



Spolufinancováno  
Evropskou unií

Jak Dál?  
průvodce rodin na cestě změnou



Metodika

ZAVÁDĚNÍ

Peer podpory

PRO RODIČE A DĚTI

V OBDOBÍ ROZVODU

V posledních letech se v oblasti práce s ohroženými rodinami a dětmi posiluje význam **multidisciplinární spolupráce**, která reaguje na složitost situace klienta prostřednictvím propojení více odborných pohledů. Do těchto týmů se stále častěji zapojují také **peer konzultanti** – lidé s vlastní zkušeností, kteří používají svůj osobní příběh a zkušenosti k podpoře druhých. Peer přístup, původně rozvíjený především v oblasti duševního zdraví (Mead et al., 2001), se ukazuje jako významný nástroj také v kontextu práce s rodinami, neboť přináší autenticitu, důvěru a porozumění založené na sdílené zkušenosti (Černá, 2018, Janotová, Zeman, 2021).

Tato metodika má za cíl provést čtenáře základními principy peer podpory, představit roli peer konzultanta a pojmenovat přínosy i limity jeho zapojení do týmové spolupráce. Text vychází z odborných zdrojů a zároveň shrnuje dobrou praxi zavedenou organizací *Jak Dál?*, nabízí praktické informace k výběru, přijetí a zaškolení peer pracovníka do týmu.

Metodika je určena především odborníkům pracujícím s rodinami s dětmi v situaci rozvodu či rozchodu, kteří uvažují o zapojení peer podpory do své praxe, případně ji již realizují a hledají oporu pro její další rozvoj.

# OBSAH

1. Kdo je peer konzultant .....	5
2. V čem spočívá přínos zapojení peera .....	8
3. Jak funguje peer podpora ve světě .....	12
4. Dobrá praxe v České republice .....	16
5. Výběr a přijetí peer konzultanta do týmu.....	23
6. Zakotvení peera v organizaci.....	28
7. Systém podpory peera v rámci jeho pracovní činnosti.....	32
8. Hodnoty organizace a zapojení peer konzultantů do jejich utváření .....	35
9. Právní rámec a zařazení peer konzultanta do sociálních služeb.....	35
10. Závěr – Smysl a budoucnost role peera v situaci rozvodu .....	35



# KDO JE PEER KONZULTANT

Slovo peer [pí:r] je převzato z anglického jazyka. Jeho překlad do češtiny není jednotný, ale nejčastěji se využívá slovo *vrstevník*. Dále lze tento pojem definovat ve smyslu označení osob, které sdílí stejné charakteristiky. Může to být člověk, který je druhému blízký například věkem, sociálním postavením, zaměstnáním, zdravotním stavem, zájmy či životním postojem, a který má z důvodu této podobnosti schopnost jej ovlivňovat v jeho názorech a postojích.

Peer konzultanti jsou lidé, kteří si prošli náročnou životní situací, zvládli ji a jsou schopni o ní hovořit. Sdílení vlastní zkušenosti s lidmi v podobné situaci jim dává smysl a pro mnohé z nich může být zároveň i součástí jejich vlastní podpůrné či terapeutické cesty. Prostřednictvím svého příběhu klientovi poskytují naději, motivaci, podporu a také zpětnou vazbu.

Aby peer konzultant mohl svou zkušenost využívat k podpoře druhých, je nezbytné, aby nejprve prošel fází zotavení. To lze přitom chápat ve dvou rovinách – jako **klinické**, tedy zlepšování psychického stavu, a **osobní**, které spočívá v hledání způsobů, jak se vyrovnávat s náročnými situacemi a dávat jim smysl (například i prostřednictvím sdílení vlastního příběhu). Právě osobní zotavení je v konceptu peer konzultantství klíčové.

Peer není „dobrovolník navíc“, ale zastává specifickou profesní roli s vlastními kompetencemi, etickým rámcem a supervizní oporou. Peer konzultant je zpravidla součástí multidisciplinárních týmů, které jsou složeny z různých specializovaných odborníků.

## Vymezení pracovních rolí v peer podpoře

S lidmi s osobní zkušeností (*lived experience*) se můžeme setkat v různých službách a organizacích, přičemž označení jejich role se může lišit – používají se například pojmy *peer konzultant*, *peer pracovník*, *peer mentor*, *expert s vlastní zkušeností*, *ambasador* nebo *dobrovolník*. Pod různými názvy pracovních pozic se vždy skrývá člověk, který svým příběhem pomáhá druhým získat naději, najít motivaci a překonat náročné období, protože ví, co cítí a jaké to je. Jejich role posouvá praxi **od expertního** „já vím, co potřebujete“ **k partnerství** – „já vím, co prožíváte – pojďme hledat cestu spolu“.

V praxi se tyto role mohou lišit zejména v kontextu a metodách práce. **Peer konzultant** (či peer pracovník) poskytuje především individuální doprovod a poradenství podle potřeb klienta. Sdílí svou vlastní zkušenost, pomáhá klientům s motivací ke změnám v jejich životě nebo k zahájení léčby, nabízí své pohledy, nasměrovává je na další služby a podporuje tvorbu osobních *recovery* (zotavovacích) plánů. **Peer lektor** (či peer edukátor, peer facilitátor) se zase věnuje zejména vzdělávacím aktivitám, jako je pořádání workshopů, přednášek a skupinových kurzů (např. Recovery College), kde klienti společně odborníky získávají znalosti a dovednosti pro zvládání obtíží. Kromě těchto dvou hlavních rolí se v terénu objevují i další specializace, které jsou však častější spíše v zahraničí.

# Peer konzultanti v sociální práci a poradenství

Peer role se u nás nejvýrazněji prosadila v reformě péče o duševní zdraví, postupně však proniká i do dalších oblastí, jako jsou adiktologie, onkologie nebo poradenství pro rodiče a děti, které procházejí, budou procházet nebo prošli rozvodem či rozchodem. Peer podpora pro téma rozvodu je v České republice ojedinělá a poskytuje ji zatím jediná organizace **Jak Dál?**

Nezisková organizace Jak Dál? sídlí v Olomouci a nabízí odbornou pomoc rodičům, partnerům a dětem v náročných životních situacích, zejména v případě rozpadu rodiny a duševních nesnází u dětí a dospívajících. Pomoc je nabízena prostřednictvím poradenství, které je realizováno malým multidisciplinárním týmem odborníků z řad sociálních pracovníků, psychologů a peer konzultantů. Při práci s rodiči v rozvodu či rozchodu se zaměřuje na vytvoření otevřeného a transparentního prostoru pro otevřenou komunikaci, sdílení informací a podporu jejich spolupráce.

Organizace byla založena s vizí zapojovat do týmu mladé lidi, kteří si v dětství prošli rozpadem vztahů rodičů anebo duševními problémy (např. úzkostně depresivními stavy, sebepoškozováním) a kteří prostřednictvím sdílení svého příběhu vnášejí do spolupráce s rodiči perspektivu dítěte. Tím rodiče získávají cennou zpětnou vazbu a hlubší porozumění potřebám svých dětí.

Peer konzultant v organizaci Jak Dál? je mladý člověk ve věku 18–26 let, který si v dětství prošel rozpadem rodiny a je připraven o svých zkušenostech s rodiči a dětmi mluvit, nabídnout svůj pohled a poradit, co dítě v podobné situaci potřebuje, aby změnu zvládlo. Nevstupuje do procesu jako odborník v tradičním slova smyslu, ale opírá se výhradně o svou zkušenost a prožívání. Peer je odborníkem na svůj život a přináší do poradenství obraz toho, jak dítě může situaci vnímat s odstupem času.

Pro výkon práce peer konzultanta nestačí pouze „zažitá zkušenost“ s rozvodem a/nebo duševní nesnází. Peer konzultant musí umět se svou zkušeností vědomě pracovat – podobně jako s „nástrojem“. Musí rozumět tomu, k čemu tento nástroj slouží, jakého cíle je s ním možné dosáhnout a jaké jsou jeho limity. Je také důležité o něj průběžně pečovat, pravidelně ho kontrolovat a dále rozvíjet. Na základě své zkušenosti a přípravy na tuto roli pak mohou peeri zprostředkovat pohled dítěte bezpečným a neutrálním způsobem.

Zkušenosti z praxe ukazují, že zapojení peer konzultantů v podpoře rodin má silný **humanizační účinek** – peer konzultant pomáhá snižovat pocit osamocení, „překládá“ odborný jazyk, propojuje formální a neformální pomoc. Z pohledu týmu přináší nový úhel pohledu, upozorňuje na možná slepá místa a posiluje důraz na partnerský přístup. Spolupráce odborníka a peer konzultanta tak může zvýšit efektivitu práce, motivovat rodiče ke změnám, snížit míru konfliktu mezi nimi a vést je ke konstruktivní komunikaci.



## 2.

# V ČEM SPOČÍVÁ PŘÍNOS ZAPOJENÍ PEERA

Práce v týmu se zapojením peera může rodičům nabídnout vhled do období plné změn, ale také podporu a motivaci ke zvládnutí náročného životního období a hledání cesty, jak dál. Rodiče čeká společná práce na vytvoření nového fungování a funkčního způsobu komunikace i na budování vzájemné důvěry a respektu.

## Prožívání rozvodu z pohledu dítěte

Rozvod rodičů je událostí, která může pro dítě představovat významný stresor, ovlivňující jeho pocit bezpečí, vztahovou stabilitu a důvěru k dospělým. Výzkumy opakovaně ukazují, že rozvod představuje potenciální rizikový faktor pro duševní zdraví dětí, přičemž jeho dopady se mohou promítat do vztahové oblasti, prožívání nejistoty, dilemat vyplývajících z loajality k rodičům či zhoršení školního výkonu (Amato, 2000, Kelly a Emery, 2003, Matějček, 1994).

Reakce dítěte na rozvod jsou však velmi individuální a závisí na celé řadě faktorů, například na způsobu, jakým je dítě do procesu rozvodu zapojeno, jakou podporu dostává, nebo na dosavadní kvalitě vztahu s oběma rodiči (Hetherington, 2002, Šulová, Gillernová, 2006).

