

**Leren flexibiliseren**  
*Ontwerphandreikingen  
voor professionalisering  
van lerarenopleiders bij  
flexibilisering*

Universiteiten  
*van* Nederland

Deze rapportage is een product van de werkgroep *Professionaliseren lerarenopleiders*. Deze werkgroep bestaat uit vijftien vertegenwoordigers afkomstig van dertien kennisinstituten en maakt deel uit van het Bestuursakkoord Flexibilisering lerarenopleidingen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Universiteiten van Nederland en de Vereniging Hogescholen.

Quincy Elvira (UNL-ICL)  
Brigitte de Graaf (UNL-ICL)  
Bob Koster (VH)  
Mariëlle Theunissen (VH)  
Anke Tigchelaar (UNL-ICL)  
Lisette Uiterwijk (VH)

UNL-ICL, juni 2023

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
<b>1. Centrale begrippen</b> .....	<b>6</b>
1.1 Ontwerphandreikingen .....	6
1.2 Professionele ontwikkeling .....	6
1.3 Lerarenopleiders .....	7
1.4 Rollen van de lerarenopleider .....	7
1.5 Carrièreswitchers .....	8
1.5.1 Achtergrondkenmerken van carrièreswitchers in de opleiding .....	8
1.5.2 Benadering van leren en lesgeven .....	8
<b>2. Aanpak</b> .....	<b>9</b>
2.1 Gesprekken .....	9
2.2 Literatuurraadpleging .....	9
2.3 Feedback .....	9
2.4 De handreikingen als bron van inspiratie .....	10
<b>3. Handreikingen voor professionalisering van lerarenopleiders</b> .....	<b>11</b>
Ontwerphandreiking 1 overtuigingen van opleiders expliciteren .....	11
Ontwerphandreiking 2 zicht op de beginsituatie krijgen .....	13
Ontwerphandreiking 3 verwachtingen expliciteren .....	14
Ontwerphandreiking 4 keuzemotieven achterhalen .....	16
Ontwerphandreiking 5 inspelen op self-efficacy .....	18
Ontwerphandreiking 6 zorgen voor verbinding .....	19
Ontwerphandreiking 7 focussen op transfergerichte begeleiding .....	21
Ontwerphandreiking 8 het voeren van volgende gesprekken .....	23
Ontwerphandreiking 9 lef hebben in de begeleiding .....	24
<b>(Geraadpleegde) literatuur</b> .....	<b>25</b>

# Leren flexibiliseren

## *Ontwerphandreikingen voor professionalisering van lerarenopleiders bij flexibilisering*

### Inleiding

De werkgroep *Professionaliseren lerarenopleiders* bestaat uit vijftien vertegenwoordigers afkomstig van dertien kennisinstututen en maakt deel uit van het project *Flexibilisering lerarenopleidingen*. Dit project beoogt een landelijke en gezamenlijke afstemming tussen alle lerarenopleidingen binnen het hbo en wo te bereiken om de flexibilisering van de lerarenopleidingen te versnellen en te versterken. Het project vindt zijn oorsprong in het [bestuursakkoord flexibilisering](#).

Aandacht voor de professionalisering van lerarenopleiders (instituut en werkveld) op het terrein van *flexibilisering* is om twee redenen gewenst. Ten eerste omdat er onder invloed van de tekorten in het onderwijs, een grote behoefte aan carrièreswitchers is. In samenhang daarmee wordt er steeds meer flexibiliteit van lerarenopleiders gevraagd, zij moeten recht doen aan grote verschillen tussen de (eerdere) ervaringen en individuele leerbehoeften. Ten tweede ontstaan er steeds meer verschillende routes naar het leraarschap, die vragen om flexibiliteit in opleidingsdidactiek en begeleiding. Daarnaast is er algeheel behoefte aan meer onderlinge samenwerking en afstemming met betrekking tot de *professionalisering* van lerarenopleiders - in het onderhavige project richt zich dit dus op het thema flexibilisering.

Om landelijke en regionale samenwerking en afstemming van de grond te krijgen rondom professionalisering op het gebied van flexibilisering, was er allereerst meer kennis nodig over wat er al is aan formele en informele professionalisering op verschillende plekken en wat lerarenopleiders nodig hebben om te kunnen werken met flexibele leerroutes. De werkgroep *Professionalisering lerarenopleiders* werd in juni 2021 derhalve gevraagd om:

1. Een behoeftepeiling te doen bij lerarenopleiders, opleidingen en werkveld. Wat hebben lerarenopleiders nodig, zowel landelijk als in de regio, om te kunnen werken met flexibele leerroutes en zodat ze goed voorbereid zijn op hun toekomstige taak en rol?
2. Een inventarisatie te doen naar hoe huidige professionaliseringsactiviteiten (formeel en informeel) vormgegeven geworden.
3. Aanbevelingen te formuleren over het te ontwikkelen aanbod

De resultaten van de eerste twee verkenningen en de bijbehorende aanbevelingen werden verwerkt in het eerste rapport van deze werkgroep, getiteld: *Professionalisering met het oog op flexibilisering: huidige en gewenste situatie*, met de nadruk op de professionaliseringswensen van lerarenopleiders. Dit rapport werd in juni/juli 2022 besproken met vijftien betrokkenen van verschillende universitaire lerarenopleidingen. De bevindingen van deze gesprekken in combinatie met de bevindingen uit het rapport leidden tot de vervolgvraag:

**Welke ontwerphandreikingen zijn nodig opdat opleiders werkzaam met studenten binnen flexibele trajecten, in het bijzonder werkzaam met carrièreswitchers, een professionele ontwikkeling doormaken uitgaande van de verschillende rollen van de opleider?**

In deze vraagstelling zit een verbijzondering: de *carrièreswitchers* als specifieke groep binnen flexibele trajecten. We zijn in het afgelopen jaar op zoek gegaan naar ontwerphandreikingen gericht op professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders die te maken hebben met deze groep. We hebben hiervoor gekozen omdat carrièreswitchers extra aandacht vragen van lerarenopleiders wat betreft het omgaan met (zeer) grote verschillen in (eerdere) ervaring en leerbehoeften bij de individuele begeleiding en in het onderwijs aan een groep. Daarmee beschouwen wij het verzorgen van maatwerk voor carrièreswitchers binnen flexibele trajecten dus als exemplarisch voor het verzorgen van maatwerk voor alle studenten binnen flexibele trajecten.

