

# Leren zichtbaar maken: DE GEÏLLUSTREERDE GIDS



11 impactvolle onderwijspraktijken  
in beeld gebracht

JOHN HATTIE | DOUGLAS FISHER  
NANCY FREY | JOHN ALMARODE  
ILLUSTRATIES: TARYL HANSEN

# INHOUD

<b>INLEIDING</b>	<b>9</b>
Welkom!	9
Big Data	10
Niet alles werkt	12
Een lijstje maken	14
Big Ideas	16
Denkkaders	18
<b>KERNPRAKTIJK 1: KLAS- EN SCHOOLKLIMAAT</b>	<b>21</b>
Klas- en schoolklimaat	22
Schoolklimaat en gevoel van erbij horen	24
Schoolklimaat en cohesie en vriendschappen in de klas	26
Schoolklimaat en de relatie met en ondersteuning van leraren	28
<b>KERNPRAKTIJK 2: HELDERHEID VAN DE LERAAR</b>	<b>31</b>
Helderheid van de leraar	32
Wat leer ik vandaag?	34
Waarom leer ik dit?	36
Hoe weet ik dat ik het heb geleerd?	38
<b>KERNPRAKTIJK 3: LEERFASES</b>	<b>41</b>
Leerfasen	42
Verwerven oppervlakkige kennis	44
Consolideren oppervlakkige kennis	44
Verwerven diep leren	46
Consolideren diep leren	47
Transfer van leren	48

## **KERNPRAKTIJK 4: LEERLINGEN AANLEREN HUN LEERPROCES TE STUREN** **51**

Leerlingen aanleren hun leerproces te sturen	52
Leerlingen kennen hun huidige begripsniveau	54
Leerlingen weten waar ze heen gaan en hebben het vertrouwen de uitdaging aan te kunnen	56
Leerlingen selecteren tools om hun leerproces te sturen	58
Leerlingen bewaken hun voortgang en passen hun leerproces aan	60
Leerlingen vragen om feedback en weten dat fouten leerkansen zijn	62
Leerlingen weten wat ze hebben geleerd en kunnen dit anderen bijbrengen	64

## **KERNPRAKTIJK 5: DOELBEWUST LESGEVEN** **67**

Doelbewust lesgeven	68
Samenwerkend leren	70
Gerichte instructie	72
Begeleide instructie	74
Taken voor zelfstandig leren	76

## **KERNPRAKTIJK 6: OEFENEN EN AUTOMATISEREN** **79**

Oefenen en automatiseren	80
Doelbewust oefenen	82
Gespreid oefenen	84
Ophaaloefeningen	86

## **KERNPRAKTIJK 7: FEEDBACK** **89**

Feedback	90
Soorten feedback	92
Een feedbackmodel	94

## **KERNPRAKTIJK 8: DE KRACHT VAN HET COLLECTIEF** **97**

De kracht van het collectief	98
Efficacy wordt gevoed door geloofwaardigheid leraar	100
Vaardigheden voor individuele en collectieve efficacy	102
PLG vormt collectieve efficacy	104

## **KERNPRAKTIJK 9: LEIDING GEVEN AAN LEREN** **107**

Leiding geven aan leren	108
Schoolklimaat	110
Professioneel leren, coaching en ondersteuning	112
Coachingsinstelling	114
Coachingsvaardigheden	114

## **KERNPRAKTIJK 10: IMPLEMENTATIE** **117**

Implementatie	118
Hoofdelement 1. Trouw aan de leerdoelen en succescriteria	120
Hoofdelement 2. Dosering omvat zowel ontwerp als duur	122
Hoofdelement 3. Adaptatie aan specifieke behoeften leerlingen	124
Hoofdelement 4. Goede uitvoering in een bevorderlijke leeromgeving	126

## **KERNPRAKTIJK 11: EVALUATIEF DENKEN** **129**

Evaluatief denken	130
Vragen bij evaluatief denken en handelen	132
Ten slotte	137
Over de auteurs	138
Bronnen	140

# WELKOM!

Dit boek gaat over leren. Bij ons draait het om leren. We willen leren zichtbaar maken voor leerlingen, hun verzorgers, leraren en schoolleiders. Leerprocessen moeten worden gezien en ervaren. Het is goed als opleiders regelmatig praten over leren en wat dat inhoudt.

