však staví jako struktura sama o sobě. To může být funkční pro pilot, ale těžko představitelné jako mainstreamový mechanismus, který by měl udržitelnost bez další výrazné podpory. Z	Ano

									hlediska znalosti problému projekt jasně ukazuje, že tým rozumí prostředí sociálních služeb (odkazuje na vlastní zkušenosti a pilot a obdobné projekty Reconnect a Digin Europe; Digitální odysea, Moudrá sovička), i když neobsahuje srovnání (kvantifikovatelné) účinnosti metody s jinými přístupy doma a v zahraničí a zdůvodnění, proč tyto projekty nestačí. Zároveň se ale zdá, že reflexe systémové kapacity – tedy jak reálně a dlouhodobě může sektor tento přístup nést – je v projektu spíše okrajová.	
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	22,50			Ano
2.1. Cíle a zlepšení; Hodnocena je vhodnost nastavení cílů a potenciální dopad řešení.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	22,50	dobré	Cíle projektu jsou v textu popsány srozumitelně a vzájemně propojeně – mají jasnou logiku od pilotu ke škálování, od jednotlivce k týmu, od týmu k organizaci. Z hlediska vnitřní logiky by se dalo říct, že cíle a aktivity spolu „mluví stejným jazykem“. Cíl není formální, ale skutečně směřuje k řešení identifikovaného problému. Co však chybí, je větší ambice ve vyhodnocení dopadu, chybí rámec pro vyhodnocení účinnosti. Projekt deklaruje vznik poměrně vysokého množství případových studií, analýzu a závěrečný report – ale to je spíš kvalitativní dokumentace než skutečné měření zlepšení. V inkubační fázi to lze akceptovat, nicméně pokud má být cílem zlepšení oproti stávajícímu stavu, chybí konkrétní ukazatele, které by doložily, že se pracovníci opravdu posunuli (např. v počtu situací, kdy pomáhají klientům digitálně jednat, v míře sebejistoty, v zachování dovedností po 3 měsících atp.). Z hlediska zlepšení přináší projekt i systémovou kvalitu: propojuje metodiku, praxi a komunitu. Zlepšení tedy neleží jen na úrovni jednotlivce, ale i struktury – vytváří se síť nositelů změny, která má udržet téma živé i po skončení projektu. To je dobrá zpráva. Méně už to, že tato síť stojí na devíti lidech z devíti organizací, což je spíše pilotní test než „rozšířená praxe“. Pokud se má projekt prezentovat jako šíření, pak je to spíše šíření v laboratorních podmínkách. U aktivity KA1 není specifikováno, kromě již vymezených organizací, jaké další chce oslovit, případně jak. Přesah na koncového uživatele je uveden spíše deklarativně nebo deskriptivně, ale výsledný efekt je srozumitelný (i když obtížně měřitelný). HK pozitivně hodnotí vizualizaci postupu.	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	Žadatel předkládá poměrně kompaktní a přehledný rozpočet. Přestože trvání projektu je jenom poloviční oproti maximální možné délce, pohybuje se na horním limitu možné finanční částky. I odměňování je nastaveno na horních hranicích, je zdůvodněno specifickými znalostmi pro dané role a pohybuje se v rámci obvyklých mezd. I tak lze konstatovat, že se nejedná o přestřelený	Ano

