

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Beschrijving opbrengsten vragenlijst meting 1 en 2

Self efficacy komt terug in de items 1 tot en met 8. Per item worden de opvallende zaken besproken die naar voren komen in meting 1 en 2.

Item 1: Lesmateriaal wat uitdaagt.

Bij de eerste meting geven meer respondenten aan dat het lesmateriaal hen uitdaagt. In meting twee verschuift het. Meer respondenten geven aan dat ze soms wel soms niet het lesmateriaal hen uitdaagt.

Item 2: Ik kan veel bereiken met deze lessen

Bij de eerste meting wordt er terughoudend gescoord. Men weet het allemaal nog niet. Alles is nieuw. In meting twee is een duidelijke toename van bewustwording te zien.

Item 3: Ik ben goed voorbereid om mee te spelen in het orkest

Bij meting 1 geven de respondenten nog een lagere score hieraan. In meting twee weet men beter hoe men zich kan voorbereiden en wat dat vraagt van henzelf. Deze groei laat zien dat men meer grip krijgt op de situatie en dat daardoor meer vertrouwen ontstaat op het eigen ontwikkelproces.

Item 4: Vertrouwen op basisvaardigheden

Bij meting 1 spreekt de respondent het vertrouwen nog niet uit. In meting twee is een duidelijke toename af te lezen in vertrouwen

Item 5: Vaardigheden toepassen

Bij meting 1 geeft de respondent aan dat de vaardigheden uit de les toegepast kunnen worden in het orkest. Bij meting twee is er een lichte daling te zien.

Item 6:concentratie

Bij meting 1 geeft de respondent aan dat hij een plek zoekt waar hij geconcentreerd kan studeren. In meting twee blijven de antwoorden nagenoeg gelijk.

Item 7: Planning studie

Bij meting 1 maakt bijna geen enkele respondent een studieschema. In meting twee groeit het aantal respondenten dat wel een studieschema ofwel planning maakt.

Item 8: Hulp vragen

Bij meting 1 vraagt een aantal respondenten om hulp in meting twee is dit aantal hulpvragers gegroeid.

Doorzettingsvermogen komt terug in de items 9 tot en met 12. Per item worden de opvallende zaken besproken die naar voren komen in meting 1 en 2.

Item 9: Ik ben vaak te lui om te studeren

Zowel bij meting 1 als bij meting 2 geeft de respondent aan dat luiheid een rol speelt bij het studeren. In meting twee zien we een duidelijke stijging in de ontkenning van de luiheid.

Item 10: Hard werken ook al is het niet makkelijk

Meting 1 laat zien dat de respondent aangeeft dat hij hard werkt ondanks de moeilijkheidsgraad. In meting twee laat de respondent een stijging zien op hard werken.

Item 11: Als het te moeilijk wordt, stop ik ermee

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Meting 1 laat zien dat de respondent het niet eens met deze stelling. Meting 2 laat daarentegen een ander beeld zien; de respondent laat een stijging zien en geeft aan dat hij soms wel en soms niet stopt.

Item 12: Ik vind dat ik me niet voldoende inspan

Meting 1 laat zien dat de respondent tevreden is met zijn eigen inspanning. Meting 2 laat zien dat de respondent kritischer is naar zijn eigen inspanning.

Wendbaarheid komt terug in de items 14-15-17-18-21-22-23-25. Per item van meting 1 en meting 2 worden de opvallende zaken besproken die naar voren komen.

Item 14: het nemen van eigen verantwoordelijkheid groeit door deelname aan het SWLO. In meting 2 is af te lezen dat er meer respondenten bijna altijd waar en waar invullen. Bij meting 1 gaf een klein aantal respondenten aan dat deze stelling helemaal waar is. Bij meting 2 geeft geen enkele respondent aan dat de stelling helemaal waar is.

Item 15: Ik laat zien en horen wat ik niet kan op mijn instrument.

Meting 1 laat zien dat de respondent niet laat zien wat hij niet kan op zijn instrument. Hij verbergt zijn fouten. Meting 2 laat zien dat de respondent wel laat zien wat hij niet kan op zijn instrument. Een explosieve toename naar 11 respondenten die dit aangeven.

