

FEEL-methode

Theoretisch kader



FEEL staat voor Focus, Emotie, Evaluatie, Leef – vier stappen die samen een holistische zelfcoaching-aanpak vormen. Deze methode helpt individuen en teams om bewuster, effectiever en met meer veerkracht samen te werken. Maar waar is FEEL op gebaseerd? In dit document wordt per stap toegelicht hoe FEEL inhoudelijk aansluit op bewezen inzichten uit de psychologie, gedragswetenschap, ontwikkelingspsychologie, organisatiekunde, neurowetenschap en onderwijskunde. Op deze manier wordt inzichtelijk hoe FEEL wetenschappelijk doordacht is én direct toepasbaar in de praktijk van onderwijsteams.

1. Focus – Aandacht en zelfbewustzijn ontwikkelen

De eerste stap, Focus, draait om het waarnemen van gedachten, gevoelens en lichamelijke signalen zonder oordeel. Dit vergroot het zelfbewustzijn – het fundament voor inzicht en verandering. Verschillende wetenschapsvelden onderstrepen het belang van deze focus op bewustzijn:

- Psychologie (zelfbewustzijn & mindfulness): Psychologen Duval en Wicklund stelden al in 1972 dat zelfbewustzijn ontstaat wanneer we onze eigen innerlijke toestand objectief observeren (Duval, 1972). Het vergroten van zelfbewustzijn maakt het mogelijk om gedrag bij te sturen in plaats van op de automatische piloot te reageren. Een beproefde manier om dit te doen is mindfulness: met open aandacht in het moment zijn. Kabat-Zinn (1994) definieerde mindfulness als “bewust aandacht schenken aan het huidige moment, zonder oordeel”. Tal van studies tonen aan dat mindfulness-training het zelfbewustzijn versterkt en helpt automatische gedachtepatronen te doorbreken. Daniel Goleman (1995) noemt zelfbewustzijn zelfs een essentieel onderdeel van emotionele intelligentie.
- Neurowetenschap (aandacht & brein): Het trainen van focus heeft aantoonbare effecten op het brein, met name op de prefrontale cortex: het hersengebied dat een centrale rol speelt bij bewuste aandacht, impulsbeheersing en besluitvorming. Neurowetenschappelijk onderzoek laat zien dat mindfulness- en meditatieoefeningen samenhangen met verhoogde activiteit in deze gebieden en bijdragen aan beter emotioneel en cognitief zelfinzicht. Zo toonden hersenstudies aan dat mensen met meditatie-ervaring structurele verschillen vertonen, zoals een grotere corticale dikte in hersengebieden die betrokken zijn bij aandacht en zelfregulatie (Lazar, 2005). Daarnaast laat overzichtsonderzoek zien dat mindfulness-training het functioneren van aandacht- en controle-netwerken in het brein versterkt, waaronder de prefrontale cortex (Tang, 2015) (Tang, Hölzel, & Posner, 2015). Regelmatige aandacht voor de innerlijke ervaring



blijkt daarmee niet alleen een mentale vaardigheid, maar ook een vorm van training die het brein ondersteunt in concentratie, zelfreflectie en zelfsturing.