									plán s armádou expertů, ale o úsporně rozloženou sestavu rolí, které odpovídají záměru inkubační fáze a celkové náklady 1,49 mil. Kč jsou na sedm měsíců a 27 zapojených pracovníků včetně analytické části realistické a spíše střídme. Struktura rozpočtu odpovídá záměru předkládaného projektu. I u lektorských a metodických pozic jsou sazby v horní hranici obvyklých tarifů, ale vzhledem k expertní povaze rolí a krátké době trvání projektu to působí obhajitelně. Žadatel argumentuje odborností i potřebou udržet kvalitu, což dává smysl – v inkubační fázi se testuje kvalita, ne kvantita. Otázkou zůstává, zda nastavená personální kapacita odpovídá plánované šíři záběru. Jeden hlavní expert na řízení ambadorských projektů (0,7 úvazku) je reálně páteř celého procesu – a z popisu vyplývá, že bude koordinovat devět organizací, ambadorsy, kolegy, metodika i administrativu. To je úctyhodný multitasking a trochu riskantní koncentrace odpovědnosti. Lehkou nedůvěru z hlediska efektivity a účelnosti vyvolávají položky jako „upomínkové předměty“ (100 000 Kč) či „videoobsah a propagace“ (140 000 Kč). Zapojení interních zdrojů je indikováno omezeně, primárně jde o již vytvořenou příručku. V rámci osobní prezentace žadatel zdůvodnil odlišnosti od jiného projektu financovaného z OPZ+, způsob pojetí realizačního týmu a výši odměn.	
4. Proveditelnost	K	Ano	6,25	25,00		0,00	21,25			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	11,25	dobré	Na první pohled si HK všimá, že koncept vznikl zdola, z reálné potřeby, ne od stolu. I když žádost explicitně vymezuje jenom menší okruh stakeholderů, některé zmiňuje jenom okrajově nebo vůbec (odborné asociace, ministerstva), v pilotní fázi už žadatel spolupracoval s pracovníky z různých typů služeb (terénní, pobytové, nízkoprahové), s Agenturou pro sociální začleňování i s komunitou Česko.Digital. To je solidní mix aktérů, který dokládá, že projekt nestojí na jedné bublině, ale skutečně propojuje světy – technologický, sociální i metodický. Navíc struktura ambadorského modelu sama o sobě stojí na zapojení aktérů. Pracovníci sociálních služeb nejsou pouze „příjemci školení“, ale přímými spoluautory výstupů. HK se pouze obává, že způsob zapojení má i svou slabinu: vnitřní homogennost. Všichni aktéři pocházejí ze stejného typu prostředí – ze sociálních služeb, případně z institucí, které je metodicky podporují. Chybí tu výraznější hlas zvenku – například samosprávy, případně samotných klientů, kterým jsou digitální kompetence určeny. Žadatel sice pracuje s jejich „obrazem“ prostřednictvím případových studií, ale klienti sami nejsou zapojeni jako přímí účastníci vývoje. Ve výsledku vzniká tak určitá asymetrie:	Ano