Optikou individuální psychologie lze rozvod rodičů chápat nejen jako změnu partnerského uspořádání, ale také jako zásah do rodinné konstelace, ve které dítě hledá své místo, pocit sounáležitosti a jistotu. Adlerovský přístup zdůrazňuje, že dítě své chování vytváří v sociálním kontextu rodiny a že jeho projevy mohou být pokusem znovu získat pocit významu, bezpečí a přijetí. V rozvodové situaci se tento proces může zkomplikovat zejména tehdy, pokud dítě přechází mezi dvěma domácnostmi, zažívá odlišná pravidla a vztahová očekávání, nebo je vystaveno konfliktu rodičů. Výzkumy popisují, že děti po rozvodu mohou prožívat život ve dvou domácnostech jako pohyb mezi dvěma světy, spojený se ztrátou, loajalitou a touhou po kontinuitě a stabilitě. Pokud rodiče nezvládají vzájemnou komunikaci a dítě se dostává mezi ně, může docházet k narušení hranic mezi rodičovským a dětským subsystémem. Dítě pak může hledat způsoby, jak si své místo v rodině zajistit, například zvýšenou přizpůsobivostí, konfliktním chováním nebo snahou rodiče usmiřovat (Dreikurosová-Fergusonová, 1993, Johnsen, Litland a Hallström, 2018, Salerno et al., 2023).

Nemusí se však vždy jednat o traumatizující proces nebo negativní zkušenost. Naopak, řada párů zvládla svůj vztah ukončit bez vzájemného trápení, trýznění, ubližování, a jsou šťastnější každý někde jinde a s někým jiným. Děti byly ušetřeny dlouholetých sporů mezi rodiči a mohou si do svého budoucího života odnést zkušenost a obraz toho, jak konstruktivně řešit obtížné životní situace.

# Most mezi zkušeností a odborností – spolupráce peer konzultanta a odborníka

Práce v tandemu přináší z našeho pohledu a na základě našich zkušeností pracovníkům i klientům řadu benefitů, které zvyšují efektivitu práce, kvalitu služby a zároveň podporují rozvoj dovedností a kompetencí. Mezi nejvýznamnější přínosy patří:

## Kreativita, inovace a efektivita

- Spolupráce dvou lidí přináší různé perspektivy a nápady, což podporuje hledání inovativních řešení – „víc hlav víc ví“.
- Informace se sdílejí v jeden okamžik, kdy jsou přítomni všichni odborníci a klienti. To minimalizuje opakované předávání informací o rodinné situaci mezi jednotlivými odborníky a umožňuje pracovat „tady a teď“, bez nutnosti čekat na další setkání, do kterého se zapojí další člen týmu.

## Vzájemná podpora a motivace rodičů ke změně

- Kolega/kolegyně může být oporou v náročných situacích a pomoci zvládnout krizovou situaci.
- Lidé se navzájem motivují a povzbuzují, což zvyšuje pracovní nasazení.
- Klienti vidí naději pro sebe a své děti, že se těžké situace v životě dají zvládnout.

## Profesní růst a učení

- Práce s kolegou umožňuje sdílení znalostí a dovedností, což urychluje profesní růst.
- Učení se z různých pracovních stylů a přístupů obohacuje zkušenosti každého člena týmu.
- Laický pohled přináší nadhled, odhledčení, podporu.

## Vyšší flexibilita a zastupitelnost

- Pokud jeden z pracovníků nemůže pracovat (např. z důvodu nemoci či dovolené), druhý je schopen pokračovat bez výrazného narušení práce.
- Tandemová práce umožňuje snadnější delegování úkolů a snížení míry zátěže spojené s administrativou, např. střídání se v psaní zápisů, vykazování práce ap.

## Posílení týmového ducha

- Spolupráce vytváří pevnější vztahy mezi kolegy, což může přispět k lepší atmosféře na pracovišti.

# Výzvy a limity peer podpory

Zapojení peer konzultantů přináší do práce s klienty řadu přínosů, zároveň je však důležité zohlednit i jeho limity a možná rizika. Jejich pojmenování pomáhá předcházet nedorozuměním a umožňuje nastavovat spolupráci realisticky a v souladu s potřebami klientů i týmu.

V České republice není pojem peer konzultant samostatně ukotven v žádném zákoně, nicméně jeho role je využívána ve dvou hlavních oblastech – sociálních službách a zdravotnictví. Pracovní zařazení této pozice není v praxi jednoznačně vymezené a organizace, které chtějí do týmu zapojit člověka s osobní zkušeností, jej obvykle zaměstnávají jako dobrovolníka nebo pracovníka v sociálních službách. Pokud má peer vysokoškolské vzdělání humanitního směru, může být k jeho odbornosti přidána i role peer podpory.

Nicméně je potřeba věnovat pozornost limitům **dvojí role**. Situace, kdy je sociální pracovník zároveň i peer konzultantem, nese specifická rizika spojená s dvojrolí a klade vysoké požadavky na odlišování pozice odborníka a člověka s osobní zkušeností. Střídání rolí vyžaduje jasně definované hranice, schopnost vnímat jejich odlišnosti a transparentně je komunikovat směrem ke klientovi. Zároveň je důležité vědět, kdy je vhodné využít svoji osobní zkušenost a kdy zůstat v roli odborníka.

Níže uvádíme témata, která je potřebné při zapojení peera do týmu reflektovat:

## Dvojí role

- Nejasnosti v hranicích vedou ke konfliktům v týmu a nedůvěře ze strany klientů.

## Tokenismus

- Pokud peer funguje jen „na oko“ a bez reálného vlivu, demotivuje a škodí kultuře organizace.

## Vyhoření a retraumatizace

- Sdílení zkušeností může otevírat stará zranění, která nejsou ošetřena. Pokud peer nedostává podporu a vedení (supervize, mentoring), hrozí jeho retraumatizace.

## Stigmatizace, nedůvěryhodnost

- Peer pracovník může čelit vícenásobné stigmatizaci (např. žena po zkušenosti s duševním onemocněním a bezdomovectvím, uživatelé návykových látek).





## Empatie zaměněná za lítost

- V praxi může peer pracovník čelit situacím, kdy je jeho role nevědomě oslabována tím, že jej klient nebo kolega vnímá spíše jako oběť než jako profesionála s hodnotnou zkušeností. Je důležité tyto momenty reflektovat a místo soucitu budovat vztah založený na respektu, rovnosti a partnerství.

## Příprava na práci peera

- Můžeme narážet na omezený výběr kurzů, které připravují peery na práci a s tím spojené kapacitní limity.

## Systemové bariéry

- finanční nákladnost
- legislativa
- rigidní standardy sociálních služeb

## Vyšší nároky na tým

- zvýšené úsilí při výběru pracovníků do týmu
- nejasně vymezené kompetence jednotlivých členů týmu
- nedostatečná metodologická podpora týmu
- nepřipravenost týmu
- hierarchické rozdíly a mocenská nerovnováha
- časová náročnost na zajištění týmu pro rodinu



# 3.

# JAK FUNGUJE PEER PODPORA VE SVĚTĚ

Peer konzultanti nejsou módní výstřelek, ale logický krok k participativní, lidsky orientované sociální práci a poradenství. Zahraniční zkušenosti jasně ukazují, že když jsou role, standardy a podpora dobře nastavené, peer pracovníci přinášejí vyšší kvalitu služeb, smysluplnější vztahy a reálné systémové změny. Česká republika už má solidní základy – teď je čas je propojit, standardizovat a rozvíjet.

## Klíčové prvky, které se opakují napříč zeměmi:

- **standardy praxe a etické kodexy** – jasně popsané hodnoty, hranice role, mlčenlivost a vlastní sdílení příběhu
- **formální výcvik a certifikace** – stvrzení kompetencí, zvyšování prestiže role
- **supervize a podpora** – individuální i skupinová, často peer-to-peer i klinická
- **participace na všech úrovních** – peeri nejen „v terénu“, ale v managementu, evaluacích, vývoji služeb atd.
- **měření dopadů** – kvalitativní i kvantitativní ukazatele (naděje, empowerment, spokojenost, „hospital-free days“ apod.)

## Anglo-americká tradice

- **USA a Kanada:** V USA i Kanadě je peer podpora silně profesionalizovaná. Existují zde národní asociace – v USA **N.A.P.S.** (National Association of Peer Supporters) pořádající konference a webináře, v Kanadě pak například **Peer Support Canada**, která pořádá konference, propojuje pracovníky a hájí jejich zájmy. Kanadská **Mental Health Commission** (MHCC) vytvořila celostátní standardy praxe a etické zásady, na něž navazuje systém certifikace peer specialistů. V USA běží certifikace na úrovni většiny států (po absolvování školení, supervize a zkoušky získávají certifikát). Rozvoj a kvalitu podporují technická asistence a vzdělávací centra jako **PeerTAC** nebo **Doors to Wellbeing** financované z federálních zdrojů. Peer pracovníci jsou integrováni do široké škály služeb – od komunitních krizových alternativ typu „Living Room“ (domácí, neklinické prostředí s možností okamžité podpory), přes mobilní krizové týmy a terénní programy až po nemocniční oddělení, kde pomáhají s orientací, plánováním propuštění i následnou péčí.
- **Velká Británie:** Veřejný systém péče **NHS** (National Health Service) běžně zaměstnává lidi s osobní zkušeností v komunitních týmech. Rozšířený je model **Recovery Colleges** – vzdělávání „pro a s“ lidmi s osobní zkušeností, které probíhá v rámci principu rovnosti, spolupráce, volby, naděje a podpory silných stránek. Důležité je zde partnerství a společná odpovědnost za učení a změnu.

## Austrálie a Nový Zéland

- Organizace jako **Mind Australia**, **Flourish Australia**, **Neami National** či **Pathways** (NZ) zaměstnávají stovky peer pracovníků. Důraz je kladen na silnou profesní identitu a jasně definované standardy kvality, včetně kompetenčních rámců.

## Kontinentální Evropa

- **Německo: EX-IN** (Experience Involvement) je 264 hodinový výcvik pro *Erfahrungsexperten*. Existuje ve více zemích (D, AT, CH, IT, NO) a je zaměřený na reflexi vlastní zkušenosti, komunikaci, hranice a systémové zapojení.
- **Nizozemsko:** Termín *ervaringsdeskundige* (v holandštině *odborník na vlastní zkušenost*) je zde pevně ukotven a velké organizace (**HVO-Querido, Arkin, Augeo foundation**) mají celé peer sekce.
- **Skandinávie:** Norsko (**Erfaringsentrum**) a Švédsko (**NSPH**) rozvíjejí národní rámce a výcviky. Kladou důraz na zapojení peerů také do výzkumu a evaluací.

