



**De Universiteiten van Bangor, Exeter en Oxford**

**Op Mindfulness Gebaseerde Interventies  
Training Assessment Criteria  
(MBI:TAC)**

Nederlandse Vertaling door Karin Rekvelt

Rebecca Crane\*<sup>1</sup>, Trish Bartley<sup>1</sup>, Catrin Eames<sup>3</sup>, Alison Evans<sup>1</sup>, Melanie Fennell<sup>2</sup>, Margaret Fletcher<sup>4</sup>, Richard Hastings<sup>5</sup>, Karunavira<sup>1</sup>, Lynn Koerbel<sup>6</sup>, Kay Octigan<sup>7</sup>, Sophie Sansom<sup>1</sup>, Sarah Silverton<sup>1</sup>, Judith Soulsby<sup>1</sup>, Christina Surawy<sup>2</sup>, Alison Yiangou<sup>2</sup>, Mark Williams<sup>2</sup>, Vici Williams<sup>1</sup>, Willem Kuyken<sup>2</sup>

Bijdragen auteurs:

*Conceptualisatie:* Crane, Eames, Hastings, Kuyken,

*Auteurs eerste versie:* Crane, Eames, Kuyken, Soulsby,

*Fondswerving voor eerste onderzoek en ontwikkeling:* Eames, Crane, Williams

*Oorspronkelijk psychometrisch onderzoek:* Crane, Eames, Kuyken, Hastings, Williams, Bartley, Evans, Silverton, Soulsby, Surawy,

*Aanpassing en bijdragen volgende versies:* Crane, Bartley, Evans, Fennell, Koerbel, Silverton, Soulsby, Kuyken

*Opleiding:* Crane, Fletcher, Karunavira, Koerbel, Kuyken, Octigan, Sansom, V. Williams, Yiangou

Eerste versie: 2010

Tweede versie: 2018

(2019: Nederlandse vertaling Karin Rekvelt met hulp van D.D. Sprenger, N. Schoonbrood en J. Hellemans)

Derde versie: 2021

1. Centre for Mindfulness Research and Practice, Bangor University
2. Oxford Mindfulness Centre, Oxford University
3. Liverpool John Moores University
4. East Coast Mindfulness
5. Warwick University
6. Center for Mindfulness, Brown University
7. Exeter University

\*Correspondentieadres:

Rebecca Crane / Centre for Mindfulness Research and Practice

School of Psychology / Brigantia Building, Bangor University, Bangor, LL57 2AS

Email: r.crane@bangor.ac.uk

Voor de Nederlandse versie: email: karinrekvelt@keyworks.nl

## Introductie

De assessmentcriteria maken het mogelijk om de competentie en getrouwheid van het mindfulness trainerschap te bepalen. De criteria zijn sinds 2008 ontwikkeld binnen de context van het Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) programma en van het Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) programma in het Verenigd Koninkrijk. De Mindfulness Based Intervention (MBI) programma's refereren aan deze twee oorspronkelijke trainingsprogramma's. De ontwikkeling van het instrument werd geleid door de Universiteit van Bangor samen met collega's van de mindfulness centra van de Universiteiten van Exeter en Oxford. De assessmentcriteria worden tegenwoordig ook ingezet voor het bepalen van competentie en getrouwheid bij andere MBI's en in sommige gevallen zijn de beschrijvende kenmerken op maat gemaakt voor het aangepaste trainingsprogramma. De onderhavige versie van 2021 is ontstaan door het instrument opnieuw te bekijken met oog voor trauma sensitiviteit en meer expliciet voor traumaverschijnselen die kunnen opkomen naar aanleiding van meditatie beoefening. Verder worden MBI's ontwikkeld over de hele wereld en kwetsies als diversiteit en globaal bewustzijn vragen om een breder perspectief op het vaststellen van competenties en getrouwheid, rekening houdend met verschillende culturen, etniciteit en een grote variëteit aan populaties.

### Wat is interventie-integriteit?

Interventie-integriteit is de term die gebruikt wordt om te beschrijven in welke mate een interventie wordt toegepast zoals deze is bedoeld. Globaal genomen heeft het concept drie dimensies: getrouwheid, differentiatie en competentie.

