

STŘEDOŠKOLSKÁ ODBORNÁ ČINNOST

Obor č. 13: Ekonomika a řízení

Efektivita prospěchových stipendií

STŘEDOŠKOLSKÁ ODBORNÁ ČINNOST

Obor č. 13: Ekonomika a řízení

Efektivita prospěchových stipendií The effectiveness of merit scholarships

Autoři: Alexandr Pisani
Škola: Základní škola a gymnázium Vítkov, p. o.
Komenského 754, 749 01 Vítkov
Kraj: Moravskoslezský kraj
Konzultant: Mgr. Miroslav Bučánek

Vítkov 2019

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem svou práci SOČ vypracoval samostatně a použil jsem pouze prameny a literaturu uvedené v seznamu bibliografických záznamů.

Prohlašuji, že tištěná verze a elektronická verze soutěžní práce SOČ jsou shodné.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

Ve Vítkově dne 1. 2. 2019

Podpis:

Alexandr Pisani

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych touto cestou poděkovat panu Mgr. Miroslavu Bučánkovi za původní nápad k zpracování této práce a přínosné konzultace v průběhu psaní. Rovněž chci poděkovat svému bratrovi za cenné rady.

ANOTACE

Práce se zabývá efektivitou převážně prospěchových stipendií. Teoretická část začíná popsáním behaviorální ekonomie, jakožto hlavním teoretickým základem této práce. Poté zkoumá podněty studentů a hledá určitou korelaci mezi interními a externími podněty. Nakonec probírá samotná stipendia, jejich typy a efektivitu a přednáší možné „řešení“, tedy kdy a jaky by měla škola poskytovat stipendia. Praktickou část tvoří dotazník pro středoškolské studenty před zavedením prospěchového stipendia na jejich škole.

KLÍČOVÁ SLOVA

Stipendium; prospěchové stipendium; podněty studentů; behaviorální ekonomie

ANNOTATION

The thesis deals with the effectiveness mostly of merit scholarships. The theoretical part begins with the description of behavioral economics, which is the theoretical basis of this thesis. Then it examines students initiatives and seeks a correlation between internal and external incentives. Finally, it discusses the scholarships themselves, their types and effectiveness, and lectures on the possible „solution“ of when and how the school should provide scholarships. The practical part consists of a questionnaire for high school students before the introduction of a merit scholarship at their school.

KEYWORDS

Scholarship; merit scholarship; incentives of students; behavioral economics

OBSAH

1	Úvod	7
2	Behaviorální ekonomie	8
2.1	Historie behaviorální ekonomie.....	8
3	Podněty studentů	10
3.1	Finanční podnět	10
3.2	Efekt přílišného odůvodnění.....	11
3.3	Interní podněty studentů	12
4	Stipendia.....	14
4.1	Typy stipendií	14
4.1.1	Prospěchová stipendia	14
4.1.2	Ostatní stipendia	14
4.2	Efektivita a účinek stipendií	15
4.3	Kdy poskytovat stipendia	16
5	Dotazník	17
5.1	Výsledky dotazníku	18
6	Závěr.....	23
7	Zdroje	24
8	Přílohy	26
8.1	Stipendijní řád Základní školy a gymnázia Vítkov, příspěvková organizace	26
8.2	Analýza prospěchu žáků gymnázia	28

1 ÚVOD

Behaviorální ekonomie se stále více dostává jak do povědomí laiků, tak do mainstreamové ekonomie a s tím také roste snaha zařadit nově nabyté znalosti z teoretické oblasti do té praktické. Ve své práci se budu prvně zabývat behaviorální ekonomikou jako takovou, krátce popíšu historii tohoto oboru, včetně jeho nedávného vzestupu, a uvedu myšlenky a poznatky, které tvoří jeho teoretický základ. Poté se zaměřím na hlavní téma této práce, což je motivace studentů podnícená stipendii. Budu zkoumat, jaké jsou základní podněty, jakým způsobem studenty ovlivňují a jak efekt peněžní odměny, stipendia, funguje. Především se snažím zjistit, zda se stipendium vyplatí a efektivně plní svůj záměr a jaké srovnatelné funkční alternativy lze případně zvažovat. Zaměřuji se zejména na studenty středních škol a prospěchové stipendium, důvody tohoto vymezení budou uvedeny níže. Hlavním cílem této práce je zodpovězení výzkumné otázky, zdali je stipendium správným způsobem, jak motivovat studenty a případně, jak by mělo být nastaveno, aby byla zajištěna co největší možná efektivita.

K napsání této práce mě inspirovala skutečnost, že gymnázium, na kterém studuji, se tento rok pro své studenty rozhodlo zavést prospěchová stipendia za účelem dosažení lepších výsledků studentů a zvýšení atraktivity školy. Pomocí dotazníku tedy budu zkoumat chování a uvažování žáků po oznámení týkajícího se nově zavedených stipendií. Výsledky tohoto zkoumání budou analyzovány a porovnány s teoretickou částí.

2 BEHAVIORÁLNÍ EKONOMIE

Standardní ekonomická teorie při tvorbě svých teorií a různých situací počítá s hyperracionálními agenty, kteří zejména minimalizují náklady, maximalizují očekávaný užitek a volí nejoptimálnější známé prostředky.¹

Behaviorální ekonomie však nekoresponduje s těmito agenty, jelikož počítá s lidským pochybením a dává prostor i iracionálnímu jednání, jež je v lidské společnosti všudypřítomné. Rovněž se opírá o myšlenku, že lidé se nesnaží za každou cenu maximalizovat zisk a tedy ne všechna jejich rozhodnutí jsou konána jen za účelem finančně si přilepšit. Kombinuje standardní ekonomii s objevy z oboru psychologie, načež zkoumá lidské chování a rozhodování, například proč a jak se jedinec rozhodne pro zakoupení jedné věci namísto druhé.^{2,3} Tento obor tedy počítá s tím, že lidé nejsou dehumanizovaní *homo economicus*, nýbrž *homo sapiens*.

V praxi se snaží ovlivnit chování lidí, většinou za použití nepatrných intervencí. Jedním ze způsobů, jakým toho můžeme dosáhnout je například *choice architecture* (architektura výběru). V rámci tohoto způsobu se odborníci, takzvaní architekti výběru, snaží modifikovat prostředí, ve kterém lidé vybírají z více možností. Díky tomu mohou tito architekti usnadnit práci jedinců, pozměnit způsob, jakým se jim nabídka prezentuje, a případně je dokonce i nasměrovat k lepší volbě, než je ta, kterou by si za normálních podmínek zvolili.

2.1 Historie behaviorální ekonomie

I přestože se behaviorální ekonomie řadí mezi nové obory ekonomie, některé její myšlenky můžeme najít již v dílech „klasiků“. Například Adam Smith, zakladatel moderní ekonomie, mimo své nejznámější dílo *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* z roku 1776 vydal ještě další, přestože méně známou práci s názvem *Teorie mravních citů*, která *Bohatství národů* předcházela o 17 let. V ní ukazuje, že nepředpokládá, že se lidé chovají jen jako egoističtí racionální agenti, ale naopak neopomíná lidskou přirozenost a uznává, že psychologické faktory skutečně částečně ovlivňují jejich ekonomické rozhodování.⁴ V průběhu 20. století pak někteří ekonomové, jako například John Maynard Keynes, Vilfredo Pareto nebo Irving Fisher, začali podobně jako Adam Smith do ekonomických teorií zahrnovat psychologické faktory. I přesto behaviorální odvětví této vědy do ekonomie hlavního proudu nijak zvlášť neproniklo.