V zahraničí je peerství rozšířené a standardizované. Peer pracovníci jsou zapojeni nejen do přímé práce s klienty, ale také například do managementu nebo evaluací. Každá z těchto rolí rozšiřuje spektrum služeb od terénní práce přes výzkum a advokacii až po strategické řízení a online podporu. Volba konkrétní pozice přitom záleží na cílech programu, potřebách cílové skupiny a kapacitách organizace.

Pro představu, v jakých oblastech může peer přispívat k větší efektivitě a smysluplnosti služeb, překonávání bariér a zvyšování citlivosti při práci s náročnými životními situacemi, uvádíme příklady jeho možného zapojení:

- **Peer outreach worker** aktivně vyhledává a oslovuje zranitelné skupiny (např. lidi bez domova, uživatele drog), buduje s nimi důvěru přímo v terénu a směřuje je do nabídky sítě služeb.
- **Peer researcher (lived experience researcher)** je zapojený do výzkumu a evaluace programů – pomáhá formulovat výzkumné otázky, sbírat data od klientů a interpretovat výsledky z perspektivy respondentů/participantů.
- **Peer evaluator / auditor** posuzuje kvalitu a shodu služeb se standardy peer podpory, provádí interní audity, sbírá zpětnou vazbu a navrhuje zlepšení.
- **Peer policy advisor / advocate** spolupracuje s managementem a politiky na tvorbě strategií a směrnic, hájí práva a potřeby lidí s osobní zkušeností na makro úrovni.
- **Peer trustee / board member** zastupuje hlas uživatelů služeb v dozorčích radách, správních výborech či grantových komisích a pomáhá rozhodovat o směřování organizace.
- **Peer support coordinator / manager** vede a rozvíjí peer tým (nábor, trénink, supervize), zajišťuje systémové začlenění peer pracovníků do organizace a mezioborových týmů.
- **Digital peer supporter** poskytuje online podporu na chatech, fórech či sociálních sítích, moderuje diskuzní skupiny, sdílí informační zdroje a udržuje komunitu v digitálním prostoru.
- **Peer family worker** specializuje se na podporu rodin a blízkých osob klientů – pomáhá jim porozumět situaci, sdílet copingové strategie a nalézat síť podpory.

## Kde se inspirovala organizace Jak Dál?

Partnerem a mentorem při zavádění peer podpory v Jak Dál? byla holandská organizace **Augeo Foundation**. V roce 2020 nám holandští kolegové předali metodiku a vyškolili první čtyři peer konzultanty, kteří poté dokázali bezpečně sdílet svůj příběh a inspirovat okolí, bourat mýty a pomáhat dětem snáze procházet změnou v jejich životě.

Tato zkušenost poté vedla k dalšímu propojení s **Justiční akademií**, kde se peer konzultanti zapojili do workshopů pro opatrovnické soudce z celé České republiky. Vyzkoušeli si roli peer lektorů a svými zkušenostmi a příběhy obohatili soudce, kteří vedou rozhovory s dětmi v rámci opatrovnických řízení. Tato spolupráce trvá dodnes.

**Augeo Foundation** je nezisková organizace se sídlem v Nizozemsku, jejímž posláním je zajistit, aby všech více než 118 000 dětí v zemi vyrůstalo bezpečně a odolně, a to zejména ty, které vyrostly v prostředí násilí, zanedbávání či zneužívání. Organizace se dále věnuje například těmto aktivitám:

- vytváří online kurzy a vzdělávací programy pro profesionály ve školství, zdravotnictví a sociálních službách – například kurz **Trauma-Informed Teaching**, jehož účinnost byla ověřena výzkumem
- realizuje inovační projekty jako „**Handle with Care**“ – program, který informuje školy o dětech, jež byly svědky domácího násilí, aniž by se porušila důvěrnost, a umožňuje školám jemně reagovat
- zřizuje **Youth Task Force** – skupinu mladých lidí, kteří přispívají k tvorbě politik v oblasti ochrany dětí prostřednictvím sdílení vlastních zkušeností



# 4.

# DOBRÁ PRAXE V ČESKÉ REPUBLICE

## Jak peer funguje v praxi – model Jak Dál?

Spolupráce odborníků s peer konzultanty je přirozenou součástí pracovní kultury organizace Jak Dál?. **Multidisciplinární tým** provází rodiče v období, kdy ukončují svůj partnerský nebo manželský vztah a potřebují pomoci nastavit fungující rodičovství. Zároveň poskytuje podporu rodinám, v nichž se děti nebo dospívající potýkají s duševními nesnázemi.

Složení týmu se může lišit podle potřeb rodiny – nejčastěji se jedná o kombinace psycholog + peer konzultant, sociální pracovník + peer konzultant nebo širší tým složený ze sociálního pracovníka, psychologa a peera.

Práce v tandemu s peerem přináší řadu benefitů, zároveň však klade zvýšené nároky na odborného pracovníka, který nese odpovědnost za proces práce s rodiči nebo dítětem. Odborný pracovník během jednoho setkání s rodiči obvykle zastává více rolí – vedle role odborníka, který má do procesu přispět svou odborností, je zároveň i facilitátorem, a to zejména v situacích, kdy do rozhovoru vstupuje peer konzultant. Peer se zaměřuje na témata blízká jeho vlastní zkušenosti a přispívá sdílením svého příběhu. Odborník rozhovor doplňuje o odborný rámec, využívá techniky aktivního naslouchání, podporuje strukturu rozhovoru a pomáhá jej rozvíjet a případně uklidňovat.

V organizaci Jak Dál? se peer konzultanti zapojují v různých formách. Klíčovou oblastí jejich působení jsou konzultace s rodiči, které vždy probíhají za přítomnosti dalšího odborníka (psychologa, sociálního pracovníka či jejich tandemu). Dále se peeri podílejí například na vedení skupinových aktivit pro děti, realizaci lekcí na školách, webinářů, osvětových a propagačních aktivit, tvorbě vzdělávacích materiálů i na poradách a supervizích týmu.

## S jakým záměrem využíváme peery při konzultacích?

Konzultace s rodiči mají vždy poradenský či edukační rámec. Neděláme individuální, párovou ani rodinnou terapii. Nejčastějšími cíli odborného poradenství s rodiči v rozvodu nebo rozchodu je zmírnění konfliktu, nastavení funkční a efektivní komunikace, posílení rodičovských kompetencí a snaha o budování vzájemného respektu a spolupráce. Přítomnost peerů při konzultacích přitom pomáhá:

- posilovat u rodičů naději, že i po rozvodu/rozchodu je možné vést kvalitní život
- zprostředkovávat zkušenost dítěte s rozvodem/rozchodem rodičů

- zdůrazňovat hlas a potřeby dítěte v rodičovském sporu a zmocňovat rodiče k tomu, aby tyto potřeby vnímali a přizpůsobovali jim své jednání
- přenášet zkušenost peera směrem k rodičům
- otevírat prostor pro přemýšlení o možných myšlenkách, prožitcích, potřebách a přáních dítěte na základě peerova příběhu, a tím posilovat rodičovskou odpovědnost

Schůzky jsou **strukturované a vedené odborným pracovníkem**. Ve chvíli, kdy rodiče mluví a přemýšlejí o nastavení své nové rodinné situace a peer konzultant v jejich výpovědi rozpozná podobnost se svým příběhem, vezme si slovo a sdílí svou zkušenost. Pojmenovává, co v dané situaci potřeboval, jak ji vnímal a prožíval. Snaží se zprostředkovat perspektivu dítěte v konfliktu rodičů tak, aby ji rodiče mohli více reflektovat.

Poté si opět bere slovo odborný pracovník, který se může peera ptát na další aspekty jeho příběhu. Například co oceňoval na svých rodičích, co by potřeboval jinak, jak vnímal konkrétní situace. Pracovník se následně rodičů ptá, zda si myslí, že by něco z toho, co peer sdílel, mohlo jejich dítě vnímat nebo prožívat podobným způsobem.

Peerři jsou vycvičeni k tomu, aby dokázali mít od svého příběhu odstup. Umí také identifikovat jednotlivá témata a styčné body v příběhu svém i v příběhu klientů a ty nabízet pro možné uvědomění.

Rodiče se mohou peera doptávat na jakékoliv otázky, které je v jejich příběhu zajímají a které by si chtěli „bezpečně ověřit“ u jiné osoby než u svých dětí. Velmi užitečné bývá také to, že peerři jsou již kompletně po rozvodové a rozchodové fázi a mohou reflektovat dílčí výhody a nevýhody jednotlivých svých zkušeností s odstupem.

## Za jakým účelem nevyužíváme peery v konzultacích s rodiči?

Peer je odborník na svůj příběh a svou zkušenost, nikoliv na vedení poradenského rozhovoru či edukování rodičů – tyto kompetence náleží odborným pracovníkům.

Peer konzultanti v organizaci Jak Dál? nepracují s rodiči ani dětmi samostatně, ale **vždy ve dvojici s odborníkem**. Jedním z hlavních důvodů je snaha chránit peery před probíhajícím konfliktem mezi rodiči, který bývá v období před, během i po rozvodu často intenzivní a může vést i ke slovním útokům.

Zároveň tím předcházíme situacím, kdy by mohl být peer využit jako nástroj nátlaku vůči jednomu z rodičů nebo by mohl nevědomky navázat alianci s jedním z nich. Přestože jsou peerři školeni v nastavování hranic a vnímání svých vlastních projevů, nejsme si ani po šesti letech zkušeností s jejich zapojováním jisti, že by takto náročné situace zvládli samostatně, a považujeme za důležité poskytovat jim v těchto situacích oporu odborníka. Dalším důvodem je zachování poradenského a edukativního rozměru setkání.