- Gedragswetenschap (zelfmonitoring): In de gedragswetenschappen geldt “meten is weten” ook op persoonlijk vlak. Het observeren van je eigen gedrag – zonder direct iets te veranderen – is vaak al genoeg om verbetering in gang te zetten (Self-Monitoring, sd) ([sciencedirect.com](https://www.sciencedirect.com)) (Snyder, 1974). Gedragspsychologen noemen dit *zelfmonitoring*: simpelweg bijhouden of opmerken wat je doet. Onderzoek laat zien dat zelfobservatie een krachtig middel is voor gedragsverandering; alleen al bewust zijn van je huidige gewoontes kan motiveren om bij te sturen (J.A. Chen, 2017). Zo is *Focus* in de FEEL-methode te vergelijken met de eerste stap in zelfregulatie-modellen: je huidige toestand waarnemen als basis voor verdere ontwikkeling.
- Ontwikkelingspsychologie & onderwijskunde (aandacht in leren): Ook in de context van ontwikkeling en leren is focus cruciaal. Jongeren leren gaandeweg om hun aandacht te reguleren en impulsen te beheersen – vaardigheden die samenhangen met executieve functies. Programma’s die mindfulness en aandachtstraining bij kinderen toepassen, laten verbetering zien in concentratie en zelfbeheersing (Nadia Waheed Elzohairy, 2024). In onderwijssettingen is gebleken dat wanneer leerlingen of leraren bewust stil staan bij hun eigen gedachten en handelen, dit leidt tot meer *on-task* gedrag en minder afleiding (J.A. Chen, 2017). Met andere woorden, focus en zelfbewustzijn leggen de basis voor effectief leren en werken in de klas.

Kortom: De Focus-stap van FEEL wordt breed ondersteund door onderzoek. Bewust aandacht geven aan wat er in jezelf omgaat vergroot het zelfinzicht en activeert de “rem” op automatische reacties (University of California, 2007). Dit is een bewezen eerste stap richting persoonlijke groei en beter functioneren (J.A. Chen, 2017).

2. Emotie – Gevoelens erkennen en reguleren

In de tweede stap, Emotie, leer je emoties herkennen, benoemen en begrijpen als waardevolle informatie in plaats of als last. Deze stap bouwt voort op inzichten uit verschillende domeinen over het omgaan met gevoelens:

- Psychologie (basisemoties & emotie-theorieën): Emoties zijn fundamentele, universele signalen die ons gedrag en onze beslissingen sturen. Zo onderscheidt Paul Ekman (1992) zes basisemoties (zoals blijdschap, angst, boosheid) die bij iedereen voorkomen en van nature helpen belangrijke situaties te herkennen. Psychologen benadrukken dat emoties op zichzelf niet “goed” of “slecht” zijn – ze geven ons informatie over wat we nodig hebben. Het erkennen van emoties – ze laten bestaan – is vaak gezonder dan ze wegdrücken. Moderne emotietheorieën (zoals die van Lisa Feldman Barrett) stellen zelfs dat we onze emoties actief



construeren op basis van context en eerdere ervaringen, wat betekent dat begrip en benoemen van emoties ons meer grip erop geeft (Jared B. Torre, 2018).

- Emotieregulatie (gedragswetenschap en therapie): Onderzoek naar *emotieregulatie* biedt handvatten om met lastige gevoelens om te gaan. Psycholoog James Gross (1998) heeft aangetoond dat technieken als cognitieve herwaardering (een situatie anders leren bekijken) en acceptatie effectief zijn om de intensiteit van negatieve emoties te verlagen. Zulke strategieën vormen de kern van *Cognitieve Gedragstherapie (CGT)*, een evidence-based benadering die mensen leert gedachten en gevoelens anders te benaderen. CGT is uitgebreid onderzocht en bewezen effectief voor uiteenlopende problemen (Beck Institute, sd) mede doordat het cliënten helpt hun emoties onder ogen te zien en te beïnvloeden in plaats van erdoor overspoeld te raken. FEEL sluit hierbij aan door mensen hun emoties te laten analyseren en er betekenis aan te geven, wat bekend staat als een effectieve regulatie-strategie.
- Neurowetenschap (gevoelens benoemen): Zelfs in onze hersenen zien we het effect van emoties benoemen. Bij een beroemd experiment lieten onderzoekers zien dat wanneer mensen een emotie in woorden uitdrukken, de hersenactiviteit in de amygdala (het “alarmcentrum” voor emoties) afneemt (University of California, 2007). Tegelijkertijd wordt een deel van de prefrontale cortex (rechtsvoor in het brein) actiever. Dit gebied is betrokken bij remming en beredeneren. Met andere woorden: “*het beestje bij de naam noemen*” helpt om de rauwe emotie iets te bedaren. Door bijvoorbeeld tegen jezelf te zeggen “*Ik voel me gefrustreerd*”, trap je als het ware even op de rem in het emotionele brein. Dit inzicht, afkomstig uit neurowetenschappelijk onderzoek (Lieberman et al., 2007), ondersteunt de Emotie-stap van FEEL: je gevoelens benoemen kan al zorgen voor meer rust en helderheid in je reactie.
- Ontwikkelingspsychologie & onderwijskunde (social-emotioneel leren): Het belang van emotieherkenning begint al jong. Kinderen leren stap voor stap hun gevoelens te identificeren (“ik ben boos/verdrietig”) en ontwikkelen daarmee emotionele intelligentie. Educatieve programma’s voor *sociaal-emotioneel leren (SEL)* laten zien dat systematisch aandacht besteden aan emoties significant positieve effecten heeft. Een meta-analyse van honderden studies vond consistente, betrouwbare verbeteringen in sociaal gedrag, emotioneel welzijn en zelfs academische prestaties bij leerlingen die aan SEL-programma’s meededen (Greenberg, 2023). In begrijpelijke taal: wie leert om te gaan met zijn gevoelens, functioneert beter op school en daarbuiten. In een team van docenten geldt iets soortgelijks – open kunnen praten over emoties en stress leidt tot betere samenwerking en minder conflicten.



