

SamenWIJzer

Samen vormgeven aan het begeleiden van een zij-
instromer in het onderwijs



UCLL
HOGESCHOOL

Tine Aers
Hadewig Timmerman

2025-2026

Inhoud

De SamenWijzer	3
1. Het profiel van de zij-instromer.....	3
2. Visie op het samen begeleiden van een zij-instromer	4
Gelijkwaardigheid	4
Reflectie en groei	4
Verbinding	4
Transformeel leren	4
Samen school maken	4
3. Reflectievragen voor de zij-instromer, voor het schoolteam en voor lerarenopleiders	5
Hoe kan je aan de slag gaan met de SamenWijzer?	5
Fiche 1: identiteitstransitie	1
Fiche 2: nieuwe levensfase en motivatie	4
Fiche 3: competenties en expertise waarderen	7
Fiche 4: schoolcultuur – framing	10
Bronnenlijst	13

De SamenWIJzer

De "SamenWIJzer" staat voor een **gezamenlijke traject naar professionele groei**, waarbij **zij-instromers (second-career teachers) en ervaren teamleden gelijkwaardig samenwerken** om de opstart in het onderwijs en de schoolcultuur te versterken.

De naam weerspiegelt zowel **de kracht van samenwerking** ("samen") als het proces van collectief leren en het **samen creëren van wijsheden** ("WIJzer").

Deze visie is gebaseerd op de overtuiging dat het **leraarschap voortdurend in ontwikkeling** is en dat elke professional, ongeacht zijn achtergrond of ervaring, waardevolle perspectieven en kennis meebrengt om **bij te dragen aan het gezamenlijke pedagogische project** van een school.

Met het oog op de leesbaarheid van dit document worden referenties in de tekst vermeden en zal second-career teachers vaak worden afgekort met **SCT** of we gebruiken de term **zij-instromer**. Lezers die geïnteresseerd zijn in onze literatuurstudie, kunnen achteraan in dit document de uitgebreide bronnenlijst raadplegen.

1. Het profiel van de zij-instromer

Een zij-instromer is iemand die **na een eerdere loopbaan buiten het onderwijs** kiest voor een carrière als leraar. Het leraarschap is voor die persoon vaak een **tweede of derde carrièrestap**. Een zij-instromer brengt doorgaans **relevante werkervaring en expertise** mee uit een ander vakgebied, wat een meerwaarde kan betekenen voor het onderwijs.

Kenmerkend voor zij-instromers:

- **Motivatie:** ze hebben een passie voor hun vak, ze zijn gemotiveerd om kennis te delen en ze zoeken naar betekenisvol werk of een nieuwe uitdaging.
- **Profiel:** het is geen homogene groep. Er is een variatie in leeftijd, achtergrond en ervaring.
- **Sterktes:** ze hebben maturiteit en hebben al professionele attitudes ontwikkeld, daarnaast hebben ze ook zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en inhoudelijke expertise.
- **Uitdagingen:** ze zijn vaak onzeker over hun rol als leraar en over de pedagogisch-didactische competenties die daarbij komen kijken. Ze onderschatten vaak de werkdruk die het onderwijs met zich meebrengt.

Kortom, zij-instromers zijn waardevolle **ervaren beginners**: ze nemen veel competenties mee uit hun vorige loopbaan, maar missen nog specifieke onderwijsvaardigheden. Ze hebben **een lerende positie voor de lerarencompetenties** maar hebben **maturiteit, expertise en vaardigheden in andere domeinen vanuit hun vorige beroepsleven**. We spreken in dit geval dus over een **dubbele professionele identiteit**. Zij-instromers gaan een transitie door van de ene job naar een andere, wat ook een **identiteitsverschuiving** met zich mee brengt.

Dit maakt **gerichte begeleiding en een waarderende aanpak** cruciaal voor een succesvolle start op de school.

2. Visie op het samen begeleiden van een zij-instromer

In de SamenWIJzer willen we enkele **kerngedachten** in functie van het **samen begeleiden** van zij-instromers vooropstellen:

Gelijkwaardigheid

Het principe van gelijkwaardigheid staat voor ons centraal. Iedere professional, van zij-instromer tot ervaren collega, draagt unieke ervaringen en inzichten bij aan de werking van een schoolteam. Dit betekent dat er **geen hiërarchie** is in het leren: **iedereen leert van elkaar**, ongeacht de duur van de loopbaan of moment van instroom in het onderwijs.

Reflectie en groei

In de SamenWIJzer zien we reflectie als middel om **professionele groei te stimuleren**. Door regelmatig stil te staan bij praktijkervaringen, onderwijskundige uitdagingen en persoonlijke ontwikkeling, wordt een cultuur van zelfbewustwording gecreëerd.

Verbinding

Een cruciaal aspect van de SamenWIJzer is het bevorderen van een sterke **verbinding tussen de zij-instromer en het team**. Deze verbinding vormt de basis voor een **inclusieve schoolcultuur** waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt met een **positieve perceptie naar zij-instromer toe**.

Transformeel leren

Leren vindt plaats in een relatie. Het is gericht op de **uitwisseling en de persoonlijke of professionele groei van alle gesprekspartners**. Zowel zij-instromers als ervaren leerkrachten kunnen waardevolle ervaringen inbrengen in een samenwerking: de zij-instromer vanuit zijn/haar vorige loopbaan of leven en de ervaren leerkracht vanuit de jarenlange ervaringen in de klas en in de school.

Samen vormen starters en ervaren leerkrachten een **lerende gemeenschap** waarin nieuwe inzichten ontstaan. Van hieruit kunnen **innovatieve onderwijspraktijken** ontstaan in plaats van het bestendigen van bestaande praktijken.

Samen school maken

In de SamenWIJzer draait het om het **gezamenlijk vormgeven** van de school. Dit gaat verder dan alleen lesgeven: het gaat om het samen opbouwen van een **rijke, ondersteunende en professionele omgeving**.

We kunnen besluiten dat deze SamenWIJzer professionalisering ziet als een proces dat niet alleen individuele leerkrachten, maar het **hele schoolteam** omvat. De focus ligt op het **gezamenlijk leren en ontwikkelen**, waarbij professionalisering plaatsvindt op de werkplek zelf. Door samenwerking en uitwisseling van kennis binnen het team worden leraren en de school als geheel versterkt, met als doel het realiseren van **goed onderwijs** door te leren van elkaar en het duurzaam **aan boord houden van zij-instromers**.

Een **warm onthaal** is essentieel, ongeacht het profiel van de starter. Het hele team heeft een rol te spelen in het creëren van een **veilige leeromgeving**, waarin de starter kan groeien in zijn competenties als leraar.