Samen hebben we tientallen jaren ervaring met lesgeven en leren. Ervaring is waardevol, maar daarmee ben je er nog niet. We hebben bewijs nodig. We moeten bewijzen verzamelen, interpreteren en gebruiken om optimale beslissingen te nemen met en voor leerlingen. In dit boek maken we gebruik van de gepubliceerde bewijzen die het grootste potentieel hebben het leerproces van leerlingen te versnellen. Merk op dat we 'potentieel' zeiden. Dat is omdat ideeën geïmplementeerd moeten worden, en implementatie is een van de grootste uitdagingen op scholen. 'Ken uw impact' is hierbij het motto. Wanneer de frequentie, intensiteit en duur van de implementatie van ideeën uit onderzoek voldoende is, neemt de kans op impact toe.

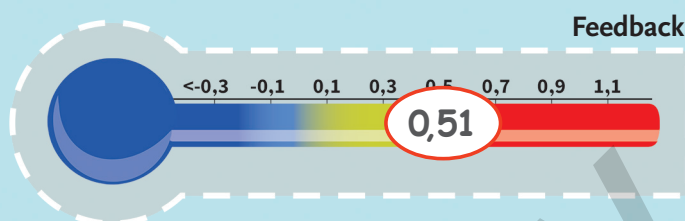
En dat is waar het bij Leren zichtbaar maken (LZM) echt om gaat. Om de impact op het leerproces van leerlingen, een impact die geëvalueerd en bewaakt kan worden. Het is ons doel impact te hebben op jullie, de leraren. We willen de basisideeën van Visible Learning® / Leren zichtbaar maken voor jullie beschikbaar stellen zodat jullie die ideeën beter kunnen implementeren.

*Kernpraktijk 7:*  
**FEEDBACK**

# KERNPRAKTIJK 7:

## FEEDBACK

*Leerprocessen worden gevoed door feedback.* De mondelinge en geschreven opmerkingen die je voor je leerlingen formuleert, geven jouw beste inzichten weer over hoe ze verder kunnen komen in hun leerproces. Feedback is geen advies ("Misschien kun je hier iets meer over zeggen?"), en het is ook geen cijfer, wat vrijwel geen invloed op toekomstig leren heeft. Hier volgen acht overwegingen voor het formuleren van feedback.<sup>34</sup>



1. **Doelgebonden.** Je feedback helpt leerlingen te vorderen richting de geformuleerde leerdoelen.
2. **Tastbaar en transparant.** Als ze moeite hebben met een taak, neem de instructie dan voor hen op zodat ze die kunnen zien en horen. Dit werkt goed voor leerlingen die niet vloeiend lezen.
3. **Bruikbaar.** Zet vervolgstappen uiteen en geef hen de kans beter werk te leveren.
4. **Gebruiksvriendelijk.** Gebruik geen jargon. Zorg dat ze het begrijpen.
5. **Tijdig.** Vertraagde feedback verjaart snel, maar soms maakt directe feedback leerlingen te afhankelijk van jou.
6. **Aanhoudend.** De beste feedback wordt doorlopend gegeven zodat leerlingen hun handelen kunnen aanpassen.
7. **Consequent.** Stem je feedback af op de gebruikte rubrics en modelvoorbeelden en wat je hebt voorgedaan om succescriteria uit te leggen.
8. **Toekomstgericht.** Leerlingen zijn bezig met vooruitgang en zien feedback als waardevolle informatie om hen vooruit te helpen.



**Goede feedback wordt gehoord en begrepen en is bruikbaar.**



Of de feedback wordt aangenomen is afhankelijk van de relatie met je leerlingen. Er zijn vier voorwaarden die de kans vergroten dat de feedback zal werken.

