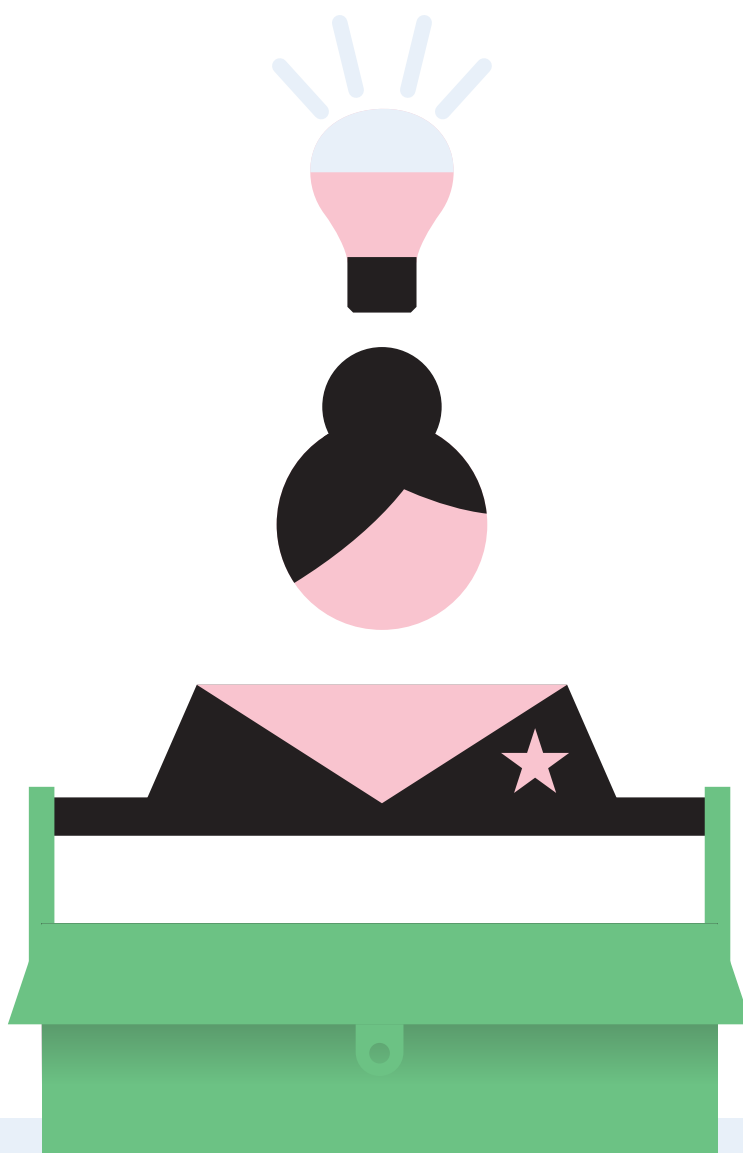




Education Lab
What works in education

Toolkit

Leraren professionalisering



Pam de Vries
Vrije Universiteit Amsterdam

Jordy Verheijen, Julia van Broeckhuijsen
Jan Ligthartschool in Arnhem

Inhoud

1 Doel van de interventie	3
2 Voor wie is deze toolkit bedoeld?	3
3 Wat is nodig voor effectieve professionalisering?	3
1. Kennis opdoen	4
2. Doelgericht gedrag motiveren	4
3. Technieken aanleren	4
4. Inbedden in de praktijk	5
Aanvullende randvoorwaarden voor effectieve professionalisering	6
4 Voorbeeld Professionaliseringstraject Jan Ligthartschool	7
Achtergrond implementatie technisch lezen	7
Kennis opdoen	7
Doelgericht gedrag motiveren	7
Technieken aanleren	8
Inbedden in de praktijk	8
5 Niet elke vorm van professionalisering is even kansrijk	9
6 Checklist Effectieve Lerarenprofessionalisering	10
7 Bronnen	11
Checklist Effectieve Lerarenprofessionalisering	13

1 Doel van de interventie

De kwaliteit van de leraar is een belangrijke factor voor de leerontwikkeling van leerlingen. Professionaliseringstrajecten die gericht zijn op het versterken van lerarenvaardigheden dragen daarom aantoonbaar bij aan de verbetering van het onderwijs. Ze helpen leraren niet alleen om bestaande kennis en vaardigheden te verdiepen, maar ook om nieuwe werkwijzen effectief toe te passen in de praktijk. Effectieve professionalisering leidt bovendien niet alleen tot directe opbrengsten, maar ook tot duurzame veranderingen in de klas, waar zowel huidige als toekomstige leerlingen van profiteren.