- **Organisatiekunde (emotionele intelligentie in teams):** In teamverband is emotionele intelligentie een sleutel tot succes. Teams die samen emotioneel vaardig zijn – waar men empathie toont, elkaar steunt en emoties bespreekbaar zijn – presteren aantoonbaar beter. Onderzoek in organisaties wijst uit dat teams met een hoge gezamenlijke emotionele intelligentie stress beter aankunnen, zich makkelijker aanpassen aan veranderingen en constructiever samenwerken (Hwang, 2025). Ook leiderschapsonderzoek van onder andere Goleman en Boyatzis (2002) toont dat leiders met veel emotionele intelligentie productievere en positievere teams creëren. De FEEL-methode stimuleert deze team-El: door gevoelens te delen en te begrijpen ontstaat er meer vertrouwen en verbinding in een groep, wat de basis legt voor een veilige leeromgeving.

Kortom: De Emotie-stap van FEEL is wetenschappelijk onderbouwd: emoties erkennen en labelen helpt om ze te reguleren en ervan te leren. Emoties zijn geen zwakte, maar informatie. Wie zijn emoties begrijpt, kan met meer overzicht reageren in plaats van impulsief. Dit principe wordt ondersteund door neurowetenschap (taal kalmeert het brein) (University of California, 2007), psychologie (emotieregulatie-strategieën werken) én praktijkonderzoek in onderwijs en organisaties (emotionele vaardigheden verbeteren prestaties) (Greenberg, 2023).

3. Evaluatie – Reflectie op gedachten en gedrag

De derde stap, Evaluatie, draait om reflectie: je kijkt met een open blik terug naar je gedachten, emoties en acties om patronen te herkennen. Deze stap zorgt voor inzichten in *waarom* je doet wat je doet, en wat de impact daarvan is. Het motto is hier: *van ervaring leren*. Verschillende wetenschappelijke inzichten sluiten hierbij aan:

- **Onderwijskunde & psychologie (reflectief leren):** De kracht van reflectie is al lang bekend in de leerpsychologie. David Kolb (1984) beschreef zijn model van *experientieel leren*, waarbij reflectief observeren een onmisbare fase is om van concrete ervaringen te leren. Simpel gezegd: je doet een ervaring op, denkt er bewust over na en trekt conclusies, om het de volgende keer anders of beter te doen. Dit cyclische leerproces is evidence-based en wordt veel toegepast in onderwijs en training. Lerarenopleidingen en professionele ontwikkelingstrajecten benadrukken bijvoorbeeld het belang van de “reflective practitioner” – de professional die steeds terugblijkt op zijn handelen om te verbeteren. Uit onderzoek blijkt dat zulke gestructureerde reflectie leidt tot betere probleemoplossing en innovatief denken in de praktijk (Mengxi Yang, 2019). FEEL’s Evaluatie-stap geeft teams precies zo’n structuur om van ervaringen te leren en continu te verbeteren.
- **Motivatiepsychologie (zelfdeterminatietheorie):** Zelfreflectie draagt ook bij aan diepere motivatie. Edward Deci en Richard Ryan (2000), grondleggers van de



zelfdeterminatietheorie, toonden aan dat mensen gemotiveerder en gelukkiger zijn wanneer aan drie basisbehoeften wordt voldaan: autonomie, competentie en verbondenheid. Reflectie – bijvoorbeeld nadenken over wat voor jou belangrijk is en hoe je hebt gehandeld – kan die behoeften voeden. Je ontdekt namelijk zelf waar je staat (autonomie), wat je al geleerd hebt of nog wilt leren (competentie), en hoe jouw gedrag invloed heeft op anderen (verbondenheid). Onderzoek ondersteunt dat reflectie deze psychologische behoeften versterkt en zo groei en welzijn bevordert (Niemiec, 2009). In FEEL's Evaluatie-stap krijgt een teamlid de kans om stil te staan bij zijn eigen ontwikkeling, successen en missers. Dit vergroot eigenaarschap: je voelt je regisseur van je eigen leerproces, wat bewezen een positieve invloed heeft op motivatie en doorzettingsvermogen (Vansteenkiste, 2004).

- Gedragswetenschap (gewoonten en patronen doorbreken): Veel van ons dagelijks gedrag verloopt volgens ingesleten patronen of gewoonten. Charles Duhigg (2012) populariseerde het idee van de *habit loop*: een cue (prikkel) lokt een routine uit, die een beloning oplevert. Om gedrag te veranderen, moeten we inzicht krijgen in zulke loops. Reflectie is daarvoor cruciaal – pas als je herkent “Ah, ik neig altijd om bij stress direct naar koffie te grijpen” kun je kiezen of je dat patroon wilt doorbreken. De FEEL-methode stimuleert dit door tijdens Evaluatie expliciet te kijken naar *triggers* en *effecten* van. Dit sluit aan bij cognitieve gedragstherapie en gedragsanalyse: bewezen effectieve methoden die mensen helpen hun automatische gedachten en reacties uit te dagen en nieuwe gewoonten op te bouwen (Beck Institute, sd). Het uitpluizen van eigen patronen is een bekende sleutel tot gedragsverandering – en FEEL geeft hier praktisch invulling aan.
- Organisatiekunde (teamreflectie & feedback): Niet alleen individuen, ook teams plukken de vruchten van reflectie. In organisatieonderzoek wordt *team reflexivity* (teamreflectie) gezien als een belangrijke factor voor teamprestaties (Mengxi Yang, 2019). Dit houdt in dat een team geregeld stilstaat bij zijn doelen, werkwijzen en onderlinge samenwerking, om te leren en bij te sturen. Studies tonen aan dat teams die gezamenlijke evaluaties (bijv. after-action reviews) doen, betere beslissingen nemen en zich sneller verbeteren (Mengxi Yang, 2019). Bijvoorbeeld: na een uitdagende projectweek samen kort bespreken “Wat ging goed? Wat kan beter?” kan de volgende keer tot efficiëntere samenwerking leiden. Zulke gestructureerde nabesprekingen – bekend uit o.a. defensie en gezondheidszorg – hebben in meta-analyses een duidelijk positief effect op team-effectiviteit (Garrett Baber). FEEL's Evaluatie-stap kan in onderwijsteams dienen als zo'n reflectiemoment: het team leert van ervaringen en maakt helder afsprekbare verbeterpunten, wat de professionele cultuur versterkt.