¹ MELZOCHOVÁ, Jitka. *Homo economicus – překonaný předpoklad?*. E-LOGOS [online]. Praha, 2013, [cit. 2019-01-27]. ISSN 1211 - 0442. Dostupné z: <<https://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/melzochova13.pdf>>. s. 6.

² KENTON, Will. *Behavioral Economics* [online]. Sep 7, 2017 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.investopedia.com/terms/b/behavioraleconomics.asp>>.

³ PARTINGTON, Richard. *What is behavioural economics?* [online]. Oct 9, 2017 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.theguardian.com/world/2017/oct/09/what-is-behavioural-economics-richard-thaler-nobel-prize>>.

⁴ Nava, Colin F. CAMERER a George LOEWENSTEIN. *Adam Smith, Behavioral Economist* [online]. May 20, 2004 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.cmu.edu/dietrich/sds/docs/loewenstein/AdamSmith.pdf>>. s. 142.

Průlom přišel až v roce 1979, kdy psychologové Daniel Kahneman, držitel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 2002, a Amos Tversky přišli s teorií vyhlídek/prospektivou teorií (prospect theory), která ukazuje, jak lidé přemýšlí při volbě. Příkládají velkou důležitost kontextu, vycházejí a inspirovali se hlavně Mauricem Allaisem, a kognitivním procesům jedince při aktu rozhodování, protože ty mohou ovlivnit jejich konečné rozhodnutí, jež nemusí být takové, jaké by udělal racionální agent. Prospektová teorie rovněž ukazuje, že ztrátě přisuzuje člověk větší význam než zisku.⁵ Lidské chyby tedy nejsou pouhou shodou nahodilých událostí, nýbrž jevem, který je nutno předpokládat.

Richard Thaler, přední osobnost behaviorální ekonomie a držitel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 2017, začal pořádně přemýšlet o tehdy ještě neexistující behaviorální ekonomii v době, kdy psal svou dizertační práci na University of Rochester. V ní se lidí tázal na dvě otázky: Kolik by zaplatili někomu s rizikem úmrtí 1:100000 a kolik by jim muselo být placeno, aby takové riziko přijali oni sami. Odpovědi byly velmi rozličné, ve druhé otázce napsali mnohem větší číslo než v první, kdy se jednalo o někoho jiného. Podle standardní ekonomie by však měli tázaní odpovídat konzistentně a napsat zcela totožné číslo. Později tuto anomálii nazval jako *majetnický efekt* (endowment effect).⁶

Tento efekt je jedním z hlavních poznatků v teorii behaviorální ekonomie a pro jeho vysvětlení se používá známý experiment, jež provedl Daniel Kahneman, Richard Thaler a Jack L. Knetsch na Cornell University. V rámci tohoto experimentu náhodně rozdělili studenty do dvou skupin. Všichni členové jedné z nich darem obdrželi hrníčky. Následně se vedoucí experimentu nových vlastníků hrníčků zeptali, za kolik by je prodali, a studentů z druhé skupiny, která nic nedostala, za kolik by je koupili. Stejně jako u minulého příkladu, standardní ekonomie by předpokládala, že by obě skupiny ocenily hrníček stejnou částkou, to se však nestalo. Lidé, kteří hrníček měli prodat, totiž stanovili mnohem vyšší cenu, než studenti z druhé skupiny. Prodávající jej ocenili průměrně na 7,12 dolarů, přičemž kupující na „pouhých“ 2,87 dolarů.⁷ Tento efekt, jak později uvedu, lze sledovat i u studentů, již mají prospěchové stipendium.

⁵ ŠPALEK, Jiří. *Veřejné statky: teorie a experiment*. 1. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-353-0. s. 5 - 6.

⁶ SUNSTEIN, Cass R. The rise of behavioral economics: Richard Thaler's misbehaving. *Journal of Behavioral Economics for Policy* [online]. 2018 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://sabeconomics.org/journal/RePEc/beh/JBEPv1/articles/JBEP-2-1-8.pdf>>. s. 2.

⁷ KAHNEMAN, Daniel, Richard H. THALER a Jack L. KNETSCH. Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives* [online]. 1991 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/kahneman/files/anomalies_dk_jlk_rht_1991.pdf>. s. 3-5.

3 PODNĚTY STUDENTŮ

Klasický systém hodnocení žáků známkou, který je jedním z podnětů k lepšímu výkonu, se zdá být čím dál více neefektivní. Pokud má student delší dobu špatný prospěch, může jeho neúspěch snadno přerůst v nezájem a snaha si jej zlepšit už mu přijde marná a k celé situaci se staví až apaticky. K podobné situaci může dojít i u studenta, jenž má dobrý prospěch, kdy jeho motivace oslabí, a on tak hledá různé aktivity mimo školu, které by jej nadále „naplňovaly“ a vyplnily onu nově vzniklou pomyslnou mezeru. V takových případech často dochází k tomu, že se dané aktivity a jim věnovaný čas negativně odrazí na studentově prospěchu.

V rámci zmíněné klasifikace je student hodnocen číslem od jedničky po pětku. Tato stupnice představuje hodnocení jeho práce, která se skládá zejména z plnění domácích úkolů, psaní testů, tvoření projektů apod. Je to tedy zpětná vazba, jež ukazuje studentovi jeho nedostatky v určitých oblastech. Je známkován průběžně během celého školního roku za účelem zachování jeho snahy a zajištění „okamžité“ zpětné vazby. Kdyby například dostával výsledky klasifikace za svou práci po uplynutí každého čtvrt roku, bez jakéhokoli ohodnocení v průběhu, jeho prospěch by byl pravděpodobně horší.

Motivace studentů mít dobrý prospěch spočívá na několika bodech. Pokud se bavíme o středoškolácích, tak nejviditelnější je snaha úspěšně splnit maturitní zkoušku a případně se následně dostat na určitou vysokou školu. Méně zřetelnou je jejich interní, psychologická motivace. Ta se může u každého jedince lišit, avšak ve většině případů jde o snahu vyhnout se sankcím svého sociálního okolí. Student tedy usiluje o dobrý prospěch, aby se vyhnul nepříjemným reakcím ze strany ostatních, především pak rodičů a učitelů.

3.1 FINANČNÍ PODNĚT

Člověk, jenž pracuje, dostává za svou odvedenou práci peněžní odměnu, která jej motivuje k lepšímu výkonu, a rovněž má možnost kariérního růstu ve své profesi. Studenti však takovou možnost obvykle nemají. Proto se na některých školách zavádějí stipendia jako jakási náhrada. To může být pro některé školy poměrně finančně náročné, a proto je na místě zjistit, do jaké míry tato opatření plní svůj účel. Představím tedy experiment, který zkoumal, jakým způsobem pracovníci reagují na peněžní podněty a jaký to na ně mělo efekt.

Dan Ariely, profesor psychologie a behaviorální ekonomie, popisoval experiment, jenž provedl v izraelské továrně Intel, kde pracovníci během směn sestavují počítačové čipy. V této továrně rozdělili experimentátoři zaměstnance do čtyř skupin, přičemž každá dostala jinou odměnou za to, když dosáhla předem stanoveného denního cíle. Jedna skupina nedostala za dosažení svého cíle žádnou odměnu. Druhá dostala peněžní bonus 30 dolarů. Třetí skupina byla obdařena poukazy na pizzu v hodnotě 30 dolarů a poslední skupina textovou zprávu nadřízeného, jenž pochválil jejich práci. U všech skupin kromě té první, která nic nedostala, bylo první den zaznamenáno zvýšení produktivity. V průběhu pokračování experimentu se však způsob, jakým odměny ovlivňovaly produktivitu, začal lišit. Největší snížení bylo

vypozorováno u pracovníků, kteří dostávali peněžní odměnu, a nejmenší snížení zaznamenala skupina dostávající pochvalné zprávy jejich nadřízeného.⁸

Tento experiment nám ukázal, že peněžní odměna nemusí být v některých případech tím nejlepším možným podnětem a existují účinky, které bychom za normálních podmínek neočekávali. Dalším z takových je takzvaný *efekt přílišného odůvodnění* (overjustification effect).