Deze toolkit beschrijft hoe je succesvol een professionaliseringsprogramma invult en implementeert.

2 Voor wie is deze toolkit bedoeld?

Deze toolkit is bedoeld voor schoolbesturen, directieleden en andere mensen binnen het onderwijs die zich bezighouden met het vormgeven van professionalisering.

3 Wat is nodig voor effectieve professionalisering?

De vier belangrijkste inhoudelijk componenten

Uit onderzoek naar lerarenprofessionalisering blijkt dat scholing pas effect heeft op leerresultaten van leerlingen als het traject vier essentiële componenten bevat¹:

1. Kennis opdoen
2. Doelgericht gedrag motiveren
3. Technieken aanleren
4. Inbedden in de praktijk

Kijk voor meer informatie op onze website:

www.education-lab.nl

Als schoolleider of bestuurder kan je professionaliseringstrajecten zo vormgeven dat deze elementen integraal onderdeel uitmaken van het professionaliseringsprogramma. Hieronder wordt elk onderdeel toegelicht. Voor een voorbeeld hoe je dit in de praktijk kan inzetten, kan je het voorbeeld van de Jan Ligthartschool en de checklist bekijken.

1. Kennis opdoen

Een professionaliseringstraject moet leraren inhoudelijke kennis bieden die aansluit op hun voorkennis én hun ontwikkelbehoefte. Onderzoek laat zien dat kennis het meest effectief wordt overgedragen wanneer deze duidelijk gestructureerd, gedoseerd en relevant is. Een training werkt daarom het best wanneer er één heldere kernboodschap centraal staat die stap voor stap wordt uitgewerkt.

Daarnaast blijkt dat leraren nieuwe werkwijzen beter begrijpen en toepassen wanneer zij inzicht krijgen in waarom een aanpak werkt. Het vergroten van dit inzicht in onderliggende mechanismen ondersteunt het vermogen van leraren om een aanpak later flexibel toe te passen.

2. Doelgericht gedrag motiveren

Het moet voor leraren duidelijk zijn wat het doel van het traject is en waarom dit waardevol is voor hun dagelijkse praktijk. Professionalisering werkt het sterkst wanneer doelen concreet en haalbaar zijn en helder maken welk leraargedrag wordt nagestreefd.

Verder blijkt dat motivatie toeneemt wanneer leraren zien welk probleem de aanpak oplost en wat het hen en hun leerlingen oplevert. Het expliciet maken van dit doel en nut vergroot de kans dat leraren het geleerde daadwerkelijk in de praktijk brengen.

3. Technieken aanleren

Nieuwe kennis moet worden vertaald naar concrete, toepasbare vaardigheden. Een effectieve manier om dit te doen is het werken met voordoen, nadoen en oefenen: eerst wordt een techniek stap voor stap gemodeld door een expert, waarna leraren deze direct zelf oefenen. Onderzoek toont aan dat dit leerproces het meest effectief is wanneer de oefening plaatsvindt in kleine en specifieke stappen, gericht op één onderdeel van de techniek tegelijk.

Gerichte en direct toepasbare feedback is hierbij essentieel. Feedback werkt het best wanneer deze specifiek, actiegericht en gekoppeld aan een eerstvolgende stap is. Het gebruik van (video)observaties helpt om deze feedback nauwkeurig en concreet te maken.

Herhaald oefenen in korte cycli van oefenen, observeren en feedback blijkt een belangrijke voorwaarde voor duurzame gedragsverandering. Door deze herhaling ontstaat de automatisering die nodig is om de techniek later in de klas soepel toe te passen.

4. Inbedden in de praktijk

Tot slot is borging noodzakelijk: zonder structurele opvolging vervaagt het effect van een training al snel. Onderzoek laat zien dat nieuw gedrag vooral behouden blijft wanneer er sprake is van voortdurende ondersteuning, zoals regelmatige reflectie, gezamenlijke bespreking in teams en cyclische feedbackprocessen.

Daarnaast helpt het wanneer leraren zelf zicht houden op hun toepassing, bijvoorbeeld door korte zelfreflecties of video-opnames te gebruiken. Dit versterkt de koppeling tussen intentie en uitvoering.