Item 17: Denken en handelen in oplossingen.

Meting 2 laat een duidelijke groei zien in het denken en handelen in oplossingen. De keuzes voor bijna altijd waar en waar is bij meting 2 gestegen.

Item 18: Door deelname aan het SWLO neem ik meer de regie in eigen handelen.

Op alle antwoordkeuzes laat meting 2 een stijging zien bij de respondent. De respondent geeft aan meer de regie in eigen hand te nemen. De verdeling over de keuzes is bij meting 2 groter dan bij meting 1. Dit lijkt ten koste te gaan van de keuze waar; in meting 1 zeggen meer respondenten waar dan in meting 2.

Item 21: Doelen bereiken

Meting 2 laat een lichte daling zien bij de respondent.

Item 22: Door deelname aan het SWLO houd ik meer rekening met anderen in mijn omgeving

Meting 2 laat zien dat de respondent over het gehele spectrum van antwoorden kiest voor de keuzes: bijna altijd waar en soms waar en waar en helemaal waar. Bij meting 2 is er ook een lichte stijging bij de keuze niet waar. Opvallend is dat bij meting 1 de keuze waar door veel respondenten is ingevuld.

Item 23: Ik word erg onzeker door deelname aan het SWLO.

Meting 1 laat zien dat de respondent niet onzeker wordt door deelname aan het SWLO. Meting 2 laat zien dat de respondent soms wel en soms niet onzeker wordt.

Item 25: Ik kan beter omgaan met onverwachte situaties door deelname aan het SWLO

Bij meting 2 kies de respondent evenwichtig over alle keuzes heen waarbij de keuze bijna altijd waar alleen bij meting 2 is ingevuld.

Netwerkleren komt terug in de items 13-16-19-20-24

Item 13: Door deelname aan het SWLO leer ik beter communiceren met anderen.

De respondent laat in meting 2 een groei zien ten opzichte van meting 1. Deze groei is vooral zichtbaar bij antwoordkeuze: bijna altijd waar en bij soms waar soms niet waar.

Item 17: Ik los problemen op samen met andere deelnemers.

Eigenaarschap op kantelmoment door het SWLO

vier kernlijnen self-efficacy, doorzettingsvermogen, wendbaarheid en netwerkleren

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Zowel meting 1 als meting 2 laat een zelfde antwoordcurve zien door de respondent. Hier kan verder niets over gezegd worden in dit stadium.

Item 19: De samenwerking met deelnemers geeft mij nieuwe inzichten.

Meting 2 laat een stijging zien bij de keuzes niet waar soms bijna altijd waar waar en een daling bij de keuze helemaal waar. Meting 1 laat zien dat de respondent ook nog een keuze maakt voor niet waar.

Item 20: ik ga met andere mensen om door deelname aan het SWLO.

Meting 2 laat hier een duidelijke stijging zien, Meer respondenten geven aan dat zij met andere mensen omgaan.

Item 24: Ik vind het vervelend om met iedereen rekening te houden binnen het orkest.

Meting 2 laat zien dat de respondent het helemaal niet vervelend vindt om rekening te houden met anderen in het orkest

Opbrengsten verdiepende interviews

Naast de afgenomen vragenlijsten vindt er driemaal een verdiepend interview plaats met de respondenten. De interviews worden afgenomen in teams en met goedkeuring van de respondent opgenomen en getranscribeerd. In de interviews wordt gezocht naar duiding van de uitslagen van de vragenlijsten en wordt de invloed van de vier kernlijnen verder uitgediept. De vragen zijn per ronde in opzet hetzelfde, maar worden meer uitgediept. Vragenlijst is terug te vinden in [bijlage 3](#). De uitwerking van de interviews ronde 1 en 2 zijn terug te vinden in bijlage 4. Alle opnames van de interviews zijn in teams opgeslagen.