3.2 EFEKT PŘÍLIŠNÉHO ODŮVODNĚNÍ

Jak jsme si ukázali, peněžní odměna může někdy působit kontraproduktivně. Efekt přílišného odůvodnění se vyskytuje v případech, kdy zvýšení peněžní odměny (může se jednat i o jinou hmotnou odměnu) snižuje motivace jedince. Příčina je taková, že se člověk tolik nesoustředí na potešení z vykonávání určité práce, ale spíše na odměnu z ní. Tento efekt se méně vyskytuje u případů, kdy je odměňování podmíněno dobře odvedenou prací, což právě může být školní prospěch, kde je práce hodnocená známkou.⁹

Interní a externí podněty se mohou navzájem vylučovat - zaměření na interní pohnutky ve většině případů snižuje efekt těch externích. Při zvýšení odměny za nějaký úkol se interní motivace může snížit až o 25 procent. Nutno podotknout, že se tohle stává zejména u úkolů, které jsou pro člověka zajímavé a naplňující. Při rutinní práci může peněžní odměna naopak produktivitu zvýšit.

Práce, která má už předem danou odměnu, může snížit interní motivaci až o 36 procent. Průzkum, kterého se zúčastnilo přes 200 tisíc amerických pracovníků zaměstnaných ve veřejné sféře, ukázal, že interní motivace pracovníků na ně má třikrát silnější účinek než ta externí. Tím pádem pokud pracují na zadání, které osobně shledávají zajímavým a naplňujícím, je to lepší jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.¹⁰ Podle amerického psychologa Barryho Schwartze se organizace poškozuje tím, když poskytují finanční odměnu za dosažení určitých cílů, a říká, že by bylo moudřejší, kdyby se snažily spíše cílit na jejich interní motivace, tedy aby dělali dobrou práci, protože ji dělat chtějí.¹¹

Když je studentům přednesena možnost finanční odměny za podmínky, že úspěšně složí testy, tak to navýší dobu, po kterou se věnují jejich studiu. Negativním efektem je, že to oslabuje interní motivaci vynikat ve škole. Student může nabýt dojmu, že získat dobrou známku je

⁸ LEBOWITZ, Shana. *An annual bonus might seem great, but it doesn't motivate you to work harder during the year* [online]. Nov 18, 2016 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.businessinsider.com/money-bonus-not-motivational-2016-11>>.

⁹ CHERRY, Kendra. *Overjustification Effect and Motivation* [online]. Sep 9, 2018 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.verywellmind.com/what-is-the-overjustification-effect-2795386>>.

¹⁰ CHAMORRO-PREMUZIC, Tomas. *Does Money Really Affect Motivation? A Review of the Research.* *Harvard Business Review* [online]. April 10, 2013 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://hbr.org/2013/04/does-money-really-affect-motiv>>.

¹¹ LEBOWITZ, Shana. *A psychologist has a simple theory that explains why you dread going to work in the morning* [online]. Sep. 3, 2015 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.businessinsider.com/purpose-and-meaning-motivate-workers-2015-9>>.

důležitější než ostatní motivace, jako například úsilí o sebezdokonalení a seberealizaci. V takovém případě je podporováno myšlení, že pilná práce ve škole je spíše za účelem vydělat si finanční obnos, než kvůli tomu, aby si rozšířili své znalosti a dosáhli hlubšího pochopení světa a dějů v něm. Podporuje to také způsob, jakým uvažují o příležitostech. Pokud jsou ve škole naučeni, že za svou práci dostanou finanční odměnu, mohou potom odmítat jakékoliv odlišné příležitosti, jež žádné peníze za provedenou práci nevyplácí, což platí například pro dobrovolnictví. Navíc, jestliže se poté odstoupí od původní finanční odměny, jejich motivace na tom bude hůře než před zavedením odměn.¹²

3.3 INTERNÍ PODNĚTY STUDENTŮ

Vnitřní motivace tedy hrají velkou roli při jakékoli činnosti a externí podněty je mohou doplňovat či nahrazovat. Představím vám proto další experiment zaměřený na psychologii účastníků, jež rovněž provedl profesor Dan Ariely.

V něm dal třem skupinám studentů Massachusettského technologického institutu (MIT) papír, na kterém byla náhodná písmena, přičemž studenti měli za úkol najít páry identických písmen. Jejich odměna se za každý papír snižovala. Vedoucí experimentu se ke každé skupině choval jinak. V první skupině se museli účastníci experimentu podepsat, a když odevzdávali vypracovaný papír, vedoucí si ho prohlédl, vydal souhlasný zvuk a položil ho na ostatní hotové papíry. Studenti v druhé skupině se podepisovat nemuseli a vedoucí experimentu papír při odevzdání nijak nekontroloval a rovnou jej položil na ostatní papíry. V poslední skupině nechal vedoucí experimentu papír rovnou skartovat. Výsledky ukázaly, že studenti ve třetí skupině skončili s vypracováváním papíru nejdříve a první skupina nejpozději. Překvapivě dopadla druhá skupina, která skončila téměř stejně jako ta třetí, tedy studenti byli ochotní pracovat za stejnou peněžní odměnu jako ti, kterým byla práce skartována.¹³

Druhá skupina nám ukázala, že ignorování odvedené práce lidí může být stejně demotivující jako její „zničení“, což se může stát studentům v případě, kdy mají po delší dobu špatný prospěch a jejich snaha si jej zlepšit není učiteli reflektována.

Psychologický efekt slovní pochvaly je velmi dobrý způsob, jak člověku naznačit, že dělá dobrou práci a má v ní tímto způsobem pokračovat, což nám rovněž ukázal také předešlý experiment. Satisfakce z úspěšně odvedené práce posílená o uznání druhých může vést k těm nejlepším výsledkům i bez použití jakýchkoli jiných externí podnětů. Z hlediska „pochval“ taktéž existují různé způsoby, které mají rozdílný efekt. Například pokud učitel bude chválit studenta tak, aby to vyznělo, že pracoval tvrdě na daném úkolu, a ocení tím jeho schopnosti a čas do něj vložený, podpoří to zejména jeho houževnatost. Kdežto pokud nebudou chválit

¹² Uri, Pedro REY-BIEL a Stephan MEIER. When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. *Journal of Economic Perspectives* [online]. 2011 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.25.4.191>>. s. 191-192.

¹³ GROSS, Jessica. *What motivates us at work? More than money* [online]. May 21, 2015 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://ideas.ted.com/what-motivates-us-at-work-7-fascinating-studies-that-give-insights/>>.

jeho práci, nýbrž jeho samotného (myšleno například jeho inteligenci a talent, tedy věci, které jsou do jisté míry vrozené a poměrně neměnné), tak to degraduje jeho „tvrdou práci“.¹⁴

¹⁴ CHERRY, Kendra. *Overjustification Effect and Motivation* [online]. Sep 9, 2018 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.verywellmind.com/what-is-the-overjustification-effect-2795386>>.