Ook blijkt dat technieken sneller inslijten wanneer zij steeds in eenzelfde, herkenbare context worden toegepast. Door bijvoorbeeld een techniek steeds aan het begin van een les te gebruiken, wordt dat moment een automatische aanduiding voor het gewenste gedrag, wat helpt bij duurzame inbedding.

Door deze vier componenten als uitgangspunt te nemen bij het ontwerp van professionaliseringstrajecten, wordt de kans vergroot dat leraren het geleerde daadwerkelijk toepassen en dat dit leidt tot duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit. Bij beide technieken aanleren en inbedden in de praktijk kan coaching een belangrijke rol spelen. Wil je meer weten over hoe je effectieve coaching vormgeeft? Ga dan naar de [praktijkaart Coaching](#).



Aanvullende randvoorwaarden voor effectieve professionalisering

Naast de vier besproken effectieve inhoudelijke componenten van professionalisering, zijn ook een aantal andere aspecten belangrijk gebleken in professionaliseringstrajecten volgens onderzoek:

- **Duur van het programma.** Professionals (goed) trainen kost tijd. Zeker omdat zowel een basis- als vervolgtraining nodig is om effectief te zijn. Een korte training van minder dan 15 uur blijkt in de praktijk dan ook niet of nauwelijks te werken^{2,3}. Hoe lang een succesvol implementatietraject duurt, is moeilijker te zeggen. Dat hangt af van de complexiteit van de implementatie en de doelstellingen, en van het aanpassingsvermogen van het team. Om een gedragsverandering bij een grotere aanpak of complexe interventie te realiseren (zoals het invoeren van een nieuw instructiemodel), moet je rekening houden met een traject dat minimaal twee jaar duurt⁴.
- **Werken in groepen.** Door in groepen te werken kunnen de leraren overleggen, feedback geven en in de groep op de bijscholing reflecteren. Met name bij coaching is het groepsaspect een belangrijk instrument om vaardigheden en resultaten van leerlingen te verbeteren.^{5,6}
- **Groot draagvlak:** In welke mate ervaren leraren de training als nuttig? En in hoeverre kunnen zij zelf beslissen of ze meedoen? Wetenschappelijk bewijs suggereert dat professionaliseringstrajecten effectiever zijn als leraren vrijwillig meedoen aan professionalisering en inzien waarom bijscholing zinvol is. In de meest ideale situatie wordt de invoering van een nieuw systeem, aanpak of methodiek binnen het team breed gedragen^{6,7}.
- **Frisse blik.** Input van mensen buiten de school kan waardevolle inzichten opleveren. De meeste professionaliseringsprogramma's worden door externe partijen aangeboden. Daardoor is de blik naar buiten in de regel flink beperkt. Toch is juist die frisse blik heel belangrijk: nieuwe vaardigheden en kennis van buitenaf kunnen het succes van het programma enorm vergroten.^{6,7}
- **Steun door de schoolleiding.** Als de schoolleiding de professionalisering expliciet ondersteunt, is het effect ervan vele malen groter dan wanneer zij dit niet (openlijk) doen. Hierbij is het ook belangrijk dat de schoolleiding zorgt dat het programma aansluit bij de voorkennis en behoeften van het team, en bij de schoolcultuur⁸.

4 Voorbeeld Professionaliseringstraject Jan Ligthartschool

Hieronder volgt een voorbeeld van de Jan Ligthartschool over hoe zij een traject rondom technisch lezen hebben geïmplementeerd a.d.h.v. de eerder besproken effectieve componenten van professionalisering.

Achtergrond implementatie technisch lezen

De Jan Ligthartschool(JLS) streeft ernaar dat geen enkele leerling de school verlaat zonder te kunnen lezen op 2F-niveau. Op de JLS wordt al een aantal jaar gezien dat de gestelde ambities voor de DMT in groep 3 t/m 6 niet gehaald worden.

Het ontwikkelteam heeft na onderzoek geconcludeerd dat zij ondersteuningsniveau 1 nog steviger wil neerzetten op de JLS. Middels een heldere doorgaande (leer)lijn van groep 1 t/m groep 8 en duidelijke afspraken over de opbouw, vorm en inhoud van de technisch leeslessen, hopen zij op nog beter leesonderwijs op de JLS. Waardoor iedere leerling goed lezend kan starten aan zijn volgende stap óp of ná de basisschool.