Samenvatting van de antwoorden in de vorm van kernwoorden

1. Kan je een voorbeeld geven van iets uit het SWLO dat je hebt kunnen gebruiken in je leven/werk?

Regie nemen in leidingnemen, ondernemen
Impact van muziek maken op vaardigheden
Organisatie van mijn agenda aanpassen. Keuzes maken voor eigen ontwikkelingen
Voorbeeld nemen aan het lef van vooral jonge mensen. Ik wil in mijn werk ook meer lef hebben
Ik maak nu makkelijker contact met mensen die niet in mijn directe omgeving voor komen
Het is leuk om samen iets te leren wat je niet kent en dat niemand je uitlecht.

2. Kan je beschrijven welke inspanningen het je kost om deel te nemen aan het SWLO?

Werken met gedifferentieerde groepen
Organiseren tijdens de orkestrepitie op podium
Nadenken over hoe deelnemers elkaar lesgeven
Leren oefenen met het instrument. Er tijd voor inplannen in mijn dagelijkse leven
Ik heb iedere woensdagmiddag vrij gevraagd en gekregen van mijn werk bij de HEMA
Goed leren plannen en daar ook voor opkomen

Eigenaarschap op kantelmoment door het SWLO

vier kernlijnen self-efficacy, doorzettingsvermogen, wendbaarheid en netwerklernen

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

3. Hoe heb je deze ervaringen kunnen vertalen naar je werk, schoolloopbaan?

Meer gedifferentieerd werken. In dialoog gaan met mijn leerlingen. Uitwisselen van ervaringen met andere collega's
Problemen van en met mijn studie bij de Han besproken in het SWLO. Nieuwe inzichten gekregen en een docent van Saxion die me verder helpt met de voortgang van mijn studie.
Uitdagingen op mijn werk aan gaan. Beseffen dat ik dat kan. Stap voor stap
Bewust leren blokkeren van mijn agenda, zodat ik duurzaam inzetbaar blijf.
Meer concentratie door deelname aan het SWLO. Focus wordt groter. Ik maak opdrachten en werk nu eerder af.
Uit mijn comfortzone gaan en merken dat ik dat ook nog leuk vind ook.

4. Wat heeft je geholpen om deze resultaten te bereiken?

Plannen en organiseren
Luisteren en goed kijken naar de vraag van de deelnemer
Kritisch blijven nadenken
De sfeer van openheid en veiligheid bij het SWLO
Veiligheid en de sfeer dat je er mag zijn.
Het enthousiasme van iedereen en mijn liefde voor klassieke muziek
Door te komen naar de repetities. Merken dat ik elke keer iets verder kom
Door de gesprekken met de anderen in het SWLO. Merken dat iedereen worstelt en doorzet.
Het plezier wat er heerst bij het SWLO

5. Heb je nieuwe mensen leren kennen door deelname aan het SWLO? Wat levert je dat op?

Jazeker. Mensen met geheel andere achtergronden. Het geeft mij andere inzichten en een nieuwe kijk op mensen
Ja. Mensen van allerlei pluimage. Ik kan niet zien wie werkgever of werknemer is. Of docent of directeur of student
Zeker. Mijn netwerk is veel groter geworden
Ja. Ik heb ineens gesprekken met mensen waar ik normaal nooit mee in gesprek zou komen. Verfrissend

6. Wat heb je nodig om meer impact te ervaren van je deelname aan het SWLO?

Meer intervisie met mijn collega's om zo een nog betere kijk te krijgen op de deelnemers
In kleinere groepen improviseren, groepen met verschillende instrumenten
Doorgaan met het SWLO en ook in Arnhem of Nijmegen een SWLO starten
Tijd. Ik werk drie dagen en ga een dag in de week naar school. Zowel mijn werk als mijn school willen mij die tijd geven.
Heel waardevol voor mij
Doorzettingsvermogen

7. Praat je met mensen uit je omgeving over je ervaringen binnen het SWLO? Op welke wijze?

Ja. Met collega's binnen mijn werk. Met mijn leerlingen uit mijn praktijk. En op de concertpodia voor en na de concerten
Jazeker. Het SWLO is een verfrissende aanpak. Daar moet iedereen van horen
Overall waar ik kom promoot ik het SWLO. Ik ben er trots op dat ik een viool heb en daar ook nog thuis op kan studeren
Met mijn collega managers ICT op mijn werk en thuis met mijn moeder en mijn vrienden