In de eerste paragraaf gaan we in op een aantal centrale begrippen. Vervolgens beschrijven we onze aanpak in paragraaf 2. In de derde paragraaf beschrijven we tot slot negen ontwerphandreikingen.

# 1. Centrale begrippen

In deze paragraaf beschrijven we achtereenvolgens de begrippen: ontwerphandreikingen, professionele ontwikkeling, lerarenopleider, de rollen van de lerarenopleider en carrièreswitchers.

## 1.1 Ontwerphandreikingen

Ontwerphandreikingen vormen het uitgangspunt bij het daadwerkelijk ontwikkelen van professionaliseringsactiviteiten, het implementeren en/of het evalueren van de professionaliseringsactiviteiten. Ontwerphandreikingen worden altijd in een bepaalde context ontwikkeld en bieden daarom geen garantie voor succes in andere contexten. Geïnspireerd door Van den Akker (1999, p. 9) kiezen we voor het volgende format wat betreft onze ontwerphandreikingen:

- Als je interventie X wilt ontwerpen,
- zodat doel/functie Y in context Z,
- dan helpt het als opleiders leren om... rekening te houden met de volgende kenmerken: C1, C2,..., Cm [inhoudelijke nadruk]
- en dat doen aan de hand van de volgende procedures: P1, P2, ..., Pn [methodologische nadruk],
- omdat theoretische argumenten T1, T2, ..., Tp en empirische argumenten E1, E2, ..., Eq.

De ontwerphandreikingen omvatten dus uitspraken over het 'wat' (inhoudelijke) en het 'hoe' (methodologische) van de beoogde interventies, maar bieden ook theoretische verklaringen en empirische onderbouwing voor dit 'wat' en 'hoe'.

## 1.2 Professionele ontwikkeling

Dengerink et al. (2015, p.80) benaderen de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders vanuit twee perspectieven: vanuit de ontwikkeling van opleiders als beroepsgroep en vanuit de individuele ontwikkeling van de opleider. De focus op de professionele ontwikkeling van opleiders op *individueel niveau* betreft verandering in kennis, houding en vaardigheden. Kosnik et al. (2015, p. 54), verwijzend naar Earley en Porritt (2010), beschrijven professionele ontwikkeling op dit niveau als een reflectieve activiteit die is ontworpen om de kennis, begrip en vaardigheden van een individu te verbeteren. Het ondersteunt individuele behoeften en verbetert het handelen in de beroepspraktijk.

De definitie van Kosnik et al. impliceert dat overtuigingen en inzichten van opleiders ook verankerd zijn in hun professionele ontwikkeling (vgl. Loughran, 2014). Dit komt overeen met de visie op professionaliteit van Vanassche en Kelchtermans (2014). Zij stellen dat de professionaliteit van opleiders moet worden beschouwd als hun persoonlijk interpretatiekader, dat zij definiëren als "het geheel van cognities en overtuigingen dat werkt als een lens waardoor lerarenopleiders hun werksituaties waarnemen, er betekenis aan geven en erin handelen" (p.118). Het persoonlijk interpretatiekader van docenten bestaat uit twee onderdelen: (1) het professioneel zelfverstaan is het gevolg van een proces waarin nagedacht wordt over de eigen professionele identiteit (zelfbeeld, zelfwaardegevoel, beroepsmotivatie, taakopvatting & toekomstperspectief) en (2) de subjectieve onderwijstheorie.

Samengevat betekent dit dat ontwerphandreikingen zouden moeten bijdragen aan een verandering in kennis, houding, vaardigheden en overtuigingen van zowel individuele lerarenopleiders als een team van lerarenopleiders.

### 1.3 Lerarenopleiders

In navolging van Lunenberg, Dengerink & Korthagen (2013) verstaan wij onder lerarenopleiders allen die onderwijs of begeleiding verzorgen voor aankomende en/of zittende leraren ter ondersteuning van hun (toekomstige) beroep. In deze definitie zijn dus zowel inbegrepen diegenen die binnen de lerarenopleiding als degenen die in de schoolpraktijk verantwoordelijk zijn voor het opleiden en begeleiden van (aankomende) leraren.

### 1.4 Rollen van de lerarenopleider

Lunenberg, Dengerink & Korthagen (2013) onderscheiden de volgende zes rollen van de lerarenopleider:

**Leraar van leraren** Kenmerkend voor de rol leraar van leraren is de gelaagdheid, het tweede-orde-onderwijzen. Dat wil zeggen dat lerarenopleiders zowel (aanstaande) leraren onderwijzen (de relatie opleider - (aanstaande) leraar), als hen leren hoe zij leerlingen onderwijzen en kunnen laten leren (de relatie leraar – leerling). Dat tweede-orde-onderwijzen vereist een specifieke opleidingsdidactiek.

**Onderzoeker** Kenmerkend voor de rol van onderzoeker is het ontwikkelen van een visie op onderzoek en de praktische invulling van de rol, maar ook het zich bewust zijn van de verscheidenheid aan focussen voor onderzoek (bijv. het vak, het primair of het voortgezet onderwijs, de eigen praktijk...).

**Begeleider** Centrale aspecten van de rol van begeleider zijn procesbegeleiding, aanzetten tot kritische en onderbouwde reflectie en het verlenen van emotionele steun aan studenten, meestal met betrekking tot het werken in de praktijk en in het bijzonder het lesgeven.

**Curriculumontwikkelaar** Kenmerkend voor deze rol is het aangaan van de maatschappelijke discussie en het zich vertrouwd maken met verschillende opleidingsprincipes die bouwstenen vormen om systematisch te werken aan curriculumontwikkeling en eventuele bijsturing van het curriculum.

**Poortwachter** Kenmerkend voor de poortwachter is het bewaken van de toegang tot het beroep van leraar en daarmee het vervullen van een cruciale functie in het stimuleren van de onderwijskwaliteit.

**Bruggenbouwer** Kenmerkend voor de bruggenbouwer is het afstemmen tussen opleiders en andere betrokkenen met verschillende achtergronden en vanuit verschillende contexten. In deze rol is ook (het stimuleren en begeleiden van) samenwerking in een partnerschap van belang, evenals het creëren en onderhouden van een veilige gezamenlijke ruimte, waarin overeenstemming gezocht wordt over onder meer: uitgangspunten en doelen, aansluiten bij de behoeften van de betrokkenen en inzet van middelen.

