

Een sticker, een badge, een mars of bonuspunten: als docent proberen we op allerlei manieren onze leerlingen te motiveren. Vaak werkt dit: de leerlingen willen maar al te graag die beloning hebben. Maar willen ze dat na een paar keer nog steeds? en hoe gemotiveerd zijn zij als de beloning niet aanwezig is? Leerlingen belonen kan effectief zijn, maar wil het op de lange termijn en niet overigens werken, dan is het wel belangrijk om rekening te houden met een aantal dingen. In dit artikel daarom enkele op onderzoek gebaseerde tips bij het geven van beloningen.

Belonen, conditioneren en bekrachtigen

Als het om het belonen of bestraffen van gedrag gaat, dan spreek je al snel over ‘conditioneren’. Al hoewel het je misschien doet denken aan het opvoeden van je huisdier, zijn we binnen het onderwijs vaak veel bezig met het conditioneren van leerlingen: we leren door beloningen en door straffen aan wat gewenst en ongewenst (leer)gedrag is. Denk hierbij aan streepjes op het bord zetten bij leerlingen die voor hun beurt praten of bonuspunten geven aan leerlingen die het huiswerk gemaakt hebben. Dit valt onder de noemer ‘[behaviorisme](#)’ (Skinner): een stroming die binnen het onderwijs (en de maatschappij) de laatste decennia plaats heeft gemaakt voor het [sociaal-constructivisme](#) (Vytosky, Piaget) maar dus nog altijd aanwezig is binnen veel lessen – iets waar overigens geen waarde oordeel achter zit.

Als docent ben je zowel bezig met *klassieke conditioneren* (twee prikkels worden aan elkaar verbonden: de docent klapt in haar handen en je wordt stil) als *operant conditioneren* (een prikkel wordt gebruikt om juiste gedrag te stimuleren: de docent geeft een sticker omdat een leerling goed heeft gewerkt). Bij het belonen van leerlingen gaat het dan ook meestal om operant conditioneren. Dit wordt in de wetenschap *bekrachtiging* genoemd: het bekrachtigen van gewenst gedrag, wat overigens meer oplevert dan het bestraffen ervan. Het effectief bekrachtigen van gedrag vraagt echter wel dat je er bewust mee bezig bent: niet alle manieren van bekrachtigen zijn effectief en het kan zelfs een negatief effect hebben op het gewenste gedrag. Ook is het zo dat niet iedereen hetzelfde reageert op bekrachtiging: de een heeft meer behoeften aan beloningen dan de ander. Wanneer je echter effectief beloond, dan kan het een hoop opleveren, zoals ook duidelijk wordt [in artikel over de switch van cijfer- naar gedragsfetisjisme](#). Op welke manier kun je dat dan doen? Hieronder vind je 6 op onderzoek gebaseerde tips om effectief te belonen.

1. Doe aan partiële beloning

Bekrachtig gewenst gedrag niet altijd, maar bijvoorbeeld 80% van de tijd. Op die manier zijn leerlingen zich meer bewust van de relatie tussen het gedrag en de beloning dan bij continue bekrachtiging (altijd belonen): het verband tussen beide is dan niet meer duidelijk. Ook is er bij partiële bekrachtiging minder snel spraken van *extinctie*: leerlingen werken bij continue bekrachtiging al snel enkel voor de beloning, terwijl hen bij partiële bekrachtiging een meer intrinsiek gemotiveerde houding wordt aangeleerd. Geef je bijvoorbeeld [stickers of badges](#), geef deze dan niet standaard voor een bepaalde prestatie, maar zorg er voor dat je deze op bijzondere momenten geeft of het voor leerlingen steeds moeilijker wordt om deze te krijgen (ook wel *mastery* genoemd).