- Neurowetenschap (leren en geheugen): Vanuit breinperspectief lijkt reflectie eveneens waardevol. Tijdens bewuste zelfreflectie zijn er netwerken in de hersenen actief (zoals delen van de prefrontale cortex en het default mode netwerk) die betrokken zijn bij *nadenken over jezelf en de toekomst*. Dit helpt om herinneringen te ordenen en te leren van wat is gebeurd. Onderzoek in de learning sciences suggereert dat het inbouwen van reflectiemomenten het lange-termijn leren kan bevorderen – doordat het ophalen en overdenken van informatie de geheugenconsolidatie versterkt (Karpicke, 2011). Even pauzeren om na te denken kan dus zorgen dat lessen beter blijven hangen. In feite is reflectie het brein de kans geven om *ervaring om te zetten in inzicht*, iets wat in onderwijs (bij leerlingen én leerkrachten) tot dieper begrip leidt (Stefani Pautz Stephenson, 2019)

Kortom: De Evaluatie-stap van FEEL weerspiegelt de bewezen waarde van reflectie. Of het nu een leraar is die na een les bedenkt wat hij volgende keer anders gaat doen, of een team dat zijn samenwerking evalueert – terugkijken met een open blik leidt tot leren. Dit principe wordt breed gedragen: van Kolb's leercyclus tot teamonderzoek. Reflectie geeft inzicht in patronen, vergroot het gevoel van autonomie en bereidt de weg om gerichte veranderingen door te voeren.

4. Leef – In actie komen en volhouden

De vierde stap, Leef, richt zich op het toepassen van inzichten in de praktijk: nieuwe keuzes maken en gedrag veranderen in lijn met je waarden en doelen. Waar de eerdere stappen bewustwording en inzicht brachten, draait deze stap om daadwerkelijke gedragsverandering en het borgen daarvan in het dagelijks leven (of teamproces). Ook deze stap is gestoeld op diverse evidence-based principes:

- Gedragsverandering-modellen (van inzicht naar actie): In de psychologie bestaan modellen die beschrijven hoe mensen veranderen. Een bekend voorbeeld is het *Transtheoretisch Model* van Prochaska & DiClemente (1983), ook wel het model van “stages of change” genoemd. Hierin is de stap van voorbereiding naar actie cruciaal: men gaat van bewustzijn en overweging (denk aan Focus/Evaluatie) naar daadwerkelijke verandering. Uit dit zelfde onderzoek in gezondheidspsychologie (stoppen met roken, sporten, etc.) blijkt dat mensen vaak meerdere stadia doorlopen en dat ondersteuning in de actie-fase essentieel is voor succes. FEEL's Leef-stap sluit hierop aan door expliciet handvatten te geven om intenties om te zetten in gedrag. Het onderstreept dat inzicht alleen niet genoeg is – *doen* is de sleutel tot echte verandering.
- Acceptance & Commitment Therapy (ACT) – waarden in actie: Een andere wetenschappelijk onderbouwde benadering is ACT (Acceptance and Commitment Therapy). ACT spoort mensen aan om, ongeacht moeilijke



gevoelens of gedachten, toch stappen te zetten richting hun persoonlijke waarden. Het gaat om *commitment* – toegewijde actie ondernemen – als aanvulling op acceptatie van het ongemak dat verandering soms met zich meebrengt. ACT is uitgebreid onderzocht en effectief bevonden voor o.a. stress, angst en burn-out (Hayes, 1999). De kern is: kies wat werkelijk belangrijk voor je is (bijv. gezondheid, authenticiteit, verbinding) en leef daarnaar, stap voor stap. FEEL's Leef-stap weerspiegelt dit principe van waarden-gedreven actie. Na de reflectie bepaal je welke concrete gedragingen bij jouw kernwaarden passen en ga je die oefenen, zelfs al is het spannend. Dit leidt tot meer gevoelde authenticiteit en voldoening. Dat is precies wat ACT en de positieve psychologie ook beogen.