3. Reflectievragen voor de zij-instromer, voor het schoolteam en voor lerarenopleiders

We ontwikkelden vanuit een praktijkonderzoek **'Aanvangsbegeleiding: op zoek naar een waarderende benadering tussen LIO en samen school maken'** (Hadewig Timmerman, Ilse Geerinck & Tine Aers, UCLL 2023-2025), waarin we o.a. een belevingsonderzoek deden bij LIO-studenten, een **gespreks- en reflectie-instrument** die **aanvangsbegeleiders en schoolteams** kunnen inzetten in functie van het begeleiden van zij-instromers in hun school. Ook de **zij-instromers** zelf kunnen via de vragen uit het instrument hun eigen aanvangsbegeleidingsnoden beter aangeven.

Daarnaast kunnen **lerarenopleiders** dit instrument gebruiken om in gesprek te gaan met zij-instromende studenten of om met collega's na te denken over welke noden zij-instromers voelen in de opleiding tot leraar.

De thema's die aan bod komen zijn: **identiteitstransitie, nieuwe levensfase & motivatie, expertise en schoolcultuur & framing.**

Hoe kan je aan de slag gaan met de SamenWIJzer?

Reflectieve gesprekken

De gespreksfiches van de SamenWIJzer kunnen een startpunt zijn voor meer gestructureerde reflectiegesprekken tussen zij-instromers en het schoolteam, waarin praktijkervaringen, uitdagingen en successen worden besproken. Deze gesprekken bevorderen wederzijds begrip en helpen bij de identiteitsontwikkeling van de zij-instromer.

Aanvangsbegeleiding

Het traditionele mentor-mentee-model wordt in de SamenWIJzer vervangen door een partnerschapsmodel. Beide partijen worden aangemoedigd om vanuit hun eigen expertise te leren van elkaar, waarbij de aanvangsbegeleiding kan ondersteunen om de specifieke uitdagingen van het onderwijs te begeleiden en de zij-instromer zijn/haar expertise uit een vorige carrière kan delen.

Intervisie en peerlearning

Kleine intervisiegroepen waarin zowel zij-instromers als ervaren leerkrachten casussen uit hun dagelijkse praktijk inbrengen, met als bedoeling om een veilige omgeving te creëren waarin gezamenlijk wordt gezocht naar oplossingen voor problemen die zich stellen of net het delen van good practices.

Zij-instromers onderling laten reflecteren over hun ervaringen als startende leraar kan zorgen voor geruststelling en (h)erkenning van dezelfde moeilijkheden.

Zij-instroomgericht opleiden

Ook lerarenopleiders worden meer en meer geconfronteerd met zij-instromers in (verkorte) lerarenopleidingen. Bewust stilstaan bij dit profiel van studenten kan ervoor zorgen dat de opleiding (leerinhouden, opdrachten, stages,...) beter aansluit bij de specifieke behoeften die deze groep studenten heeft.

De fiches zijn als volgt opgebouwd:

- **Wat weten we uit de literatuur?** Inzichten in het functioneren van een second-career teacher.
- **Wat zeggen zij-instromers of second career-teachers zelf?** Quotes uit het belevingsonderzoek.
- **Waar kan je over in gesprek gaan?** Vragen die een zij-instromer, schoolteam/opleidingsteam inzicht kunnen geven in wat zij-instromers drijft en wat ze nodig hebben om succesvol te starten als leraar.



Fiche 1: identiteitstransitie

Wat weten we uit de literatuur?

Zij-instromers of second-career teachers (SCT's) bevinden zich in een uitdagende positie in hun **transitieproces** naar een job in het onderwijs.

Ze worstelen met een **dubbele identiteit**. Deze startende leraars staan op een kruispunt, waar ze aan professionele identiteitsverbreding doen: de **oude professionele identiteit wordt deels verlaten** en tegelijkertijd vormt zich een **nieuwe professionele identiteit**. Dit proces omvat zowel ervaringen van continuïteit als ervaringen van veranderingen. Aan de ene kant blijven bepaalde **overtuigingen en waarden uit hun vorige beroep** bestaan; aan de andere kant is er de noodzaak om zich **aan te passen aan een nieuwe werkomgeving**.

Terwijl SCT's **opnieuw leren en ontdekken**, worden zij geconfronteerd met **de uitdaging om het vertrouwde achter te laten**. Vertrouwde houdingen en vaardigheden waar ze goed in zijn kunnen ze niet altijd inzetten of worden niet altijd als waardevol gezien op de nieuwe werkplek. SCT's ontwikkelen deze **nieuwe professionele identiteit** op een **niet-lineaire manier**. Door de verandering in hun loopbaan worden ze op sommige aspecten teruggeworpen op eerdere ontwikkelingsfasen en op andere aspecten staan ze verder in hun ontwikkeling.

In de literatuur wordt in dit kader vaak verwezen naar **taakvolwassenheid** versus **taakonvolwassenheid**. Onder **taakvolwassenheid** verstaan we bijvoorbeeld: SCT's hebben reeds gewerkt in een team, kunnen zelfstandig beslissingen nemen, zijn proactief of reflectief, kunnen relativeren, durven zaken in vraag te stellen, hebben een flexibele, initiatiefrijke en assertieve houding. Ze hebben reeds een goed zicht op wie ze zelf zijn in een professionele context (identiteit), hebben zicht op hun productiviteit en werktempo of hun professionele limieten, hebben geleerd om te gaan met deadlines en stress. Ze hebben vaak communicatieve vaardigheden opgedaan (contact met klanten), hebben een delegerende positie ingenomen, ... **Taakonvolwassenheid** kan je vinden op het vlak van bijvoorbeeld: klasmanagement, vakdidactische lesopbouw, evalueren van leerlingen, gesprekken voeren met ouders,...

Net die dubbele identiteitsbeleving vraagt om **goede begeleiding, waardering en ondersteuning** in dit transitieproces. Het is belangrijk voor hen om een **relatie te leggen tussen de professionele identiteit van het leraarschap en hun eerdere beroepsidentiteit**, in functie van het ontwikkelen van het uitbreiden van hun professioneel repertoire.

Quotes van zij-instromers

“Ik had, als **sociaal werker**, ook wel met groepen samengewerkt en ik deed dat ook graag, zo met groepen samenwerken. Hoewel in het sociaal werk probeerde ik vooral heel goed naar die groep te luisteren en vragen te stellen om zo hun mening te weten te komen, terwijl nu ik wel ook wel **een heel andere rol heb** (als leraar), zoals kennis overbrengen.”