## ZORG

Een leeromgeving gekenmerkt door vertrouwen en respect. Als die ontbreekt, zijn leerlingen op hun hoede en houden ze misvattingen vaak liever voor zich of zien ze feedback niet als ontwikkelingsbevorderend.

## GELOOFWAARDIGHEID

De overtuiging dat de ander het waard is om naar te luisteren en van te leren. Leerlingen vragen zich in de kern af: "Kan ik iets leren van deze persoon?" Bij een ja heeft de feedback eerder impact.

## DUIDELIJKHEID

Begrijpen dat iets de moeite waard is om te leren, wat dat 'iets' precies is en wat het inhoudt om het succesvol te leren. Onder deze voorwaarden is het veel waarschijnlijker dat leerlingen de feedback aannemen omdat ze die waardevol vinden voor de doelen die ze willen bereiken.

## COMMUNICATIE

Hoe de boodschap wordt overgebracht en of leerlingen de informatie wel of niet kunnen begrijpen en gebruiken.

Zorg en geloofwaardigheid vormen de basis voor **wie** de feedback geeft, ontvangt en verwerkt. Duidelijkheid vormt de basis voor **wat** er aan feedback wordt gegeven, ontvangen en verwerkt. Communicatie vormt de basis voor **hoe** de feedback wordt gegeven.<sup>35</sup>

*Er zijn bepaalde triggers die zorgen dat onze leerlingen, en wij, feedback negeren.<sup>36</sup> Die triggers horen gewoon bij ons als mens. Deze mogelijke triggers herkennen en de gegeven feedback aanpassen vergroot de kans dat de feedback wordt aangenomen en verwerkt.*



- 1. Identiteitstrigger.** Identiteitstriggers hebben geen betrekking op de inhoud of degene die de feedback geeft, het draait hierbij om het zelfbeeld van de ontvanger. Als de feedback raakt aan ons beeld van onze sterke en zwakte punten of hoe we onszelf zien, willen we ons gezicht redden en richten we ons niet op het ontvangen en verwerken van de feedback.
- 2. Waarheidstrigger.** Als we de feedback die we krijgen als onwaar beschouwen, negeren we die. Een waarheidstrigger kan optreden als onze ideeën over het proces of product verschillen van die van degene die de feedback geeft of wanneer diegene geen weet heeft van bepaalde aspecten ervan. Waarheidstriggers draaien om de inhoud van de feedback en staan los van degene die de feedback geeft.
- 3. Relatietrigger.** Relatietriggers draaien om wie de feedback geeft. Als de relatie tussen de gever en de ontvanger niet goed is, wordt de feedback waarschijnlijk niet gebruikt.

# SOORTEN FEEDBACK

Er zijn minstens vier soorten feedback die leraren aan leerlingen kunnen geven.<sup>37</sup> Sommige zijn effectiever dan andere en ze kunnen worden gecombineerd om het leereffect te vergroten. Je kunt je leerlingen complimenten geven, maar zorg dat die specifiek zijn. Hoewel leerlingen lof verdienen, heeft dat niet direct impact op hun toekomstige leerproces.

Feedbackniveau	Voorbeeld	Effectiviteitsniveau
<b>Over de taak</b> (correctieve feedback)	“Je hebt de eerste en derde vraag goed beantwoord. De tweede is niet goed, lees paragraaf 2 nog eens door.”	Effectief voor feedback over fouten, het leren van feiten en ideeën en het opbouwen van kennis.
<b>Over het verloop van de taak</b>	“Ik zie dat je een grafiek hebt gemaakt om de data te analyseren. Dat lijkt goed te werken voor jou.”	Zeer effectief omdat de cognitieve en metacognitieve strategieën die de leerling gebruikt of zou moeten gebruiken, worden benoemd.
<b>Over zelfregulatie</b>	“Ik zag dat je gefrustreerd raakte toen je het fout had, en ik zag ook dat je je werkblad hebt nagekeken en zelf de fout hebt gevonden.”	Zeer effectief omdat het leerlingen helpt zelf hun kennis, vaardigheden en handelen te beoordelen.
<b>Over de persoon</b>	“Goed gedaan.”	Niet effectief omdat er geen informatie over de taak wordt gegeven.