## 1.5 Carrièreswitchers

Carrièreswitchers zijn leraren die in ten minste één ander beroep hebben gewerkt alvorens over te stappen naar het onderwijs. We beschrijven hier de achtergrondkenmerken van carrièreswitchers, en gaan in op hun benadering wat betreft leren en lesgeven.

### 1.5.1 Achtergrondkenmerken van carrièreswitchers in de opleiding

We behandelen hier achtereenvolgens de achtergrondkenmerken: motieven om leraar te worden, expertise en zelfvertrouwen/zelfeffectiviteit (Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010; Baeten & Meeus, 2016).

#### **Motieven om leraar te worden**

Er zijn carrièreswitchers...

- die altijd al les hebben willen geven, maar niet eerder een lerarenopleiding hebben gevolgd omdat bijvoorbeeld een andere baan aantrekkelijk was;
- die om pragmatische redenen voor het leraarschap hebben gekozen: beloning voor het werk, gezinsvriendelijkheid, of een combinatie van beide;
- die een sterk gevoel van dienstbaarheid hebben;
- die kiezen op grond van eerdere ervaringen: met het onderwijs samenhangende ervaringen, leraren in de familie of cruciale gebeurtenissen; bijvoorbeeld echtscheiding of een mid-life crisis;
- die het leraarschap als tweede loopbaan willen verkennen.

#### **Expertise**

Carrièreswitchers hebben de volgende overdraagbare vaardigheden: communicatieve vaardigheden, vaardigheden in het oplossen van problemen en onderhandelen, copingvaardigheden, planningsvaardigheden, managementvaardigheden, technische vaardigheden, vaardigheden in het ontwerpen van leerplannen en denkvaardigheden. Tevens brengen carrièreswitchers praktische expertise/toepassing uit de echte wereld in de klas.

#### **Zelfvertrouwen/Zelfeffectiviteit**

Door eerdere werk- en levenservaringen zijn carrièreswitchers zelfverzekerd over hun doelen, capaciteiten en het verlangen om les te geven. Om hun zelfvertrouwen te borgen, is het echter belangrijk dat lerarenopleidingen de competenties erkennen die zij meebrengen in het lesgeven.

### 1.5.2 Benadering van leren en lesgeven

We weten dat carrièreswitchers in hun benadering van leren en/of lesgeven...

- zelfsturend zijn in hun leren (bijvoorbeeld in staat om hun eigen doelen te stellen, keuzes te maken, in overleg te gaan met lerarenopleiders en mentoren);
- doelgericht te werk gaan bij het leren, omdat ze geen tijd willen verliezen;
- toepassingsgericht zijn: ze gebruiken concrete voorbeelden en willen hun ervaringen delen om leerlingen te helpen om de toepassing van kennis in de 'echte' wereld te begrijpen;
- baat hebben bij sociale steun, omdat velen van hen gewend zijn in teamverband te werken;
- meer uitgesproken zijn over hun opvattingen over lesgeven en de waarde van onderwijs in het leven van leerlingen dan niet-carrièreswitcher.



# 2. Aanpak

## 2.1 Gesprekken

In juli 2022 zijn met tien betrokkenen, verbonden aan vijf verschillende universitaire lerarenopleidingen, gesprekken gevoerd waarbij onderstaande vragen centraal stonden. De vragen werden afgeleid van de resultaten van de interviews die gehouden waren in februari/maart 2022, zoals beschreven in het eerste rapport van de werkgroep.

- Hoe kun je als lerarenopleider aansluiten bij de specifieke situatie van de carrièreswitcher, bijvoorbeeld wat betreft werkdruk en wat er op school allemaal van hem of haar wordt verwacht?
- Hoe kun je in verbinding communiceren binnen een ingewikkelde setting (carrièreswitcher, schoolleiding, lerarenopleiding) over elkaars verschillende verantwoordelijkheden?
  - Hoe houd je in je communicatie hierover rekening met het feit dat de carrièreswitcher iemand is met (veel) werkervaring - waarbij de benadering dus daarop aangepast moet worden?
- Welke begeleidingsstijl kun je hanteren bij carrièreswitchers die in hun vorige baan een andersoortige status hadden in hun rol als bijvoorbeeld CEO of manager?
- Hoe kun je als opleider ervoor zorgen dat carrièreswitchers hun professionele ruimte/agency nemen/ eigen kleur geven binnen/aan het schoolvakcurriculum - opdat ze niet gefrustreerd raken over het curriculum? (“Staat dat nog steeds in de boeken?”, moeten leerlingen dit echt weten, in het bedrijfsleven wordt dit echt niet meer gevraagd.”)

De antwoorden op deze vragen zijn verwerkt in negen verschillende *soorten* ontwerp-handreikingen (zie paragraaf 3).

## 2.2 Literatuurraadpleging

Daarnaast is een aantal wetenschappelijke artikelen geraadpleegd met het oog op de opbouw en beschrijving van een ontwerphandreiking (zie geraadpleegde literatuur). Er is een format gekozen (zie paragraaf 1.1). Vervolgens zijn de interviewuitspraken aan de hand van de verschillende aspecten van het gekozen format geanalyseerd. Dus op het moment dat er uitspraken over het ‘wat’ (inhoudelijke) en het ‘hoe’ (methodologische) van een beoogde professionaliseringsinterventie zijn gedaan inclusief theoretische verklaringen en empirische onderbouwing voor dit ‘wat’ en ‘hoe’, is dat meegenomen in de beschrijvingen van de betreffende soort ontwerphandreiking.

## 2.3 Feedback

Tijdens verschillende feedbacksessies zijn de ontwerphandreikingen besproken en verfijnd. Allereerst zijn de negen soorten handreikingen, het *format* en eerste *beschrijvingen* intern besproken (in de werkgroep zelf, met vertegenwoordigingen van universiteit en hogeschool). Vervolgens zijn tijdens een heisessie<sup>1</sup> in februari 2023 de *bruikbaarheid* en *relevantie* van de concept-ontwerphandreikingen in verbreed collegiaal verband besproken (ochtend). Tijdens die bijeenkomst is vervolgens ook de *consistentie* van een eerste prototype van een ontwerphandreiking, geschreven volgens het format, besproken (middag).

