



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Národní ústav pro vzdělávání/IPs Podpora krajského akčního plánování/P-KAP/leden 2019

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VČETNĚ PREVENCE PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ

MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ VE FORMÁTU „PROČ? – CO? – JAK?“
SWOT ANALÝZA OBLASTI INTERVENCE

II. a III. část pojetí tematické oblasti intervence ve verzi pro decizní sféru
vzdělávací politiky České republiky

II. Manažerské shrnutí pro oblast Rozvoj kariérového poradenství

PROČ je tato oblast důležitá

Společnost se mění a s ní i trh práce. Předávání řemesla z otce na syna je dnes spíše výjimkou. Když se náš dědeček vyučil kovářem, byl jím po celý svůj život – **dnes se dospělý v průběhu své profesní dráhy rekvalifikuje hned několikrát.** Být dobrý v jednom povolání už mnohdy nestačí, **pro úspěch v práci i v životě je třeba především proaktivita a umění adaptovat se na změny.**

Rozpadem rodiny i komunity se navíc prohlubuje **nerovnost šancí na úspěch** – ti, kteří kolem sebe nemají vzory či podporu, se dostávají do bludného kruhu neúspěchu. Jejich **proaktivita a schopnost adaptace na změny** tak s **každým dalším neúspěchem výrazně klesá.** Vidíme předčasné odchody žáků ze školy, výjimkou nejsou časté změny škol, chybějící osobní vize, vnitřní motor.

Každý má svůj osobní potenciál, který je možné rozvíjet – **každý může zažívat úspěch.** Kariérové poradenství je **proces, který pomáhá žákům najít, rozvíjet a využít potenciál ve prospěch svůj, a tím i ve prospěch společnosti.** Ne vždy tento proces začíná v rodině. Ale **vždy může začít ve škole.**

CO tuto oblast charakterizuje

Kariérové poradenství je založeno na celostním přístupu. Ve svém integrálním pojetí žáky **vzdělává, informuje, rozvíjí a podporuje.** Pomáhá jim s identifikací silných a slabých stránek, zájmů, předpokladů či vlastních limitů: co by v životě chtěli, v čem se jim daří, čeho se obávají (**podpora při sebepoznávání**). Díky sebepoznání se žáci mohou lépe zaměřit na to, v čem se dál rozvíjet (**vzdělávání a osobní rozvoj**). A díky práci na sobě zase posilují sebereflexi, sebevědomí a pocit vlastní hodnoty, a mohou se tak lépe rozhodovat o své budoucnosti (**plánování kariérové dráhy**). Nácvik přijímacích pohovorů, exkurze, besedy s odborníky ve školách ad. (**vzdělávání v oblasti fungování světa práce**) pomáhají odbourávat strach z neznáma.

Žák, který dokáže najít, ověřit, vyhodnotit a využít informace či jiné zdroje podpory, vhodně komunikovat, efektivně řešit problémy a rozhodovat se (**rozvoj klíčových kompetencí**), má daleko větší schopnost adaptovat se na neočekávané situace ve škole a následně i v práci.

Kariérové poradenství tak **provazuje celou vzdělávací a výchovnou činnost školy:** pomáhá žákům dávat učivo do kontextu jejich osobnosti, zázemí, nadání či limitů dle jejich potřeb a přání tak, aby nejen znali, co se v předmětu naučí, ale i uměli a mohli obsah vzdělávání úspěšně uplatnit na trhu práce.

JAK tuto oblast rozvíjet a podporovat

Každý žák je jiný. A každý potřebuje jiný přístup a podporu pro svůj úspěch. Škola už by se dnes neměla ptát pouze na umíš/neumíš, ale – co ti brání v posunu? V čem tě můžeme podpořit?

Kariérové poradenství **umí individuálně reagovat na konkrétní situaci a rozvojové potřeby** každého žáka. Práce kariérového poradce je tak dnes založena zejména na koučovacích dovednostech; poradce **vede** žáky k samostatnému rozhodování o svém rozvoji. Nadstandardní komunikační dovednosti, znalost principů a etických zásad poradenské práce, orientace v možnostech pracovního i vzdělávacího trhu včetně legislativních podmínek a další potřebné kompetence kladou nemalé nároky na způsobilost i čas pracovníka, který má takovou pozici ve škole zastávat.