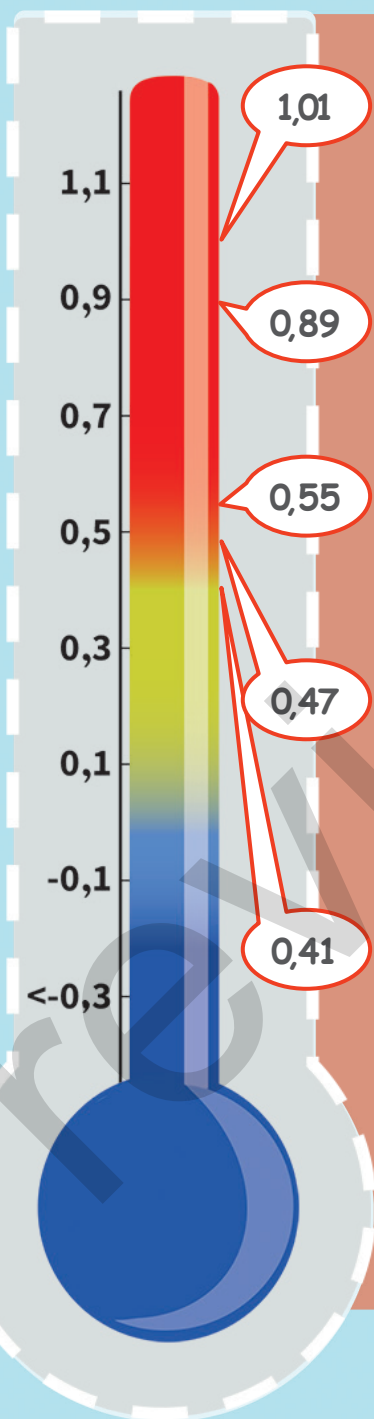


## TIP:

Zorg voor effectieve feedback door leerlingen te leren ernaar te vragen. Geef het goede voorbeeld door feedback van hen te vragen en door hen de succescriteria te laten gebruiken wanneer zij om feedback vragen. Vraag hun wat ze van je feedback hebben begrepen en hoe ze die kunnen gebruiken. Als ze deze twee vragen niet kunnen beantwoorden, heeft de feedback waarschijnlijk geen impact.

*Als in het bos een boom omvalt en niemand het hoort, maakt het dan geluid? Als in de klas feedback wordt gegeven en niemand het hoort of begrijpt, heeft het dan waarde?*

Het bewijs over feedback is opgedeeld in meerdere onderdelen om de impact ervan beter uit te leggen.



**Feedback – Bekrachtiging en aanwijzingen (EG = 1,01).** Leerlingen presteren beter als de leraar hun inzet bekrachtigt en aanwijzingen voor de vervolgstappen in het leerproces geeft. Aanwijzingen zijn tijdig en gericht op de huidige behoeften van de leerling.

**Feedback – Timing (EG = 0,89).** Als leerlingen wachten op feedback, is die minder waardevol. Directere feedback is effectief omdat feedback een houdbaarheidsdatum heeft.

**Feedback – Van technologie (EG = 0,55).** Feedback die in een educatief computerprogramma wordt gegeven kan effectief zijn, met name omdat de computer niet moe wordt, niet met lof reageert en consequente feedback geeft.

**Feedback – Van leerlingen aan leraar (EG = 0,47).** Als leerlingen de gelegenheid krijgen om feedback aan leraren te geven en zelfs de kwaliteit van hun lesgeven te beoordelen, leren ze meer. Dat komt doordat de leraar dan door hun ogen kan kijken en het lesgeven daarop kan aanpassen.

**Feedback – Van toetsen (EG = 0,41).** Leereffecten zijn groter wanneer toetsen formatief worden gebruikt en leerlingen feedback krijgen op basis van hun prestaties op de toets. Toetsen zijn niet alleen maar voor een cijfer of summatief gebruik, maar voor een doorlopend leerproces.