4 STIPENDIA

Stipendia jsou peněžní odměna či podpora udělovaná především za vynikající studijní výsledky, ale rovněž za mimořádné úspěchy v mimoškolních aktivitách či znevýhodnění z hlediska finanční situace, jak si později uvedeme.

V této části se zprvu zaměřím na prospěchové stipendium, uvedu, s jakými ostatními typy stipendií se dále můžeme setkat, poté rozeberu efektivitu stipendií, která přímo navazuje na finanční podněty, a nakonec se pokusím najít jakési řešení této problematiky, tedy kdy by se stipendium poskytovat mělo a kdy naopak nikoliv.

4.1 TYPY STIPENDIÍ

4.1.1 PROSPĚCHOVÁ STIPENDIA

Prospěchové stipendium je obvykle určeno pro premianty dané třídy. Odvozuje se podle průměru známek, přičemž každá škola si určí svou hranici, kterou student musí splňovat, aby dosáhl na stipendium. Předem je stanovena určitá peněžní částka, která se vyplácí za určitý časový úsek. Nejčastěji se můžeme setkat s vyplácením za čtvrtletí či pololetí, kratší časová doba naopak není tolik častá. Spolu se stanoveným průměrem musí student splnit další podmínky – v případě gymnázia, na kterém studuji, se jedná například o maximálně 20% výši omluvené nepřítomnosti či absenci jakýchkoli kázeňských opatření.

Důvod, proč jsem se zaměřil zejména na prospěchové studium, je ten, že má podle mého názoru největší ambice motivovat studenty.

4.1.2 OSTATNÍ STIPENDIA

Mimo prospěchové stipendium nabízejí školy i další formy peněžní odměny. Uvedu ta, která můžeme nejčastěji nalézt na středních školách.

Sociální stipendium je typ stipendia, které se uděluje studentům, u nichž finanční situace v rodině není optimální. Většinou pokrývá jakékoli možné náklady, které se pojí se studováním na dané škole, například tedy učebnice či učební pomůcky. Jihoamerické země začaly zavádět programy takzvaných *podmíněných finančních dávek* (conditional cash transfers), které jsou zaměřeny na nízkopříjmové domácnosti a fungují tak, že musí plnit určité předem stanovené podmínky. Například v Mexiku program Progresá (od roku 2002 pokračuje podobný program dále se jménem Prospera) vyplácel rodinám, jejichž děti chodily do školy, přibližně 55 dolarů. Normálně by totiž pro ně bylo posílat děti do školy finančně náročné. Výsledky zaznamenaly zvýšení školní docházky, zlepšení prospěchu a snížení míry vyloučení. Vzhledem k tomu, že byly finanční dávky vypláceny rodičům, neovlivňovalo to interní motivace samotného studenta.^{15,16}

¹⁵ RODRÍGUEZ CASTELÁN, Carlos. *Participation of the Poorest and Distributional Effects of Conditional Cash Transfer Programs* [online]. November 17, 2010 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z:

Zvláštní stipendium se uděluje za různé mimoškolní aktivity a úspěchy v olympiádách, soutěžích apod. Tento typ stipendia má podle mě špatný vliv na vnitřní motivaci, jelikož se jedinec soustředí spíše na odměnu než na satisfakci ze samotného procesu.

Moravskoslezský kraj zavedl v roce 2017 na některých svých školách stipendia, jimiž chtěl podpořit studenty, kteří studují řemeslné a technické obory, jelikož v regionu cítí nedostatek jejich absolventů. Stipendium rozdělil na motivační a prospěchové. Motivační stipendium je vypláceno ve výši 1000 nebo 500 Kč měsíčně a závisí na učebním oboru bez ohledu na studijní výsledky. Prospěchové stipendium činí 3000, 2000 nebo 1000 Kč a odvíjí se od studijních výsledků.

Motivační stipendium je tedy poskytováno jen za to, že student studuje danou školu a dodržuje určité podmínky, jakými jsou nulová neomluvená absence a žádné závažnější porušení školního řádu. Z hlediska podpory učení je tohle nevhodný způsob motivace, jelikož není vázán na prospěch, avšak Moravskoslezský kraj toto stipendium zavedl za účelem získat studenty, aby se hlásili na výše uvedené obory, a proto je zamýšleno spíše jako „lákadlo“.

Dále se můžeme setkat s ubytovacím stipendiem, které pokrývá náklady studentů spojené s bydlením na kolejích. Toto stipendium je ve většině případů součástí sociálního stipendia.

4.2 EFEKTIVITA A ÚČINEK STIPENDIÍ

Důležité je poznamenat, že student nedostává zapláceno za jeden specifický předmět, nýbrž za celkový průměr z nich. Tím pádem by jeho interní motivace v daném předmětu neměla být nahrazena tou externí, jelikož není odměňován jen za ten jeden předmět. Nadto student většinou již má příznivé známky ve svém oblíbeném předmětu, takže stipendium v tom případě nebere jako snahu vyplnit jeho motivaci externě v této oblasti.

Pro dosažení co největší efektivity by se školy při tvoření prospěchových stipendií měly držet určitých postupů.

Hranice minimálního průměru známek pro získání prospěchového stipendia by se měla odvíjet podle výsledků studentů na daných školách. Hranice musí být co nejvýše, aby bylo zvýšení produktivity značnější, avšak musí pro ně být stále dosažitelná. Z toho důvodu škola musí stanovit takovou hranici, která splňuje dané podmínky. Jinak studenti rezignují a nebudou o něj usilovat.

Co se týče částky odměny, tak ta by měla být, podobně jako hranice průměru, nastavena individuálně dle výsledků daných škol. Počáteční myšlenka může být taková, čím vyšší odměna, tím lepší výsledky, avšak to u prospěchového stipendia neplatí. Částka by měla být dostatečně vysoká, aby potencionální uchazeče lákala, pokud je však příliš vysoká, negativně to ovlivní jejich interní motivaci a vede k již popsanému chování „honby za výdělkem“ a

<<https://www.semanticscholar.org/paper/Participation-of-the-Poorest-and-Distributional-of-Castel%20%20A1n/533fad0244770137fbbade5d726cd0bebd1f6308>>. s. 2.

¹⁶ Uri, Pedro REY-BIEL a Stephan MEIER. When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. *Journal of Economic Perspective* [online]. 2011 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.25.4.191>>. s. 195.

efektu přílišného odůvodnění. V případě, že škola chce motivovat co největší počet žáků, je řešením rozdělení stipendia do několika skupin vytvořených na základě výše částky podle dosaženého průměru podobně jako to udělala škola, kterou navštěvují.

Při přechodu středoškoláků na vysokou školu se velmi pravděpodobně „aktivuje“ zmíněný majetnický efekt. Studenti si totiž zvykli na prospěchové stipendium na střední škole, a proto pokud by jej poté ztratili na vysoké škole, bylo by to pro ně mnohem více nepříjemné, než kdyby jej nikdy předtím neměli. Proto se budou snažit dosáhnout na stipendium i na vysoké škole, což může značně zvýšit jejich pracovitost.

4.3 KDY POSKYTOVAT STIPENDIA

Myslím si, že pokud jsou stipendia dobře nastavena, mohou fungovat jako efektivní doplněk interních motivací studentů. V jakém případě by je však měly školy poskytovat?