Kennis opdoen

Een ontwikkelteam heeft onderzoek gedaan naar verschillende leesmethodieken. De methode die het beste aansluit bij de doelen van de school is Karakter. Tijdens een studiedag krijgt het team een training voor het gebruiken van de methode. De training werd stap voor stap opgebouwd, was duidelijk gestructureerd en werd gekoppeld aan voorbeelden uit de eigen praktijk van de leerkrachten.

Doelgericht gedrag motiveren

Leerkrachten waren vooraf duidelijk geïnformeerd over het doel van het traject en over het implementatieplan. Zij wisten welke onderdelen van de didactiek centraal zouden staan en waarom deze belangrijk waren voor het versterken van het technisch lezen op de school.

Tijdens de trainingen werd elke stap vertaald naar de dagelijkse praktijk, zodat leraren concreet zagen wat de nieuwe werkwijze oplevert voor hun eigen groep. Dit sluit aan bij onderzoek waaruit blijkt dat motivatie toeneemt wanneer leraren begrijpen welk

probleem een nieuwe aanpak oplost en welke opbrengsten zij in hun eigen klas kunnen verwachten. Door dit expliciet te maken en leraren daarnaast opdrachten mee te geven om in hun eigen groep te oefenen, ontstond een duidelijk gevoel van richting en nut.

Technieken aanleren

Tijdens de trainingen worden concrete voorbeelden gegeven waarmee de opgedane kennis toegepast kan worden. Beeldmateriaal van goede leeslessen, voorbeelden van didactische aanpakken en de technieken worden voorgedaan door de trainer. Dit sluit aan bij wat uit onderzoek blijkt: leraren leren nieuwe vaardigheden het best wanneer zij deze eerst concreet en stap voor stap voorgedaan krijgen (modeling). De leerkrachten krijgen op deze manier duidelijke voorbeelden waarmee ze kunnen gaan oefenen in hun klas. Er werd daarbij aandacht besteed aan het oefenen van kleine, specifieke onderdelen van de methode, zodat het voor leraren haalbaar bleef om het nieuwe gedrag eigen te maken en in te bedden in hun lesroutine.

Binnen de leerteams werden vervolgens gezamenlijk leeslessen voorbereid. Leerkrachten binnen een bouw gaven allemaal dezelfde leesles, die ze bij elkaar aan de hand van een kijkwijzer observeerden en nabesproken. De trainer bezocht samen met de leescoördinator alle leerkrachten in de klas en gaf daarbij gerichte feedback. De leerkrachten koppelen de verkregen feedback terug in hun eigen leerteam, zodat zij gezamenlijk tot een betere vervolgles kunnen komen. Ook werd er een les opgenomen die binnen het leerteam wordt besproken.

Inbedden in de praktijk

Na twee implementatierondes werd technisch lezen structureel onderdeel van de leerteambijeenkomsten. Leraren kijken daarbij opnieuw kritisch naar hun eigen leesonderwijs en bespreken waar verdere verbetering mogelijk is.

De leescoördinator bezocht jaarlijks alle leerkrachten tijdens een leesles. De observaties werden besproken in het leerteamoverleg. Onderzoek laat zien dat deze vorm van regelmatige, gerichte opvolging essentieel is om nieuw gedrag vol te houden en te zorgen dat het onderdeel wordt van dagelijkse routines.

5 Niet elke vorm van professionalisering is even kansrijk

Minder effectieve professionaliseringsprogramma's zijn er ook. Zo beschrijven twee Amerikaanse effectstudies programma's die in de praktijk weinig succesvol uitpakten. De eerste betreft een programma waarin leraren zich vakinhoudelijk bezighouden met taal en taal instructie⁹. Tijdens de acht studiedagen passeren verschillende onderwerpen de revue, waaronder begrijpend lezen en fonetica. Voor elk onderwerp zijn aparte seminars. De studiedagen vinden buiten het klaslokaal plaats, zonder specifieke aandacht voor de individuele context van de leraar en haar of zijn klas. De deelnemende leraren voeren onderling wel oefeningen uit. De resultaten laten zien dat er geen leerwinsten voor leerlingen zijn.