V praxi to znamená, že kariérové poradenství není ve školách poskytováno buď vůbec, nebo jen okrajově v rámci činnosti výchovných poradců či pracovníků, kteří nemají vždy odpovídající kompetence. Většinou se omezuje na poskytování informací; osobní rozvoj a zapojení všech žáků chybí.

K rozvoji kariérového poradenství by zásadně přispělo dosud chybějící **legislativní ukotvení**, které by podpořilo jeho důstojné, **dlouhodobé a udržitelné financování**. **Vznik standardu kvality** by zase umožnil nastavit **jednotnou** (komplexní, kvalitní a srovnatelnou) **formu vzdělávání** poradců a zavést **funkční systém** zpětné vazby a **kontroly kvality**. Otevření pozice školního kariérového poradce i nepedagogickým odborníkům z praxe by zajistilo personální kapacity kvalitních poradců ve školách.

Posláním školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění: čím kvalitnější bude školní kariérové poradenství, tím lépe budou zhodnoceny investice do vzdělání jednoho každého žáka.

III. SWOT analýza: Kariérové poradenství v českých školách

Silné stránky (strengths) škol	Slabé stránky (weaknesses) škol
<ul style="list-style-type: none"> - Posláním a účelem školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění (na život) - Škola má povinnost (RVP a ŠVP) rozvíjet klíčové kompetence (které z části kopírují pracovní kompetence) - Škola má klienty Karipo „na dosah“ (klienti školy=klienti Karipo) - Škola má hlubší znalost svých klientů i jejich širšího zázemí - Škola již má zkušenost se zakotvením odborných pozic i mimo profese učitele či managementu (VP, ŠP, SP, MP) - Ve škole je aktivní pozice výchovného poradce (VP, popř. SP, ŠP, MP), který částečně Karipo vykrývá - Škola má zavedenou tradici využívání některých prvků Karipo (exkurze, besedy se zaměstnavateli, odborný výcvik/praxe aj.) - Některé školy realizují projektové aktivity (které částečně naplňují či mohou naplňovat osobnostně rozvojové aktivity vč. rozvoje klíčových kompetencí) - Zájem některých škol a existence příkladů dobré praxe - Školy, které Karipo realizují, věnují pozornost i žákům ohroženým předčasným odchodem ze školy - Některé školy věnují pozornost nadaným žákům (olympiády apod.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vedení školy často nemá dostatečnou znalost oblasti, a tudíž i motivaci a proaktivitu pro začlenění pozice KP do struktury školy v potřebném rozsahu a kvalitě - Většina škol nedostatečně informuje a motivuje žáky a rodiče k využívání Karipo (protože samy nejsou dostatečně informovány o možnostech a přínosech Karipo) - Většina škol se Karipo nevěnuje v dostatečném rozsahu a šíři - Většina škol Karipo neumí (nedostatek informací, zkušeností a motivace učitelů pro další vzdělávání apod.) - Pozici KP, pokud je ve škole zavedena, obvykle zastává pracovník, jehož hlavní těžiště činnosti ve škole leží jinde (KP jako sekundární pozice) - Pozici KP, pokud je ve škole stanovena, často vykonává VP (cíl Karipo je ale jiný než cíl Výchpo, VP má navíc omezenou časovou kapacitu) - Škola má zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici pedagogického pracovníka - Škola má zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici jednoho vyčleněného pracovníka (role KP by měla být zejm. koordinační a Karipo by měl zajišťovat celý pedagogický sbor) - Ve škole obvykle chybí systematická provázanost činností a cílů specializovaných pracovních pozic (SP, ŠP, VP, MP, KP) – není stanovena zastřešující koordinační role - Karipo, pokud jej škola realizuje, se obvykle zaměřuje pouze na žáky na koncích spektra – neúspěšné (ohrožené předčasnými odchody) či nadané, a to ve velmi omezeném rozsahu (změna oboru/školy / olympiády) - Karipo se ve škole obvykle zaměřuje pouze na poradenství „kam po škole“ - má ryze informační (nikoli rozvojový, inkluzivní, preventivní a motivační) charakter, popř. je vnímáno pouze jako nástroj pro náborové