Nefinanční odměny mají mnohem větší efekt na mladší studenty, protože ještě nejsou úplně „zasvěceni“ do role peněz ve společnosti a způsobu, jakým jsou vnímány. Z tohoto důvodu se například jimi vnímaná hodnota objektů tolik neodvíjí od výše částky, za níž si objekt lze pořídit, a předmět v hodnotě sto korun je může ovlivnit více, než kdyby dostali tisíc korun.¹⁷ Proto se prospěchová stipendia více vyplatí aplikovat na starší studenty, zejména pak v posledních ročnících základní školy či, v neoptimálnějším případě, až na střední škole.

Prospěchové stipendium by měla škola poskytovat hlavně v případě, že vidí u studentů nevyužitý potenciál a předpokládá, že jejich zavedení je motivuje k celkovému dosažení lepších výsledků. Primárně stipendium funguje jako prostředek, pomocí kterého jsou motivováni. Pokud se však jedná o již úspěšné studenty a škola zavádí stipendium jako jakousi odměnu za jejich práci, bude to mít spíše negativní efekt.

¹⁷ LEVITT, Steven D., John A. LIST, Susanne NECKERMANN a Sally SADOFF. *The Behavioralist Goes to School Leveraging Behavioral Economics to Improve Educational Performance* [online]. June, 2012 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.nber.org/papers/w18165.pdf>>. s. 20.

5 DOTAZNÍK

V rámci praktické části jsem se rozhodl vypracovat dotazník zaměřený na studenty navštěvující čtyřleté gymnázium a kvartu ve Vítkově v době po oznámení plánovaného zavedení stipendií a jejich samotné realizace, avšak ještě před jejich proplacením. Celkově se dotazník skládal z deseti otázek týkajících se tématu, které v této práci zkoumám. Byl proveden pomocí Google Forms 19. 2. – 2. 3. 2019.

Otázky jsou koncipovány takovým způsobem, aby nám představily jednotlivé studenty, osvětlily jejich osobní podněty a rovněž zjistily údaje o jejich současném prospěchu. Cílem dotazníku je získat odpovědi na výše zmíněnou výzkumnou otázku a zároveň získat subjektivní pohled lidí, kterých se toto téma přímo týká.

Otázky by se daly rozdělit do čtyř částí. První zjišťuje základní informace dotazovaných vyžadované k lepšímu přehledu.

- *Pohlaví?*
- *Do jaké třídy chodíte?*

Druhá část zkoumá pololetní průměr známek dotazovaných, zda jsou s ním spokojeni a jak moc je pro ně důležitý. Účelem je přiblížit vztah mezi jejich současným prospěchem a jejich osobním pohledem na něj. V otázce jak moc je pro ně důležité mít dobrý prospěch jej respondenti hodnotí pomocí bodů, přičemž 1 je nejnižší a 5 je nejvyšší. Tento způsob je uplatněn i u zhodnocení jejich motivace v následující části.

- *Jaký byl váš průměr známek v prvním pololetí tohoto školního roku?*
- *Jste s vaším průměrem spokojeni?*
- *Jak moc je pro vás důležité mít dobrý prospěch?*

Další část se zabývá především interními motivacemi studentů, a jaký efekt mají tyto podněty na jejich studium. Tady jsem využil otevřených otázek, kdy se ptám na specifickou věc, která je motivuje nejvíce, protože je to poměrně subjektivní otázka a odpovědi by měly být u každého respondenta jiné, odvíjející se od individuální osobnosti studenta.

- *Jak byste zhodnotili svou motivaci v rámci školy?*
- *Co vás k učení a přípravě do školy motivuje nejvíce?*

Poslední část se zaměřuje na samotné prospěchové stipendium a jeho zavedení na škole, kterou studenti navštěvují. Cílem zde bylo zjistit jejich osobní pohled na prospěchové stipendium a jakousi sebereflexi z hlediska doplnění motivace externím vlivem. Rovněž se jich ptám, zda se budou snažit svůj prospěch zlepšovat i v případě, že již minimální hranici nutnou pro určitou finanční odměnu splňují.

- *Myslíte si, že se vaše motivacelepší se zavedením stipendia?*
- *Jsou pro vás nově zavedené odměny dostatečně vysoké pro zvýšení vaší motivace?*
- *Myslíte si, že zavedení prospěchového stipendia nějak ovlivní vaši vnitřní motivaci? (například zájem o studium určitého předmětu, snaha o osobní růst, dosažení vlastních cílů apod.)*

- *Dosáhnete-li prospěchového stipendia, budete se pouze snažit splnit požadované minimum, či budete usilovat o ještě lepší výsledky?*
- *Souhlasíte se zavedením prospěchových stipendií?*

5.1 VÝSLEDKY DOTAZNÍKU

Dotazník dobrovolně vyplnilo 49 respondentů z celkového počtu 72 studentů vyššího gymnázia a kvarty Základní školy a gymnázia ve Vítkově. Jedná se tedy o lidi ve věku 15 - 19 let. Z hlediska pohlaví měly převahu ženy a největší třídní zastoupení měla kvinta.

Pololetní průměr známek se pohyboval v rozmezí od 1 po 2,9. Na stipendium do průměru 1,8 současně dosahuje 27 studentů, pokud počítáme s tím, že se u nich v jednotlivých předmětech neobjevuje horší známka než 3, což je jedna z podmínek pro udělení stipendia. Pro lepší přehlednost si rozdělíme celkový počet respondentů do dvou skupin. V jedné jsou studenti, kteří by dostali stipendium již za první pololetí, a v druhé zbytek.

U první skupiny lze zaznamenat větší spokojenost s pololetním průměrem známek a klade větší důraz na dobrý prospěch než skupina druhá. Taktéž subjektivní hodnocení jejich motivace dosahuje vyšší úrovně. Oproti druhé skupině se výrazněji liší už jen u otázky, zda se budou snažit dosáhnout na požadované minimum, nebo budou usilovat o ještě lepší výsledky, kdy v první skupině většina studentů uvedla, že se budou dále snažit o lepší výsledky.

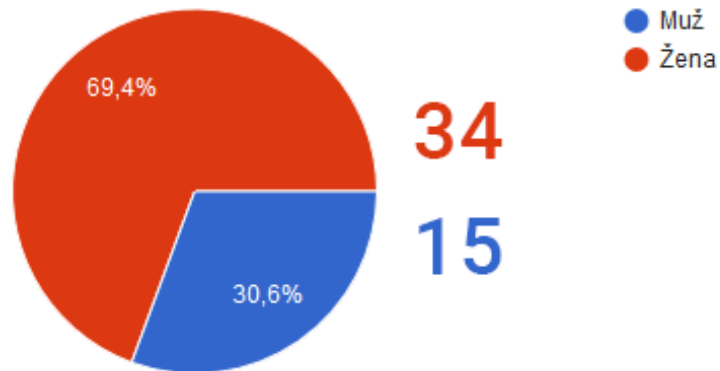
Dle mého předpokladu, jedním z hlavních podnětů dotazovaných je dostat se na vysokou školu a lépe se uplatnit v budoucnosti na pracovním trhu. Jako další motivaci pak respondenti uváděli rodiče, což je jejich přímé okolí, a interní podnět ve formě satisfakce z odvedené práce.

Překvapivě si větší počet respondentů myslí, že se jejich motivace nezlepší se zavedením stipendia a to i přesto, že pro 34 studentů je výše stipendia dostatečná ke zvýšení jejich motivace.

Větší množství dotazovaných se domnívá, že zavedení stipendia, tedy externího podnětu, nijak neovlivní jejich vnitřní motivaci a v poslední otázce, jež zjišťovala, zdali se zavedením stipendia studenti souhlasí, odpovědělo kladně 41 studentů.