									aktéři mluví o klientech, ne s klienty. HK si zároveň všímá, že z metodického pohledu je proces nastavený dobře – ambasadoři testují, metodik analyzuje, garant reviduje. Každá fáze má svůj mechanismus zpětné vazby, což vytváří dojem velmi dobře uzavřeného a promyšleného cyklu. Otázkou ovšem je, zda se tento cyklus neotáčí trochu příliš uvnitř realizačního týmu. Pokud se participace zastaví u ambasadorů, riskuje žadatel, že všichni si potvrzují, že přístup funguje, ale chybí konfrontace s jinou realitou. HK ovšem výrazně oceňuje, že žadatel chápe participaci jako spolupráci, ne konzultaci. Z pohledu výzvy je zapojení aktérů dostatečně prokázané, autentické a logicky vystavěné. Z pohledu dlouhodobé proveditelnosti by ale stálo za to víc zapojit také ty, kdo mají vliv na případnou implementaci v systému – vedoucí služeb, kraje, MPSV, profesní komory apod. Chybí také zapojení vzdělávacího segmentu, zejména VŠ, které připravují pracovníky v sociálních službách (a sociální práci). Zahrnutí studentů již do testování umožní zvýšit připravenost a případnou rychlejší akceptaci nového způsobu práce v kontextu odstraňování digitální propasti.	
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, který působí jako dobře promyšlený celek, který stojí na kombinaci lidí z praxe a digitálního světa – a to je jeho hlavní síla. Žadatel má v týmu zkušené sociální pracovníce, které rozumí terénu, i odborníky s digitálním know-how, kteří přinášejí přesah a novou perspektivu. Z příložených kapacit je patrné, že lidé za projektem nejsou „náhodní nadšenci“, ale už mají za sebou pilot, evaluaci a reálnou práci s více než tisícovkou pracovníků sociálních služeb. Tým působí soudržně a s jasně vymezenými rolemi. Z formálního hlediska tak projekt splňuje podmínku odborné i realizační kapacity bez výhrad. Přístup žadatele je navíc konzistentní s filozofií výzvy – testovat, adaptovat, šířit. Vidět je důraz na učení v praxi, participaci a sdílení. Tým staví na tom, co v pilotní fázi fungovalo, a nebojí se přiznat, že některé věci (např. udržení motivace pracovníků nebo pomalejší tempo změny) představují riziko. Na druhou stranu, při bližším pohledu je znát určitá personální asymetrie. Celý projekt de facto stojí na několika klíčových osobách – především na expertovi na řízení ambadorských projektů (0,7 úvazku) a metodikovi. Pokud by došlo k jejich výpadku, není zřejmé, jak by se proces udržel. Žadatel je sice malá organizace, ale s ambicí působit napříč pěti kraji; to vyžaduje robustnější organizační zázemí, než jaké je v současné chvíli popsáno. Z dokumentu Odborné kapacity je zřejmé, že většina lidí spolupracuje na DPP a bez stabilní základny. V inkubační fázi to není	Ano

									problém, ale pro fázi šíření to představuje slabé místo. Projekt sice deklaruje „metodickou oporu“ a „pravidelná setkání“, ale chybí jasný rámec, jak bude zajištěna kontinuita a evaluace procesu. Očekávaný výstup – jedna metodika a jeden report – stojí na poměrně úzké kapacitě lidí, kteří budou zároveň školit, řídit a vyhodnocovat. Ke zvážení je diseminace řešení s využitím jiných formálních a neformálních platforem a grémií, které již existují nebo mohou vznikát (např. v rámci řešení jiných projektů).	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor

Detail hodnocení

Název projektu	Ambasadoři digitální inkluze
Registrační číslo projektu	CZ.03.03.01/00/24_070/0006341