	<p>aktivity (umístění žáka na trh práce, resp. nábor žáků ze ZŠ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Škola se obvykle soustředí na výuku předmětů (ne na osobní rozvoj žáků) - Role třídního učitele je obvykle omezena ryze na administrativní záležitosti (omluvenky apod.), nikoli na průběžné utužování týmu ve třídě, prevenci soc. vyčleňování apod.; dotace na třídnické hodiny je ze strany vedení škol obvykle hluboce poddimenzovaná - Ve škole neexistuje pracovník odpovědný za přehled o tom, „jak se každý žák má“ (prevence neúspěchu, nespokojenosti, patologických jevů vč. extremismu apod.) - Škola má hlubší znalost svých klientů i jejich širšího zázemí (je náročnější zachovat si v rámci Karipo nestrannost v případě, že KP je pracovníkem školy) - Škola si většinou nevede evidenci úspěšnosti žáků po skončení studia (pokud ano, omezuje se na přijetí na VŠ) - Většina škol nevyužívá v plné šíři možnosti, které nabízí vzdělávací oblasti RVP (rozvoj klíčových kompetencí)
<p>Příležitosti (opportunities) systému</p>	<p>Hrozby (threats) systému</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Společenská poptávka – změny pracovního trhu (nedostatek pracovníků v některých profesích, nové profese, frekvence nutnosti pracovní rekvalifikace apod.) - Společenská poptávka – změny ve společnosti (rozpad tradiční rodiny i komunity, posílení a akcentace role školy v oblasti výchovy žáků a jejich přípravy na úspěšný život nejen v oblasti vzdělávání) - Proklamace zřizovatelů škol, rodičů i zaměstnavatelů o důležitosti Karipo ve škole (ve smyslu důležitosti přípravy na pracovní uplatnění žáků) - Možnost využití aktuální prioritizace MŠMT (nastavení Karipo jako nástroje inkluze) - Možnost využití stávajících pozic KP v NSK - Možnost vydělení vymezení pozice KP z Kariérního řádu a urychlení jejího legislativního usazení - Existence několika příkladů inspirativní praxe Karipo ve školách v ČR 	<ul style="list-style-type: none"> - Chybějící cost benefit analýza, která by byla podložena evidence based daty z ČR - Chybějící společenský konsensus na významu Karipo ve škole - Chybějící společenský konsensus na šíři Karipo ve škole - Nedostatečné informace o přínosech Karipo a tím i nedostatečná proaktivita a motivace k jeho využívání na straně autorit (zřizovatel, MŠMT) - Chybějící aktivní apel z pozice autorit (zřizovatel, MŠMT) na důležitost a efektivitu Karipo ve škole - Chybějící osvětová motivační kampaň na cílovou skupinu rodičů (tlak rodičů může povzbudit akci na straně autorit) - Chybějící legislativní ukotvení pozice KP - Není zajištěno dlouhodobé a udržitelné financování pozice KP a Karipo ve škole (šablony nejsou ani dlouhodobé, ani udržitelné) - Současná podoba šablon nereflektuje potřeby Karipo (zejm. rozsah