Eigenaarschap op kantelmoment door het SWLO

vier kernlijnen self-efficacy, doorzettingsvermogen, wendbaarheid en netwerken

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Thuis op het werk en bij het leer-werkloket en met de loopbaancoaches en leerplichtambtenaren. Zij zouden ook bij het SWLO moeten komen
Jazeker. Ik wil dat iedereen voelt en beseft wat de meerwaarde is om het leerproces vanaf 0 weer door te maken en wat het oplevert om dat samen te doen.
Ja. Het SWLO is echt een goed voorbeeld van samen leren delen

8. Wat heb je geleerd door deelname aan het SWLO? Kan je concrete voorbeelden geven?

Interactie tussen mij en mijn deelnemers. Ik vertaal dit ook naar interactie in mijn kwartet en mijn orkest. En we spreken daar over het SWLO en wat het gedachtengoed voor ons musici kan betekenen.
De noodzaak van uitwisseling tussen de professionele muziekwereld en het SWLO. Leren van elkaar
Het SWLO heeft een grote meerwaarde voor musici in opleiding aan de conservatoria. Moet daar bekend gemaakt worden en ik ga daar werk van maken
Verwondering. Dat het mogelijk is op mijn leeftijd nog iets nieuws te leren. We hebben veel gesprekken over hoe het brein werkt
Werken buiten de comfortzone valt eigenlijk best mee. Gewoon aanvliegen en iets moois neerzetten. Dat leer ik bij het SWLO
Tijd nemen voor belangrijke zaken
Opbouwen van dingen die je eigenlijk niet kent en dan merken dat je vertrouwen groeit
Me veilig voelen in onbekende situatie

9. Hoe zou je jezelf beschrijven ten aanzien van: samenwerken/wendbaarheid/

doorzettingsvermogen/(self)efficacy?

Samenwerken-netwerken: Nieuwsgierig naar alle mogelijkheden en kansen Initiatiefnemen Constructief open minded zijn Eerlijk zijn ten opzichte van elkaar en de werkverdeling Ik observeer veel en kijk de kat uit de boom. Dat komt door mijn spraakgebrek. Binnen het SWLO durf ik te praten
Wendbaarheid: In principe ben ik wendbaar. Heb wel nog wat te ontwikkelen: vertrouwen dat het goed komt Ik ben heel flexibel en pas me snel aan. Mijn leervraag is om daar evenwicht in te krijgen Succeservaringen bij het SWLO helpen mij om wendbaarder te worden Ik geef meer ruimte aan mensen. Heb nu ook een nieuwe baan gekregen.
Doorzettingsvermogen: Als beroepsmusicus op top niveau is dat een vanzelfsprekende vereiste. Soms ben ik een beetje bang voor succes en heb dan de neiging om me klein te maken. Dit wil ik leren aan te pakken bij het SWLO. Dat is heel moeilijk. Ik geef snel op. Nu met mijn instrument kan dat niet en ik span me echt in om door te zetten. Ik bespreek dit ook in het orkest Ik ben gedreven om mijn doelen te bereiken ook al moet ik het steeds weer opnieuw doen. Ik begrijp nu wel wat het is en hoe het voelt om letterlijk door te moeten zetten Ik geef mezelf een 8 voor doorzetten. Sinds ik in Nederland ben heb ik niet opgegeven. Het heeft met mijn opvoeding te maken en met de situatie waar ik uit kom Ik overtuig mensen om me heen om door te zetten, om extra moeite te doen
Self efficacy: Ik kan mezelf doelen stellen en ernaar toe werken Elke dag ruim ik tijd in om me bewust te zijn van mijn eigen kunnen en kennen om zo meer focus te hebben gedurende de dag Ik wil meer zelfvertrouwen krijgen Soms twijfel ik aan mezelf en dan ga ik in gesprek met mezelf Ik plan bewuster en geef mezelf kleinere opdrachten die haalbaar zijn. Dat werkt goed voor mij.