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	3
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	24. 10. 2025
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_sociální inovace_ projekt v inkubační fázi
Finalizováno	Ano
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	77,50
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt přináší prakticky ukotvený pokus o překonávání propasti mezi digitálními technologiemi a každodenní praxí sociálních služeb. Prokazuje dobrou znalost problému i cílové skupiny a přináší promyšlený, participativní model přenosu kompetencí prostřednictvím ambasadorů. Silnou stránkou je kvalita týmu, zkušenost z pilotu, metodická návaznost na praxi. Projekt je přiměřeně rozpočtovaný, efektivní a dobře strukturovaný. Slabinou je omezená kapacita sektoru sociálních služeb nést dlouhodobě roli ambasadorů a určité přetížení klíčových rolí v týmu. Chybí širší zapojení potenciálních systémových partnerů. Přestože účinnost metody je zatím doložena spíše deskriptivně, projekt vykazuje vysoký inovační potenciál a schopnost přenášet poznatky do praxe i mezioborového prostředí.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře. Maximální doporučená výše dotace činí 1 499 778,00 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	Projekt staví na silném a aktuálním tématu – digitální inkluzi v sociálních službách – a popisuje ho s neobvykle dobrou znalostí kontextu. Nezůstává u klišé typu „senioři neumějí s počítačem“, ale přesně vystihuje, že digitální propast je strukturální, ne individuální problém. Žadatel dokazuje, že umí pojmenovat reálný paradox doby: digitální stát bez digitálně zdatných průvodců. Silnou stránkou textu je, že se neopírá jen o pocit „něco s tím musíme dělat“, ale i o data a o konkrétní zkušenost z pilotu. Na druhou stranu, volba cílové skupiny je sice logická, ale zároveň ambivalentní. Žadatel míří na pracovníky sociálních služeb, ne na klienty. To je odvážné, systémově smysluplné, ale nese to i otázky: Mají tyto pracovníci skutečně kapacitu převzít roli „ambasadorů digitální inkluze“? (bez ohledu na formální kapacity ve formě DPP mimo běžnou pracovní dobu). Není to od nich v této době (fluktuace, přetížení, personální krize) trochu jako chtít, aby kapitán unavené lodi ještě zároveň představoval přístav? Žadatel rizika nezamlčuje – sám uvádí, že časová náročnost a zahlcení pracovníků jsou problém, a proto zavádí finanční motivaci. Ale otázkou zůstává, jestli je problém v motivaci, nebo ve struktuře práce. Sociální pracovníci často zvládají agendu, dávky, komunikaci s úřady, doprovázení, zápisy do systému IS, a nyní k tomu přibývá téma, které je sice zásadní, ale v praxi se k němu většina z nich dostává jen tehdy, když to situace klienta vyžaduje. Je proto na místě se ptát, zda ambasadorství jako model je v kontextu sociálních služeb dlouhodobě udržitelné a prioritně nosné. Sociální práce má mnoho urgentních oblastí – závislosti, násilí, bydlení, péče o děti, duševní zdraví – a téma digitálních kompetencí se do nich spíše prolíná, než že by tvořilo samostatnou osu. Jinými slovy, digitální inkluze je „příčný vítr“, ne hlavní proud. Ambasadorský model se však staví jako struktura sama o sobě. To může být funkční pro pilot, ale těžko představitelné jako mainstreamový mechanismus, který by měl udržitelnost bez další výrazné podpory. Z	Ano

									hlediska znalosti problému projekt jasně ukazuje, že tým rozumí prostředí sociálních služeb (odkazuje na vlastní zkušenosti a pilot a obdobné projekty Reconnect a Digin Europe; Digitální odysea, Moudrá sovička), i když neobsahuje srovnání (kvantifikovatelné) účinnosti metody s jinými přístupy doma a v zahraničí a zdůvodnění, proč tyto projekty nestačí. Zároveň se ale zdá, že reflexe systémové kapacity – tedy jak reálně a dlouhodobě může sektor tento přístup nést – je v projektu spíše okrajová.	
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	22,50			Ano
2.1. Cíle a zlepšení; Hodnocena je vhodnost nastavení cílů a potenciální dopad řešení.	K	Ano	7,50	30,00		15,00	22,50	dobré	Cíle projektu jsou v textu popsány srozumitelně a vzájemně propojeně – mají jasnou logiku od pilotu ke škálování, od jednotlivce k týmu, od týmu k organizaci. Z hlediska vnitřní logiky by se dalo říct, že cíle a aktivity spolu „mluví stejným jazykem“. Cíl není formální, ale skutečně směřuje k řešení identifikovaného problému. Co však chybí, je větší ambice ve vyhodnocení dopadu, chybí rámec pro vyhodnocení účinnosti. Projekt deklaruje vznik poměrně vysokého množství případových studií, analýzu a závěrečný report – ale to je spíš kvalitativní dokumentace než skutečné měření zlepšení. V inkubační fázi to lze akceptovat, nicméně pokud má být cílem zlepšení oproti stávajícímu stavu, chybí konkrétní ukazatele, které by doložily, že se pracovníci opravdu posunuli (např. v počtu situací, kdy pomáhají klientům digitálně jednat, v míře sebejistoty, v zachování dovedností po 3 měsících atp.). Z hlediska zlepšení přináší projekt i systémovou kvalitu: propojuje metodiku, praxi a komunitu. Zlepšení tedy neleží jen na úrovni jednotlivce, ale i struktury – vytváří se síť nositelů změny, která má udržet téma živé i po skončení projektu. To je dobrá zpráva. Méně už to, že tato síť stojí na devíti lidech z devíti organizací, což je spíše pilotní test než „rozšířená praxe“. Pokud se má projekt prezentovat jako šíření, pak je to spíše šíření v laboratorních podmínkách. U aktivity KA1 není specifikováno, kromě již vymezených organizací, jaké další chce oslovit, případně jak. Přesah na koncového uživatele je uveden spíše deklarativně nebo deskriptivně, ale výsledný efekt je srozumitelný (i když obtížně měřitelný). HK pozitivně hodnotí vizualizaci postupu.	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	Žadatel předkládá poměrně kompaktní a přehledný rozpočet. Přestože trvání projektu je jenom poloviční oproti maximální možné délce, pohybuje se na horním limitu možné finanční částky. I odměňování je nastaveno na horních hranicích, je zdůvodněno specifickými znalostmi pro dané role a pohybuje se v rámci obvyklých mezd. I tak lze konstatovat, že se nejedná o přestřelený	Ano