1. 'Getrouwheid' betreft de mate waarin de trainer trouw is aan het gebruik van de 'ingrediënten' van het curriculum met een juiste dosering en timing. De trainer onthoudt zich hierbij van het introduceren van methoden en elementen in het curriculum die niet bij de oorspronkelijke benadering horen.
2. 'Differentiatie' betreft de mate waarin de benadering kan worden onderscheiden van andere benaderingen.
3. 'Competentie' is een complexere dimensie en heeft betrekking op de vaardigheid van de trainer in het aanbieden van de interventie.

Waarom is het belangrijk om zorgvuldig te kijken naar de integriteit van het mindfulness trainerschap? Het toetsen van de integriteit van de benadering is belangrijk om diverse redenen:

1. Het geven van de training zoals deze is bedoeld en met voldoende hoge kwaliteit, is bij de onderzoeksopzet een sleutelvariabele bij het interpreteren van de resultaten en kan heel goed van invloed zijn op de deelnemersuitkomst. Om de invloed te bepalen, dienen bij het begeleiden van de onderzoeksopzet, systemen te worden opgenomen die de mate van getrouwheid, differentiatie en competentie in kaart brengen. Zij zijn nodig om vast te stellen dat de training haar doelen bereikt.
2. Het gaat hier niet alleen om de context van het opzetten van onderzoek. Ook in de trainingscontext zelf dient helder te zijn welke specifieke trainersvaardigheden aanwezig zijn en welke nog dienen te worden ontwikkeld.
3. In de context van universitair gevalideerde postacademische train-de-trainer programma's aan de universiteiten van Bangor, Exeter en Oxford, is formele beoordeling van het trainerschap vereist om academische graden te halen. De assessmentcriteria en het assessmentproces dienen voor dit doel duidelijk en transparant te zijn.

4. Systemen om interventie-integriteit te toetsen zijn ook een belangrijk ingrediënt voor een succesvolle implementatie van de interventie. MBI's worden in toenemende mate geaccrediteerd en geïmplementeerd in de UK National Health Service en in andere settingen. Met de behoefte om een veelbelovende benadering te implementeren, is er echter een risico dat juist de factoren die tot deze veelbelovendheid leiden, verloren gaan door het vervagen van de integriteit van MBI's zoals ze worden aangeboden. Internationaal overeengekomen maatstaven en beheer om te beoordelen of iemand voldoende is toegerust voor het trainerschap, kunnen behulpzaam zijn om afwijking van het curriculum tijdens de transfer van onderzoek naar praktijk, te voorkomen (Crane & Kuyken, 2012, Rycroft-Malone et al., 2014 & 2017).

Het veld van MBI's ontwikkelt zich in een snel tempo. Trainingsprogramma's dienen zich te houden aan 'good practices' om integriteit op te bouwen. De auteurs zijn allen betrokken bij de drie Masterprogramma's die opleidingsprogramma's tot mindfulness trainer aanbieden aan de Universiteiten van Bangor, Exeter en Oxford. Beoordeling van trainerscompetenties maakt onderdeel uit van deze opleidingscurricula. Het is duidelijk dat een robuuste methodologie een vereiste is om consistentie en betrouwbaarheid mogelijk te maken, zowel lokaal binnen het opleidingsteam als landelijk. De methodologie is ook nodig om een niveau van verwachte competentie te bereiken dat garant staat voor kwalitatief goed trainerschap.

Toen we assessments maakten van competenties voorafgaand aan de ontwikkeling van de criteria, was onze ervaring dat we een verrassende mate van consistentie hadden in de beoordeling binnen de opleidingsteams. Er waren echter ook een aantal uitdagingen. In het bijzonder bleek dat de criteria waarop de assessments waren gebaseerd niet helder uiteengezet waren, wat bij de trainees leidde tot een gebrek aan transparantie en wat maakte dat de basis waarop tot de uiteindelijke beoordeling werd gekomen, moeilijk te verantwoorden was. Zie voor een diepgaander beschrijving van de ontwikkeling van de MBI:TAC het onderzoeksartikel van Crane et al., 2013 en het boek Mindfulness en de Transformatie van Wanhoop door Williams et al., 2015.