Eigenaarschap op kantelmoment door het SWLO

vier kernlijnen self-efficacy, doorzettingsvermogen, wendbaarheid en netwerklernen

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Ik maak de planning vaker in samenwerking met mijn collega's en let dan meer op haalbaarheid en dan pas op targets Waar ik nog onzeker ben heeft met mijn taalniveau te maken. Ik voel een kloof tussen wat ik denk en hoe ik het kan verwoorden

10. Wie zou je deelname aan het SWLO aanraden?

Alle directeuren en mensen in de lijn met beslissingsbevoegdheid.
Mijn collega's
Mensen die vastzitten in hun eigen stramien en eigen aannames
Iedereen die verbinding kan brengen en maken tussen mensen van allerlei achtergronden
Mijn Syrische collega. Zij is cultuurverbinder
Wethouders sociaal domein

11. Wat kan het SWLO betekenen in jouw omgeving?

Ik heb mijn collega's uitgenodigd om eens mee te komen draaien bij het SWLO
Meer in oplossingen denken en in kansen en de beren op de weg even laten
Mijn persoonlijke ontwikkeling maakt dat ik ook meer vertrouwen krijg in mijn team
Het geeft mij richting en focus en dat straalt ik ook uit op school

Concept Analyse vragenlijst en diepte interviews

Na meting 2 wordt er een tussentijdse analyse gemaakt waarmee meting 3 beter voorbereid kan worden. Per kernlijn worden de antwoorden uit de vragenlijst vergeleken met de antwoorden uit de diepte interviews. Er wordt nu alleen een duiding weergegeven en nog geen verklaring afgegeven. Wel worden er eventuele aanpassingen aan ronde 3 verklaard op basis van de uitkomsten van deze analyse.

Self-efficacy

De respondenten laten in meting twee soms een andere uitslag laat zien, dan in meting een. Het besef dat het lesmateriaal uitdaagt, daalt en tegelijkertijd stijgt de bewustwording van het kunnen inzetten van basisvaardigheden en stijgt het vertrouwen om veel te kunnen bereiken met de lessen. Dit kan duiden op een groei van bewustwording van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam.

De uitslagen van meting een en meting twee laten een trend zien dat het zelfvertrouwen en welbevinden van de respondent groeit door deelname aan het SWLO. De respondent kan steeds meer betekenis geven aan de eigen ontwikkeling. De interviews ondersteunen deze gedachtengang of trend. Dit is met name terug te lezen in vraag 9 uit het interview: hoe beschrijf je jezelf ten aanzien van Self-efficacy. De respondenten geven aan meer plannings te maken, te durven twijfelen en vaker om hulp durft te vragen.

Doorzettingsvermogen

De respondent laat bij Doorzettingsvermogen in meting 1 en 2 een ander beeld zien. Door de uitkomsten van de items met elkaar te vergelijken blijkt dat de respondent kritischer wordt naar eigen inspanningen en doorzettingsvermogen. Bij aanvang in het SWLO is de respondent milder en misschien ook onbewust van de mate van eigen inspanning en doorzetting. Bij meting 2 laat de respondent een kritische reflectie zien op de eigen inspanning en doorzettingsvermogen. Het gedachtengoed: No strain no gain (Scherder, E. 2021) daalt in bij de respondent. In de vragenlijst komt met name ook naar voren dat het spelen op een instrument niet meteen perfect hoeft en zeker ook niet kan zijn. Het wordt duidelijk dat het proces naar het bespelen van het instrument net zo belangrijk is als het eindproduct. Uit de interviews komt naar voren dat de respondent nu zelf voert en ervaart wat het is om door te zetten en dat dit inzage geeft in zijn werk, loopbaan. Met name de

Eigenaarschap op kantelmoment door het SWLO

vier kernlijnen self-efficacy, doorzettingsvermogen, wendbaarheid en netwerken

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

bewustwording van het mogen oefenen vóór dat het perfect is. Dat het proces er naar toe juist doorzetting vraagt en dat het binnen het SWLO ook uitgangspunt is.

Als de antwoorden van Self efficacy en Doorzettingsvermogen met elkaar vergeleken worden valt op dat wanneer de bewustwording rondom zelfvertrouwen, vaardigheden en samenwerken groeit de respondent zich bewust onbekwaam voelt en groeit in zelfreflectie. Inzage in Self efficacy en Doorzettingsvermogen geeft de respondent grip op de vaardigheden die nodig zijn om eigenaarschap te krijgen op kantelmomenten in de loopbaan.