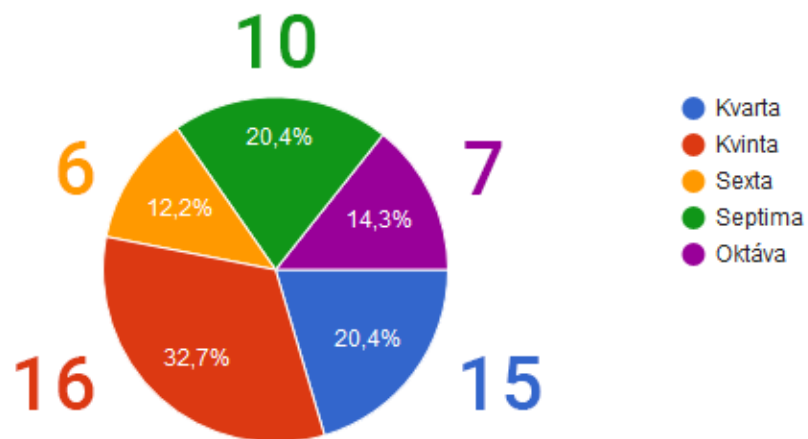
Pohlaví?

49 odpovědí

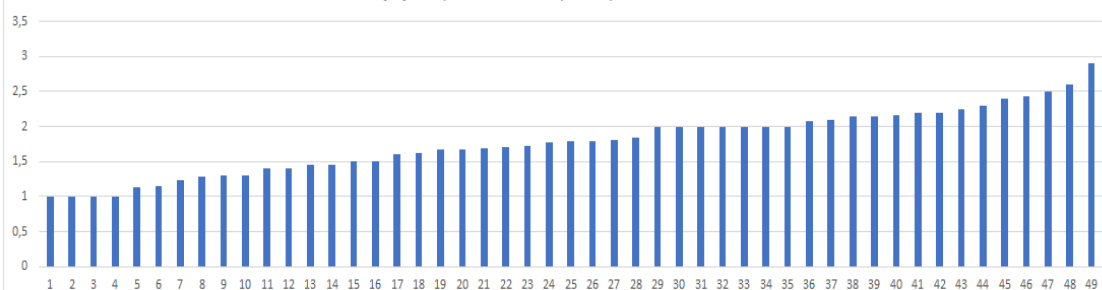


Do jaké třídy chodíte?

49 odpovědí

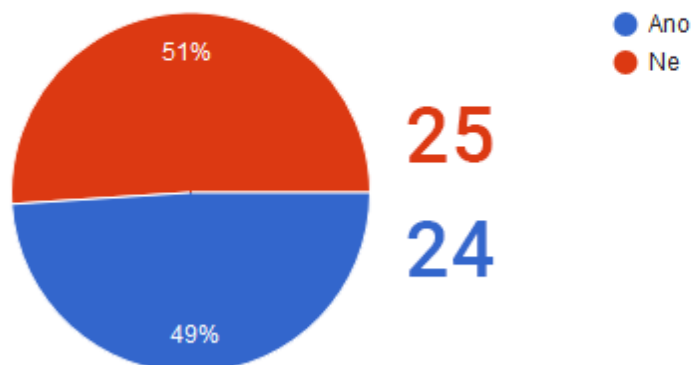


Jaký byl váš průměr známek v prvním pololetí tohoto školního roku?



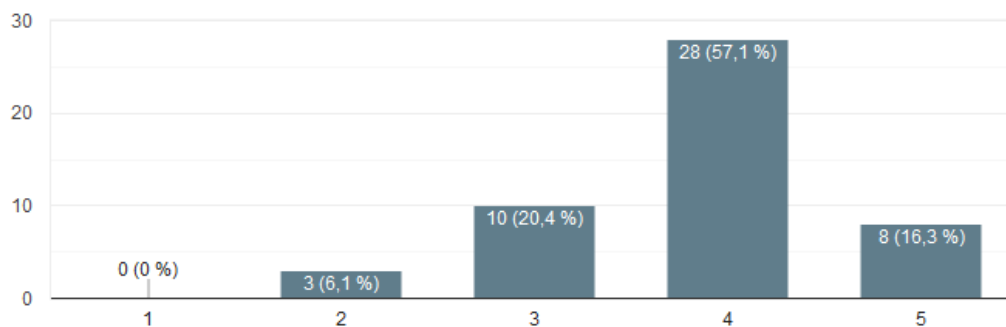
Jste s vaším průměrem spokojeni?

49 odpovědí



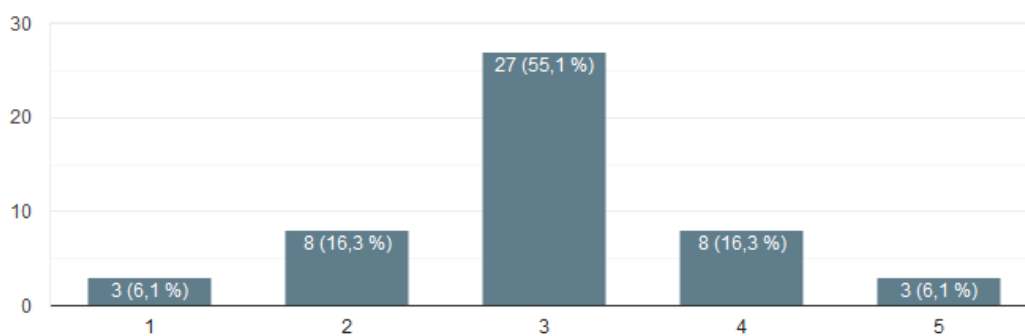
Jak moc je pro vás důležité mít dobrý prospěch?

49 odpovědí



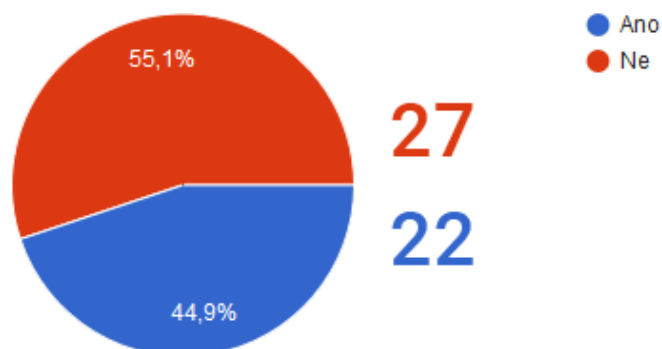
Jak byste zhodnotili svou motivaci v rámci školy?

49 odpovědí



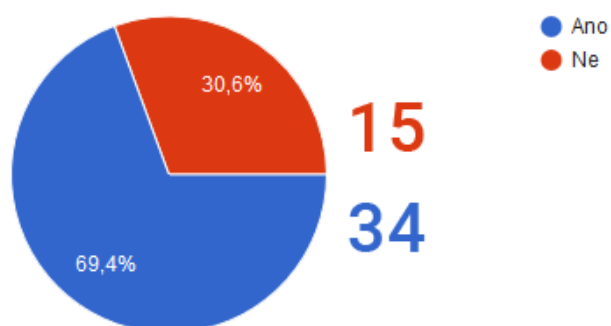
Myslíte si, že se vaše motivace zlepší se zavedením stipendia?