“Als zij-instromer besef ik **dat ik zeer veel te leren heb** en alle mogelijke manieren zijn welkom. Bij de start als leerkracht komt er heel wat nieuws op je af. Je moet niet enkel de cursussen zelf opnieuw grondig bekijken, je moet ook kijken hoe je dat overbrengt op de leerlingen, hoe je het klasmanagement doet, je moet je leerlingen leren kennen, de school, de andere leerkrachten, alle praktische zaken, ...”

“Er was ook wel **vertrouwen in mijn kunnen** door mijn werkervaring. Dit werd ook zo benoemd en tot op heden nog steeds vaak herhaald.”

“Dat was eigenlijk heel **ontnuchterend wat die leerlingen schreven als feedback**, zo van ‘ik verwacht eigenlijk niks, want jij hebt nog nooit les gegeven’. En dan dacht ik: hier sta ik met mijn 30 jaar ervaring.”

“Bij mij is het **echt een verlengde van wat ik al deed**, dus ik kan wel veel meenemen van mijn oude functie in mijn nieuwe functie. Ik ben wel blij dat ik nog bepaalde accenten van mijn vorige job wel zeker nog kan gebruiken en ook de manier van denken en kijken naar problemen of naar oplossingen of zo.”

“Ik ervaar dat **mijn vooropleiding een echt meerwaarde** is in de doelgroep waaraan ik les geef. Ook het hebben van 2 kinderen thuis, het **zelf ouder zijn**, heeft me wel veranderd in de manier van omgaan met leerlingen en communicatie met ouders. Ik ben een positief ingesteld persoon met best wel veel geduld, wat me goed van pas komt in mijn huidige job.”

“Mijn **ervaring als expat** vind ik persoonlijk ook een pluspunt. Ik heb daar veel ervaring opgedaan met andere culturen en daardoor krijg je automatisch een open mind en dit helpt ook vaak om

Reflectievragen voor jullie schoolteam

- Hoe kunnen wij een SCT ondersteunen in het verbinden van de vorige werkervaringen met de huidige rol als leraar, zodat de SCT zich gesteund voelt in zijn/haar professionele ontwikkeling?
- Hoe kunnen we de waarde van de vaardigheden en ervaringen die de SCT uit zijn/haar vorige carrière meebrengt, beter erkennen en benutten?
- In welke aspecten van hun werk zien wij dat de SCT zich taakvolwassen of taakonvolwassen voelt?
 - Hoe kunnen we die sterke punten van de SCT op het gebied van taakvolwassenheid benutten in de nieuwe rol van leraar?
 - Welke ondersteuning kunnen we bieden om de gebieden van taakonvolwassenheid (zoals klasmanagement en vakdidactiek) te versterken? Welke rol kunnen collega's hierin opnemen?
- Hoe kunnen we als team een cultuur van reflectie en feedback bevorderen die de SCT kan helpen om hun professionele groei te versnellen?
- Hoe kunnen we een omgeving creëren waarin de SCT zich veilig voelt om zijn/haar kwetsbaarheid te delen en te groeien in zijn/haar rol?

Reflectievragen voor de zij-instromer

- Hoe ervaar je de overgang van je vorige carrière naar het onderwijs? Welke aspecten van je oude professionele identiteit probeer je te behouden?
- Wat zijn enkele nieuwe overtuigingen en waarden die je hebt ontwikkeld sinds je de overstap naar het onderwijs hebt gemaakt?
- Welke aspecten van het lesgeven vind je het meest uitdagend en waar zou je graag meer ondersteuning bij willen?
- Welke competenties (attitudes en vaardigheden) uit jouw vorige beroep wil je inzetten in je job als leraar? Voel je dat deze vaardigheden en ervaringen voldoende worden erkend en gewaardeerd door je collega's en directie?

- Welke emoties komen er bij jou naar boven tijdens dit proces van professionele identiteitsverandering? En hoe beïnvloeden deze jouw dagelijks functioneren als leraar?
- Wat zijn jouw grootste bezorgdheden of onzekerheden met betrekking tot je nieuwe professionele identiteit? Hoe ga je hiermee om?
- Hoe belangrijk is reflectie voor jou in je professionele ontwikkeling? Hoe vaak neem je de tijd om te reflecteren op je ervaringen?
- Welke soorten feedback vind je het meest waardevol en hoe helpen ze je om te groeien in je rol van leraar?

Reflectievragen voor de lerarenopleiding

- Hoe ondersteunen wij zij-instromers in het proces van professionele identiteitsverandering?
- Hoe zorgen wij ervoor dat zij-instromers zich gewaardeerd voelen voor hun eerdere werkervaring en hoe spelen we hierop in binnen de opleiding?
- Hoe begeleiden we zij-instromers in het omgaan met de onzekerheden en emoties die gepaard gaan met deze identiteitsverandering?
- Hoe identificeren wij de sterke punten (taakvolwassenheid) van zij-instromers en benutten we deze binnen de opleiding?
- Hoe creëren wij een veilige leeromgeving waarin zij-instromers kunnen experimenteren en groeien in hun nieuwe rol?
- Hoe stimuleren wij reflectie bij zij-instromers om hun professionele groei te bevorderen?
- Welke vormen van feedback vinden wij het meest effectief om zij-instromers te ondersteunen in hun beroepsontwikkeling?
- Op welke manier maakt de opleiding tijd en ruimte om in te gaan op de spanningen die SCT's voelen in identiteitstransitie die ze doormaken?

Fiche 2: nieuwe levensfase en motivatie

Wat weten we uit de literatuur?

Second-career teachers (SCT's), bevinden zich doorgaans in **een tweede fase van hun loopbaan**. In deze fase **verschuiven de levensdoelen**: waar in de beginjaren van hun carrière persoonlijke groei centraal stond, willen SCT's na 10 tot 20 jaar vaak hun **kennis en ervaring doorgeven** en een **sociale impact** hebben. Dit besef van een **breder maatschappelijke rol** kan hen **motiveren om de overstap naar het onderwijs** te maken.

Er zijn SCT's die **sociale impact** nastreven en de kans zien om hun kennis door te geven, daardoor ontstaat **er een sterke motivatie die hen door de uitdagingen van het onderwijs heen helpt**. Deze SCT's hebben **vaak een grote intrinsieke motivatie** om over te stappen naar het onderwijs. Ze willen **expertise delen, leerlingen helpen groeien** en van **maatschappelijke meerwaarde** zijn. Daarnaast ervaren ze lesgeven vaak ook als een **creatieve en interactieve job**, wat hen ook voldoening geeft.