<p>(využití zpracování příkladů inspirativní praxe v P-KAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Možnost vytvoření řetězce rozvoje osobnosti žáků ve struktuře MŠ-ZŠ-SŠ-VOŠ-VŠ a zajištění zastřešení a kontinuity kariérového poradenství ve školství (= prevence neúspěchu, sociálně-patologických jevů, extremismu apod.) - Možnost úspory státních financí na vzdělávání studentů ve školách či oborech, které neodpovídají jejich předpokladům či preferencím, a kteří pak studium předčasně ukončí - Existence VO Člověk a svět práce v RVP - Probíhající revize RVP - Karipo jako jedno z prioritních témat KAP 	<p>vzdělávání KP je silně poddimenzován, stejně tak možnosti dostatečného úvazku KP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klíčové kompetence (=rozvoj osobnosti=Karipo) stále nemají dostatečnou prioritizaci (škola obvykle nadále funguje jako „předavač“ informací a „přípravář“ na přijímací zkoušky k dalšímu studiu ve smyslu obsahu předmětů - Chybějící standard kvality profese KP ve škole vč. kompetenčního a profesního profilu a chybějící systém zpětné vazby a kontroly výkonu této profese (ČŠI) - Chybějící jednotná forma vzdělávání KP ve škole (obvyklá dotace v DVPP ve výši 24 hod. je velmi poddimenzovaná, odpovídajících je 100-120 hodin) a související nedostatečná nabídka dlouhodobých a systematických tréninkových kurzů zaměřených na Karipo - Nedostatečná či chybějící výuka Karipo na VŠ připravujících pedagogické pracovníky - Nedostatek lidí na trhu, kteří Karipo umí, zejm. ve školním prostředí - Zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici pedagogického pracovníka - Zautomatizované uvažování o pozici KP jakožto o pozici jednoho vyčleněného pracovníka (role KP by měla být zejm. koordinační a Karipo by měl zajišťovat celý pedagogický sbor) - Chybějící systematická provázanost činností a cílů specializovaných pracovních pozic ve škole (VP, SP, ŠP, MP, KP...) - Karipo v ČR není střešně a jednotně koordinováno (přesah mezi MŠMT, MPSV, MZ, neformálním vzděláváním a poradenstvím (pedagogika - andragogika)
---	---

Seznam zkratk:

Karipo - kariérové poradenství

KP - kariérový poradce

Výchpo - výchovné poradenství

VP - výchovný poradce

ŠP - školní psycholog

SP - speciální/sociální pedagog

MP - metodik prevence

RVP/ŠVP - rámcový/školní vzdělávací program

Jak pomoci silných stránek využít příležitostí? (S-O hodnocení)

1. Práce s žáky ohroženými předčasným odchodem ze školy může být zařazena mezi inkluzivní opatření (priorita MŠMT) i v rámci Karipo; **začlenění Karipo jako součásti inkluzivní strategie** pomůže posílit význam oblasti a současně využívat celou šíři Karipo:
 - *Zařadit Karipo jako jeden z nástrojů inkluzivních opatření, které vedou k individualizaci práce s žáky a k jejich osobnímu rozvoji (MŠMT)*
2. Tradici využívání některých prvků Karipo (exkurze) lze využít jako základ Karipo ve školách a stavět na nich další rozvoj Karipo:
 - *Podpořit výraznější začlenění Karipo do RVP (MŠMT)*
 - *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*
3. Pro posílení informovanosti a motivace k využívání Karipo na školách je třeba zpracovat a sdílet příklady inspirativní praxe z prostředí českých škol:
 - *Zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NÚV – P-KAP)*

Jak využít příležitostí k odstranění slabých stránek? (W-O hodnocení)

1. Celospolečenskou poptávku po obsahu Karipo (důraz na přípravu žáků na pracovní uplatnění) založenou na změnách pracovního trhu lze využít jako **apel na školy k realizaci Karipo v potřebné kvalitě a šíři**:
 - *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*
 - *Zařadit mezi priority pro kontrolu škol i existenci a rozsah poskytování Karipo (ČŠI)*
2. Díky celospolečenské poptávce založené na změnách pracovního trhu může být snazší „uvolnit“ školy v interních procesech – neučit primárně předměty, ke kterým se jako přívažek v projektech (někdy) přidávají **klíčové kompetence**, ale právě na klíčových kompetencích, které **z velké části kopírují pracovní kompetence**, přípravu žáků na budoucí pracovní uplatnění stavět:
 - *Podpořit výraznější začlenění Karipo do RVP (MŠMT)*
 - *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*
 - *Zařadit mezi priority pro kontrolu škol oblast rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI)*
3. **Využívání Karipo jako nástroje inkluze** může pomoci:
 - školám naplňovat strategii inkluze,
 - uplatňovat Karipo v celé své šíři, zejm. v oblasti osobního rozvoje žáků a prevence předčasných odchodů ze školy,
 - zaměřit Karipo na všechny žáky (nejen ty na koncích spektra),