Oordeelsvorming over competenties draagt altijd een subjectief element in zich. Onze intentie is om een systeem te creëren dat zowel het proces van oordeelsvorming ondersteunt alsook consistentie en transparantie naar het proces brengt. Zoals we eerder hebben vermeld, kan afwijking van het curriculum optreden tijdens de overgang van de oorspronkelijke visie van een benadering naar een breed toegankelijke toepassing ervan. Dit kan de potentie van het programma afzwakken. Onze intentie is dan ook om het vakgebied te voorzien van een structuur die ons helpt herinneren aan de essentie van het vaardig uitvoeren van het mindfulness trainerschap. Terwijl we ons zicht op dit terrein ontwikkelen staan we open voor interculturele samenwerking om zo meer begrip op te bouwen van hoe we dit proces sensitief en responsief kunnen maken voor trauma en cultuur.

### **MBI:TAC onderzoek**

De MBI:TAC is het eerste instrument dat is ontwikkeld om de integriteit van mindfulness trainerschap vast te stellen. De eerste voorbereidende bevindingen over de psychometrische eigenschappen zijn bemoedigend. Zie voor een gedetailleerd verslag het artikel van Crane et al., 2013. De betrouwbaarheid van het instrument werd geëvalueerd gedurende routinematige assessments binnen de drie Masterprogramma's aan de Universiteiten van Bangor, Exeter en Oxford. Hierbij werd een onderdeel van het trainerschap van de student onafhankelijk door twee opleiders beoordeeld. De overall intra-class correlatiecoëfficiënt (ICC) die de betrouwbaarheid tussen beoordelaars meet, gaf een goed niveau van overeenstemming aan ( $r = .81$ ,  $p < .01$ ). Zelfs als beoordelaars van mening verschilden over één gebied, was de betrouwbaarheid van gemiddelde beoordelingen uitstekend. Evenzeer waren de evaluaties van validiteit in deze vroege ontwikkelingsfase van het instrument, bemoedigend.

Er is echter meer onderzoek binnen verschillende contexten nodig om betrouwbaarheid en validiteit van de MBI:TAC nader vast te stellen, inclusief een dieper begrip van culturele verschillen, omdat het bereik van MBI programma's zich over de hele wereld uitbreidt. Onderzoek is ook nodig met betrekking tot de relatie tussen interventie-integriteit en deelnemersuitkomst; de relatie tussen competentie en uitkomst; en de effectiviteit van methoden die tijdens opleidingsprogramma's worden gebruikt om trainersvaardigheden te ontwikkelen.

De opmerkelijke uitbreiding van mindfulness onderzoek gedurende de laatste 15 jaar heeft zich voornamelijk gefocust op evaluatie van resultaten van mindfulness trainingsbijeenkomsten. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan dat zich richt op het trainerschap op grond waarvan deze resultaten worden bereikt. Gegeven het feit dat trainingsprocessen multidimensionaal, complex en subtiel zijn, is dit misschien niet verrassend. Echter, het ontwikkelen van een beter begrip van de wijze waarop positieve uitkomsten tot stand komen, zou van grote waarde zijn om toekomstige ontwikkelingen goed te kunnen begeleiden.

### **De structuur van de Training Assessment Criteria**

De zes competentiedomeinen binnen de MBI:TAC:

- Domein 1: Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum
- Domein 2: Relationele vaardigheden
- Domein 3: Belichaming van mindfulness
- Domein 4: Begeleiden van mindfulness oefeningen
- Domein 5: Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie
- Domein 6: Faciliteren van de leeromgeving van de groep ('holding')

Elk domein bevat een aantal 'hoofdkenmerken' die de belangrijkste aspecten van het domein beschrijven. Deze hoofdkenmerken moeten in beschouwing worden genomen bij het scoren van elk domein. Bij de beoordeling van elk domein dient eerst bekeken te worden of de hoofdkenmerken aanwezig zijn en vervolgens wordt het competentieniveau van het trainerschap bepaald. Als de trainer een groot aantal hoofdkenmerken op de juiste manier gebruikt en laat zien, en slechts een klein aantal relevante aspecten over het hoofd ziet, dan dient de trainer hoog gewaardeerd te worden. De schema's met 'Voorbeelden' binnen elk domein geven weer hoe het trainerschap *eruit ziet* op elk van de competentieniveaus binnen elk domein. Deze dienen vooral gezien te worden als richting gevend en niet als allesomvattende voorbeelden.