Echter, niet alle motivaties zijn gelijkwaardig. Onderzoek toont aan dat **pragmatische of persoonlijke motivaties**, zoals bijvoorbeeld het streven naar een betere werk-privébalans, meer vakantie of werkzekerheid, **minder succesvol** zijn voor het behouden van een SCT in het onderwijs. SCT's die zich vooral laten leiden door deze persoonlijke doelen **onderschatten vaak de eisen van het onderwijs**. De **teleurstellingen** door het vele avond- en weekendwerk kunnen hen ontmoedigen, wat leidt tot een uitstroom uit het onderwijs. Het specifieke van een SCT is dat ze door hun vorige carrière '*een plan B*' hebben en daardoor gemakkelijker de weg vinden om het onderwijs (terug) te verlaten.

Het is van groot belang dat het onderwijs SCT's kan overtuigen van de **impact** die ze kunnen hebben. Als we erin slagen om SCT's te **inspireren** en hen het gevoel te geven dat zij een **waardevolle bijdrage** kunnen leveren, kunnen we hun **betrokkenheid en duurzaamheid** in het onderwijs aanzienlijk vergroten. Door hen te **begeleiden** in het ontdekken van de impact die zij kunnen maken, kunnen we de kans vergroten dat zij niet alleen blijven, maar ook bloeien in hun nieuwe rol.

Quotes van zij-instromers

"Tijdens mijn overschakeling vanuit de 'privé'-sector naar het onderwijs heb ik **mezelf leren kennen qua authenticiteit**. Waar mijn vorige job niet goed aansloot bij wie ik als persoon was, voelde ik onmiddellijk dat het leraar zijn dit wel deed. Bijgevolg kan ik **als mezelf voor de klas staan** wat ervoor zorgt dat dit **zeer natuurlijk aanvoelt**. Aan **inzet en enthousiasme** dan ook geen gebrek, zo wil ik steeds de best mogelijk les neerzetten en de kinderen echt vooruit helpen. Het **motiveren en stimuleren is iets wat ik altijd graag gedaan heb** en in deze job kan botvieren."

"Over het algemeen ben ik **supertevreden dat ik de overstap heb gemaakt** na 25 jaar in de advocatuur."

"Ik koos voor het onderwijs om les te kunnen geven. Ik had het idee dat ik dit graag deed/zou doen. De realiteit leert mij dat dit een belangrijk onderdeel is van het 'leerkracht zijn'. Het is iets dat **aan mijn verwachtingen voldoet (ik doe het graag)**. Er komen echter nog heel wat andere zaken bij kijken waar ik niet van wist/minder goed op voorbereid was."

"Ik ben mij bewust van 'de problemen' in het onderwijs, maar ik heb deze keuze gemaakt omwille van de **passie voor mijn vakgebied** en het **enthousiasme om deze over te brengen naar** mijn leerlingen, om ze klaar te stomen als toekomstige burgers. Als ik een rationele keuze moest gemaakt hebben en puur alle pro's en contra's langs elkaar zou plaatsen, dan zou ik nooit deze keuze gemaakt hebben. Maar, het is mijn passie en deze passie gaat mijn handelen als leraar mee vorm geven."

Reflectievragen voor jullie schoolteam

- Hoe kunnen wij als team de motivatie en drive van een SCT ondersteunen en versterken binnen de werking van onze school?
- Welke specifieke ondersteuning hebben SCT's nodig om succesvol te integreren in het onderwijs, waarbij we niet enkel gaan focussen op praktische en organisatorische ondersteuning?
- Hoe ondervangen wij als team de uitdagingen die een SCT ervaart bij de opstart van de nieuwe job in het onderwijs? Hebben we voldoende aandacht voor de balans tussen enthousiasme/idealisme en de praktische beslommingen van het onderwijs?
- Hoe kunnen wij als team SCT's inspireren en hen laten inzien welke impact ze kunnen hebben op de leerlingen en de bredere werking van onze school?
- Hoe kunnen wij de verwachtingen van SCT's beter afstemmen op de realiteit en de uitdagingen van het onderwijs? Kunnen we daarbij huidige SCT's inschakelen als bontgenoot?
- Welke mogelijkheden kunnen wij bieden voor SCT's om hun vaardigheden en expertise in de klas nog meer te benutten?
- Hoe kunnen we omgaan met SCT's die voornamelijk pragmatische motivaties hebben, zoals werkzekerheid of een betere werk-privébalans?
- Welke maatregelen kunnen we nemen om teleurstellingen te voorkomen en om deze SCT's te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling?

Reflectievragen voor de zij-instromer

- Welke verhalen of voorbeelden hebben jou geïnspireerd en gemotiveerd om in het onderwijs te gaan?
- Welke verwachtingen had je van het onderwijs voordat je de overstap maakte? In hoeverre komen deze verwachtingen overeen met de realiteit van het werk in de klas?
- Als je één doel mag kiezen dat je wilt bereiken als leraar, wat zou dat zijn?
- Op welke manieren kan je jouw impact op leerlingen zichtbaar maken? Of waar zie je de impact van jouw handelen?
- Als je nu je gevoel over deze overstap in één woord zou omschrijven, wat zou dat zijn?
- Welke twijfels heb je nog over de overstap of welke uitdagingen ervaar je als leraar en wie of wat heb je daarvoor nodig om hierin ondersteund te worden?
- Wat zou jou kunnen helpen om je meer betrokken en gewaardeerd te voelen in je rol als leraar?

Reflectievragen voor de lerarenopleiding

- Op welke manier helpen jullie zij-instromers om realistische verwachtingen te ontwikkelen over het onderwijs?
- Hoe gaan jullie om met zij-instromers die primair gemotiveerd zijn door pragmatische overwegingen zoals werkzekerheid of werk-privébalans?
- Welke ondersteuning bieden jullie aan zij-instromers om hun passie voor onderwijs te behouden, ondanks mogelijke uitdagingen?
- Hoe helpen jullie zij-instromers om zich te identificeren met de sociale missie van het onderwijs en de impact die ze kunnen maken?
- Welke vormen van begeleiding bieden jullie specifiek aan om de overgang naar het onderwijs te vergemakkelijken?
- Hoe helpen jullie zij-instromers bij het omgaan met mogelijke teleurstellingen over de werklast en het schoolklimaat? Welke tools bieden jullie aan aan de SCT's om hier veerkrachtig mee om te gaan?
- Welke initiatieven zetten jullie in om zij-instromers langdurig betrokken en gemotiveerd te houden in het onderwijs?
- Op welke manier maakt de opleiding tijd en ruimte om in te gaan op de mogelijke shift in motivatie die SCT's voelen na hun eerste contacten met het werkveld en de opleiding?

Fiche 3: competenties en expertise waarderen

Wat weten we uit de literatuur?