- poskytovat Karipo také jako individuální podporu žákům.
 - *Zařadit Karipo jako jeden z nástrojů inkluzivních opatření, které vedou k individualizaci práce s žáky a k jejich osobnímu rozvoji (MŠMT)*
4. Příklady **inspirativní praxe** Karipo na školách pomohou **vzbudit zájem** škol a rodičů a pomohou **motivovat** vedení i pracovníky škol k jeho aktivnímu uplatňování a využívání:
- *Zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NÚV – P-KAP)*

Jak využít silné stránky k odstranění hrozeb? (S-T hodnocení)

1. Smyslem a posláním školy je příprava žáků na budoucí pracovní uplatnění. Aby škola své poslání skutečně naplňovala, je nutné **legislativní ukotvení** Karipo jako základního kamene práce s žáky ve škole.
2. Práce s žáky ohroženými předčasnými odchody patří do oblasti inkluze; **problematika předčasných odchodů a chybějící motivace žáků ke studiu** posiluje tlak na důležitost pozice Kariérového poradce a nutnost jejího legislativního usazení.
 - *Vyjmout Karipo z dosud neschváleného kariérního řádu a umožnit tak urychlení legislativního ukotvení Kariérového poradenství ve škole; vyvinout iniciativu vzhledem k orgánům, které mohou legislativní ustavení pozice KP ve škole v odpovídajícím rozsahu i kvalitě prosadit (MŠMT)*
3. Zpracování příkladů dobré / inspirativní praxe v oblasti Karipo ve škole může pomoci v **motivační kampani o efektivitě** Karipo (namísto prozatím chybějících cost benefit analýz) pro rodiče (a sekundárně žáky, vedení škol a zřizovatele), a tím apelovat na MŠMT, aby legislativní usazení pozice KP a Karipo ve škole zajistilo:
 - *Zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR a tyto poskytnout školské veřejnosti (NÚV – P-KAP)*
4. Školy již mají zavedené specializované pozice (VP, SP, ŠP, MP), což vytváří **předpoklad kapacity** (schopnost, zkušenost) **pro vydělení a usazení pozice KP:**
 - *Využít dosavadní zkušenosti s tvorbou již zavedených specializovaných pozic pro zavedení pozice KP ve škole (MŠMT)*
5. Škola má povinnost rozvíjet klíčové kompetence (které z části kopírují pracovní kompetence). Rozvoj klíčových kompetencí škola často realizuje skrze projekty externími pracovníky (lektory) apod. Tato praxe by mohla pomoci **otevřít pozici KP ve škole nepedagogickým pracovníkům** a využít tak již stávající zkušené kariérové poradce na trhu pro vzdělávání na pozici Školní kariérové poradce a zajistit tak odborné personální kapacity do škol:
 - *Upravit stávající návrh novely zákona č. 563/2004 Sb. tak, aby pozici KP ve škole mohl vykonávat i nepedagogický pracovník, čímž bude Karipo ve škole personálně snadněji zajištěno pracovníky s odpovídajícím vzděláním a praxí v oblasti Karipo (MŠMT)*
 - *Vytvořit rámeček oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*

(Pozn. Využít lze stávajících kvalifikací kariérových poradců v rámci NSK).

Jak snížit hrozby ve vztahu ke slabým stránkám? (W-T hodnocení)