- Doelen stellen en plannen (onderwijs & organisatiekunde): Om nieuw gedrag vol te houden, is het stellen van heldere doelen en actieplannen belangrijk. In de bedrijfs- en organisatiepsychologie is Goal Setting Theory van Locke & Latham (2002) al decennia een bewezen principe: specifieke, uitdagende doelen leiden tot betere prestaties dan vage voornemens. Ook in het onderwijs werken docenten met concrete leerdoelen om groei te realiseren. Daarnaast helpt het om “If-then” plannen te maken – zogenaamde *implementatie-intenties*. Dit houdt in dat je vooraf bedenkt: “*Als situatie X zich voordoet, dan ga ik Y doen.*” Bijvoorbeeld: “Als het 15:30 is, sluit ik mijn laptop en ga ik een rondje lopen.” Onderzoek laat zien dat zulke implementatie-afspraken de kans op daadwerkelijk actie sterk vergroten (meta-analyses vinden een aanzienlijk positief effect, $d \sim 0.65$) (Peter M. Gollwitzer, 2006). De Leef-stap van FEEL moedigt aan om dit soort concrete vervolgstappen te formuleren. In teamverband zou een implementatie-intentie kunnen zijn: “Als we in het teamoverleg afdwalen, dan brengen we de focus terug door de oorspronkelijke vraag te herhalen.” Dit maakt nieuw gedrag heel praktisch en afgesproken, waardoor de uitvoering makkelijker vol te houden is.
- Gewoontevorming en volhouden (gedragswetenschap & neuro): Gedrag blijvend veranderen betekent vaak nieuwe gewoonten vormen. Studies over gewoontevorming tonen aan dat consistent herhalen cruciaal is – gemiddeld duurt het ongeveer 66 dagen voordat een nieuwe handeling automatisch begint te worden (Lally, 2010). In het brein zien we dat herhaald gedrag paden versterkt (neuroplasticiteit), vergelijkbaar met een paadje dat ontstaat door er vaak overheen te lopen. FEEL's Leef-fase benadrukt dit: door bewust gekozen nieuw gedrag consistent te oefenen, vervang je oude patronen door nieuwe. Gedragswetenschappers (Fogg, 2019) wijzen erop dat kleine, haalbare stappen op lange termijn grote veranderingen geven (denk aan het principe van “tiny habits”). In een team kan dit betekenen: elke vergadering standaard eindigen met een rondje reflectie (als nieuwe routine), zodat het uiteindelijk vanzelfsprekend



wordt. Wetenschappelijk gezien wordt een verandering pas duurzaam als deze onderdeel wordt van de gewoonte en cultuur – daarom richt Leef zich op volhouden en borgen van nieuwe acties.

- Organisatiewetenschap (van leren naar doen): Ten slotte wordt binnen organisatiekunde vaak benadrukt: *leren heeft pas impact als het wordt omgezet in actie*. Peter Senge (1990) (auteur van *The Fifth Discipline*) noemde organisch leren een continu proces van actie en reflectie. Uiteindelijk ziet men verbetering in een team of organisatie pas terug in veranderd gedrag op de werkvloer. FEEL's laatste stap faciliteert precies dat: het team gaat met de verkregen inzichten daadwerkelijk *anders doen*. Dit kan betekenen dat men nieuwe samenwerkingsafspraken maakt of individueel bepaald gedrag oefent in de praktijk. Door deze stap expliciet te doorlopen, voorkom je het welbekende fenomeen dat een inspirerende training of inzichten uit een evaluatie als los zand weglopen. In plaats daarvan creëert *Leef* een brug van denken naar doen, vergelijkbaar met de implementatiefase in veranderkundige modellen (zoals de "Act" in de Plan-Do-Check-Act cyclus). Zo wordt ontwikkeling duurzaam, iets wat voor scholen en docententeams van groot belang is.