# EEN FEEDBACKMODEL

## FEEDBACK ALS EEN DOORLOPENDE CYCLUS

### FEED- UP

*Waar ga ik heen?*

**Wat is mijn doel?**

**Wat probeer ik te bereiken?**

**Feed-up** draait om die eerste vraag: **waar ga ik heen?** Wat is het leerdoel? Wat probeert de leerling te bereiken? We willen leerlingen helpen de kloof te dichten tussen waar ze staan en waar we ze willen hebben, maar dat kunnen we niet met feedback bereiken wanneer dat doel niet omschreven is, want dan zien leerlingen de kloof niet en begrijpen ze dus ook niet waarom die gedicht moet worden. Daarom is het zeer belangrijk dat we het doel bepalen en dat leerlingen goed weten wat dat doel is.

### FEED FORWARD

*Wat is de volgende stap?*

**Wat moet ik specifiek doen om de kloof te dichten tussen mijn doel en mijn huidige prestatieniveau?**

**Feedforward** helpt ons met de vraag: **wat is de volgende stap?** Of: hoe dicht ik de kloof? Welke specifieke handelingen zijn nodig om de kloof te dichten tussen mijn doel en mijn huidige prestatieniveau?



# FEED BACK

*Hoe doe ik het?  
of Waar sta ik nu?*

**Wat is mijn huidige  
prestatieniveau in relatie  
tot mijn doel?**

Feedback beantwoordt echt deze tweede vraag: **hoe presteer ik in relatie tot het doel?** Hierbij zijn de succescriteria van belang om zowel de leraar als de leerling te helpen bij het bewaken van de voortgang in relatie tot het doel.

Feedback kan veel verschillende vormen aannemen. Feedback kan:

- 1** Meer informatie geven over wat er wel en niet wordt begrepen.
- 2** Aanwijzingen geven voor de inzet van strategieën of processen om de taak te volbrengen.
- 3** Gericht zijn op beheersing, op automatisering of op meer uitdaging bieden om leerlingen tot dieper begrip te brengen.

## TEN SLOTTE

Je school en klas vormen een complexe omgeving die een ongelooflijk veelzijdige context biedt waarin dagelijks fantastisch lesgeven en leren plaatsvindt. De kern van dit lesgeven en leren wordt gevormd door de belangrijke en bijzondere interacties tussen leraar en leerlingen, alsook door specifieke concepten, vaardigheden en inzichten. Ons fundamentele doel is vooruitgang in het leren boeken, waarbij we zelfregulerende leerlingen kweken, koesteren en ondersteunen die zelf hun eigen levenslange leerproces sturen. Als professionals streven we naar onze eigen blijvende professionele groei en ontwikkeling. We hopen met dit boek een route te hebben kunnen bieden naar de grootste mogelijke impact voor elke leerling die op ons pad komt. We wilden deze reis van onderzoek naar praktijk zichtbaar maken voor ons als leraren en lerende volwassenen.

Visible Learning / Leren zichtbaar maken is zowel de onderzoeksdatabase als een benadering voor brede educatieve verbetering die zorgt dat elke leerling geweldige leerervaringen krijgt – niet per toeval, maar doelbewust. Bewijs uit onderzoek en de praktijk wordt gebruikt om de kundigheid te vormen die nodig is om elk onderdeel van het onderwijsstelsel goed te laten functioneren, zowel op zichzelf als gezamenlijk. Scholen die de kenmerkende praktijken integreren die ervoor zorgen dat ze kennis en begrip opdoen over hun impact op het leerproces en de prestaties van elke leerling, zijn het beste in staat het lerende leven van hun leerlingen positief te beïnvloeden. Onze effectiefste schoolleiders en leraren zijn mensen die begrijpen hoe ze school- en klassystemen en -processen moeten managen om de voortgang en prestaties van leerlingen te maximaliseren. Dit diepgaande en verankerde inzicht is ***de reis van Leren zichtbaar maken!***

# BAZALT GROEP VOOR BETER ONDERWIJS

Met Bazalt Groep realiseer je aantoonbaar beter onderwijs. Want Bazalt Groep koppelt wetenschap aan de dagelijkse praktijk. We bieden werkwijzen waarvan onderzoek bewijst dat ze effect hebben. Onze kennis over optimaal leren en lesgeven vind je terug in onze uitgaven: boeken, lesmateriaal en digitale applicaties. Uitgebreide informatie staat op onze website: [shop.bazalt.nl](http://shop.bazalt.nl).