Met andere woorden: dat hun leraar aan dit professionaliseringstraject meedoet, heeft geen impact op de taalresultaten van de leerlingen. De kennis van de leraren gaat er wel op vooruit, maar vertaalt zich niet door naar het klaslokaal.

Dit komt waarschijnlijk doordat niet alle vier de effectieve componenten voor professionalisering in dit traject naar voren komen. Zo sluit het deels niet aan bij de behoeftes van de docenten (onderdeel van het component 'nieuwe inzichten opdoen') en is er geen inbedding in de praktijk doordat er geen oefening en feedback plaatsvindt in de context van de klas .

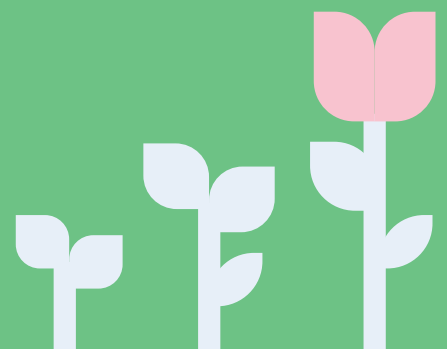
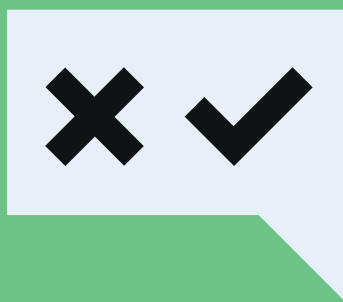
Een ander voorbeeld van een minder geslaagde interventie is het programma Classroom Assessment of Student Learning. In dat programma krijgen leraren teksten, dvd's, boeken en een implementatiehandboek mee om formatieve toetsing in de klas in te voeren⁹. Leraren moeten zelf met dat materiaal aan de slag. Ze lezen de teksten en maken opdrachten die hen een beter inzicht in de ontwikkeling van leerlingen – en zichzelf – moeten geven. Het programma wordt vaak gekoppeld aan leergroepen. In die groepen bespreken de leraren het materiaal en kunnen ze onderling feedback uitwisselen. Deze interventie laat hetzelfde beeld zien: het kennisniveau van de leraar maakt een sprong, maar dit leidt niet tot verbeteringen van de leerlingresultaten. Dit heeft er waarschijnlijk ook mee te maken met het feit dat niet alle effectieve componenten van professionalisering in deze training zijn verwerkt. Zo heeft er geen instructie plaatsgevonden door een expert waarbij de aanpak werd voorgedaan. Hierdoor worden de technieken die nodig zijn voor het toepassen van de aanpak niet goed aangeleerd en vindt er geen verandering plaats in het klaslokaal.

6 Checklist Effectieve Lerarenprofessionalisering

Op basis van onderzoek naar professionalisering is een checklist samengesteld met componenten die cruciaal zijn voor effectieve professionalisering. Uit onderzoek blijkt dat professionalisering beter werkt naarmate meer van deze componenten aanwezig zijn. Dit hoeft echter niet te betekenen dat een professionaliseringstraject niet werkt wanneer deze aspecten niet allemaal aanwezig zijn.

De checklist kan worden gebruikt om te beoordelen welke belangrijke aspecten in professionaliseringstrajecten binnen de school ontbreken of om te bepalen of een externe training of cursus geschikt is. Daarnaast kan de checklist helpen bij het formuleren van gerichte vragen in gesprekken met externe trainingsaanbieders. Ook zullen aspecten binnen het component 'inbedding in de praktijk' vaak niet aan bod komen in externe professionaliseringstrajecten. Aan de hand van deze checklist kan dan worden gekeken hoe dit kan worden aangevuld.

Je vindt hem aan het einde van deze toolkit, zodat hij makkelijker te printen is.