Kortom: De Leef-stap van FEEL zorgt dat nieuwe inzichten worden verankerd in concreet gedrag. Dit principe wordt ondersteund door talloze onderzoeken en modellen: van fases in gedragsverandering die actie vereisen, tot therapieën die waarden koppelen aan doen, en studies die aantonen dat duidelijke plannen en gewoonten nodig zijn voor succes. In een onderwijsteam betekent dit dat men niet alleen leert *wat* beter kan, maar vooral *hoe* men dat samen gaat doen – en dat ook volhoudt.

5. Conclusie – Wetenschappelijk doordacht én praktisch

De FEEL-methode is meer dan een mooi acroniem; het is een samenvatting van wat onderzoek ons leert over effectief groeien en leren, zowel individueel als in teams. Focus legt de basis met bewust zelfinzicht, een aanpak gesteund door mindfulness- en zelfregulatieonderzoek. Emotie bouwt daarop voort door gevoelens te erkennen en benutten – wat emotiewetenschap en neurologische bevindingen ondersteunen. Via Evaluatie komen reflectie en bewust leren in beeld, sleutelprincipes uit psychologie en onderwijskunde die autonomie en verandering bevorderen. En tenslotte brengt *Leef* alles in beweging met actie, volgens de beste inzichten uit gedragsverandering en organisatieontwikkeling.

Voor onderwijsteams biedt FEEL hiermee een integraal kader van bewustzijn naar actie. Het mooie is dat deze aanpak aansluit bij wat professionals in het onderwijs al waarderen: samen leren, reflecteren en verbeteren op basis van vertrouwen en gedeelde waarden. Omdat FEEL is verankerd in evidence-based theorieën en modellen, kunt u er als team op vertrouwen dat de aanpak niet alleen intuïtief voelt, maar ook daadwerkelijk





effect heeft. Het is een wetenschappelijk onderbouwde *routekaart* die teams begeleidt om met nieuwe energie en focus hun doelen te bereiken – praktisch, mensgericht en met blijvend resultaat.



Bibliografie

- Beck Institute. (n.d.). *Efficacy of CBT*. Retrieved May 2025, from [beckinstitute.org:https://beckinstitute.org/cbt-resources/resources-for-professionals-and-students/research-corner/#:~:text=More%20than%20%2C000%20studies%20have,accessible%20through%20your%20institution%E2%80%99s%20library](https://beckinstitute.org/cbt-resources/resources-for-professionals-and-students/research-corner/#:~:text=More%20than%20%2C000%20studies%20have,accessible%20through%20your%20institution%E2%80%99s%20library)
- Duhigg, C. (2012). *The power of habit: Why we do what we do in life and business*. New York: Random House.
- Duval, S. &. (1972). *A Theory of Objective Self-Awareness*. New York: Academic Press.
- E.L. Deci, R. R. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*.
doi:https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Eckman, P. (1992). *An argument for basic emotions*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02699939208411068>
- Fogg, B. J. (2019). *Tiny habits: The small changes that change everything*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- Garrett Baber, D. G. (n.d.). *Do Effective After-Action Reviews Lead to Better Performance?* Middle Tennessee State University . Retrieved from <https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=rcio#:~:text=P%20performance%3F%20scholar.utc.edu%20%20Comprehensive%20meta,Although>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bentam Books.
- Goleman, D. B. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: MA: Harvard Business School Press.
- Greenberg, M. T. (2023). *Evidence for Social and Emotional Learning in Schools*. Retrieved May 2025, from [learningpolicyinstitute.org:https://learningpolicyinstitute.org/product/evidence-social-emotional-learning-schools-brief#:~:text=based%20SEL%20programs,improved%20academic%20engagement%20and%20performance](https://learningpolicyinstitute.org/product/evidence-social-emotional-learning-schools-brief#:~:text=based%20SEL%20programs,improved%20academic%20engagement%20and%20performance)
- Gross, J. (1998). *The emerging field of emotion regulation: An integrative review*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Hayes, S. C. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy: An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.