Deze handleiding biedt een meer gedetailleerd en verhalende richtlijn voor elk hoofdkenmerk binnen elk domein, en is bedoeld als gids bij het gebruik van de Samenvatting MBI:TAC.

### **Over wat we niet weten over mindfulness trainerscompetentie**

Bij het ontwikkelen van de domeinen was het duidelijk dat alle competenties die vertegenwoordigd zijn in elk domein van cruciaal belang zijn voor het gehele proces. Bij het ontbreken van één van deze competenties zou de training significante gebreken en tekorten hebben. Daarnaast vertegenwoordigt elk domein een specifiek aspect van het trainerschap. Sommige domeinen zijn meer substantieel of bevatten meerdere aspecten en worden door meer hoofdkenmerken beschreven. Het is echter minder duidelijk of bepaalde domeinen belangrijker zijn dan andere. In deze fase van ontwikkeling van ons begrip over trainingsprocessen is niet bekend welke specifieke competenties de deelnemersuitkomst het best voorspellen. Dientengevolge is ervoor gekozen om elk domein hetzelfde gewicht te geven in het profiel en bij de samenvattingscore.

Het kan voorkomen dat twee trainers trouw en competent zijn, terwijl ze tegelijkertijd verschillen in stijl en accent. Aangezien niet duidelijk is hoe verschillen in accent of hoe trainingsstijlen zich verhouden tot de deelnemersuitkomst, staan de criteria hierin enige variatie toe. Het is daarom belangrijk dat assessoren met een open blik de trainingen van anderen bekijken en beoordelen en dat zij persoonlijke voorkeuren herkennen en opzijzetten. Het is ook behulpzaam als de assessor vloeiend de taal van de trainer beheerst en vertrouwd is met de cultuur/context van de groep. Deze vertrouwdheid met taal en cultuur biedt een meer verfijnd bewustzijn van wat met de training wordt aangeboden en ontvangen. Bij het vaststellen van de kwaliteiten van het trainerschap, stellen wij een methodiek voor die de assessoren ondersteunt om zowel intuïtieve als empirisch onderbouwde argumentatie te gebruiken voor oordeelsvorming over het trainerschap.

### **Enkele beperkingen van de competentie criteria**

De assessment criteria zijn een hulpmiddel ter ondersteuning van het consistent beoordelen van trainerscompetentie. Echter, omdat een assessor geen toegang heeft tot het volledige beeld, geeft de MBI:TAC geen compleet beeld van de capaciteiten en competenties van de trainer. De assessor kan beoordelingen alleen baseren op *observaties* van de trainer en diens gedragingen. Het is daarom behulpzaam en belangrijk om de criteria te gebruiken samen met andere beoordelingstechnieken zoals *reflectieve opdrachten*, waarin trainers hun bewustzijn van het innerlijke proces bijhouden, en zoals *theoretische opdrachten* die van trainers vragen om hun begrip van de onderliggende principes uiteen te zetten.

Er zijn een aantal kerngebieden die niet beoordeeld kunnen worden door directe observatie van het trainerschap, zoals bijvoorbeeld het onderhouden van een goede beoefening tijdens de trainingsperiode. Een eerste vereiste van het beoordelingsproces is dan ook dat er van tevoren is vastgesteld dat er een basis van goede beoefening voor het mindfulness trainerschap aanwezig is. Richtlijnen voor goede beoefening ('good practice') zijn overeengekomen en opgesteld door de British Association for Mindfulness-Based Approaches (BAMBA; <https://bamba.org.uk/>), en door de International Mindfulness Integrity Network (<http://iminetwork.org/>).