Second-career teachers (SCT's) brengen **waardevolle en transfereerbare competenties** binnen, toch blijkt er een **grote uitdaging te liggen bij het verbinden** van die elders verworven expertise aan de nieuwe klas- of schoolcontext. We willen de focus verleggen van een **tekortkomingsperspectief** (deficitperspectief) naar een **waarderingsperspectief**, dat focust op de toegevoegde waarde van een SCT voor de school.

SCT's zijn **ervaringsdeskundigen** in hun vakgebied: ze hebben bijvoorbeeld zicht op de toekomstige werkomgeving voor hun leerlingen of kunnen aangeven wat verouderd is voor de industrie. Ze krijgen vaak krediet van leerlingen en collega's omdat ze zoveel **authenticiteit** uitstralen en **kennis** kunnen overdragen. Eveneens hebben ze een **netwerk** dat ze kunnen binnenbrengen in de school. Naast heel wat vakinhoudelijke expertise brengen SCT's ook **visie** binnen vanuit andere organisatieculturen dan het onderwijs: wat is efficiënt vergaderen, hoe implementeren bedrijven nieuwe processen, hoe kan er ingezet worden op digitalisering,...?

SCT's hebben een **professionele maturiteit**: ze hebben reeds gewerkt in een team, zijn proactief of reflectief, kunnen relativeren, durven zaken in vraag te stellen, hebben een flexibele, initiatiefrijke en assertieve houding. Ze hebben reeds een goed zicht op wie ze zelf zijn in een professionele context (identiteit): omgaan met stress en deadlines, communicatieve vaardigheden, werktempo, managementvaardigheden, ... Ook kunnen ze **specifieke vaardigheden** binnenbrengen die voor interne professionalisering van het team kunnen zorgen, denk aan: verkooptechnieken, leren pleiten of pitchten, EHBO-technieken,... Daarnaast hebben SCT's **persoonlijke maturiteit**: ze hebben zelf vaak een gezin, hebben reis- of expatervaringen, ze hebben recent de rol van student terug opgenomen,... Ze nemen die ervaringen impliciet of expliciet mee in hun handelen als leraar. Bijvoorbeeld: hoe wil ik graag als ouder op een oudercontact benaderd worden? Welke leerstrategieën vond ik zelf waardevol?...

Vaak is er een **gebrek aan zichtbaarheid of waardering** van de unieke kwaliteiten en competenties van deze groep startende leraren. SCT's zoeken actief naar manieren om hun pedagogisch-didactische vaardigheden te verbeteren, maar hebben ook behoefte aan **erkenning van hun expertise**. Door een balans te vinden tussen leren van collega's en tonen waar ze goed in zijn, ontstaat een gelijkwaardige samenwerking die voor iedereen verrijkend is.

Quotes van zij-instromers

“Door **mijn ervaring** in het geven van Bijbelstudies en zelfstudies/opzoeken is **mijn kennis hierin heel groot en ben ik ook vrij vaardig** om alle begrippen met een Bijbelse grondslag uit te leggen/te beheersen. Ik kan heel snel leerinhouden selecteren en beheersen in mijn vak.”

“Hoewel ik nieuw ben in de vakgroep, merk ik dat het materiaal dat ik maak of zelf ontwerp voor mijn lessen als **heel positief ontvangen worden door mijn collega's**. Er heerst een heel open en prettige werkomgeving.”

“Wij zijn aangenomen omdat we **expertise hadden rond basale leerlingen vanuit onze job in leefgroepen**: hoe werken wij met zo'n leerlingen? Maar dan zijn wij ook wel in vraag gaan stellen over waarom moeten zij een schoolbel hebben? Waarom moeten ze elke keer naar dat derde verdiep? Er wordt wel meer nagedacht en je stelt dat wel in vraag.”

“Ik ben degene die **op mijn vorige job met GIS programma's heeft gewerkt**, dus dat zijn kaarten maken of programma's om daarmee te werken. Van mijn collega's aardrijkskunde is er niemand die daar echt mee kan werken, dus dat mag ik wel inbrengen.”



“De grote reden dat ik ben aangenomen is **omdat ik verschillende vakken kan geven**, dus ik kan mechanica geven, carrosserie, sanitair en elektriciteit. Je kan wel gemakkelijk terugkoppelen naar de leerlingen en die nemen ook iets sneller iets aan van u, dat wel.”

“Mijn **rol van moeder van 4 puberjongens** maken het vaak iets gemakkelijker om met de leerlingen om te gaan. Uitleggen waarom je iets wenst of in discussie gaan heeft vaak meer effect dan gewoon iets eisen.”

“Mijn **ervaring als expat** vind ik persoonlijk ook een pluspunt. Ik heb daar veel ervaring opgedaan met andere culturen en daardoor krijg je automatisch een open mind en dit helpt ook vaak om cultuurverschillen op te merken en te begrijpen.”

Reflectievragen voor jullie schoolteam

- Welke specifieke ervaringen uit de vorige carrière van de SCT kunnen waardevol zijn voor onze school?
- Hoe kunnen wij als team leren van de professionele vaardigheden die de SCT meebrengt?
- Hoe kunnen de vaardigheden die de SCT in diens vorige werk ontwikkelde, zoals leiderschap, projectmanagement of communicatie, een positieve impact hebben op onze klaspraktijken of teamwerking?
- Hoe kan de professionele expertise van de SCT, buiten het onderwijs, ons helpen bij het aanpakken van huidige uitdagingen binnen de school?
- Hoe kunnen we de SCT actiever betrekken bij teamvergaderingen of projecten om hun vaardigheden en perspectieven beter in te zetten?
- Welke aanvullende vormen van professionalisering kunnen we aanbieden om SCT te helpen hun competenties binnen het onderwijs verder te ontwikkelen en toe te passen? Welke professionalisering kunnen we voor SCT overboord gooien?
- Hoe kunnen we een cultuur van wederzijds leren stimuleren, waarin ons hele team openstaat voor het integreren van de ervaringen en competenties van SCT in de bredere schoolpraktijk?

Reflectievragen voor de zij-instromer

- Welke vaardigheden uit jouw vorige carrière zie je als een waardevolle toevoeging in de rol als leraar?
- Welke competenties uit jouw eerdere werkervaring zouden het team kunnen ondersteunen in hun dagelijkse werk?
- Op welke momenten heb je gemerkt dat jouw eerdere werkervaring een positieve impact had op het lesgeven of in samenwerking met collega's?
- Hoe kan je jouw unieke perspectief en vaardigheden beter onder de aandacht brengen bij het team van collega's en leidinggevenden?
- Zijn er specifieke projecten of initiatieven binnen de school waar jouw achtergrond en vaardigheden een meerwaarde kunnen bieden?