7 Bronnen

- ^{1.} Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2021). What Are the Characteristics of Effective Teacher Professional Development? A Systematic Review and Meta-Analysis. Education Endowment Foundation.
- ^{2.} Pellegrini, M., Lake, C., Neitzel, A., & Slavin, R. E. (2021). Effective Programs in Elementary Mathematics: A Meta-Analysis. AERA Open, 7, 2332858420986211.
- ^{3.} Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W. Y., Scarloss, B., & Shapley, K. L. (2007). Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement Issues & answers. REL, 33.
- ^{4.} Education Endowment Foundation (2019). Putting Evidence to Work: A School's Guide to Implementation. EEF, UK.
- ^{5.} Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. Review of educational
- ^{6.} Cordingley, P., Higgins, S., Greany, T., Buckler, N., Coles-Jordan, D., Crisp, B., ... & Coe, R. (2015). Developing great teaching: lessons from the international reviews into effective professional development.
- ^{7.} Dunst, C. J., Bruder, M. B., & Hamby, D. W. (2015). Metasynthesis of in-service professional development research: Features associated with positive educator and student outcomes. Educational Research and Reviews, 10(12), 1731-1744.
- ^{8.} Desimone, L.M., & Garet, M. S. (2015). Best Practices in Teachers' Professional Development in the United States. Psychology, Society, & Education, 7(3), 252-263.
- ^{9.} Garet, M. S., Cronen, S., Eaton, M., Kurki, A., Ludwig, M., Jones, W., ... & Szejnberg L. (2008). The Impact of Two Professional Development Interventions on Early Reading Instruction and Achievement. NCEE 2008-4030. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance.

©2025, Education Lab NL

Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder uitdrukkelijke bronvermelding.

Deze toolkit is een product van het LerarenLab in het kader van het programma Ontwikkelkracht.



Ontwikkelkracht is een meerjarig programma om de kwaliteit van het primair en voortgezet onderwijs te versterken en wordt gefinancierd uit het Nationaal Groeifonds. Het programma biedt tijd, ruimte en kennis aan schoolteams om hun vakmanschap te vergroten, door de onderwijspraktijk te verbinden met inzichten uit onderzoek.



Education Lab NL is een onderzoeksnetwerk dat werkt aan de verbetering van het onderwijs door ervoor te zorgen dat het onderwijsbeleid en de onderwijspraktijk op wetenschappelijk bewijs zijn gebaseerd.

Binnen Ontwikkelkracht is Education Lab NL verantwoordelijk voor het TaalLab en het LerarenLab waarin onderzoekers en onderwijsprofessionals samenwerken aan kenniscreatie rond grote onderwijsuitdagingen op deze twee thema's. De labs werken vraaggestuurd en in co-creatie met leraren, schoolleiders, bestuurders en wetenschappers.



Maastricht University



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

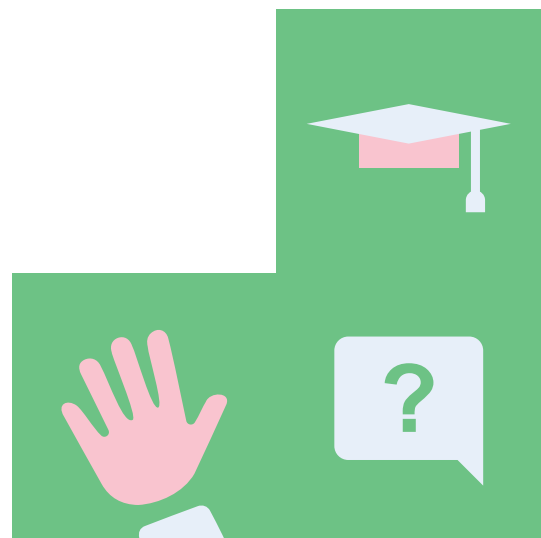


Amsterdam Center for
Learning Analytics

Education Lab NL is een initiatief van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht & het Amsterdam Center for Learning Analytics, Vrije Universiteit Amsterdam.