<sup>1</sup> Ilona van Heijst (UvA); Jolanda Suijker (Radboud Universiteit Nijmegen); Carry Quint (Universiteit Utrecht/ Haarlemmermeerlyceum); Anke Tigchelaar (Universiteit Utrecht); Bob Koster (Fontys); Mariëlle Theunissen (Hogeschool Rotterdam); Lisette Uiterwijk (Aeres); Gitta de Graaf (Universiteit Leiden), Quincy Elvira (UvA)

Daarna zijn de concept-handreikingen gepresenteerd tijdens het VELON-congres en de Week van het Samen Opleiden. De opgehaalde feedback is verder verwerkt in een aangepaste versie van ontwerphandreikingen. Deze aangepaste versie is gefinaliseerd in juni 2023.

## 2.4 De handreikingen als bron van inspiratie

Dit alles heeft geresulteerd in negen ontwerphandreikingen die hierna worden beschreven. We hopen dat de handreikingen een bron van inspiratie vormen om binnen alle instellingen en partnerschappen verder te werken aan de professionalisering van lerarenopleiders op het gebied van flexibilisering. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om óf alle handreikingen te gaan gebruiken, en/óf ze letterlijk toe te gaan passen, en/óf bepaalde voorbeelden van aanpakken heel gedetailleerd in praktijk te brengen. Ons advies is om creatief met deze handreikingen om te gaan. We zouden het mooi vinden als ze bewerkt worden, aangepast worden aan de specifieke context, uitgebreid worden, en inspireren tot het ontwikkelen van nieuwe handreikingen.

# 3. Handreikingen voor professionalisering van lerarenopleiders

## Ontwerphandreiking 1 *overtuigingen van opleiders expliciteren*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor opleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers een betekenisvolle leeromgeving hebben waardoor leren optimaal vorm krijgt,**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren om hun omarmde en uitgedragen overtuigingen te expliciteren en daarop te reflecteren.**

### Dat kan door

**De diamantvorm te gebruiken** Een werkvorm waarin het opleiders zich ervan bewust worden dat er mogelijk een 'gap' zit tussen hun huidige visie/aanpak/handelen en de gewenste visie/aanpak/handelen bij het werken met het carrièreswitchers, hetgeen mogelijk een mindshift te weegbrengt (denken vanuit de individuele student i.p.v. aanbod) en/of handelingsverlegenheid oproept.

**Bijvoorbeeld** Lerarenopleiders ontvangen kaarten met uitspraken over verschillende opvattingen over het opleiden van carrièreswitchers en een diamantvorm waarbinnen ze de verschillende opvattingen kunnen plaatsen. Hoe hoger het kaartje (=opvatting) in de diamant komt te staan, hoe beter deze opvatting volgens de lerarenopleider past bij het opleiden van carrièreswitchers. Na het plaatsen van de opvattingen in de diamant volgt er een gesprek tussen de deelnemers waarbij ze hun eigen diamanten confronteren met een voorbeeld van een diamantvorm die volgens de literatuur passend zou kunnen zijn bij het opleiden van carrièreswitchers. Wat uit het gesprek komt, is onder andere de explicitering van opleiders over hun opvattingen over het opleiden van toekomstige leraren met carrièreswitcher.

### Dat kan door

**Beroepsbeelden te delen** Lerarenopleiders formuleren een voorlopig beroepsbeeld. Vervolgens wordt dit beroepsbeeld in focusgroepen met verschillende stakeholders gedeeld en besproken. Op basis van de gesprekken met de stakeholders wordt het beroepsbeeld verfijnd en daarmee ontstaat er ook een gedeelde visie op opleiden.

## Dat kan door

**Flexplore!** Er bestaan veel verschillende beelden over flexibilisering in het onderwijs. Het doel van het spel **Flexplore!** is om die beelden met elkaar uit te wisselen en jouw eigen beeld van flexibilisering aan te scherpen kan dit spel een startpunt zijn voor teams die hun curriculum willen flexibiliseren of een reflectie-instrument voor teams die daar al een tijdje mee bezig zijn.

SUGGESTIES	
<b>voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van overtuigingen expliciteren</b>	
Conceptuele kennis en praktijkkennis over opleidingsdidactiek	
<b>Opleidingsdidactiek 1</b>	<b>Opleidingsdidactiek 2</b>
Conceptuele kennis en praktijkkennis over carrièreswitchers	
<b>Opleiden van carrièreswitchers 1</b>	<b>Een instapmodule</b>
<b>Opleiden van carrièreswitchers 2</b>	

# Ontwerphandreiking 2

## *zicht op de beginsituatie krijgen*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers een betekenisvolle leeromgeving hebben waarin het leren optimaal vorm kan krijgen,**

**dan helpt het als lerarenopleiders de vaak complexe beginsituatie van carrièreswitchers leren in kaart te brengen.**

### Dat kan door

**Te werken met persona's** Aan de hand van voorbeeldprofielen (persona's) van carrièreswitchers kunnen lerarenopleiders zich bewust worden van de verscheidenheid aan carrièreswitcher met wie ze werken en begrijpen voor wie ze hun onderwijs moeten ontwerpen. Met elkaar kunnen ze aan de hand van persona's leren om (1) hun opleidingsdidactiek daarop af te stemmen; (2) hun begeleiding te bespreken en oefenen; (3) maatwerktrajecten (gepersonaliseerde leertrajecten) te ontwerpen, zodat het leren van carrièreswitchers doelgericht en persoonlijk is.

**Bijvoorbeeld** Lerarenopleiders worden verschillende profielschetsen (persona's) aangeboden die gebaseerd zijn op achtergrondkenmerken passend bij carrièreswitchers (waak voor stereotypering). De opleiders krijgen dus een beginsituatie. Op basis van die analyse denken ze na hoe de opleiding of vak voor deze doelgroep (segmentatie) eruit zou kunnen zien vanuit de 6 rollen van de lerarenopleider. De profielschetsen zijn divers, waardoor de opleiders worden uitgedaagd om na te denken over het personaliseren van de leertrajecten (differentiatie). Na het bespreken van de persona's, ontvangen de lerarenopleiders de ontwerphandreikingen passend bij het werken met carrièreswitchers.