V rámci své role tedy peer konzultant nevykonává následující činnosti:

- nedělá odborné poradenství nebo psychoterapii
- neříká, co prožívá dítě v konkrétní rodině
- nehodnotí rodiče v tom, jak se k situaci staví
- nevytváří vlastní vztahové aliance s klienty

## Proč nezapojujeme děti

Do poradenství zaměřeného na rodiče v konfliktních situacích záměrně nezapojujeme děti, a to z několika zásadních důvodů. Hlavním cílem tohoto přístupu je vytvořit prostor, v němž se partneři mohou soustředit na kroky nezbytné pro zvládnutí situace po rozpadu rodiny. Právě rodiče nesou zodpovědnost za kvalitu vzájemné komunikace, spolupráci a schopnost nastavovat nová pravidla fungování. Bez jejich aktivní participace a ochoty ke změně není možné vytvářet pro děti bezpečné a stabilní prostředí.

Děti rodičů, kteří jsou v dlouhodobém nebo vyhoceném konfliktu, bývají emocionálně vyčerpané, prožívají pocity strachu, obav a bezmoci. Často již byly zapojeny do systému – mluvily se soudkyní, pracovníci OSPOD, případně s dalšími odborníky. Ve snaze dospělých „naslouchat dětem“ se ale často nevědomě přesouvá zodpovědnost na samotné dítě. Dospělí se ptají dětí, co si přejí, jaký způsob péče by jim vyhovoval, přičemž ale dítě není v pozici, aby takové rozhodnutí mohlo učinit bez tlaku a vlivu okolí. V atmosféře rodičovského konfliktu se navíc může stát, že dítě odpovídá tak, jak očekává jeden či druhý rodič, nebo se snaží zachovat loajalitu k oběma.

Zapojením dítěte do rozhodování v době probíhajícího konfliktu mezi rodiči tak riskujeme prohloubení jeho stresu, úzkosti a pocitu viny. Naopak **ochranný přístup**, kdy jsou děti z procesu poradenství vynechány do doby, než se podaří snížit napětí mezi rodiči, jim poskytuje tolik potřebný pocit bezpečí. Rodiče jsou povzbuzováni k tomu, aby převzali plnou zodpovědnost za řešení situace a nevtahovali do ní děti jako „rozhodčí“ nebo prostředníky.

V této souvislosti hrají klíčovou roli peer konzultanti, kteří **suplují „hlas dítěte“**, aniž by dítě samotné bylo vystaveno dalšímu tlaku ze strany rodičů, odborníků nebo systému. Peer konzultant sdílí s rodiči vlastní zkušenost z období, kdy jako dítě procházel obdobnou situací – rozvodem či rozchodem svých rodičů. Rodičům tak zprostředkovává, co v té době potřeboval, co mu chybělo, a jaké dopady mělo chování rodičů na jeho vnímání situace. Tato forma sdílení často vede rodiče k hlubšímu uvědomění a reflexi, než by bylo možné prostřednictvím přímého zapojení vlastního dítěte.

Ze zkušenosti víme, že zapojení dětí do domluvy o podobě péče a trávení času s rodiči má smysl až ve chvíli, kdy se konflikt mezi rodiči výrazně sníží. V takových případech sami rodiče často reflektují pozitivní změny u svých dětí – zklidnění, větší otevřenost v komunikaci, a ochotu mluvit o tom, jak vnímají situaci doma. Teprve v takovém bezpečnějším prostředí může mít participace dítěte smysl a může probíhat s respektem k jeho potřebám a možnostem.

# Jak na zapojení peerů reagují rodiče?

Dlouhodobá spolupráce s peer konzultanty v kontextu rozvodu a rozchodu rodičů přináší pozitivní zpětnou vazbu. Niže uvádíme vybraná uvědomění, která si rodiče z této zkušenosti odnášejí.



## Zásady sdílení osobního příběhu

Peer konzultant při své práci využívá **osobní zkušenost** jako jeden z hlavních nástrojů podpory. Sdílený příběh by neměl být pouhým popisem obtíží, ale měl by ukazovat cestu k zotavení, zdroje naděje, podporující vztahy, zvládnuté překážky i **konkrétní kroky**, které mu pomohly posouvat se dál. Důležité je, aby peer sdílel jen takové části své zkušenosti, které má zpracované, ve kterých se cítí bezpečně a které mohou být pro klienta v dané situaci užitečné. Při rozhovoru s klientem by peer měl být sám sebou, mluvit přirozeně a srozumitelně. Měl by umět naslouchat, aby mohl vybírat ty části svého příběhu, které jsou pro klienta relevantní a mohou s ním rezonovat.

Peer by měl dbát na dodržování dohod, dochvilnost a uvědomovat si také neverbální aspekty komunikace, jako jsou rušivé vlivy v okolí či nevědomé projevy chování, které mohou ovlivňovat interakci s klienty. Zároveň by měl pečlivě zvažovat sdílení osobních kontaktů a nastavení hranic, například v oblasti sociálních sítí.

Současně má peer respektovat hranice své role – nemá vytvářet výlučné aliance s klientem, nemá dávat přímé rady ani vstupovat do odborných témat mimo svou kompetenci, například do rozhodování o medikaci. V závažných situacích je nezbytné sdílet informace s týmem a podle potřeby zajistit další odbornou podporu. (Foitová et al., 2016, s. 62–63; Soldánová, 2021, s. 7).

## Kde je možné vidět peer podporu v rámci ČR

Jak Dál? je první a stále jedinou organizací v České republice, která zapojuje peery v tématické rozvodu a rozchodu rodiny. Tento přístup vnímáme jako velký přínos pro rodiče i jejich děti, kteří si touto změnou procházejí, a věříme, že se v budoucnu zapojí i další organizace věnující se této problematice. V oblasti duševního zdraví je využívání peer podpory již relativně běžné, tak proč ji nevyužívat také v kontextu rozvodu a rozchodu rodičů.

Níže jsou uvedeny příklady organizací v České republice, které ve své praxi s peer podporou pracují:

### Duševní zdraví

- **Fokusy (Praha, MB, Vysočina, Tábor / ČB...)** – community-based služby, case management, peer konzultanti v multidisciplinárních týmech; peer koordinátoři se podílejí na školení i evaluaci
- **Ledovec (Plzeň / Karlovy Vary)** – peer pracovníci v týmech, peer lektorství; rozvoj vlastních výcviků
- **Práh Jižní Morava / Vysočina** – zapojení peerů do Center duševního zdraví (CDZ) i sociální rehabilitace
- **Kolumbus (Liberecký kraj), Baobab (Praha)** – menší organizace s důrazem na recovery a participaci
- **Centra duševního zdraví (CDZ)** – dle metodik reformy mají mít v týmu peer pracovníka; v praxi se role liší (od individuální podpory po skupiny a edukační aktivity)
- **Nevypusť duši** – peer lektoři v programech pro školy a mládež
- **Eset-Help, Recovery College (NUDZ / Na Rovinu)** – peer facilitátoři kurzů, sdílení osobních příběhů v edukaci

### Adiktologie

- **SANANIM, Společnost Podané ruce, Magdaléna, Laxus, Progressive, Drop In** – různé formy peer mentoringu, terénní práce či ambulantní programy se zapojením lidí se zkušeností se závislostí

### Somatická onemocnění a další oblasti

- **Amelie** – peer konzultace pro onkologicky nemocné a jejich blízké
- **Aliance žen s rakovinou prsu / Bellis** – peer podpora ženám po diagnóze
- **Jako doma** – peer pracovnice (ženy se zkušeností bezdomovectví) v projektech sociálního podnikání
- **Romodrom, RUBIKON Centrum** – peer mentoring v sociální integraci Romů či lidí s trestní minulostí



# 5.

# VÝBĚR A PŘIJETÍ PEER KONZULTANTA DO TÝMU

Důležitým krokem v procesu zapojení peera do multidisciplinární spolupráce je výběr **vhodného kandidáta**. Následující kapitoly nabízejí inspiraci pro jednotlivé fáze procesu – od podoby inzerátu na pozici peer konzultanta, přes průběh vstupního pohovoru a důvody nepřijetí zájemce až po kroky následující po jeho přijetí.

## Inzerát na pozici peer konzultanta pro práci s rodinami

Níže uvádíme návrh inzerátu na pozici peer konzultanta pro práci s rodinami. Peer konzultanti zprostředkovávají příběh z perspektivy dítěte a měli by být proto dětskému pohledu věkově blízcí. Z toho důvodu hledáme především studenty, kteří zároveň obvykle disponují dostatečným časovým prostorem pro výkon této role. V inzerátu musí být uvedena informace o zpracování osobních údajů v souladu s GDPR.

Hledáme dalšího člena/členku týmu Jak Dál?, který/á bude pomáhat dětem, mladým i dospělým zvládat náročné situace v jejich životě. Jak? Tím, že bude s podporou dalšího odborníka otevřeně mluvit o jeho/jejích osobních zkušenostech, rozvodu rodičů a tématu duševního zdraví a péči o něj.

### Koho hledáme?

Náš nový kolega/kolegyně Peer si ve svém životě prošel/prošla zkušeností s rozvodem rodičů, účastí u soudu v opatrovnickém řízení nebo nějakou nesnází a trápením duše (např. porucha příjmu potravy, sebepoškozování, změny nálad a chování v souvislosti s (po) covidou situací) a je ochoten/ochotna to otevřeně sdílet, aby tak pomáhal/a dalším, kteří si takovou situaci zrovna prochází. Rád/a otevřeně mluví o tématech spojených s duševním zdravím a péčí o něj, bude se účastnit spolu s odborným pracovníkem individuálních konzultací našich klientů, kteří řeší nějakou životní situaci, nesnázi nebo trápení.

- je důvěryhodný/á, ctí závazek mlčenlivosti a je trestně bezúhonný
- je otevřen/á podpoře mentora, který ho/jí bude provázet a podporovat při činnosti
- je studentem prezenčního nebo kombinovaného vysokoškolského studia

**Forma spolupráce:** Dohoda o provedení práce/pracovní smlouva

**Rozsah:** spolupráce dle dohody/pracovní smlouvy a časových možností zájemce (maximálně 300 hod ročně)

**Odměna:** dle mzdového předpisu

**Výkon práce:** dle každé organizace

### Zaujalo vás to?

Budeme rádi, když nám napíšete něco o sobě, tzn. sepíšete svůj životní příběh a spolu s životopisem a fotografií nám ho do ... pošlete na e-mail: ....