Wendbaarheid

De respondent laat bij wendbaarheid in meting 2 een duidelijke groei zien in herkenbaarheid en bewustwording. De respondent geeft in meting 2 antwoorden verspreid over alle keuzes van soms waar tot helemaal waar. Hierbij moet worden opgemerkt dat meting 1 heeft plaatsgevonden in de Corona tijd. Ik heb de invloeden van Corona onderzocht in eerste onderzoek afgenomen tijdens de eerste Lockdown. Uit de interviews komt naar voren dat de respondent zich bewust is van zijn wendbaarheid en daar evenwicht in zoekt om zijn eigen innerlijke kompas niet kwijt te raken. De respondent geeft ook aan dat zijn vertrouwen groeit door deelname aan het SWLO en dat de wendbaarheid vergroot. Respondent laat zien dat hij meer ruimte kan bieden aan zijn mensen op de werkvloer.

Netwerkleren

De respondent laat in meting 2 zien dat hij meer communiceert met andere mensen dan voorheen. Hij laat zien dat hij meer rekening houdt met anderen en daar ook de meerwaarde van inziet. Uit de interviews wordt dit onderstreept met name bij vragen 5-7-9-10 en 11 geeft de respondent aan dat hij meer initiatief neemt naar anderen, constructief de dialoog omarmt binnen het SWLO en leert om vanuit verschillende perspectieven naar vragen, problemen te kijken.

Onderstaande bewering beschrijft het best de ervaring met het SWLO:

- Ik heb iets nieuws geleerd over mijn vaardigheden. Dit heb ik gebruikt en het heeft geleid tot nieuwe ervaringen in mijn (werk)leven.
- De effecten op mezelf en de leerlingen zijn nu al heel groot. Het SWLO heeft een grote invloed op het gevoel van welbevinden en daarmee ook op de schoolprestaties en balans draaglast en draagkracht.
- De samenwerking binnen het SWLO is inspirerend.

Leervraag binnen het SWLO

Bij de vragenlijst heeft de respondent ook zijn/haar leervraag geformuleerd. Hieronder een greep buit deze leervragen.

- Het leren bespelen van een instrument
- Moderne vaardigheden oefenen terwijl ik een instrument leer bespelen
- In welke mate wordt mijn doorzettingsvermogen vergroot door deelname aan het SWLO?
- Ik wil ervaren hoe het is om een vaardigheid helemaal vanaf 0 niveau aan te leren. Dat is voor mij een stukje doorzetten. Ik houd er helemaal niet van om iets te doen waar ik niet goed in ben.
- Fouten durven maken en niet alleen zeggen, maar ook echt laten horen.
- Is het mogelijk om me onbedreigd te voelen op mijn werk?
- Bewust worden van mijn impact op anderen. Hoe vind ik mijn innerlijke kompas en wat betekent dat voor mijn stijl van leidinggeven.

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Een aantal quotes uit de vragenlijst zijn:

Aangenaam verrast en ik ben opgewekt. Blij dat ik onderdeel mag zijn.

Mooi om zoveel leuke mensen te zien en niet te kunnen onderscheiden wie docent of student is of werknemer of werkgever.

De effecten zijn groot. Grote invloed op welbevinden en daarmee ook op prestaties op school en werk.

Balans tussen draagkracht en draaglast.

Top initiatief. Ik kan eindelijk een instrument leren bespelen. Heb ik altijd al gewild.