#### SUGGESTIES

#### voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van de beginsituatie

Conceptuele kennis en praktijkkennis over

<b>volwassenendidactiek</b>	<b>curriculumontwikkeling</b>
<b>opleidingsdidactiek</b>	<b>curriculumideologieën</b>

# Ontwerphandreiking 3

## *verwachtingen expliciteren*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers een veilige leer/werkcultuur en maatwerk voor begeleiden en beoordelen ervaren**

**dan helpt het als lerarenopleiders en carrièreswitchers leren om hun eigen/elkaars/verschillende:**

- 1. verwachtingen (van het werken in het beroep en de school als organisatie) en**
- 2. werelden (het blootleggen van verschillen en overeenkomsten van de werkcontexten) te expliciteren en met elkaar te verbinden.**

### **Dat kan door**

**Dieper gaande kennismaking vanuit biografisch perspectief** De biografie van carrièreswitchers kan hun identiteitsconstructie bevorderen wanneer zij wie zij zijn in verschillende rollen in hun leven te verbinden met hun opkomende rol als leraar. Daarbij kunnen lerarenopleiders aan de hand van deze dieper gaande biografische kennismaking zelf reflecteren op hun eigen overtuigingen en veronderstellingen over carrièreswitchers en hun rol in het onderwijs. Hun mogelijke overtuigingen en veronderstellingen zouden remmend of juist bevorderlijk kunnen zijn voor de ontwikkeling van de carrièreswitcher richting het leraarschap.

### **Dat kan door**

**Snuffelstages over en weer** School- en lerarenopleiders ervaren daarbij hoe 'het bedrijfsleven' eruitziet en ontwikkelen daarmee een empathisch vermogen richting carrièreswitchers. Tijdens de snuffelstage ervaren lerarenopleiders de realiteit waarbinnen de carrièreswitcher werkt(e) en de belemmeringen die de switch met zich meebrengt. Potentiële carrièreswitchers ervaren tijdens hun snuffelstage op een school hoe 'het schoolleven' eruitziet en ontwikkelen daarmee een empathisch vermogen richting leraren.

### **Dat kan door**

**Het positioneren van alle belanghebbenden in de pedagogisch-didactische driehoek**

De driehoek beschrijft de relatie tussen leraar en leerling (pedagogische), leraar en leerstof (inhoudelijke) en die de leraar heeft met de relatie van de leerling tot de leerstof (didactische). De schoolorganisatie moet carrièreswitchers helpen bij het aanpassen aan de schoolcultuur.

Wanneer de identiteit van carrièreswitchers niet in overeenstemming is met die van collega's en leidinggevendenden, of wanneer carrièreswitchers zich niet houden aan aanvaardbaar geachte onderwijspraktijken, ontstaan gevoelens van machteloosheid en schaamte die vaak leiden tot breuken met de eigen identiteit van de carrièreswitchers, wat een gevoel van isolatie met zich meebrengt en uiteindelijk vertrek uit het onderwijs.

#### SUGGESTIES

##### voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van verwachtingen expliciteren

Conceptuele kennis en praktijkkennis over

**Voortijdige uitstroom  
Ingroeien in het beroep**

**Begeleiding startende leraren**

# Ontwerphandreiking 4

## keuzemotieven achterhalen

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers beelden en opvattingen over leren en lesgeven ontwikkelen, die stroken met de realiteit waardoor teleurstellingen en frustraties afnemen**

**dan helpt het als leraren opleiders met een intakefunctie leren om de verwachtingen van carrièreswitchers in kaart te brengen en die met hen af te stemmen op de realiteit in de school en de opleiding.**

### Dat kan door

**Het achterhalen van drijfveren** Lerarenopleiders zijn erbij gebaat om kennis te nemen van welke drijfveren (altruïstisch, intrinsiek en extrinsiek) er bestaan; welke drijfveren carrièreswitchers kunnen hebben; hoe deze afgeleid kunnen worden bij de afname van een vragenlijst (bijv. FIT-choice) en wat de consequenties van deze drijfveren kunnen zijn. Carrièreswitchers die uitsluitend worden gedreven door intrinsieke en altruïstische motivatie hebben kans het beroep te verlaten, omdat hun verlangen om met kinderen te werken of hun liefde voor het vak kunnen afnemen door onredelijke verwachtingen, hoge werkdruk en een gebrek aan substantiële steun. Een beslissing die gebaseerd is op een vertekend of onrealistisch beeld van wat lesgeven inhoudt, kan ertoe leiden dat carrièreswitchers het beroep verlaten. Inzicht in de beweegredenen van carrièreswitchers om voor het leraarschap te kiezen heeft gevolgen voor de planning van de lerarenopleiding en het curriculumontwerp alsook voor de scholen die leraren werven.

### Dat kan door

**Het leren voeren van de dialoog met de carrièreswitcher over drijfveren** en de mogelijke veranderingen daarin op basis van de ingevulde vragenlijst om samen betekenis te kunnen geven aan de motieven. In het gesprek over de keuzemotieven, zou de lerarenopleider duidelijkheid moeten (leren) geven of leraar worden reëel is.

**Een voorbeeld** Intakeprocedure tweedegraads lerarenopleiding talen flexibele deeltijd Hogeschool Rotterdam:

- Student meldt zich aan via Studielink en krijgt welkomstbrief van BB
- Student vult het digitale portfolio op Hint in: opleiding, werkervaring, relevante cursussen/trainingen, buitenlandervaring, motivatiebrief of -video
- Portfolio komt binnen op [ivl-deeltijdalen@hr.nl](mailto:ivl-deeltijdalen@hr.nl) en wordt door ondersteuning cluster talen geadministreerd
- Ondersteuning cluster talen plant individuele intakegesprekken
- Intaker bereidt intake voor met portfolio en bijgevoegde diploma's, certificaten etc en vult Studieplan en persoonlijke leerroute in