Odesláním CV a osobního příběhu souhlasíte se zpracováním osobních údajů v souladu s GDPR. Podrobnosti naleznete na webových stránkách organizace: <https://jakdal.eu/jak-dal-z-s/gdpr/>

## Vstupní pohovor se zájemci o peerovství

Na pohovor jsou pozváni pouze uchazeči, kteří formálně splňují požadavky uvedené v inzerátu, tedy zaslali svůj životopis a příběh a jsou studenty. S pozvánkou k osobnímu setkání obdrží instrukce o tom, co si mají na vstupní pracovní pohovor připravit:

1. Na osobním setkání se budeme bavit o Vašem příběhu, který jste nám poslal/a. Na prezentování Vašeho příběhu budete mít zhruba 10 minut (nebudeme to počítat přesně, opravdu jen od oka).
2. Ve Vašem příběhu se pokuste najít momenty, které byste chtěli předat druhým. Tyto části prosím vyznačte (například tučně). Více se o nich poté budeme bavit osobně.

Na každého kandidáta máme zhruba 45 minut, budeme proto moc rádi, pokud věnujete trochu času přípravě.

K výběrovému řízení si připravujeme vytištěné životopisy uchazečů, jejich příběhy a záznamový arch pro osobní pohovor s kandidátem na peer konzultanta, který je součástí přílohy této metodiky.

## (ne)Přijetí peera do týmu

O výsledku výběrového řízení jsou všichni zájemci telefonicky informováni personalistkou, a to do týdne od jeho ukončení.

Důvodem odmítnutí peera může být:

- nespadá do naší cílové skupiny
- jeho příběh nepovažujeme za vhodný pro využití v rámci peer podpory (není zřejmé, jak jej uchopit tak, aby byl přínosný pro ostatní)
- jeho prezentace nás nepřesvědčila
- dané těžkosti jsou pro něj stále aktuální a peer s nimi není dostatečně vyrovnaný
- peer na nás nebude působit vhodně z jakéhokoliv jiného důvodu

V případě přijetí do organizace projdou peeři s personalistkou následující administrativní kroky:

- podepíší DPP/pracovní smlouvy
- vyplní a podepíší osobní dotazník pro účetní
- vyplní prohlášení poplatníka daně
- dodají výpis z rejstříku trestů
- dodají potvrzení o studiu (pokud studují)
- do personální složky se založí materiály ze vstupního pohovoru – CV s fotografií a příběh (ten se bude v průběhu školení dále vyvíjet a toto bude pouze jeho pracovní verze)

Peeři dále dostanou k dispozici metodiky práce, které si do prvního školení prostudují:

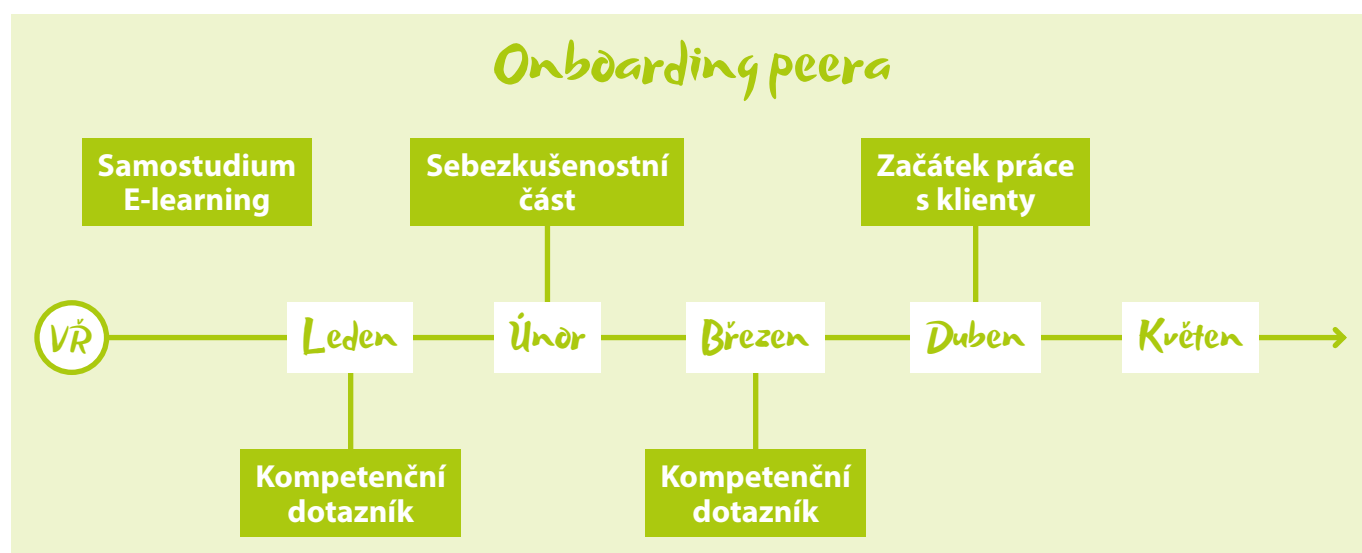
- krizový plán pro pracovníky Jak Dál? z.s. – fyzicky ve složce
- etický kodex peer konzultantů organizace Jak Dál? z.s. – fyzicky ve složce
- pracovní a bezpečnostní školení – odkaz na online školení zasíláme na pracovní email každému peerovi
- manuál pro peery – onboarding
- přístup do e-learningu
- kompetenční model peera

## 6.

# ZAKOTVENÍ PEERA V ORGANIZACI

## Zaškolování peera

Před tím, než může peer vykonávat přímou práci (v tandemu) s klientem a stát se rovnocenným členem týmu, prochází studiem (e-learning) a následně sebezkušnostní prací s mentorem. Cílem tohoto vzdělávání je rozšířit orientaci, znalosti a kompetence potřebné k naplňování role peera při práci s klienty. Příkladem návaznosti jednotlivých fází vzdělávání je infografika níže.



## E-learning

E-learning je distanční forma výuky, v rámci které jsou zaškolovaným peerům distribuovány vybrané informace elektronickou formou. Celý koncept e-learningu byl sestaven tak, aby zjednodušil a standardizoval zaškolování nových peerů. Informace, které je možné předat distančně, jsou rozděleny do tematických oblastí. E-learning obsahuje informace o organizaci, obrázky, animace, videa a testové úkoly, které shrnují a ověřují získané znalosti.

E-learningu organizace Jak Dál? obsahuje následující body:

- **představení organizace** – historie a současnost, seznámení a informace o kolezích v týmu
- **představení cílové skupiny, principů práce a aktivit organizace**
- **vymezení role peer konzultanta** – principy práce, hranice, etický kodex, vymezení aktivit peera, podpora, komunikace v týmu, deník peera, dress code
- **práce s klienty** – zapojování do konzultací a příprava na ně, tipy, videa, reflexe, debriefing

- **rozpad rodiny** – terminologie, edukace a rodičovská odpovědnost, sdílené rodičovství, rozsah péče
- **stres a trauma** – úvod do tématu stresu a traumatu, stresová reakce, autonomní nervový systém, druhy obranných reakcí, model trojjediného mozku
- **dítě a rozvod** – teorie sociální dělohy, teorie attachmentu, emoce u dětí a reakce dětí na rozvod

## Sebezkušenostní práce

Sebezkušenostní část procesu začleňování peera do týmu ho připravuje na bezpečnou a podpůrnou práci s vlastní zkušeností v přímé práci s klientem. V této části vzdělávání si peer osvojí:

- **práci s vlastní zkušeností a podporu klienta** formou sdílení vlastního příběhu nebo jeho částí – výstupem je sepsaný příběh vlastní zkušenosti (Příběh)
- **základní komunikační techniky** a jejich využívání jako nástroje podpory poradenského procesu – vedení rozhovoru, asertivní komunikace, aktivní naslouchání, technika dotazování
- **orientaci ve fázích a cílech poradenského dialogu** prostřednictvím modelových videí a následné diskuze

Délka a rozsah této části onboardingu se odvíjí od počtu zaškolovaných peerů. Harmonogram vzdělávání s mentorem pro tři peery, v rozsahu 4 dnů po 5 hodinách, může vypadat následovně:

### 1. den:

- program sebezkušenostní práce a seznámení
- reflexe e-learningu (60 min)
- sebezkušenostní práce (240 min)

### 2. den:

- práce na příběhu (210 min)
- video 1 a diskuze nad videem (90 min)

### 3. den:

- práce na příběhu (210 min)
- video 2 a diskuze nad videem (90 min)

### 4. den:

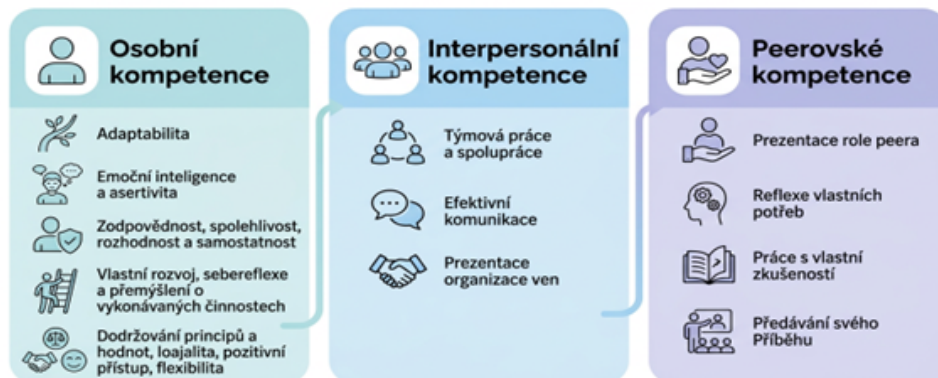
- setkání se senior-peerem (30 min)
- nácvik komunikačních technik (90 min)
- práce na příběhu (90 min)
- video 3 a diskuze nad videem (90 min)

## Kompetenční model peer konzultanta

Kompetenční model pro peer konzultanty v organizaci Jak Dál? byl vytvořen prostřednictvím facilitované fokusové skupiny za účasti seniorního peera, dvou mentorů a vedoucího pracovníka. Odborní pracovníci měli v době jejího konání zkušenost s provázením 15 peer konzultantů a seniorní

peer pak čtyřletou praxí práce v týmu i s cílovou skupinou. Navržený kompetenční model odráží potřeby organizace Jak Dál? a také to, jak „peerovství“ rozumějí jeho pracovníci. Výstupem jsou tři hlavní dimenze, které rozdělují jednotlivé oblasti kompetencí.