- Op welke manier kan je anderen helpen om hun professionele ontwikkeling te versterken door jouw ervaringen te delen?

Reflectievragen voor de lerarenopleiding

- Hoe en waar worden de praktijkervaring, werkervaring en/of competenties die zij-instromers al hebben naar boven gebracht in onze opleiding?
- Welke vormen van begeleiding bieden wij specifiek voor zij-instromers, en hoe verschilt dit van reguliere studenten?
- Hoe stimuleert de opleiding dat zij-instromers hun expertise effectief inzetten binnen het onderwijs?
- Hoe worden zij-instromers aangemoedigd om hun unieke vaardigheden en inzichten te delen met collega's en leerlingen?
- Hoe wordt de balans gevonden tussen de opleiding tot leraar en de erkenning van hun eerdere werkervaring?
- Welke aanpassingen aan het curriculum zijn in de loop der tijd doorgevoerd om beter aan te sluiten op de noden van zij-instromers?

Fiche 4: schoolcultuur en framing

Wat weten we uit de literatuur?

Zij-instromers krijgen in de media vaak te maken met **‘framing’**. Deze beeldvorming beïnvloedt niet alleen hoe de samenleving naar hen kijkt, maar wellicht ook hoe collega’s, schoolteams en directies hen ontvangen en begeleiden. Uit onderzoek naar de Vlaamse pers (Wright, 2025) kwamen **vier terugkerende frames over de zij-instromer** naar voor: *de uitvaller*, *de extra belasting*, *de meerwaarde* en *de betekeniszoeker*. In deze fiche zoomen we vooral in op het frame ‘de uitvaller’ en ‘de extra belasting’. De andere twee frames zien we terugkomen in de fiche rond ‘motivatie’ en de fiche rond ‘expertise’.

De uitvaller

In dit frame wordt de zij-instromer voorgesteld als iemand die **gemotiveerd begint, maar al snel afhaakt**. De oorzaken worden toegeschreven aan onrealistische verwachtingen en een onderschatting van de zwaarte van het beroep. De werkdruk blijkt hoger dan gedacht, waardoor uitval frequent voorkomt. Dit beeld heeft gevolgen voor schoolteams: begeleiders signaleren dat er soms een negatieve houding ontstaat tegenover nieuwe collega’s, met frustratie over het hoge verloop en twijfel over hun blijvende inzet (Deschacht & Step, 2024). Het risico is dat teams **minder investeren in begeleiding**, waardoor de **kans op uitval juist groter** wordt. Voor schoolontwikkeling betekent dit dat er nood is aan een sterker HR-beleid, met stabiele taakverdeling, het vermijden van versnipperde lesuren en het inzetten van zij-instromers op hun expertise. Cruciaal is een cultuur waarin falen of twijfel bespreekbaar is, zodat uitval niet als individueel falen maar als een systeemvraagstuk wordt gezien.

Extra belasting

Het tweede frame benadrukt de kwetsbaarheid van zij-instromers en **de druk die dit legt op bestaande teams**. Zij-instromers worden vaak te snel ingezet, zonder voldoende pedagogische of didactische bagage. Ervaren leraren moeten bijkomende ondersteuning bieden, wat hun werkdruk verhoogt. Leraren geven aan dat zij hiervoor onvoldoende tijd hebben en soms hun grenzen overschrijden: *“Ik zou al die zij-instromers heel graag helpen, maar ik heb mijn handen al meer dan vol met mijn eigen leerlingen”* (Knack, 2022). Ook directies maken zich zorgen dat de **draagkracht van hun team overschreden** wordt. Dit frame kan leiden tot **polarisatie tussen ‘opgeleide’ en ‘nieuwe zij-instromende’ leraren**. Een duidelijke visie op aanvangsbegeleiding, waarin begeleiding niet als extra last wordt gezien maar als een gedeelde verantwoordelijkheid van het hele team lijkt hierbij belangrijk. Afspraken over rolverdeling en ondersteuning zijn hierbij sleutelwoorden.

De frames die in de media circuleren zijn vaak een uitvergroting van wat ook binnen scholen leeft.

Negatieve beeldvorming kan leiden tot wantrouwen en overbelasting, terwijl positieve frames kansen bieden voor erkenning en vernieuwing. Voorop staat dat aanvangsbegeleiding en structurele ondersteuning centraal moeten staan. Alleen door een teamgerichte aanpak en een cultuur van openheid kan de negatieve spiraal van “uitvaller” en “extra belasting” worden doorbroken. Zo ontstaat ruimte om zij-instromers **niet enkel als noodoplossing te zien, maar als volwaardige collega’s** die bijdragen aan de ontwikkeling van de school. De positieve frames krijgen in andere fiches meer aandacht.

Quotes van zij-instromers

*“Maar, een **goede screening** doen op voorhand. En dan goede begeleiding geven is cruciaal voor dergelijke studenten. Ja, want anders gaan die afhaken en dragen ze bij aan dat **negatieve imago** dat onderwijs heeft. Die gaan terug naar hun achterban en die zeggen: “ik heb het geprobeerd, hè. Het is niks voor mij, hoor. Het is allemaal waar wat ze in de kranten schrijven.” (AVB)*

*“De **realiteit stemt niet helemaal overeen met wat ik had verwacht**. De job is veel zwaarder dan ik ooit had kunnen denken. Er is niet één beslissende, grote factor die de job bemoeilijkt, maar het is een combinatie van tientallen factoren die zich opstapelen. Dit is ook de reden waarom de algemene bevolking een **vertekend beeld heeft van het lerarenberoep**. Je moet het zelf ervaren hebben om te voelen hoe het is om bedolven te worden onder alle kleine dingetjes waar je aan moet denken.”*

*“De nieuwkomers, die toch wel **schrikken van het onderwijs**. Ja, wat dat aan impact geeft, aan voorbereidingen en de nazorg. Ze kennen het ritme van het onderwijs niet en daar lopen ze soms een beetje op vast.” (AVB)*

*“Er is wel iemand die leerkracht zijn combineerde met een eigen bedrijf. Die had gedacht: “ik ga een aantal uren les geven en daarbuiten hoef ik niks te doen.” Dat **viel zodanig zwaar tegen** dat hij gezegd heeft: “sorry, maar, dit doe ik niet. Ik hou niet voldoende tijd over om in mijn bedrijf te werken en financieel levert mij dat ook niet voldoende op.” En dan is hij gestopt.” (AVB)*