49 odpovědí



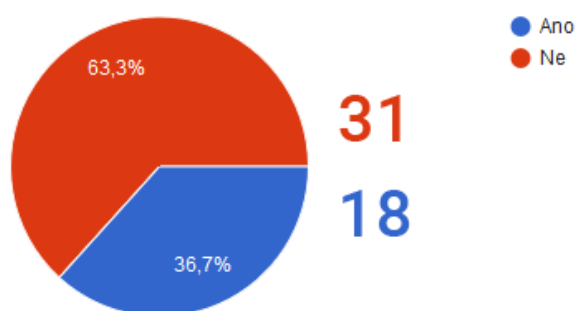
Jsou pro vás nově zavedené odměny dostatečně vysoké pro zvýšení vaší motivace?

49 odpovědí



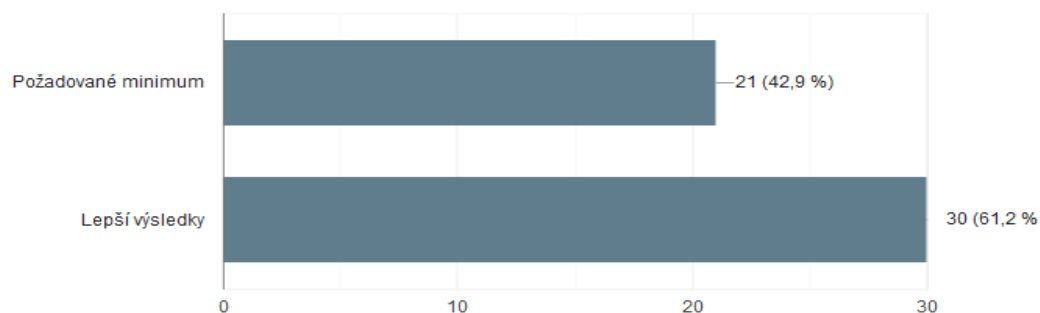
Myslíte si, že zavedení prospěchového stipendia nějak ovlivní vaši vnitřní motivaci? (například zájem o studium určitého předmětu, snaha o osobní růst, dosažení vlastních cílů apod.)

49 odpovědí



Dosáhnete-li prospěchového stipendia, budete se pouze snažit splnit požadované minimum, či budete usilovat o ještě lepší výsledky?

49 odpovědí



Co vás k učení a přípravě do školy motivuje nejvíce?

49 odpovědí

Známky

Možnost dostat se na lepší vysokou školu, rodiče mi za lepší známky dovolí víc

Více bodů u přijímacích na vysokou

vzdělání

Lepší práce

maturita

Rodiče

rodiče, dobrý pocit z dobré známky

Mít lepší život v budoucnosti.

dobry učitel

Mít dobré známky.

Dobré známky, prospěch a hlavně vědomosti.

Že budu mít určité znalosti. Teď i stipendium.

Dobry prospěch

vnitřní odhodlání

Budoucnost (udělat maturitu, dostat se na vysokou, najít si práci...)

V budoucnosti nechci špatnou práci

Testy

Budoucnost a opuštění téhle školy

Vysoká škola

vlastní chuť něco dělat.

Vysoká škola

To, že pak budu mít ze sebe dobrý pocit.

Vólno, spokojení rodiče

Nechci být ve stresu, že nic neumím

Díky lepší známce a znalostem se můžu snadněji dostat na vysokou školu.

Vlastní potřeba snažit se podat co nejlepší výsledky a vyhlídky do budoucna.

potřeba uplatnit své znalosti ve vysokoškolském studiu, snaha být úspěšná, navíc mě to baví

Budoucnost - práce, vysoká...

snaha dostat se na vysněnou školu

Udržet si jedničky a dvojky, sem tam nějaká trojka

Soutěže, akce

Mít dobré vzdělání

nic

Chci se vzdělávat

Má budoucnost

dobré známky a ten dobrý pocit z dobré známky

To, že budu o něco chytřejší

Známky

Rodiče

Dodělat ji

Že chci vystudovat a dostat se na vysokou

Budoucnost

Udělat maturitu, budoucí vzdělání

Uspokojit rodiče

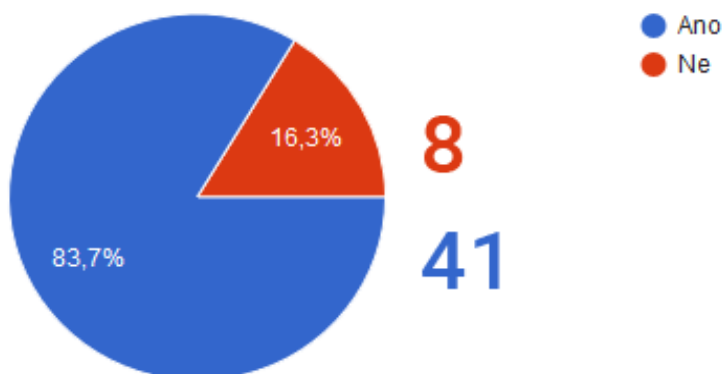
Vidina mé budoucnosti a touha mít co nejlepší výsledky.

Dostat se na vysněnou školu.

Nechci se cítit blbě, že nic neumím

Souhlasíte se zavedením prospěchových stipendií?

49 odpovědí



6 ZÁVĚR

V rámci mé práce jsem se zabýval především prospěchovým stipendiem a jeho efektem na studenty. Z prvotního představení oboru behaviorální ekonomie jsem se zabýval podněty, motivacemi a efekty, jež mohou nastat při poskytování převážně peněžního podnětu. Poté jsem se zaměřil přímo na stipendia a představil několik jejich typů. Zaměřil jsem se na prospěchové stipendium, jeho efektivitu a účinky. Nakonec jsem se zamyslel nad otázkou, v jakém případě je poskytnutí stipendia optimálním stimulem pro dosažení požadovaného výsledku. Pro svou praktickou část jsem si zvolil dotazník zaměřený na středoškolské studenty gymnázia, jež navštěvuji, kde byla zodpovídána série otázek týkající se mnou zkoumané problematiky. Cílem dotazníku bylo získat subjektivní pohled dotazovaných na danou oblast a zároveň splnit cíl této práce.

Jako cíl bylo stanoveno zodpovězení otázky, zdali je stipendium tím správným prostředkem zajištění a podnícení studijní motivace žáků a jakým způsobem by mělo být nastaveno. Z práce vyplývá, že pokud platí mnou popsané podmínky, poté je prospěchové stipendium opravdu efektivní. Nakonec jsem předložil, jak by měla škola, jež jej zavádí, postupovat, aby zajistila maximální efektivitu a nepoškodila interní motivace samotných studentů.

Doufám, že tato práce pomůže některým školám, které zvažují zavedení stipendia, a případně inspiruje k nalezení správného stanovení podmínek. Rovněž doufám, že najde využití při případném dalším zkoumání témat, jež jsou tomuto blízka.