## Kompetenční model peera



## Manuál pro peery

Nově přijatí peer konzultanti dostanou k dispozici také **Manuál pro peery**, který je součástí onboardingového procesu a je dostupný na webu organizace Jak Dál?. Dokument o rozsahu 14 stran obsahuje především praktické informace a doporučení, která může peer konzultant využít při přípravě na svou roli a následně při práci s klienty i dalším profesním rozvoji.

1. Plán tvé přípravy
2. Kdo tvoří tým Jak Dál?
3. Systém péče o peer konzultanty
4. Jak vykazovat svoji práci?
5. Chceš se více vzdělávat a pracovat na svém rozvoji?
6. Jak se udržet v práci duševně fit – vzkazy peer-to-peer



# 7.

# SYSTÉM PODPORY PEERA V RÁMCI JEHO PRACOVNÍ ČINNOSTI

Péče o peer konzultanta je víceúrovňová a zahrnuje peerovské **intervize s mentorem, supervize, individuální setkávání** s vedoucím pracovníkem, **rozvoj kompetencí, debriefing** po aktivitách s klienty a **krizový plán** pracovníka. Jedná se tedy o rámec organizačno-metodických postupů směřujících k maximální podpoře peer konzultanta v jeho roli a jako člověka. Cílem této komplexní podpory peera je zvyšování jeho kompetencí a prevence syndromu vyhoření.

## Debriefing s peery

Debriefing s peerem probíhá **po každé aktivitě**, která se v organizaci uskuteční (konzultace s rodiči i dětmi, beseda ve školách, webinář, skupinové setkání s dětmi nebo mladistvými) a **trvá dle potřeb** peera i pracovníka. Debriefing slouží jako reflexe, během které věnujeme pozornost tomu, jak daná aktivita probíhala, tzn. jak nám v ní bylo, co fungovalo a/nebo co je naopak důležité do příště upravit. Debriefing vede **odborný pracovník** (psycholog, sociální pracovník) **s peerem nebo skupinou peerů**. Níže jsou pro inspiraci uvedeny otázky, které může odborník pokládat. Nejprve na ně odpovídá peer, pak pracovník.


1. Jaké to bylo?
2. Co pro tebe bylo příjemné? Co bylo náročné?
3. Když jsme se věnovali tomuhle, jaké to pro tebe bylo?
4. Co příště udělat jinak?
5. S jakým pocitem odcházíš?
6. Chceš říct ještě něco dalšího, na co jsem se nezeptal/a?

## Individuální setkání peera a vedoucího pracovníka

**Jednou za měsíc** probíhá dopředu plánované setkání **peera a vedoucího pracovníka** v délce přibližně **60 minut**. Tyto schůzky probíhají v pravidelných intervalech a jsou tak pro peera předvídatelné. Představují prostor pro sdílení témat, která nespádají do intervize ani do spolupráce s mentorem. Jednou ročně, obvykle ke konci kalendářního roku, požádá vedoucí pracovník všechny členy týmu, včetně peer konzultantů, o písemnou zpětnou vazbu strukturovanou do několika otázek.

## Peerovská intervize

Intervize probíhá **jednou za 6 týdnů** ve formátu společného setkání **všech peer konzultantů** organizace **s mentorem**, které trvá **90 až 120 minut**. V praxi se osvědčila struktura, kdy každý peer



představí klienta či klienty, u kterých byl zapojen do konzultace, popíše proces svého zapojení a svou vizi další spolupráce. Intervize je zároveň prostorem pro sdílení „běžných“ radostí a strastí i pro reflexi témat spojených s organizací a klienty. Jejich cílem je:

- propojování „nových“ peerů se „seniorními“ peery
- možnost sdílet, co se daří a nedaří
- hledání toho, co je potřeba v rámci organizace změnit, aby se všem dobře pracovalo
- udržování pravidelného kontaktu i s peery, kteří se aktuálně zapojují do aktivit méně

Je to také prostor, kde lze komunikovat věci směrem ke všem peerům najednou. Výstupem je stručný **zápis z intervize**, který je ukládán na společný disk. Doporučujeme do něho nahlédnout peerům, kteří se intervize nemohli účastnit. Grafické zpracování zápisu z intervize je součástí přílohy této metodiky.

## Setkání vedoucího služby a mentora peerů

**Vedoucí služby a mentor peerů** se pravidelně setkávají, a to zpravidla **jednou za šest týdnů**, aby společně probírali otázky související se zapojením peerů do práce i jejich aktuální situací. Tématem těchto setkání jsou jak záležitosti týkající se pracovního fungování peerů, tak případné otázky z pracovněprávní oblasti, například ukončení pracovního poměru, změny pracovněprávního vztahu nebo aktivace krizového plánu. V případě potřeby jsou k jednání přizváni také další odborní pracovníci nebo peer konzultanti. Setkání obvykle trvá přibližně **60 minut**.

Vedle těchto pravidelných schůzek spolu mentor a vedoucí komunikují bezodkladně také v případě jakékoliv situace, která může mít dopad na duševní zdraví peerů nebo na kvalitu jejich práce. Toto nastavení umožňuje včas zachytit rizikové či problematické situace a pružně na ně reagovat.

## Supervize

Peři jsou také součástí týmových supervizí organizace, které probíhají **s externím supervizorem jednou za tři až čtyři měsíce**. V supervizním prostoru mají peři možnost zapojit se do společných témat celého týmu a přispívat do skupinového procesu.

## Kompetenční dotazník

Kompetenční dotazník kopíruje svou strukturou kompetenční model peer konzultanta a zaměřuje se na konkrétní oblasti v rámci jeho hodnocení. **Sebehodnocení peera** prostřednictvím kompetenčního dotazníku je spojené se společným hodnocením, kterého se účastní peer, mentor a vedoucí pracovník. Práci s kompetenčním dotazníkem doporučujeme realizovat **jednou až dvakrát ročně**. Jeho cílem je sledovat rozvoj peera a nacházet oblasti pro jeho další růst. Peer z práce s kompetenčním dotazníkem dostává důležitou zpětnou vazbu na svou práci a zapojení, která ho ukotvuje v tom, co dělá dobře, a zároveň upozorňuje na oblasti ke zlepšení. To je klíčové zejména na začátku spolupráce, kdy může peer být ve své roli nejistý.

Zjednodušeně se dá říci, že o oblast osobních kompetencí se „stará“ sám peer. Za část interpersonálních kompetencí zodpovídá vedoucí pracovník a člen týmu. Třetí oblast, peerovské kompetence, by měla být společnou odpovědností mentora a peera.

## Vzdělávání – rozvoj

Vzdělávání organizované pro peery chápeme jako cílený rozvoj peerovských a odborných kompetencí peer konzultantů. Nejčastěji se zaměřuje na trénink sebe prezentace a nácvik komunikačních technik nebo na odborné přednášky o stresu a traumatu. Může být určeno všem pracovníkům organizace, nebo cíleně pouze peerům.

## Krizový plán

Krizový plán v organizaci Jak Dál? slouží jako **podpůrný a ochranný nástroj** pro pracovníky, kteří se mohou v důsledku náročné práce dostat do psychické či osobní krize. Nejde o kontrolní mechanismus, ale o bezpečnostní síť, která chrání jednotlivce, tým i klienty. Vychází z předpokladu, že pracovníci jsou hlavním nástrojem své práce, a proto je nutné pečovat o jejich psychickou stabilitu. Krizový plán definuje minimální požadavky na pracovníka a postupy, které se aktivují v případě jejich nenaplňování. Umožňuje včas rozpoznat zhoršení psychického stavu a nastavit bezpečnou podporu. Jeho součástí je také možnost vytvořit si preventivní krizový plán a v případě potřeby jej „aktivovat“. Dokument popisuje, na koho se v případě krize obrátit a jak probíhá další postup. Zaměřuje se na stabilizaci pracovníka prostřednictvím odborné i osobní podpory. Zároveň dbá na zachování důvěrnosti a ochrany soukromí dotčených osob. Cílem krizového plánu je zajistit, aby se pracovník mohl bezpečně vrátit k výkonu své role v dobrém psychickém stavu.



# 8.

# HODNOTY ORGANIZACE A ZAPOJENÍ PEER KONZULTANTŮ DO JEJICH UTVÁŘENÍ

Hodnoty organizace mají být pro tým základním kompasem. Určují, jak pracujeme s klienty, jak se chováme k sobě navzájem i jak vystupujeme navenek. Nejde jen o seznam ideálů – hodnoty mají být v každodenní praxi živé a konkrétní. Proto je důležité, aby jejich významu rozuměl celý tým stejně a aby se na jejich utváření podíleli všichni pracovníci, včetně peer konzultantů.

## Proč je zapojení peerů důležité?

Zapojení peer konzultantů do utváření hodnot organizace přináší několik klíčových přínosů pro fungování týmu i kvalitu poskytovaných služeb:

- **Společné porozumění:** Každý si pod pojmy jako „profesionalita“, „adaptabilita“ nebo „naděje“ může představovat něco jiného. Pokud si tým tyto významy společně vyjasní, sníží se riziko nedorozumění a posílí se jednotný přístup.
- **Rovnocennost:** Peer konzultant je součástí týmu. Když se podílí na tvorbě a vyjasňování hodnot, není jen „přizvaným hostem“, ale plnohodnotným spolupracovníkem, který sdílí odpovědnost za kvalitu služby.
- **Specifický pohled peera:** Peer přináší zkušenost člověka, který si prošel těžkostmi podobnými těm, které řeší naši klienti. Jeho účast při tvorbě hodnot pomáhá zajistit, aby naše principy byly nejen odborné, ale i citlivé a realistické.
- **Ukotvení do praxe:** Hodnoty nejsou abstraktní – jejich smysl se projeví až ve chvíli, kdy se promítnou do konkrétních postupů. Diskuze v týmu, kde jsou zastoupeni i peerři, pomáhá najít praktické způsoby, jak hodnoty naplňovat v každodenní práci.