- Intaker voert gesprek met student, onderwerpen: Motivatie voor vak en beroep; Studielast: hoe denkt de student de studie te combineren met werk/privésituatie? (wees zeer realistisch!); MVT: Taalniveau van de student (gesprek in doeltaal); Vrijstellingen/Valideren & Leerroute; Vragen van de student. Introductiedag eerste donderdag in september; Advies: negatief advies is bindend bij aanmelding na 1 mei; Studieplan doornemen; Bepalingen Flexibele DT opleiding; Overzicht van vakken die student moet volgen (incl. vrijstellen/valideren); Persoonlijke leerroute bespreken; Overzicht voor student: welke vakken in welk jaar in welk blok. Na afloop maakt intake leerroute en studieplan naar student.
- Intaker voert SKC advies in Osiris in
- Indien van toepassing: intaker accordeert aanvraag vrijstelling in Osiris

#### SUGGESTIES

#### voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van keuzemotieven achterhalen

Conceptuele kennis en praktijkkennis over

**Redenen om carrièreswitchers in het beroepsonderwijs aan te nemen**

**Motieven van carrièreswitchers**

# Ontwerphandreiking 5

## *inspelen op self-efficacy<sup>2</sup>*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers behouden blijven voor het beroep van leraar**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren in te spelen op de self-efficacy (de overtuiging van een persoon over zijn of haar capaciteiten om een taak te volbrengen wanneer geconfronteerd met een uitdaging).**

### Dat kan door

**Self-efficacy laten bewijzen** Carrièreswitchers zelf het bewijs van hun effectiviteit te laten leveren van het lesgeven, omdat dit vermogen, in combinatie met lof en steun vanuit opleiding/school, het professioneel en persoonlijk vertrouwen helpt op te bouwen.

### Dat kan door

**Succeservaringen creëren** Carrièreswitchers positieve ervaringen op te laten doen door ruime mogelijkheden te bieden voor praktische training in een schoolomgeving, zodat carrièreswitchers de theoretische kennis en ervaring kunnen toepassen waaruit blijkt dat hun inspanningen effectief zijn (succeservaringen).

### Dat kan door

**Verbindingen leggen met eerdere ervaringen** Opdrachten expliciet te leren (durven) koppelen aan eerdere levenservaringen van de carrièreswitcher (opgedaan tijdens eerdere loopbanen, beroepen, ouder), omdat carrièreswitchers ervaringen hebben verzameld die van toegevoegde waarde kunnen zijn voor het onderwijsstelsel, hetgeen hun toetreding in het stelsel kan bevorderen.

#### SUGGESTIES

**voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van inspelen op self-efficacy**

Conceptuele kennis en praktijkkennis over

**Self-efficacy**

**Inductie**

<sup>2</sup> Uit verschillende onderzoeken blijkt dat carrièreswitchers een hoge mate van self-efficacy ervaren.

# Ontwerphandreiking 6

## *zorgen voor verbinding*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor lerarenopleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers zich niet geïsoleerd voelen binnen de school**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren inspelen op de verbinding tussen zittende collega's (niet-carrièreswitcher) en carrièreswitchers.**

### Dat kan door

**Discussies** Regelmatig discussies over het onderwijs te organiseren, zodat carrièreswitchers zich sociaal ingesloten voelen met hun collega's en vragen kunnen stellen en kwesties kunnen delen ten gunste van hun professionele ontwikkeling.

### Dat kan door

**Overtuigingen expliciteren** Een brug bouwen tussen carrièreswitchers en niet-carrièreswitchers, door carrièreswitchers hun overtuigingen over niet-carrièreswitchers te laten expliciteren. Dit omdat de mogelijke oneigenlijk ontstane ideeën van carrièreswitchers over hun jongere collega's een wig kunnen slaan bij de verhoudingen tussen carrièreswitchers en niet- carrièreswitchers. (En vice versa organiseren natuurlijk).

### Dat kan door

**Focus te hebben op epistemologische antecedenten van carrièreswitchers** (toegepaste overtuigingen, waarden en praktijken uit hun eerdere werkidentiteit). Docenten die diverse werkervaringen gerelateerd aan het verwante schoolvak hebben, ontwikkelen persoonlijk geconstrueerde overtuigingen over hoe kennis wordt gegenereerd en over hoe deze persoonlijk wordt verworven door leerlingen in en buiten de schoolklas, die mogelijkwijs kunnen contrasteren met persoonlijke geconstrueerde overtuigingen van niet-carrièreswitchers.

**Bijvoorbeeld** Een carrièreswitcher zet zijn kennis en vaardigheden uit vorige werkcontext in op de school. Carrièreswitchers kunnen lesgeven en excursies organiseren over hun vorige werkcontext, zodat leerlingen een beeld krijgen van dat specifieke beroepenveld. Als een carrièreswitcher over kennis en vaardigheden beschikt die bruikbaar zijn in de schoolcontext, bijvoorbeeld informatiekunde of management, dan kan school of de opleiding de carrièreswitcher taken geven die hierbij aansluiten en hem dienovereenkomstig belonen (school) of taken aftekenen (opleiding).

## Dat kan door

**Co-creatie opleiding, school, studenten (waaronder carrièreswitchers)** Het voorbeeld is afkomstig van de VUB: **Onderzoekende school?!** Binnen dit concept is het opleiden van leraren een gedeelde verantwoordelijkheid van een team en is de gerichtheid op professioneel leren een deel van de school- en opleidingscultuur. In de school vormen groepjes leraren vanaf het begin van het schooljaar samen met een lerarenopleider en studenten uit de lerarenopleiding een leergemeenschap die zich verdiept in een onderzoeksvraag, ontstaan uit de praktijk. Het einddoel is steeds gericht op het optimaliseren van het leren van leerlingen. Kortweg gaat het erom dat de leergemeenschappen, bestaande uit 5 à 10 leraren, samen met student-leraren en een lerarenopleider kennis ontwikkelen op basis van een onderzoek naar hun praktijk. Ze werken rond thema's die hen op school bezighouden, analyseren de situatie, sleutelen aan oplossingen, roepen er eventueel een expert bij of nemen samen relevante onderzoeksliteratuur door.