7 ZDROJE

1. MELZOCHOVÁ, Jitka. *Homo economicus – překonaný předpoklad?. E-LOGOS* [online]. Praha, 2013, [cit. 2019-01-27]. ISSN 1211 - 0442. Dostupné z: <<https://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/melzochova13.pdf>>.
2. KENTON, Will. *Behavioral Economics* [online]. Sep 7, 2017 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.investopedia.com/terms/b/behavioraleconomics.asp>>.
3. PARTINGTON, Richard. *What is behavioural economics?* [online]. Oct 9, 2017 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.theguardian.com/world/2017/oct/09/what-is-behavioural-economics-richard-thaler-nobel-prize>>.
4. Nava, Colin F. CAMERER a George LOEWENSTEIN. *Adam Smith, Behavioral Economist* [online]. May 20, 2004 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.cmu.edu/dietrich/sds/docs/loewenstein/AdamSmith.pdf>>
5. ŠPALEK, Jiří. *Veřejné statky: teorie a experiment*. 1. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-353-0.
6. SUNSTEIN, Cass R. The rise of behavioral economics: Richard Thaler's misbehaving. *Journal of Behavioral Economics for Policy* [online]. 2018 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://sabeconomics.org/journal/RePEc/beh/JBEPv1/articles/JBEP-2-1-8.pdf>>
7. KAHNEMAN, Daniel, Richard H. THALER a Jack L. KNETSCH. Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives* [online]. 1991 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/kahneman/files/anomalies_dk_jlk_rht_1991.pdf>
8. LEBOWITZ, Shana. *An annual bonus might seem great, but it doesn't motivate you to work harder during the year* [online]. Nov 18, 2016 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.businessinsider.com/money-bonus-not-motivational-2016-11>>.
9. CHERRY, Kendra. *Overjustification Effect and Motivation* [online]. Sep 9, 2018 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.verywellmind.com/what-is-the-overjustification-effect-2795386>>.
10. CHAMORRO-PREMUZIC, Tomas. Does Money Really Affect Motivation? A Review of the Research. *Harvard Business Review* [online]. April 10, 2013 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://hbr.org/2013/04/does-money-really-affect-motiv>>.
11. LEBOWITZ, Shana. *A psychologist has a simple theory that explains why you dread going to work in the morning* [online]. Sep. 3, 2015 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.businessinsider.com/purpose-and-meaning-motivate-workers-2015-9>>.
12. Uri, Pedro REY-BIEL a Stephan MEIER. When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. *Journal of Economic Perspective* [online]. 2011 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.25.4.191>>.

13. GROSS, Jessica. *What motivates us at work? More than money* [online]. May 21, 2015 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://ideas.ted.com/what-motivates-us-at-work-7-fascinating-studies-that-give-insights/>>.
14. RODRÍGUEZ CASTELÁN, Carlos. *Participation of the Poorest and Distributional Effects of Conditional Cash Transfer Programs* [online]. November 17, 2010 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.semanticscholar.org/paper/Participation-of-the-Poorest-and-Distributional-of-Castel%C3%A1n/533fad0244770137fbbade5d726cd0bebd1f6308>>.
15. LEVITT, Steven D., John A. LIST, Susanne NECKERMANN a Sally SADOFF. *The Behavioralist Goes to School Leveraging Behavioral Economics to Improve Educational Performance* [online]. June, 2012 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <<https://www.nber.org/papers/w18165.pdf>>.

8 PŘÍLOHY

Do přílohy přikládám stipendijní řád gymnázia, které navštěvuji, jelikož jsem o něm v průběhu práce referoval, a analýzu, kterou předložila škola zastupitelstvu města jako podklad pro rozhodování o podpoření stipendia.

8.1 Stipendijní řád Základní školy a gymnázia Vítkov, příspěvková organizace

STIPENDIUM MĚSTA VÍTKOVA

**Základní škola a gymnázium Vítkov, příspěvková organizace, Komenského
754, 749 01 Vítkov
Stipendijní řád gymnázia**

Prospěchové stipendium města Vítkova (dále jen „stipendium“) slouží k dosažení lepších studijních výsledků u žáků gymnázia a motivuje zájemce o studium vybrat si naši školu.

Příjemce tohoto stipendia může být žák, jenž se vzdělává v Základní škole a gymnáziu Vítkov, příspěvková organizace v denním studiu **v oboru vzdělávání 79-41-K/41 Gymnázium** (1. - 4. ročník) a **v oboru vzdělávání 79-41-K/81 Gymnázium** (5. - 8. ročník) a splňuje níže vypsané podmínky stipendia.

Stipendium je poskytováno z prostředků zřizovatele.

Podmínky stipendia:

Žák získá právo na poskytnutí stipendia vždy za pololetí daného školního roku, pokud jsou splněny následující podmínky:

1. je žákem výše zmíněné školy a podporovaného oboru po celé pololetí školního roku,
2. chování žáka je na vysvědčení hodnoceno stupněm 1 (velmi dobré), nebylo uděleno žádné kázeňské opatření v podobě napomenutí třídního učitele, důtky třídního učitele, důtky ředitele školy, nebo podmíněné vyloučení,
3. maximální výše omluvené absence za pololetí je 20 % s výjimkou prokázané dlouhodobé nemoci,
4. žák nemá za posuzované období žádnou neomluvenou absenci,
5. žák nekonal za dané pololetí opravnou zkoušku.

Výše stipendia je vyplácena v souladu s výše uvedenými podmínkami takto:

- A) 2.500,- Kč / za pololetí, jestliže žák v daném pololetí prospěl s průměrem známek na vysvědčení do 1,8 a v jednotlivých předmětech se neobjevuje horší známka než 3 (dobrý), nebo
- B) 5.000,- Kč / za pololetí, jestliže žák v daném pololetí prospěl s vyznamenáním.

Termín vyplácení stipendia:

Stipendium bude žákovi vyplaceno do 28. 2. za 1. pololetí školního roku a do 31. 7. za 2. pololetí školního roku. V maturitním ročníku bude ve 2. pololetí školního roku stipendium vyplaceno do 31. 5. Žákům, kteří vykonají zkoušku v náhradním termínu (konanou ze závažných zdravotních důvodů - viz podmínky stipendia bod 3) nebo komisionální zkoušku (v případě žádosti žáka či zákonného zástupce z důvodu pochybností o správnosti hodnocení), bude při splnění podmínek stipendium vyplaceno neprodleně.

Stipendium bude vyplaceno:

- a) v hotovosti na půdě školy ve stanoveném termínu za přítomnosti ředitele školy, nebo
- b) převodem peněžních prostředků na účet písemně sdělený žákem školy/zákonným zástupcem.

Žák/zákonný zástupce má právo stipendium písemně odmítnout.

Stipendijní řád se použije poprvé za období 2. pololetí školního roku 2018/2019.

Stipendijní řád může být změněn nebo zrušen.

Poskytování stipendií bylo projednáno a schváleno na školské radě dne 9. 1. 2019

Stipendijní řád nabývá účinnosti dnem 1. 2. 2019.

Ve Vítkově 20. 11. 2018

Mgr. Miroslav Bučánek, ředitel školy

8.2 Analýza prospěchu žáků gymnázia

Počet žáků ve školních letech				
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019 k 14. 11. 2018
kvinta	16	12/11	22	20
sexta	22	16	10	21
septima	12	22	16	11
oktáva	22	12	22	15
CELKEM	72	62/61	70	67

Níže zpracovaný přehled s počty žáků, kteří by dosáhli na jednotlivé úrovně stipendia, nezohledňuje chování žáků ani absenci v daných obdobích. Tyto faktory by celkové počty ovlivnily v minimální míře.

	2015/2016				2016/2017				2017/2018				
	1.		2.		1.		2.		1.		2.		
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
kvinta	3	4	1	5	5	4	3	2	3	3	3	3	
sexta	3	5	5	4	1	5	1	5	1	3	2	2	
septima	2	2	3	1	5	4	4	3	1	5	2	3	
oktáva	3	7	3	8	2	1	2	2	3	4	4	3	
CELKEM	11	18	12	18	13	14	10	12	8	15	11	11	
Var. A	počet	23				23				19			
	částka	57.500,- Kč				57.500,- Kč				47.500,- Kč			
Var. B	počet	36				26				26			
	částka	180.000,- Kč				130.000,- Kč				130.000,- Kč			
ČÁSTKA CELKEM		237.500,- Kč				187.500,- Kč				177.500,- Kč			