1. Vytvoření **standardu kvality** Karipo a kompetencí a podmínek pro výkon profese KP ve škole umožní vznik **jednotného vzdělávání** KP a **kontrolu kvality** poskytovaného KARIPO ve školách:
 - *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce; poskytnout know-how v oblasti Karipo pro vymezení podmínek pro výkon profese KP ve škole a stanovení odpovídajícího vzdělávacího programu pro KP včetně kontroly kvality jeho poskytování (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*
 - *Ustavit definici a podmínky „odpovídajícího“ vzdělání KP (MŠMT)*
 - *Využívat standard kvality při kontrole kvality poskytovaného Karipo ve škole (ČŠI)*
2. Vyřešení **legislativního usazení** pozice KP ve škole zajistí, že bude Karipo ve škole realizováno pracovníkem s odpovídajícím vzděláním, v odpovídajícím rozsahu, kvalitě i za odpovídajících podmínek finančního ohodnocení a formy zesmluvnění. Nezbytnou součástí je i stanovení očekávaných kapacit KP (kolik žáků na jednoho KP):
 - *Vyjmout Karipo z dosud neschváleného kariérního řádu a umožnit tak urychlení legislativního ukotvení Kariérového poradenství ve škole; vyvinout iniciativu vzhledem k orgánům, které mohou legislativní ustavení pozice KP ve škole v odpovídajícím rozsahu i kvalitě prosadit (MŠMT)*
 - *Vytvořit rámec oblasti, standard kvality a kompetenční profil školního kariérového poradce (např. NÚV ve spolupráci s Národním poradenským fórem a dalšími odbornými institucemi a společnostmi)*
 - *Upravit stávající návrh novely zákona č. 563/2004 Sb. tak, aby pozici KP ve škole mohl vykonávat i nepedagogický pracovník, čímž bude Karipo ve škole personálně snadněji zajištěno pracovníky s odpovídajícím vzděláním a praxí v oblasti Karipo (MŠMT)*
3. Celorepublikové **zastřešení Karipo ve školství**, které ponese odpovědnost za kvalitu Karipo a rozvoj KP, zajistí kontrolu kvality výkonu profese školních kariérových poradců a tím i prestiž profese Školního kariérového poradce:
 - *Ustavit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství, která bude současně aktivně spolupracovat s KP v mimoškolní sféře (soukromý sektor, neziskový sektor, ÚP) tak, aby KP ve školství drželo krok s trendy mimo školu (MŠMT)*

(Pozn. Lze k tomu využít odborné personální kapacity v systémových projektech NÚV-P-KAP, NIDV-SRP, ASZ-Inkl. vzděl., ČŠI ad., a pokrýt tím téma Karipo v celé potřebné šíři – MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ s prostupujícím tématem inkluze (ASZ) i hodnocením kvality a rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI).
4. Zacílením na **skupinu rodičů** (a sekundárně na žáky a vedení škol) pomocí **motivačniosvětové kampaně** o přínosech Karipo ve škole (namísto prozatím chybějících cost benefit analýz) pomůže vytvořit zájem ze strany rodičů (poté, co budou sami informováni a motivováni v rámci osvětové kampaně) na nutnost zavedení stabilního a kvalitního Karipo na školách. Tento zájem posílí motivaci pro legislativní usazení pozice KP a Karipo ve škole.

- *Zpracovat příklady inspirativní praxe Karipo na středních školách v ČR jako podklad pro motivačně-osvětovou kampaň (NÚV – P-KAP)*
- *Ustavit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství; kampaň vytvářet ve spolupráci se střešními institucemi pracujícími s rodiči (Unie center pro rodinu a komunitu, školské Rady rodičů, Fórum rodičů apod.). (MŠMT)*

(Pozn. Lze k tomu využít odborné personální kapacity v systémových projektech NÚV-P-KAP, NIDV-SRP, ASZ-Inkl. vzděl., ČŠI ad., a pokrýt tím téma Karipo v celé potřebné šíři – MŠ, ZŠ, SŠ, VoŠ s postupujícím tématem inkluze (ASZ) i hodnocením kvality a rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI).

5. Vytvoření **cost benefit analýzy** pomůže odstranit nezájem škol/žáků/rodičů/zřizovatelů o Karipo a zdůrazní potřebnost jeho poskytování v celé šíři (obsahově i v kontextu CS), současně pomůže docílit obsahového konsensu v rámci celospolečenské diskuze:

- *Ustavit pracovní skupinu odpovědnou za zastřešení a koordinaci Karipo ve školství; skupina může převzít odpovědnost za provedení analýzy, na jejímž základě bude poté stavět další kroky (kampaň, legislativní usazení apod.). (MŠMT)*

(Pozn. Lze k tomu využít odborné personální kapacity v systémových projektech NÚV-P-KAP, NIDV-SRP, ASZ-Inkl. vzděl., ČŠI ad., a pokrýt tím téma Karipo v celé potřebné šíři – MŠ, ZŠ, SŠ, VoŠ s postupujícím tématem inkluze (ASZ) i hodnocením kvality a rozvoje klíčových kompetencí (ČŠI).