## Interessant voor lezers van dit boek



### Leren zichtbaar maken

Onderwijswetenschapper John Hattie analyseerde talloze onderwijsonderzoeken en ontdekte welke factoren de meeste impact hebben op de leerresultaten. In Leren zichtbaar maken legt hij uit hoe je deze inzichten in de klas kunt toepassen. Als leerlingen eigenaar worden van hun leerproces, heeft onderwijs het beste resultaat.



### Leren zichtbaar maken met de kennis over hoe wij leren

Waarom is leren soms zo moeilijk en in andere gevallen juist zo gemakkelijk? In dit boek zet John Hattie samen met psycholoog Gregory Yates uiteen wat de belangrijkste principes en strategieën van het leren zijn. Dit boek is bedoeld voor elke leerling, leraar of ouder die wil weten hoe onderzoek naar menselijke leerprocessen ons kan helpen bij het lesgeven. Het biedt een brede blik op bevindingen uit vooral de sociale en cognitieve psychologie.



### Feedback om leren zichtbaar te maken

Feedback kan één van de krachtigste invloeden zijn op lesgeven en leren. Maar het effect hangt sterk af van het type feedback en hoe deze wordt gegeven en ontvangen. Dit boek laat zien hoe je een effectieve cultuur voor feedback tot stand brengt en wat de kracht is van feedback: zowel tijdens als na de les.



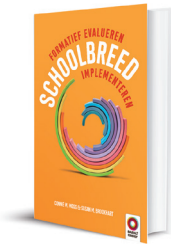
### Leren zichtbaar maken met formatieve evaluatie

Als je iedere leerling wilt laten zien dat hij kan groeien en als je de focus wilt leggen op het leerproces, dan is formatieve evaluatie de juiste benadering. Dit boek maakt met veel voorbeelden inzichtelijk hoe je dat in de praktijk brengt, o.a. door voortdurend feedback te geven en het leerdoel en de succescriteria helder te maken.



### **Formatief evalueren in de praktijk**

Dylan Wiliam en Siobhán Leahy gaan in op de vijf kernstrategieën voor formatieve evaluatie: Leerdoelen en succescriteria duidelijk maken, bewijs verzamelen van de leerresultaten, feedback geven, leerlingen activeren als leerbron voor elkaar en leerlingen stimuleren om eigenaar van hun leerproces te zijn. Daarbij geven ze 24 praktische technieken die je meteen kunt toepassen.



### **Formatief evalueren schoolbreed implementeren**

Dit boek is een geweldig hulpmiddel voor schoolleiders, zodat zij er samen met hun leraren aan kunnen werken om het formatieve-evaluatieproces een integraal deel van hun lespraktijk te maken. Wanneer formatief evalueren effectief wordt toegepast, kan dit immers de prestaties van leerlingen en de effectiviteit van leraren sterk verbeteren. De strategieën die de auteurs aanraden, kunnen door alle leraren op alle niveaus en voor alle vakken worden gebruikt!



### **Leerdoelen & succescriteria**

Gedurende meer dan twintig jaar onderzoek heeft Shirley Clarke ontdekt dat de sleutel tot doelgericht lesgeven en leren, ligt in het focussen op het leerproces in plaats van op het product of het eindresultaat. Leerdoelen en succescriteria nemen hierbij een essentiële plaats in. In dit boek neemt Clarke je mee in de theorie, om van daaruit de praktische uitwerkingen te laten zien.



### **Professionele leergemeenschap – het handboek**

Wat is een professionele leergemeenschap, waarom is werken als PLG zo effectief en hoe geef je sturing aan een PLG-proces? Dit handboek licht alles toe aan de hand van bewezen inzichten uit onderzoek én uit de praktijk. Lees hoe je een schoolcultuur creëert waarin zowel leraren als leerlingen optimaal leren.