									plán s armádou expertů, ale o úsporně rozloženou sestavu rolí, které odpovídají záměru inkubační fáze a celkové náklady 1,49 mil. Kč jsou na sedm měsíců a 27 zapojených pracovníků včetně analytické části realistické a spíše střídme. Struktura rozpočtu odpovídá záměru předkládaného projektu. I u lektorských a metodických pozic jsou sazby v horní hranici obvyklých tarifů, ale vzhledem k expertní povaze rolí a krátké době trvání projektu to působí obhajitelně. Žadatel argumentuje odborností i potřebou udržet kvalitu, což dává smysl – v inkubační fázi se testuje kvalita, ne kvantita. Otázkou zůstává, zda nastavená personální kapacita odpovídá plánované šíři záběru. Jeden hlavní expert na řízení ambadorských projektů (0,7 úvazku) je reálně páteř celého procesu – a z popisu vyplývá, že bude koordinovat devět organizací, ambadorsy, kolegy, metodika i administrativu. To je úctyhodný multitasking a trochu riskantní koncentrace odpovědnosti. Lehkou nedůvěru z hlediska efektivity a účelnosti vyvolávají položky jako „upomínkové předměty“ (100 000 Kč) či „videoobsah a propagace“ (140 000 Kč). Zapojení interních zdrojů je indikováno omezeně, primárně jde o již vytvořenou příručku. V rámci osobní prezentace žadatel zdůvodnil odlišnosti od jiného projektu financovaného z OPZ+, způsob pojetí realizačního týmu a výši odměn.	
4. Proveditelnost	K	Ano	6,25	25,00		0,00	21,25			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	11,25	dobré	Na první pohled si HK všimá, že koncept vznikl zdola, z reálné potřeby, ne od stolu. I když žádost explicitně vymezuje jenom menší okruh stakeholderů, některé zmiňuje jenom okrajově nebo vůbec (odborné asociace, ministerstva), v pilotní fázi už žadatel spolupracoval s pracovníky z různých typů služeb (terénní, pobytové, nízkoprahové), s Agenturou pro sociální začleňování i s komunitou Česko.Digital. To je solidní mix aktérů, který dokládá, že projekt nestojí na jedné bublině, ale skutečně propojuje světy – technologický, sociální i metodický. Navíc struktura ambadorského modelu sama o sobě stojí na zapojení aktérů. Pracovníci sociálních služeb nejsou pouze „příjemci školení“, ale přímými spoluautory výstupů. HK se pouze obává, že způsob zapojení má i svou slabinu: vnitřní homogennost. Všichni aktéři pocházejí ze stejného typu prostředí – ze sociálních služeb, případně z institucí, které je metodicky podporují. Chybí tu výraznější hlas zvenku – například samosprávy, případně samotných klientů, kterým jsou digitální kompetence určeny. Žadatel sice pracuje s jejich „obrazem“ prostřednictvím případových studií, ale klienti sami nejsou zapojeni jako přímí účastníci vývoje. Ve výsledku vzniká tak určitá asymetrie:	Ano