## Jak s hodnotami pracujeme

Každý nový pracovník, včetně peera, je s hodnotami seznamován stejně jako s etickým kodexem. Tým se k diskusi o hodnotách **pravidelně** vrací, aby se ujistil, že jim rozumí jednotně a že odrážejí jeho aktuální zkušenosti. Peerři jsou podporováni, aby se ke každé hodnotě vyjádřili, například co pro ně znamená *profesionalita* v jejich roli, jak vnímají *naději* z pohledu vlastní zkušenosti nebo jak jim v praxi pomáhá *týmovost*.

# Tip na práci týmu s hodnotami

**Cíl:** sjednotit porozumění hodnotám organizace, posílit týmovou soudržnost a rovnocennost peerů, převést hodnoty do konkrétních příkladů z praxe.



**Účast:** celý tým včetně peerů, ideálně vedení facilitátorem (nebo mentorem, vedoucí služby).

1

## Úvod



**Vedoucí/mentor krátce připomene, proč máme hodnoty a proč je důležité, aby jim celý tým stejně rozuměl. Zdůrazní, že každý má právo na svůj pohled – cílem je hledat společný jazyk a konkrétní příklady, jak hodnoty uplatňujeme.**

2

## Práce ve skupinách

**Rozdělte tým do menších skupin** (3–5 lidí, v každé skupině aspoň jeden peer).

Každá skupina dostane 2–3 hodnoty (např. profesionalita, týmovost, naděje).

Při práci v týmech můžete být kreativní a využívat pomůcky např. dixitové karty. Vybrat ke každé hodnotě obrázek, který tu danou hodnotu představuje a rozvinout diskuzi. Další variantou je využití karet při vytváření hodnot v organizaci.

**Úkol:** Stručně si říct, co pro mě osobně ta hodnota znamená. Vytvořit společnou definici – jak jí rozumíme v našem týmu. Najít konkrétní příklad z praxe – jak se hodnota může projevit v každodenní práci (s klientem, mezi kolegy, při spolupráci s peerem). Zapsat na flipchart / velký papír.



3

## Sdílení ve velké skupině



**Každá skupina představí svou definici a příklad.** Facilitátor zapisuje klíčová slova a konkrétní příklady na tabuli. Společně se hledají shody, případně se diskutují odlišnosti. Cílem je vytvořit společný dokument – slovníček hodnot, který zůstane dostupný (např. v interní metodice, na nástěnce, v intranetu).

4

## Závěr a reflexe diskuze



**„Jak se nám pracovalo společně? Co nového jsem si odnesl/a?“**

Domluva, jak budeme hodnoty připomínat v praxi (např. na poradách 1x za čtvrtletí se k jedné hodnotě vrátit a dát konkrétní příklad).

Následující příklad z praxe ukazuje, jak mohou jednotlivé profese rozumět stejným pojmům odlišně na základě své role, zkušenosti a perspektivy:

- **profesionalita a odbornost** – pro pracovníky znamená odborný výkon a znalosti, pro peera také schopnost pracovat se svou vlastní zkušeností bezpečně a s respektem k hranicím
- **týmovost a soudržnost** – odborný pracovník může zdůrazňovat spolupráci v tandemu, peer přináší zkušenost s budováním důvěry a vzájemné podpory, která je klíčová i pro klienty
- **naděje** – pro odborníky je to podpora změny, pro peera je naděje základní esencí jeho příběhu, kterou může předávat klientům.

## Klíčové hodnoty peer podpory

Níže jsou pro příklad uvedeny základní hodnoty peer podpory vycházející z *National Practice Guidelines for Peer Supporters*:

- **dobrovolnost** – lidé podporu svobodně přijímají i poskytují
- **naděje** – víra v uzdravení a zvládnutí těžkostí
- **otevřenost** – nehodnotící přístup k různým cestám zotavení
- **empatie** – schopnost vnímat prožívání druhých
- **respekt** – jazyk i chování vyjadřuje úctu a rovnost
- **podpora změny** – plán změny se vytváří společně s klientem
- **upřímnost** – transparentní komunikace, nevyužívání moci, nehodnotící postoj
- **vzájemnost** – partnerský vztah, který obohacuje klienta i peera
- **rovnost** – peer klienta a jeho situaci nijak nehodnotí
- **zaměření na silné stránky** – práce se zdroji
- **transparentnost** – sdílení toho, co dělám, proč to dělám a jak nakládám s informacemi



# 9.

# PRÁVNÍ RÁMEC A ZAŘAZENÍ PEER KONZULTANTA DO SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Zapojení peerů do pracovních týmů, přímé práce s klienty, workshopů, webinářů či školních programů přináší do služeb **lidskost, různorodost a otevřenost**. Zároveň ale klade **zvýšené nároky** – na zajištění financování, kvalitní vedení peer pracovníků, jejich vzdělávání, supervizi i smysluplné začlenění do týmu.

V českém právním řádu není dosud pozice peer konzultanta samostatně definována. Přesto lze jeho zapojení realizovat v rámci stávajících možností, které nabízí zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V praxi se peer konzultanti nejčastěji zařazují do těchto kategorií:

- pracovník v sociálních službách (§ 116 zákona o soc. službách)
- jiný odborný pracovník – vzdělání min. vyšší odborná škola
- dobrovolník – pokud je peer zapojen bez pracovněprávního vztahu, podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě

Každá z těchto variant má své výhody i limity. Je proto nezbytné, aby vedoucí pracovník zvolil formu spolupráce podle charakteru služby, odborného zázemí peera a finančních možností organizace. Ty, které mají pověření k sociálně právní ochraně dětí, vybírají dle svého právního rámce.

## V jakých službách lze peer konzultanty zapojit

Peer konzultanti mohou působit v širokém spektru registrovaných služeb. Nejčastěji jsou využíváni ve:

- **službách sociální prevence** – např. azylové domy, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, kontaktní centra, terénní programy
- **službách sociální péče** – např. služby pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení, centra duševního zdraví
- **odborném sociálním poradenství** – např. individuální či skupinové konzultace, doprovázení a edukace klientů
- **fakultativních službách** – např. programy spojené s podporou rodin v krizi, zejména při rozchodu nebo rozvodu rodičů a nastavování rodičovství po ukončení vztahu

Praxe z ČR i ze zahraničí ukazuje, že zapojení peer konzultantů vnáší do služeb nový rozměr – **autentickou zkušenost**, která doplňuje odbornou pomoc. Přínos peera je patrný zejména tam, kde klienti potřebují naději, motivaci a porozumění **z pozice člověka, který „to sám prožil“**.

## Odpovědnost organizace a vedoucího pracovníka

Vedoucí pracovník odpovídá zejména za následující oblasti:

- **vymezení role peer konzultanta v rámci služby** – jasný popis pracovní náplně, očekávání a hranic
- **zajištění smluvního a etického ukotvení** – pracovní smlouva/DPP, dohoda o mlčenlivosti, etický kodex
- **podporu peera v jeho roli** – pravidelný mentoring, supervize, rozvoj
- **ochranu peera před přetížením a retraumatizací** – nastavení systému podpory, krizové intervence a zajištění krizového plánu v případě relapsu peera nebo duševních problémů
- **zajištění souladu s legislativou a standardů kvality** – zařazení pracovní pozice dle zákona o sociálních službách, plnění povinných kvalifikačních předpokladů, dodržování etických standardů organizace
- **přípravu a práci s týmem při zapojení peera** – zapojení peer konzultanta není jen o náboru a zaškolení samotného peera, ale také o přípravě a práci s celým týmem

## Shrnutí pro praxi

Peer konzultant není „dobrovolník navíc“, ale je **součástí profesionálního týmu**.

Jeho role se musí opírat o legislativní rámec (pracovník v sociálních službách, odborný pracovník nebo dobrovolník).

Vedoucí pracovník je odpovědný za to, aby byly **jasně nastaveny hranice, podpůrné mechanismy a odpovědnosti**.

Peer podpora je přínosná především tam, kde klienti potřebují **naději, inspiraci a partnerský přístup**, který doplňuje odbornou práci týmu.

# ZÁVĚR – SMYSL A BUDOUCNOST ROLE PEERA V SITUACI ROZVODU

Role peer konzultanta má v oblasti práce s rodinami po rozvodu výrazný potenciál. Jeho přínos nespočívá pouze v osobní zkušenosti, ale především v autenticitě, důvěře a schopnosti nabídnout perspektivu dítěte, která může být v čistě odborném rámci snadno opomenuta. Peer konzultant je nositelem hlasu dítěte – často nezprostředkovaného, emotivního a zároveň důvěryhodného, protože vychází z vlastního prožitku. Tato rovina vnáší do poradenského procesu lidskost, pochopení a schopnost navázat rychlý kontakt s klienty.

Zároveň je však nezbytné si uvědomit, že peer konzultace není univerzální nástroj. Její účinnost je podmíněna jasně vymezenými kompetencemi, systematickou přípravou peera a důsledným nastavením spolupráce v týmu. Důležitou roli hraje odborná podpora, a to formou supervize, metodického vedení a pravidelné reflexe práce. Bez těchto prvků hrozí riziko přetížení peer konzultanta, neefektivní spolupráce nebo ztráta důvěryhodnosti celého poradenského procesu.

Zkušenosti z organizace Jak Dál? ukazují, že tandemová spolupráce mezi odborníkem a peer konzultantem může být vysoce funkčním modelem podpory rodin. Vyžaduje však otevřenost, vzájemný respekt a kulturu spolupráce, která ctí jak profesní, tak osobní kompetence. Dlouhodobě může tento model přispět nejen ke zvýšení kvality služeb, ale i ke kultivaci prostředí sociální práce, kde se znalost a zkušenost stávají rovnocennými partnery.

Pro další rozvoj tohoto přístupu je zásadní podpora ze strany institucí, uznání peer rolí v legislativním rámci, a také systematické vzdělávání odborníků i peer konzultantů. Právě propojení teorie, praxe a zkušenosti může být klíčem k citlivé a efektivní pomoci rodinám procházejícím náročným obdobím.