### SUGGESTIES

#### voor de inhoud of invulling van de professionalisering op het gebied van zorgen voor verbinding

Conceptuele kennis en praktijkkennis over

**Netwerken binnen school**

**Begeleiden van volwassenen**

# Ontwerphandreiking 7

## *focussen op transfergerichte begeleiding*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor opleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers een kans krijgen om hun praktische kennis en inzicht te vertalen naar de lespraktijk**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren om samen met de carrièreswitcher bruggen te slaan tussen de inhoud van het schoolvak en relevante betekenisvolle contexten vanuit het werkverleden van de carrièreswitcher (transfergerichte begeleiding).**

### **Dat kan door**

**Te werken met sleutelbegrippen** Door samen met carrièreswitchers sleutelbegrippen gerelateerd aan het schoolvak te koppelen aan hun werkzaamheden in het bedrijfsleven, omdat het transfereren van kennis en competenties uit vorige loopbanen geen automatisch proces is. Ze komen namelijk niet altijd overeen met de competenties die nodig zijn in het onderwijs.

### **Dat kan door**

**Te werken met kernkwaliteiten** Door samen met carrièreswitchers hun kernkwaliteiten, gekoppeld aan concrete casussen uit het bedrijfsleven, te formuleren, omdat het transfereren van kennis en competenties uit vorige loopbanen geen automatisch proces is, omdat ze niet altijd overeenkomen met de competenties die nodig zijn in het onderwijs.

### **Dat kan door**

**Kleine netwerken van startende carrièreswitchers in een scholengroep** op te zetten met ruimte voor stoom afblazen, intervisie, koppeling van praktijk en eerdere ervaringen aan theorie en kort cyclisch praktijkgericht onderzoek doen.

### **Dat kan door**

**Het verbinden van jezelf, praktijk en theorie** Samen met carrièreswitchers een overzichtje maken van het eigen werkverleden (jezelf), van de inhoud van het schoolvak (praktijk) en type leerders op de school waaraan de carrièreswitcher lesgeeft (praktijk) en daarna theorie zoeken die de carrièreswitcher kan helpen om verder te komen in het bereiken van de gewenste transfer. Die theorie kan ook kennis zijn die de carrièreswitcher verzamelt op basis van gesprekken of anderszins.

## Dat kan door

**Bridging** 'Bridging' betekent hier samen met carrièreswitchers bewust en weloverwogen ("mindfully") hun nieuwe situatie beoordelen en hun eerder verkregen kennis/vaardigheden/attitude daarop toe te passen. In plaats te verwachten dat tweede-carrière-leraren spontaan tot transfer te komen, "bemiddelt" de opleider de noodzakelijke processen van abstractie en verbinding. Opleiders kunnen bijvoorbeeld expliciet wijzen op de meer algemene principes achter bepaalde vaardigheden, attitude of kennis of, beter nog, carrièreswitchers uit te lokken om zelf te proberen dergelijke generalisaties te maken, ze te laten anticiperen op toepassingen, gebruik te maken van analogieën en metacognitieve reflectie aan te moedigen.

## Dat kan door

**Story telling** Carrièreswitchers zitten vol met levensverhalen. Door hen verhalen te laten vertellen en hen daarbij te laten nadenken, vragen te stellen en verbanden te laten maken met hun huidige werkzaamheden op school kunnen carrièreswitchers hun eigen situatie te begrijpen, een probleem oplossen, een beslissing nemen of alternatieve acties of standpunten genereren. Deze verhalen kunnen grappen, films, anekdotes zijn, maar vooral persoonlijke verhalen, de ervaringen van de carrièreswitcher zelf of van anderen.

# Ontwerphandreiking 8

## het voeren van volgende gesprekken

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor opleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers het gevoel krijgen gehoord en gezien te worden**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren om een gesprek te voeren waarin ze aansluiten vinden bij de situatie van de carrièreswitcher op dat moment**

### Dat kan door

**Aandachtspunten** te hanteren bij het voeren van volgende gesprekken, zoals aansluiting zoeken bij de carrièreswitcher op zijn/haar manier van leren, op de situatie op school en op de persoonlijke/thuis situatie. En het in kaart brengen van eerdere ervaringen en recente ervaringen met lesgeven en /of leren.

### Dat kan door

**Het inzetten van belangrijke vaardigheden**, zoals: begin met luisteren en ruimte geven; luisteren en concreet doorvragen; luisteren en samenvatten in termen van de deelnemer; samen tot de kern van de situatie komen.

**Bijvoorbeeld** professionaliseringsactiviteiten ten aanzien van het leren voeren van volgende gesprekken, zouden kunnen zijn:

1. Begin met een voorbeeld oefensituatie: de ene opleider voert een gesprek met een andere opleider over zijn/haar opleidingssituatie/les. De eerste vijf minuten stap 1 van hierboven, daarna vijf minuten stap 2 van hierboven en daarna 5 minuten stap 3, om vervolgens samen tot de kern te komen.
2. Het gesprek als opleiders onderling voeren over de vraag 'waarom is luisteren en aansluiten bij de ander van belang en welke visie op leren zit daaronder?'
3. Pas de aanpak onder 1 toe op een gesprek met een carrièreswitcher over de eerdere ervaringen. Pak daarna als kader de eisen van de opleiding die de carrièreswitcher gaat volgen erbij en koppel die aan wat daarvoor in het gesprek aan de orde is geweest.
4. Verbind deze aanpak in een gesprek over de studievoortgang met een carrièreswitcher waarin manier van leren, situatie op school en persoonlijk situatie een plek krijgen.

(De nabespreking van bijvoorbeeld een les is vergelijkbaar met de nabespreking die je voert met een reguliere student.)

# Ontwerphandreiking 9

## *leef hebben in de begeleiding*

**Als je professionaliseringsactiviteiten voor opleiders van carrièreswitchers wilt ontwerpen,**

**zodat carrièreswitchers een passend programma krijgen**

**dan helpt het als lerarenopleiders leren om buiten de lijntjes te durven gaan en dat ook kunnen verantwoorden.**

### Dat kan door

Niet te bureaucratisch om te gaan met bewijsvoering ten aanzien van EVC.

De grenzen op te zoeken binnen de opleiding / programma zoals bijvoorbeeld 'vrijstellingen of drastische aanpassingen' voor bepaalde onderdelen van het programma verstrekken.

De carrièreswitcher de vrijheid te geven om een bepaald onderdeel naar eigen inzicht in te vullen.

Een onderdeel dat in de opleiding plaatsvindt, te verplaatsen naar de school, bijvoorbeeld een college vervangen door een professionaliseringsactiviteit in de school.