									aktéři mluví o klientech, ne s klienty. HK si zároveň všímá, že z metodického pohledu je proces nastavený dobře – ambasadoři testují, metodik analyzuje, garant reviduje. Každá fáze má svůj mechanismus zpětné vazby, což vytváří dojem velmi dobře uzavřeného a promyšleného cyklu. Otázkou ovšem je, zda se tento cyklus neotáčí trochu příliš uvnitř realizačního týmu. Pokud se participace zastaví u ambasadorů, riskuje žadatel, že všichni si potvrzují, že přístup funguje, ale chybí konfrontace s jinou realitou. HK ovšem výrazně oceňuje, že žadatel chápe participaci jako spolupráci, ne konzultaci. Z pohledu výzvy je zapojení aktérů dostatečně prokázané, autentické a logicky vystavěné. Z pohledu dlouhodobé proveditelnosti by ale stálo za to víc zapojit také ty, kdo mají vliv na případnou implementaci v systému – vedoucí služeb, kraje, MPSV, profesní komory apod. Chybí také zapojení vzdělávacího segmentu, zejména VŠ, které připravují pracovníky v sociálních službách (a sociální práci). Zahrnutí studentů již do testování umožní zvýšit připravenost a případnou rychlejší akceptaci nového způsobu práce v kontextu odstraňování digitální propasti.	
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, který působí jako dobře promyšlený celek, který stojí na kombinaci lidí z praxe a digitálního světa – a to je jeho hlavní síla. Žadatel má v týmu zkušené sociální pracovníce, které rozumí terénu, i odborníky s digitálním know-how, kteří přinášejí přesah a novou perspektivu. Z příložených kapacit je patrné, že lidé za projektem nejsou „náhodní nadšenci“, ale už mají za sebou pilot, evaluaci a reálnou práci s více než tisícovkou pracovníků sociálních služeb. Tým působí soudržně a s jasně vymezenými rolemi. Z formálního hlediska tak projekt splňuje podmínku odborné i realizační kapacity bez výhrad. Přístup žadatele je navíc konzistentní s filozofií výzvy – testovat, adaptovat, šířit. Vidět je důraz na učení v praxi, participaci a sdílení. Tým staví na tom, co v pilotní fázi fungovalo, a nebojí se přiznat, že některé věci (např. udržení motivace pracovníků nebo pomalejší tempo změny) představují riziko. Na druhou stranu, při bližším pohledu je znát určitá personální asymetrie. Celý projekt de facto stojí na několika klíčových osobách – především na expertovi na řízení ambadorských projektů (0,7 úvazku) a metodikovi. Pokud by došlo k jejich výpadku, není zřejmé, jak by se proces udržel. Žadatel je sice malá organizace, ale s ambicí působit napříč pěti kraji; to vyžaduje robustnější organizační zázemí, než jaké je v současné chvíli popsáno. Z dokumentu Odborné kapacity je zřejmé, že většina lidí spolupracuje na DPP a bez stabilní základny. V inkubační fázi to není	Ano

									problém, ale pro fázi šíření to představuje slabé místo. Projekt sice deklaruje „metodickou oporu“ a „pravidelná setkání“, ale chybí jasný rámec, jak bude zajištěna kontinuita a evaluace procesu. Očekávaný výstup – jedna metodika a jeden report – stojí na poměrně úzké kapacitě lidí, kteří budou zároveň školit, řídit a vyhodnocovat. Ke zvážení je diseminace řešení s využitím jiných formálních a neformálních platforem a grémií, které již existují nebo mohou vznikát (např. v rámci řešení jiných projektů).	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Přílohy posudku

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