# LITERATURA

**Amato, P. R.** *The consequences of divorce for adults and children.* Journal of Marriage and Family, 2000, roč. 62, č. 4, s. 1269–1287. ISSN 0022-2445.

**Bednářová, J., Baštecká, B., Šafránková, K.** *Spolupráce pomáhajících profesionálů: Možnosti a limity multidisciplinárního přístupu.* Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-2451-4.

**Černá, M.** *Peer konzultant jako součást týmu.* In: Fokus Praha (ed.). *Nové cesty v péči o duševní zdraví.* Praha: Fokus Praha, 2018, s. 57–65. ISBN 978-80-907398-0-7.

**Dreikurová-Fergusonová, E.** *Adlerovská teorie: úvod do individuální psychologie.* Tišnov: Sursum, 1993. ISBN 80-85799-13-8.

**Foitová, Z. a kol.** *Zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví: Manuál* [online]. Praha: Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2014 [cit.2024-04-19]. Dostupné z: [https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual\\_zpk\\_web.pdf](https://www.cmhcd.cz/cmhcd/media/media/ke%20stazeni/centrum/manual_zpk_web.pdf)

**Hetherington, E. M.** *For better or for worse: Divorce reconsidered.* New York: W. W. Norton & Company, 2002. ISBN 978-0393323874.

**Janotová, D., Zeman, P.** *Peer přístup jako nástroj sociální práce.* Sociální práce / Sociálna práca, 2021, roč. 21, č. 1, s. 40–54. ISSN 1213-6204.

**Johansen, I. O., Litland A. S. a Hallström, I. K.** *Living in two worlds – Children's experiences after their parents' divorce – a qualitative study.* Journal of Pediatric Nursing, 2018, roč. 43, s. e44–e51. DOI: 10.1016/j.pedn.2018.09.003.

**Kelly, J. B., Emery, R. E.** *Children's adjustment following divorce: Risk and resilience perspectives.* Family Relations, 2003, roč. 52, č. 4, s. 352–362. ISSN 0197-6664.

**Matějček, Z.** *Co děti nejvíc potřebují.* Praha: Portál, 1994. ISBN 80-7178-003-4.

**Mead, S., Hilton, D., Curtis, L.** *Peer support: A theoretical perspective.* Psychiatric Rehabilitation Journal, 2001, roč. 25, č. 2, s. 134–141. ISSN 1095-158X.

**Soldánová, S.** *Jak se stát peer konzultantem: krok za krokem* [online]. Praha: Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2021.

**Šulová, L., Gillernová, I.** *Psychologie rodiny.* Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1002-4.

**Valenta, J.** *Multidisciplinární spolupráce v oblasti sociální práce.* In: Musil, L. (ed.). *Reflexe profesní praxe v sociální práci.* Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 115–127. ISBN 978-80-210-6323-3.

**Van Dijk, R., Van der Valk, I. E., Deković, M. a Branje, S.** *Triangulation and child adjustment after parental divorce: Underlying mechanisms and risk factors.* Journal of Family Psychology, 2022, roč. 36, č. 7, s. 1117–1131. DOI: 10.1037/fam0001008.



# Základní arch k výběrovému řízení

Peer konzultant / peer pracovníce | upraveno podle kompetenčního modelu peera

## Základní údaje

Organizace: Jak Dál? z. s.

Datum VŘ:

Místo:

Jméno kandidáta/kandidátky:

Členové komise:

## Hodnoticí škála 0-4

0 - nelze hodnotit

1 - nezvládnutá kompetence

2 - zvládnutá s omezením

3 - zvládnutá kompetence

4 - výborně zvládnutá kompetence

**Použití archu:** 1. část vede pohovor, 2. část převádí zjištění do kompetencí, 3. část shrnuje doporučení komise.

I. Úvodní část a základní dojem				
Oblast	Co sledujeme	Jak ověřit / možné otázky	0-4	Poznámka
Přivítání a první kontakt	Vystupování, komunikační jistota, neverbální projev, celkový první dojem	Představte se krátce tak, jak byste se představil/a i klientovi nebo týmu.		
Náplň práce peera	Porozumění obsahu pozice, realistický pohled na možnosti a limity	Máte k náplni práce nějaký dotaz? Je některá činnost pro vás už teď nereálná?		
Orientace v organizaci	Znalost posláni a aktivít organizace ve vztahu k roli peera	Co víte o organizaci Jak Dáí? Do jakých aktivit se peer zapojuje?		
Orientace v roli peera	Porozumění roli peera, jejím hranicím a odlišení od jiných rolí	Jaká je podle vás role peera? V čem se liší od sociálního pracovníka nebo terapeuta?		
Motivace pro pozici	Schopnost pojmenovat vlastní motivaci a propojit ji s rolí	Co vás na nabídce zaujalo? V čem můžete být přínosem pro nás a my pro vás?		
Hodnotový soulad	Soulad s hodnotami a smyslem práce organizace	Jaká tři slova se vám vybaví ve spojení s naší organizací a proč?		
Perspektiva růstu	Otevřenost učení, rozvoji a zpětné vazbě	Co nového byste se chtěl/a naučit? V čem byste se chtěl/a rozvíjet?		
Pracovní zkušenosti	Zkušenost s prací, zodpovědností, pravidly a spoluprací	Jaké máte pracovní nebo dobrovolnické zkušenosti? Byla by to vaše první práce?		
Porozumění nezisku	Základní představa o fungování neziskové organizace	Čím se podle vás liší nezisková organizace od jiných subjektů? Máte s ní zkušenost?		
Veřejná prezentace	Ochota vystupovat navenek a bezpečně zacházet se svým příběhem	Jak se cítíte při vystoupení ve videu, na sociálních sítích nebo veřejně? Co je pro vás ještě v pořádku a co už ne?		
Otázky kandidáta	Aktivní zájem a realistické uvažování o spolupráci	Na co se chcete zeptat vy nás?		

II. Kompetenční část podle kompetenčního modelu peera			
Kompetence	Co sledujeme ve VŘ	Jak ověřit	Poznámka
<b>Osobní kompetence</b>			
Adaptabilita	Práce se stresem, změnou a nejistotou	Co děláte, když se věci nevyvíjejí podle plánu? Popište náročnou situaci.	
Emoční inteligence a asertivita	Hranice role, vyjádření potřeb, práce s konfliktem	Jak poznáte, že je situace za hranou vaší role? Jak řecknete klientovi ne?	
Zodpovědnost, spolehlivost, rozhodnost a samostatnost	Vztah k pravidlům, metodice a odpovědnosti	Jak si hlídáte úkoly? Kdy byste jednal/a sám/sama a kdy šel/šla za mentorem?	
Vlastní rozvoj, sebereflexe a přemýšlení o vykonávaných činnostech	Práce se zpětnou vazbou, silné stránky, limity, žádost o podporu	Jak pracujete se zpětnou vazbou? Jaké jsou vaše silné stránky a limity?	
Dodržování principů a hodnot, loajalita, pozitivní přístup, flexibilita	Etika, vztah k organizaci, respekt k ostatním, ochota zapojit se	Co pro vás znamená etické vystupování peera? Jak byste reprezentoval/a organizaci?	
<b>Interpersonální kompetence</b>			
Týmová práce a spolupráce	Ochota být součástí týmu, zastupitelnost, otevřenost spolupráci	Jaká role vám bývá nejbližší v týmu? Jak reagujete, když je potřeba převzít něco navíc?	
Efektivní komunikace	Srozumitelnost, empatie, naslouchání, kladení otázek	Krátký modelový rozhovor na jednoduchou klientskou situaci: sledujeme naslouchání, shrnutí a doptávání.	
Prezentace organizace ven	Přiměřené a sebejisté vystupování, komunikace hodnot organizace	Jak byste organizaci představil/a navenek? Jak se cítíte na veřejné akci?	
<b>Peerovské kompetence</b>			
Prezentace role peera	Schopnost popsat roli peera a její hranice	Jak byste klientovi vysvětlil/a, co peer dělá a co už ne?	
Reflexe vlastních potřeb	Porozumění dopadům vlastní zkušenosti na výkon role	Jak vaše vlastní zkušenost ovlivňuje to, proč tuto práci chcete dělat?	
Práce s vlastními zkušenostmi	Znalost ústředních, stabilních i ohrožujících témat vlastního příběhu	Jaká hlavní témata nese váš příběh? Která jsou zpracovaná a která cítivá?	
Předávání svého příběhu	Srozumitelnost příběhu, soulad s hodnotami organizace, emoční únosnost	Řekněte nám svůj příběh v rozsahu cca 8-10 minut tak, aby byl využitelný v roli peera.	

### III. Praktické ověření kompetencí a závěrečné shrnutí

#### Doporučené krátké ověřovací úkoly během pohovoru

Ověřovací úkol	Zadání	Co sledujeme
Míni sebeprezentace	Představte sebe a svou motivaci během 2 minut.	Komunikaci, srozumitelnost, jistotu projevu, prezentaci navenek.
Situační otázka k hraničním rolím	Klient chce radu, co napsat bývalému partnerovi, a chce slyšet, kdo je v právu. Jak byste reagoval/a?	Hranice role, asertivitu, zodpovědnost a etiku.
Příběh peera v časovém limitu	Sdělte svůj příběh v rozsahu cca 8-10 minut tak, aby byl pro klienta užitečný a bezpečný.	Práce s vlastní zkušeností, strukturu příběhu, emoční stabilitu a soulad s hodnotami.

#### Závěrečné shrnutí kandidáta

Silné stránky kandidáta	
Rizika / oblasti pro podporu	
Kompetence na přijatelné úrovni	
Kompetence vyžadující výraznější vedení	
Celkový dojem z pohovoru	
Doporučení komise	<input type="checkbox"/> Přijmout <input type="checkbox"/> Přijmout s podporou <input type="checkbox"/> Nepřijmout Barevné ladění dokumentu: modrá, zelená a žlutá v duchu vizuálu Jak Dát? z. s.



# Zápis z intervize s peery



Zápis z intervize ze dne: .....

Přítomni: \_\_\_\_\_

Omluvili se: \_\_\_\_\_



## Naplánovaný program pro dnešní intervizi:

- Sdílení zapojení peerů v období mezi intervizemi

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

- Koordinační informace \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_



Další termín intervize: .....