info@education-lab.nl | www.educationlab.nl

Vormgeving: Too Many Words



Checklist Effectieve Lerarenprofessionalisering

Aspect	Toelichting	Voorbeeld	Score (0–4)	Eigen toelichting
Kennis & inzicht opdoen				
Er wordt niet te veel informatie tegelijkertijd in verschillende vormen aangeboden.	Overbelasting vermindert het leereffect. Gespreide, doelgerichte kennis werkt beter. Dit voorkomt dat leraren overweldigd raken en verhoogt de kans op daadwerkelijke toepassing.	Tijdens een studiedag krijgen leraren één centrale kernboodschap per sessie (bijv. ‘heldere routines verminderen gedragsproblemen’), in plaats van een mix van theorieën en strategieën.		
Voorkennis van de deelnemers wordt opgehaald.	Aansluiten bij voorkennis verhoogt de kans dat nieuwe kennis wordt geïntegreerd. Het helpt om misconcepties op te sporen en om nieuwe informatie betekenisvol te maken.	De trainer laat leraren eerst bespreken welke leesstrategieën zij nu al inzetten. Hierdoor kan nieuwe kennis verbonden worden aan bestaande routines.		
De kennis die wordt aangeboden is evidence-informed.	Training heeft meer impact wanneer de inhoud gebaseerd is op bewezen technieken en principes.	In een training over feedback geven aan leerlingen, wordt uitgelegd welke feedback volgens onderzoek het beste werkt (feedback op het proces ipv de persoon).		
Doelgericht gedrag motiveren				
Er worden duidelijke doelen gesteld en deze worden helder gecommuniceerd.	Leraren moeten begrijpen welk concreet gedrag het traject wil versterken en waarom dat waardevol is. Doelgerichtheid verhoogt motivatie én effectiviteit.	Vooraf wordt gecommuniceerd: ‘Na deze training geef je in elke les minimaal drie keer expliciete positieve bekrachtiging.’		
Informatie wordt verstrekt door een betrouwbare bron.	Motivatie stijgt wanneer leraren zien dat de training wordt geleid door iemand met aantoonbare expertise. Dit vergroot vertrouwen in de aanpak.	Een externe expert toont videobeelden van succesvolle implementatie op andere scholen en licht toe waarom deze aanpak werkt.		

1 Tabel gaat verder op de volgende pagina

Aspect	Toelichting	Voorbeeld	Score (0–4)	Eigen toelichting
Technieken aanleren				
Er vindt instructie plaats over de technieken door een expert.	Leraren hebben concreet inzicht nodig in hoe een techniek werkt.	De trainer legt stap voor stap uit hoe een effectieve leesinstructie eruit ziet.		
De deelnemer krijgt steun van een peer (andere leerkracht) met kennis over de technieken.	Samen oefenen zorgt voor betere uitvoering, hogere motivatie en sterkere borging. Peers kunnen laagdrempelig feedback geven.	In duo's bereiden leraren dezelfde les voor en observeren elkaars uitvoering met een kijkwijzer.		
Technieken worden voorgedaan (modelling).	Het zien van de techniek in actie maakt abstracte kennis concreet.	Aan de hand van een videofragment wordt een voorbeeld gegeven van hoe positieve bekrachtiging kan worden ingezet		
Er wordt feedback gegeven op hoe de deelnemer de technieken uitvoert.	Gerichte en tijdige feedback is een van de sterkste voorspellers van daadwerkelijke gedragsverandering.	De leescoördinator geeft direct na de les concrete feedback: 'Je pre-teaching was helder; benadruk volgende keer ook de klank-tekenkoppeling.'		
De deelnemer krijgt de gelegenheid om de techniek(en) te oefenen.	Oefenen—meerdere keren—is essentieel voor automatisering. Theoretische kennis zonder oefening leidt zelden tot blijvende gedragsverandering.	In de training herhalen leraren een instructiemoment drie keer achter elkaar, telkens in een nieuwe variatie.		

Aspect	Toelichting	Voorbeeld	Score (0–4)	Eigen toelichting
Inbedden in de praktijk				
De leraar wordt aangemoedigd om de technieken in de praktijk uit te voeren.	Reminders, follow-ups en kleine prikkels verhogen de kans dat nieuw gedrag echt wordt toegepast.	De trainer stuurt na de training een korte reminder: 'Plan morgen één moment van expliciete woordenschatinstructie.'		
De leraar wordt geholpen om een duidelijk plan te maken wanneer de technieken worden toegepast.	Zogenaamde 'implementation intentions' (als–dan-plannen) vergroten de kans op daadwerkelijke uitvoering aanzienlijk.	De leraar formuleert: 'Als ik de les start, dan benoem ik twee gedragsverwachtingen.'		
Leraren monitoren hun eigen toepassing van de technieken.	Zelfmonitoring versterkt reflectie, eigenaarschap en duurzame verandering.	Leraren filmen één leesles en vullen een korte zelfobservatielijst in ('Hoe vaak heb ik strategie X toegepast?').		
De leraar oefent de technieken in specifieke contexten zodat deze automatisch worden.	Dit heet situational cueing: koppeling aan specifieke momenten maakt gewenst gedrag automatisch.	De techniek 'pre-teaching van moeilijke woorden' wordt telkens geoefend bij het openen van de leesles.		