*“Ik vind dat enorm belangrijk. Echt waar. We zijn op zich al niet slecht bedeed in de zin dat het aantal uren altijd verhoogd is geweest. Het is een tijdje helemaal weggeweest, maar nu zitten we, als ik het goed herinner, per mentor hier in huis op drie uur. Mentoren hebben dus zes uur samen, wat niet veel is, zeker met het lerarentekort en de grote instroom van nieuwe collega’s, plus veel vervangingen. Momenteel is het een va-et-vient — zo noem ik het — van **mensen die binnenkomen en weer vertrekken**, en dat legt veel druk op de mentoren. Die zes uur zijn echt niet voldoende.” (AVB)*

Reflectievragen voor jullie schoolteam

- Welke signalen zien jullie bij nieuwe collega’s die wijzen op mogelijke uitval, en hoe reageren jullie daarop?
- In hoeverre zien jullie uitval als een individueel probleem of als een systeemvraagstuk binnen de schoolcultuur?
- Welke structurele maatregelen (taakverdeling, stabiliteit, begeleiding) kunnen jullie nemen om dit bepaalde frames te doorbreken?
- Ervaren jullie de begeleiding van zij-instromers als een extra last of als een gezamenlijke verantwoordelijkheid?
- Hoe verdelen jullie de rollen en taken rond begeleiding, en is dat voor iedereen haalbaar?
- Hoe kunnen jullie de schoolcultuur versterken zodat begeleiding niet als “extra werk” maar als “teamontwikkeling” wordt gezien?
- Welke positieve verhalen over zij-instromers kennen jullie, en hoe kunnen jullie die meer zichtbaar maken in het team?

- Hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat de beeldvorming in de media ons niet negatief beïnvloedt, maar dat we zelf een constructief narratief ontwikkelen?
- Welke elementen wijzen op een gezonde, ondersteunende schoolcultuur?

Reflectievragen voor de zij-instromer

- Welke verwachtingen had jij over het onderwijs voor je startte? Waar komen die verwachtingen vandaan (media, eigen schoolervaring, gesprekken...)?
- Hoe beïnvloedt de beeldvorming in de media jouw gevoel van welkom-zijn in het onderwijs?
- Hoe voel jij je ontvangen door het team? Wat helpt je om je als volwaardige collega te zien?
- Waar merk je dat collega's het druk hebben? Hoe beïnvloedt dat de begeleiding die je krijgt?
- Zijn er momenten geweest waarop je het gevoel had een "extra belasting" te zijn? Hoe ga je daarmee om?
- Hoe bewaak je momenteel je energiebalans en grenzen?
- Welke signalen merk je bij jezelf die kunnen wijzen op overbelasting?
- Wat kan de school doen om je traject haalbaar en duurzaam te maken?

Reflectievragen voor de lerarenopleiding

- Welke frames lijken het sterkst door te werken in jullie groep zij-instromers? Hoe maken jullie dit bespreekbaar zonder stigmatiserend te werken?
- Welke signalen van mogelijke uitval zien jullie in de opleiding en hoe gaan jullie hiermee om?
- Hoe ondersteunen jullie scholen in het omgaan met het frame "extra belasting"?
- Op welke manier zorgt de opleiding voor open communicatie met scholen over haalbaarheid, verwachtingen en begeleiding?
- Wat kunnen jullie als opleiding concreet doen om scholen te ondersteunen bij duurzame stage- of aanvangsbegeleiding?
- Welke delen van het curriculum spelen expliciet in op framing, veerkracht en schoolcultuur?
- Hoe dragen jullie bij aan het aan boord houden van zij-instromers in de opleiding? Welke aanpak of interventies kunnen een effect hebben op het verkleinen van de uitval?

Bronnenlijst

- Aers, T., & Timmerman, H. (2025, mei 9). *Zij-instromers in het onderwijs, wat leren ze ons?* [PowerPoint-presentatie]. Hogeschool UCLL.
- Aers, T., & Timmerman, H. (2025). *Zij-instromers in het onderwijs & het profiel van de leraar-in-opleiding (LIO)* [Intern document]. Hogeschool UCLL.
- Aers, T. & Timmerman, H. (2025, 8 september). 'Nog nooit zo hard gewerkt als nu: carrièreswitch naar het onderwijs is voor veel zij-instromers een cultuurshock'. Knack.
<https://www.knack.be/nieuws/belgie/onderwijs/nog-nooit-zo-hard-gewerkt-als-nu-carriereswitch-naar-het-onderwijs-is-voor-veel-zij-instromers-een-cultuurshock/>
- Bracke G., De Lathouwer B., Permentier L. & Michels, S. (2023). *Startkracht: Samen bouwen aan krachtige startende leraren*. Retrieved from: <https://startkracht.arteveldehogeschool.be/nl>
- Baeten, M., & Meeus, W. (2016). Training second-career teachers: A different student profile, a different training approach?. *Educational Process: International Journal*.-[SI], 5(3), 173-201.
- Bar-Tal, S., Chamo, N., Ram, D., Snapir, Z., & Gilat, I. (2020). First steps in a second career: Characteristics of the transition to the teaching profession among novice teachers. *European Journal of Teacher Education*, 43(5), 660–675. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1708895>
- Bogaerts, I., Ceux, T. & Moons, K. (2025). Duurzame Inzetbaarheid Senior Leraren (praktijk wetenschappelijk onderzoek). Geraadpleegd op 7 mei 2025, van www.duurzameinzetbaarheidseniorleraren.be
- Bolks, T. & Paalman, I. (2021). *Wie ben je? Wie wil je zijn als leraar? Een boek over persoonlijk meesterschap van leraren*. Lectoraat Goede Onderwijspraktijken.
- Brouhier, Q., Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2023). Professional learning of late-career teachers in early childhood education: A matter of (im) balance between personal resources, job resources, and job demands. *Teaching and Teacher Education*, 133, 104273.
- Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2023). Second career teachers' work socialization process in TVET: A mixed-method social network perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103914.
- Daniels, H., Habex, I., Hoogsteyns, K., & Janssens, S. (z.j.). *Aanvangsbegeleiding: een vloek of een geschenk? Het evalueren van de aanvangsbegeleiding voor startende leraren in het secundair onderwijs* [Ongepubliceerde masterproef]. Kuleuven
- de Vos, K., Fontein, P., Vrieling, S., & Standaard, C. (2017). Loopbaanmonitor onderwijs. *Tilburg: CentERdata/MOOZ*. Retrieved February, 2, 2020.
- De Wilde, J. (2020). *De startende leraar: Leraar worden en blijven*. LannooCampus.
- De Witte, K., De Cort, W., Tobback, I., Van Belle, J., Schelfhout, W., Tanghe, E., Smet, M., & Vansteenkiste, S. (2024). *De in- en uitstroom in het lerarenberoep vanuit vergelijkend perspectief*. Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.
- Deschacht, F., & Step, I. (2024). *Voorlopig verslag PWO Startkracht voor zijinstromers in het basisonderwijs: Onderzoeksjaar 1 (2023–2024)*. Arteveldehogeschool.