### **Samenwerkend leiderschap**

Wat voor schoolleider wil je zijn? Waar begin je als je het leerproces wilt optimaliseren? Peter DeWilt kiest zes invloeden uit het onderzoek van John Hattie waar schoolleiders zich op kunnen richten. Het zijn invloeden die focussen op het bijeen brengen van diverse betrokkenen, om zo samen de verbeteringen vorm te geven. Het betekent dat je alle belanghebbenden actief bij je aanpak betreft door ze te ontmoeten, motiveren en model te staan voor de verandering die je wilt bereiken.



## Starten met een PLG

Maarten Bruns en Martin Bruggink bieden handvatten om een professionele leergemeenschap op te zetten in PO, VO en hoger onderwijs. Het boek bevat allerlei praktische werkvormen die helpen om de uitwisseling tussen collega's effectief te laten verlopen, met een focus op het verbeteren van de dagelijkse onderwijspraktijk.

## Training en implementatie

Heb je ondersteuning nodig bij de implementatie van een nieuwe werkwijze? Bazalt Groep biedt niet alleen kennis op papier, maar heeft ook ervaring met de toepassing in de praktijk (kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs en mbo). We bieden verschillende vormen van dienstverlening, zoals trainingen, coaching, opleidingen en implementatiebegeleiding.

Voor meer informatie of een offerte kun je contact opnemen met Bazalt Groep:

Uitgeverij  
shop.bazalt.nl  
uitgeverij@bazaltgroep.nl  
088 - 557 0500

Training en implementatie  
www.bazaltgroep.nl  
info@bazaltgroep.nl  
088 - 557 0570



Scan de QR-code en schrijf je in om gratis tips en hoofdstukken van onze uitgaven te ontvangen.

## DE WEG NAAR ONDERWIJS MET IMPACT BEGINT MET *LEREN ZICHTBAAR MAKEN*

Of je nu voor het eerst kennismaat met *Leren zichtbaar maken*, of al langer werkt met de inzichten van John Hattie: dit boek biedt een visuele en verfrissende kijk op wat écht werkt in scholen.

Gebaseerd op jaren van onderzoek – meer dan 2.100 meta-analyses, 130.000 studies en gegevens van meer dan 300 miljoen leerlingen – en decennia aan ervaring in het onderwijs, bundelden de auteurs hun krachten om deze toegankelijke gids samen te stellen over onderwijspraktijken die daadwerkelijk potentieel hebben om het leren van leerlingen te versnellen.

Dit praktische boek staat boordevol tools en inzichten om de impact van je onderwijs te evalueren en te versterken. De auteurs benadrukken het belang van het verzamelen en interpreteren van bewijs, en het toepassen van effectieve onderwijspraktijken. Ze doen dit aan de hand van een uitgebreide kennismaking met 11 kernpraktijken van *Leren zichtbaar maken*.

Als we écht verschil willen maken in het leren van leerlingen, is het cruciaal te weten welke onderwijspraktijken het meeste effect hebben. Met deze gids bij de hand, ligt het pad naar onderwijs met bewezen impact volledig open.

*Jarenlang heb ik, in de rol van onderwijsadviseur, met schoolteams gewerkt aan het implementeren van Leren zichtbaar maken. De brug slaan van de theorie naar de werkvloer was vaak een enorme uitdaging.*

*Nu ik zelf weer voor de klas sta, begrijp ik als geen ander hoe dit boek een antwoord is op de vragen vanuit de praktijk. Het is laagdrempelig, legt de theorie heel helder uit en geeft gelijk tips voor in de klas. Daarbij is het zo geweldig geïllustreerd, dat het lezen echt een feestje is. Dit boek gaat écht helpen om Leren zichtbaar maken toe te passen op jouw school.*

**Eveline Busch, leraar basisonderwijs, ervaren onderwijsadviseur en (voormalig) master trainer *Leren zichtbaar maken***



**BAZALT GROEP**

shop.bazalt.nl



9 789461 183880