- Hwang, J. (2025). *The role of emotional intelligence in team dynamics* .
doi:<https://doi.org/10.30574/ijjsra.2024.13.2.1875>
- J.A. Chen, E. F. (2017). *That Which is Measured Improves”: A Theoretical and Empirical Review of Self-Monitoring in Self-Management and Adaptive Behavior Change*. Retrieved May 2025, from [openaccesspub.org](https://openaccesspub.org/behavior-therapy-and-mental-health/article/386#:~:text=Self):
<https://openaccesspub.org/behavior-therapy-and-mental-health/article/386#:~:text=Self>
- Jared B. Torre, M. D. (2018). *Putting Feelings Into Words: Affect Labeling as Implicit Emotion Regulation*. Retrieved May 2025, from [journals.sagepub.com](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1754073917742706):
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1754073917742706>
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: NY: Hyperion.
- Karpicke, J. D. (2011). *Retrieval practice produces more learning than elaborative studying with concept mapping*. doi:<https://doi.org/10.1126/science.1199327>
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Lally, P. V. (2010). *How are habits formed: Modelling habit formation in the real world*. doi:<https://doi.org/10.1002/ejsp.674>
- Locke, E. A. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mengxi Yang, H. S. (2019). *Why and When Team Reflexivity Contributes to Team Performance: A Moderated Mediation Model*. Retrieved May 2025, from [frontiersin.org](https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.03044/full):
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.03044/full>
- Nadia Waheed Elzohairy, G. A.-M. (2024). *Mindfulness-based training effect on attention, impulsivity, and emotional regulation among children with ADHD: The role of family engagement in randomized controlled trials*. Retrieved May 2025, from [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39615936/#:~:text=...%20pubmed.ncbi.nlm.nih.gov%20%20Mindfulness,regulation%20among%20children%20with%20ADHD):
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39615936/#:~:text=...%20pubmed.ncbi.nlm.nih.gov%20%20Mindfulness,regulation%20among%20children%20with%20ADHD>
- Niemiec, C. P. (2009). *Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice*. doi:<https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Peter M. Gollwitzer, P. S. (2006). *Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes*. Retrieved May 2025, from





sciencedirect.com:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0065260106380021#:~:text=Implementation%20Intentions%20and%20Goal%20Achievement%3A,65%29%20on%20goal%20attainment>

Prochaska, J. O. (1983). *Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change*. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.3.390>

Self-Monitoring. (n.d.). Retrieved May 2025, from Sciencedirect.com:

<https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/self-monitoring#:~:text=Self,is%20required%20for%20behavior%20changes>

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Double Day.

Snyder, M. (1974). *Self-monitoring of expressive behavior*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Retrieved from

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0037039>

Stefani Pautz Stephenson, J. W. (2019). *Powerful Learning is Inquisitive and Reflective*.

Retrieved May 2025, from digitalpromise.org:

<https://digitalpromise.org/2019/01/24/powerful-learning-inquisitive-reflective/#:~:text=Powerful%20Learning%20is%20Inquisitive%20and,Retrieval>

University of California. (2007). *Putting Feelings Into Words Produces Therapeutic Effects In The Brain*. Retrieved May 2025, from Sciencedaily.com:

<https://www.sciencedaily.com/releases/2007/06/070622090727.htm#:~:text=,reduction%20in%20the%20amygdala%20response>

Vansteenkiste, M. S. (2004). *Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts*.

doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.246>

Wang, F. (n.d.). *Neuroscience of Mindfulness Meditation*. Retrieved May 2025, from

<https://neuro.wharton.upenn.edu/>:

https://neuro.wharton.upenn.edu/community/winss_scholar_blog2/#:~:text=Fox%20et%20al,anterior%20cingulate%20and%20orbitofrontal%20cortex