Firssova, O., Jeninga, J., Lockhorst, D., & Stalmeier, M. (2006). Begeleiden van zij-instromers met een digitaal portfolio. Open Universiteit Nederland.

Geldens, J., Popeijus, H. L., Ruit, P., & Visser, L. (2012). Samen verantwoordelijk voor 'Samen opleiden'?. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders (Velon/Velov)*, 33(2), 18-24.

Göregen, M. S., Tanghe, E., & Schelfhout, W. (2024). What Works to Retain Beginning Teachers in the Profession? A Mixed Methods Approach to Detect Determining Factors. *Education Sciences*, 14(12), 1319.

Huijzer, S. (2013). Verschillen tussen lerarenopleidingen en hoe leraren in opleiding leren, Bachelor opdracht, Onderwijskunde. Universiteit Twente.

Huisman, L., & Pijpers-Streefkerk, E. (2025). *Vreemde vogels in je school: De dynamiek van zij-instroom in het onderwijs*. Marnix Academie.

Ingersoll, R. M. (2012). Beginning teacher induction: What the data tell us. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 47- 51. doi:10.1177/003172171209300811

Jehee, M. A. M. (2023). *Docenten boeien & binden: Startende zij-instromers in het mbo*. [Doctoral Thesis]. Open Universiteit.

Kelchtermans, Geert; 2019. Aanvangsbegeleiding. Voorbij het deficit-denken. Startende leerkrachten. Bouwen aan zelfvertrouwen en begeleiding; 2019; pp. 33 - 50 *Publisher: Politeia; Brussel*

Kroeze, C. (2014). Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school: Een onderzoek naar het begeleiden van werkplekleren van leraren in opleiding [Doctoral Thesis]. Tilburg University.

Lee, D. (2011). Changing course: Reflections of second-career teachers. *Current Issues in Education*, 14(2). <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/683/172>

März, V. (2023). Starters in het onderwijs: inzichten uit onderzoek en implicaties voor aanvangsbegeleiding. Presentatie retrieved from: lerend netwerk voor aanvangsbegeleiding <https://www.leraarinlimburg.be/lena-1>

Moinet, Valérie ; Frenay, Mariane ; Raemdonck, Isabel ; März, Virginie. *La question des dynamiques identitaires dans un processus de reconversion professionnelle volontaire. Le cas des instituteur-rices primaires de seconde carrière..* In: *McGill Journal of Education / Revue Des Sciences De l'éducation De McGill*, Vol. Advance online publication, p. 1-22 (2025).

Partnerschap Opleiden in de School. (z.d.). *Scholen en partners*. Geraadpleegd op 7 mei 2025, van <https://www.partnerschapopleideninideschool.nl/scholen-en-partners>

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. (z.d.). *Startende leraren in een professionele teamcultuur: Werkomgeving*. Geraadpleegd op 7 mei 2025, van <https://startende-leraren.platformsamenoopleiden.nl>

Saunders, L., & Ellis, V. (2010). How do teacher mentors perceive their role, does it matter? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 38(3), 241–254. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2010.494005>

Shwartz, G., & Dori, Y. J. (2020). Transition into Teaching: second career teachers' professional identity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(11), em1891.



- Snoeck, I., Struyf, E., Simons, M., & Meeus, W. (2012). Het lio-traject in Vlaamse scholen: Al doende leer je het best? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 33(1), 27–34.
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Korthagen, F. (2008). Crossing horizons: Continuity and change during second-career teachers' entry into teaching. *Teaching and Teacher Education*, 24(6), 1530–1550. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.03.001>
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Vermunt, J. D. (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5(2), 164–183.
- Universiteit Antwerpen, AP Hogeschool, & Odisee Hogeschool. (z.j.). *Start to Teach: Begeleidingsaanpak voor leraren in opleiding (LIO's)*. <https://www.starttoteach.eu/>
- Smit, W., & den dungen, M. (2010). Meerdere wegen naar professionalisering: Validering en certificering van informeel leren door leraren. Stichting ruud de moor. <https://adoc.pub/meerdere-wegen-naar-professionalisering.html>
- Van Heijst, I., Volman, M., & van Eck, E. (2025). Hoe houden we zij-instromers voor de klas? Het onderwijs als aantrekkelijke werkplek. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 46(3).
- Vanleke, N. (2010). *Aanvangsbegeleiding van beginnende leerkrachten in het basisonderwijs: Onderzoek naar de factoren die de aanvangsbegeleiding in de praktijk beïnvloeden* [Masterproef, Universiteit Gent]. Universiteit Gent. https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/460/247/RUG01-001460247_2011_0001_AC.pdf
- Van Veen, K., Zwart, R. C., Meirink, J. A., & Verloop, N. (2010). Professionele ontwikkeling van leraren: een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren.
- Vergeer-van der Zwaan, T. (2021) Sluit de Begeleiding aan bij de Behoefte van de Zij-Instromer? Een Onderzoek Naar de Begeleiding aan Zij-Instromers in het Primair Onderwijs. [Masterproef, Open Universiteit]
- Verhaegen, H., De Graeve, B., Verschoren, V., & Van Cutsem, L. (2018). Studiedag: Wat als... elke instromende student een stem en gezicht had?. In *Wat als... elke instromende student een stem en gezicht had?*, Date: 2018/10/05, Brussel, Odisee.
- Weustink, B. C. (2010). *Teacher efficacy belief van zij-instromers en reguliere docenten in het middelbaar beroepsonderwijs* (Master's thesis).
- Weymiens, W., van Kempen, S., & Smit, N. (2023). *Ontwikkeling van geschiktheidsonderzoeken voor zij-instroom in het beroep* [Rapport]. Stichting Onderwijs in & Graduate School of Teaching, Universiteit Utrecht. <https://universitaireaanpaklerarentekort.nl/wp-content/uploads/2024/01/Eindrapportage-Geschiktheidsonderzoeken-UU.pdf>
- Wolf, M., & Hermanussen, J. (2024). Evaluatie pilot doorlopende begeleiding startende leraren. ECBO.
- Wright, B. (2025). *Onderzoek naar zij-instromers in de pers: aanwinst of extra last in het onderwijs?* [Masterproef, KU Leuven]. Scriptiebank. <https://scriptiebank.be/scriptie/2025/framinganalyse-van-de-zij-instromer-de-vlaamse-pers-tussen-januari-2022-en-juli-2025>