Literatuur

Geciteerde werken

- al, E. e. (1974). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychology Review*, 479-78.
- all, J. e. (2016). *Muziek maakt van het brein een discotent!* Amsterdam: Expertise centrum Leerorkest.
- Boonstra, J. (2020). *Veranderen als samenspel*. Amsterdam: Boom.
- Bronfenbrenner. (2010). *Ecological Systems Theory*.
- Cooperrider, D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*. Berrett-Koehler.
- Decy, E. &. (1985). *Intrinsic Motivation and Selfdetermination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Dweck, C. (2008). *Growth mindset*.
- e.a, M. R. (2023). *Stevig leren staan*. Boom.
- Frans Meijers, M. K. (2014). *Het onzekere voor het zekere*. Anwerpen: Garant.
- <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100966>. (2021). Thinking Skills and Creativity. *Elsevier*.
- Hurks, P. (2016). De effecten van het beluisteren of zelf maken van muziek op het cognitief functioneren van kinderen en volwassenen. *Zo werkt instrumentaal muziekonderwijs op school* (pp. 41-49). Amsterdam: Expertisecentrum Leerorkest .
- Hurks, P. (2016). De effecten van het beluisteren of zelf maken van muziek op het cognitief functioneren van kinderen en volwassenen? In E. c. Amsterdam, *Zó werkt instrumentaal muziekonderwijs op school* (pp. 41-49). Amsterdam: expertisecentrum leerorkest.
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan*. Den Haag: SDU.
- Kuijpers, M. (2006). *Breng beweging in je loopbaan*. Den Haag: Sdu uitgevers bv.
- Ofman, D. (2017). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Den Haag: Kosmos.
- Scharmer, C. O. (2016). *Leading from the Future as it emerges*. Berrett Koehler.
- Scherder, E. (2017). *Singing in the brain*. Amsterdam: Atheneum-Polak& van Genneep.
- Verdonschot, S. (juni 2020). *Van kleine doorbraak naar grootschalige vernieuwing*. Utrecht: FCE.

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Vloet, K. (2015). *Professionele identiteitsontwikkeling van lerareb als dialogisch proces*. Antwerpen: Garant.

Vloet, K. (2015). *Professionele identiteitsontwikkeling van leraren als dialogisch proces Een narratieve studie in een masteropleiding in speciale onderwijszorg en loopbaanbegeleiding van leerlingen*. Maklu.

al, E. e. (1974). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychology Review*, 479-78.

all, J. e. (2016). *Muziek maakt van het brein een discotent!* Amsterdam: Expertise centrum Leerorkest.

Boonstra, J. (2020). *Veranderen als samenspel*. Amsterdam: Boom.

Bronfenbrenner. (2010). *Ecological Systems Theory*.

Cooperrider, D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*. Berrett-Koehler.

Decy, E. &. (1985). *Intrinsic Motivation and Selfdetermination in Human Behavior*. New Yorl: Plenum.

Dweck, C. (2008). *Growth mindset*.

e.a, M. R. (2023). *Stevig leren staan*. Boom.

Frans Meijers, M. K. (2014). *Het onzekere voor het zekere*. Anrwerpen: Garant.

<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100966>. (2021). Thinking Skills and Creativity. *Elsevier*.

Hurks, P. (2016). De effecten van het beluisteren of zelf maken van muziek op het cogniteif functioneren van kinderen en volwassenen. *Zo werkt instrumentaal muziekonderwijs op school* (pp. 41-49). Amsterdam: Expertisecentrum Leerorkest .

Hurks, P. (2016). De effecten van het beluisteren of zelf maken van muziek op het cognitief functioneren van kinderen en volwassenen? In E. c. Amsterdam, *Zó werkt instrumentaal muziekonderwijs op school* (pp. 41-49). Amsterdam: expertisecentrum leerorkest.

Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan*. Den Haag: SDU.

Kuijpers, M. (2006). *Breng beweging in je loopbaan*. Den Haag: Sdu uitgevers bv.

Ofman, D. (2017). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Den Haag: Kosmos.

Samen Werken aan LevenLang Ontwikkelen. Het orkest voor de volgende stap

Scharmer, C. O. (2016). *Leading from the Future as it emerges*. Berrett Koehler.

Scherder, E. (2017). *Singing in the brain*. Amsterdam: Atheneum-Polak& van Gennep.

Verdonschot, S. (juni 2020). *Van kleine doorbraak naar grootschalige vernieuwing*. Utrecht: FCE.

Vloet, K. (2015). *Professionele identiteitsontwikkeling van leraren als dialogisch proces*. Antwerpen: Garant.

Vloet, K. (2015). *Professionele identiteitsontwikkeling van leraren als dialogisch proces Een narratieve studie in een masteropleiding in speciale onderwijszorg en loopbaanbegeleiding van leerlingen*. Maklu.