### Maar ook door

Grenzen te stellen ten aanzien van de carrièreswitcher. Een aantal is geneigd om te stellen 'Geef mij het papiertje maar, ik doe het prima op school, opleiding heb ik niks aan'. Een grenzen stellende reactie kan bijvoorbeeld zijn: 'Je mag tien minuten klagen en dan gaan we aan de gang.'

**Bijvoorbeeld** Twee aanpakken om over je leef in gesprek te gaan met je collega's.

1. 'Neem' een carrièreswitcher 'mee' (als casus) met wie je graag buiten de lijntjes zou willen kleuren. Deel deze casus met een of twee collega's. Formuleer eerst individueel welke mogelijkheden zie je om buiten de lijntjes te gaan met deze student. Wissel dan mogelijkheden uit. Kies er eentje uit en probeer te verantwoorden naar je collega opleiders waarom je dit verantwoord vindt. En wat zou je daarvan kunnen weerhouden?
2. Voer een gesprek met een carrièreswitcher waarbij je samen buiten de lijntjes gaat denken en (samen met een collega en/of de carrièreswitcher) onderbouwen waarom dat kan en waarom op deze manier. Koppel terug naar (andere) collega's.



# (Geraadpleegde) literatuur

Antink-Meyer, A., & Brown, R. A. (2017). Second-career science teachers' classroom conceptions of science and engineering practices examined through the lens of their professional histories. *International Journal of Science Education*, 39(11), 1511–1528.

Anthony, G., & Ord, K. (2008). Change of career secondary teachers: Motivations, expectations and intentions. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*, 36(4), 359–376, <https://doi.org/10.1080/13598660802395865>

Baeten, M., & Meeus, W. (2016). Training second-career teachers: A different student profile, a different training approach? *Educational Process: International Journal*, 5(3), 173–201. <http://dx.doi.org/10.12973/edupij.2016.53.1>

Barrett, J., & Brown, H. (2014). From learning comes meaning: Informal co-mentorship and the second-career academic in education. *The Qualitative Report*, 19(37), 1–15.

Berg, M. H. (2004). An investigation of second-career music teaching. *Journal of Music Teacher Education*, 14(1), 10–19.

Carver-Thomas, D., Leung, M. & Burns, D. (2021). *California teachers and COVID-19: How the pandemic is impacting the teacher workforce*. Learning Policy Institute.

Coppe, T., März, V., Coertjens, L., & Raemdonck, I. (2021). Transitioning into TVET schools: An exploration of second career teachers' entry profiles. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103317.

Coppe, T., Sarazin, M., März, V., Dupriez, V., & Raemdonck, I. (2022). (Second career) teachers' work socialization as a networked process: New empirical and methodological insights. *Teaching and Teacher Education*, 116, 103766.

Dengerink, J., Lunenberg, M. & Kools, Q., (2015). What and how teacher educators prefer to learn. *Journal of Education for Teaching: International research and pedagogy*, 41 (1), 78–96

Earley, P., & Porritt, V. (Eds.) (2010). *Effective practices in continuing professional development: Lessons from schools*. London, UK: Institute of Education.

Fry, S. W., & Anderson, H. (2011). Career changers as first-year teachers in rural schools. *Journal of Research in Rural Education*, 26(12), 1–15.

Haggard, C., Slostad, F., & Winterton, S. (2006). Transition to the school as workplace: Challenges of second career teachers. *Teaching Education*, 17(4), 317–327.

Kosnik, C., Menna, L., Dharamshi, P., Miyata, C., Cleovoulou, Y., & Beck, B. (2015). Four spheres of knowledge required: an international study of the professional development of literacy/English teacher educators. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 41(1), 52–77.

Laming, M. M., & Horne, M. (2013). Career change teachers: pragmatic choice or a vocation postponed? *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19(3), 326–343.

- Loughran, J. (2014). Professionally developing as a teacher educator. *Journal of Teacher Education*, 65(4), 271-283
- Lunenberg, M., Dengerink, J., & Korthagen, F. (2013). *Het beroep van lerarenopleider: Professionele rollen, professioneel handelen en professionele ontwikkeling van lerarenopleiders*. Reviewstudie in opdracht van NWO/PROO. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Marinell, W. H., & Johnson, S. M., (2014). Midcareer entrants to teaching: Who they are and how they may, or may not, change teaching. *Educational Policy*, 28(6), 743-779.
- Mayotte, G. (2003). Stepping stones to success: Previously developed career competencies and their benefits to career switchers transitioning to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19(7), 681-685.
- Navy, S. I., Jurkiewicz, M. A., & Kaya, F. (2021). Developmental journeys from teaching experiences to the teaching profession: Cases of new secondary science teachers. *Journal of Science Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/1046560X.2021.1978138>
- Ruitenburt, S. K., & Tigchelaar, A. E. (2021). Longing for recognition: A literature review of second-career teachers' induction experiences in secondary education. *Educational Research Review*. <https://doi.org/10.1016/j.edudrev.2021.100389>
- Tigchelaar, A. E., 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.
- Tigchelaar, A. E., Brouwer, N., & Vermunt, J. (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5, 164-183.
- Tigchelaar, A. E., Vermunt, J., & Brouwer, N. (2014). Patterns of development in second-career teachers' conceptions of learning. *Teaching and Teacher Education*, 41, 111-120.
- Trent, J. (2018). It's like starting all over again": The struggles of second career teachers to construct professional identities in Hong Kong schools. *Teachers and Teaching*, 37(3), 253-270.
- Vanassche, E., & Kelchtermans, G. (2015). The state of the art in self-study of teacher education practices: A systematic literature review. *Journal of Curriculum Studies*, 47(4), 508-528.
- Van den Akker, J. (1999). Principles and methods of development research. In J. van den Akker, R.M. Branch, K. Gustafson, N. Nieveen, & T. Plomp (Eds.), *Design approaches and tools in education and training* (pp. 1-14). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Vanassche, E., & Kelchtermans, G. (2014). Teacher educator's professionalism in practice: Positioning theory and personal interpretative framework. *Teaching and Teacher Education*, 44, 117-127
- Wilson, E., & Deane, R. (2010). Changing career and changing identity: How do teacher career changers exercise agency in identity construction? *Social Psychology of Education*, 13(2), 169-183.