2. Beloon snel

De bekrachtiging moet direct (snel) na het gewenste gedrag gegeven worden, zodat het verband tussen het gedrag en de beloning duidelijk is. Geef je een verbaal compliment, sticker of ander soort beloning, doe dit dan dus zo snel mogelijk na het getoonde gedrag. Heeft een leerling bijvoorbeeld goed doorgewerkt tijdens de les? Benoem dit dan meteen diezelfde les en wacht er niet enkel mee tot in de volgende les. Direct feedback geven is [één van de manieren om het effectief te doen](#). Het is daarom bijvoorbeeld ook aan te raden een toets zo snel mogelijk na te kijken, omdat het voor leerlingen na 3 weken lastig is om het resultaat te verbinden aan het leergedrag.

3. Beloon op maat

Spits de bekrachtiging toe op de persoon en de situatie. Als een beloning bijvoorbeeld te groot is, kan de teleurstelling bij het niet halen ervan ook erg groot en daarmee demotiverend zijn. Kunnen leerlingen bijvoorbeeld tickets van een voorstelling winnen of een unieke item bij een quiz, wees je er dan bewust van dat leerlingen die het niet winnen wel eens een stuk minder gemotiveerd kunnen zijn bij een volgende keer dat deze beloning wordt aangeboden, of erger nog: de motivatie voor het vak verliezen. Te veel tussentijdse beloningen kunnen ook averechts werken: deze kunnen afleiden van het langetermijndoel.

4. Houd rekening met de basisbehoeften

Heeft een leerling te weinig autonomie, dan heeft beloning weinig effect omdat de leerling er voor zijn of haar gevoel zelf te weinig invloed op heeft. De leerling kan dan moeilijk de koppeling maken tussen zijn of haar gedrag en de beloning. Houd dus rekening met [autonomie, relatie en competentie](#). Zorg er met andere woorden voor dat de leerling niet sterk gedwongen, stevig ondersteunt iets veel te moeilijk moet doen, om daar vervolgens een beloning voor te geven: je kunt dan afvragen waarvoor iemand beloond wordt, wat een leerling waarschijnlijk ook zal doen.

5. Bouw een beloning op

Begint een leerling het jaar bijvoorbeeld met hoge cijfers, dan zal het teleurstellend zijn als hij of zij daarna lagere cijfers haalt (omdat het moeilijker is geworden). Het kan daarom didactisch slim zijn om aan het begin van het schooljaar lagere cijfers te geven, om te voorkomen dat leerlingen het gevoel hebben minder goed te worden - waarbij je uiteraard niet moet overdrijven (het jaar beginnen met een 6 na uren blokken werkt ook niet motiverend). Ook kun je bijvoorbeeld werken met het opbouwen van een cijfers of het geven van [experience points](#).

6. Beloon geen intrinsieke motivatie

Als leerlingen ergens [intrinsiek voor gemotiveerd zijn](#) (het uit zichzelf graag leren), dan kan bekrachtiging een averechts effect hebben: leerlingen gaan het gedrag als extrinsiek gestuurd ervaren en hebben zo het gevoel minder autonomie te hebben, wat een negatief effect kan hebben op de motivatie. Uiteraard is het geven van complimenten als feedback nooit verkeerd, maar waak er voor dat je bijvoorbeeld punten of stickers geeft voor iets waarvoor een leerling al erg

gemotiveerd is van zichzelf.

Meer inzichten over hersenen en leren?



Op onze website [leer.tips](https://www.lear.tips) vind je nog veel meer inzichten over hersenen en leren. Zo staan er leertips voor leerlingen en studenten, uitgewerkte voorbeelden van leerstrategieën, docententips voor in en rondom de les en verschillende theorieën rondom leren.

Meer over het belonen van leerlingen



Meer lezen over het bekrachtigen van gewenst gedrag ofwel het belonen van leerlingen? Een aanrader is dan zeker het boek *De lerende mens*. In dit boek wordt er aan de hand van de drie basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie, onderbouwd vanuit de hersenwetenschap, ingegaan op het effectief ondersteunen van mensen bij hun leerproces. Daarbij wordt er continu een koppeling gemaakt met het onderwijs. Het is een prettig geschreven boek wat, naast belonen, op veel andere aspecten ingaat rondom het bevorderen van het leerproces van leerlingen.

[Meer info & Bestellen](#)