Een andere uitdaging die zich voor kan doen bij het onderscheiden en benoemen van deelcomponenten van een complex proces, is dat een mate van rigiditeit kan optreden, ondanks dat een deelcomponent getuigt van de aanwezigheid van flexibiliteit, responsiviteit en sensitiviteit van de trainer voor de ervaring in het huidige moment. Om te voorkomen dat er sprake is van een te rigide interpretatie, moedigen we de assessor aan om de aandacht regelmatig te wisselen tussen een close-up observatie met oog voor detail én te kijken met een breder perspectief, om een beter beeld te krijgen van het proces. We moedigen ook een helder bewustzijn van de persoonlijke reactiviteit en voorkeuren aan, om te voorkomen dat de beoordeling naar één bepaalde kant neigt. In de beginstadia van het gebruik van de MBI:TAC om anderen te beoordelen, kan het voor een assessor behulpzaam zijn om te werken met een ervaren gebruiker van de criteria, om persoonlijke vooroordelen te leren herkennen. Op de universiteiten waar de MBI:TAC gebruikt wordt om studenten te toetsen voor het behalen van academische graden, wordt gebruikt gemaakt van een interne moderator en een externe assessor die dienen als check in het systeem om ervoor te zorgen dat de criteria nauwkeurig en rechtmatig worden toegepast.

Dat competentie wordt beoordeeld, kan voor trainers in opleiding tot gevolg hebben dat er aandacht uitgaat naar deelcomponenten van het trainerschap op een manier die 'denken over' aanmoedigt in plaats van 'zijn met' het trainingsproces. Bij deze manier van leren over en integreren van nieuwe vaardigheden lijkt dit onvermijdelijk te zijn. Zodra het nieuwe leren geassimileerd wordt, lijkt het trainerschap eerst op een rugzak met technieken en methoden die dan geleidelijk aan wordt geïntegreerd in de persoon tot een natuurlijke staat van zijn. Het kan behulpzaam zijn voor trainers om opnames van hun eigen training te bekijken. Het bekijken van de opname kan benut worden om

te reflecteren op de elementen die het geheel vormen, om vervolgens tijdens het trainen zelf, de aandacht meer naar de directe ervaring te brengen.

Het is belangrijk om in het achterhoofd te houden dat als beoordeling op het hogere niveau van de competentiecriteria plaats vindt, dit bedoeld is om aan te duiden dat een trainer de capaciteiten heeft om op dit niveau te trainen – ook al zullen er onvermijdelijk variaties in competentie zijn. Andersom betekent het, als een beoordeling op het lagere niveau plaats vindt, dat de competentie niet wordt getoond. Om deze variatie mee te kunnen nemen in de beoordeling, is het bij de trainersopleidingen van de auteurs vereist dat een opname wordt ingeleverd van een gehele 8-weekse training om een steekproef van de breedte van het trainerschap mogelijk te maken.

### **Aandachtspunten bij het gebruik van de assessment criteria**

De volgende aandachtspunten zijn van belang bij het beoordelen van de competenties met behulp van de criteria:

- Het gebruik van schalen gaat uit van de ontwikkeling van competenties over een tijdsperiode: competenties verbeteren door training, oefening en feedback.
- Assessoren dienen van tevoren overeen te komen (i) welke domeinen beoordeeld worden en (ii) wat het onderwerp van beoordeling is (bijv. begeleiden van een specifieke oefening met inquiry; een curriculum onderdeel binnen het acht-weeks programma; een hele bijeenkomst; of het gehele acht-weekse programma). Je kunt niet verwachten dat alle competentiedomeinen of hoofdkenmerken binnen domeinen, waarneembaar zijn als het onderwerp van beoordeling een onderdeel van het acht-weekse programma is.
- Als bewijs om beoordelingen te maken dienen *waarneembare data* te worden gebruikt. Als er contextuele redenen zijn die de bewijsvoering van competentie beïnvloeden, moet de assessor hierover geïnformeerd worden, zodat met deze redenen rekening kan worden gehouden tijdens de beoordeling, mits dit gepast is. Het gaat dan bijvoorbeeld om een sessie die geleid wordt door twee trainers, of om een deelnemer die vraagt of diens bijdrage aan de sessie uit de video-opname wordt gehaald, of er zijn een aantal specifiek kwetsbare deelnemers die de keuzes van de trainer beïnvloeden.
- Als bepaalde gedragingen wel verwacht, maar niet getoond worden, dan kan dit gebruikt worden om het domein te beoordelen. Zoals gemeld kan een verhalende notitie aangeven wat wel werd verwacht, maar wat ontbrak. Er kunnen contextuele redenen zijn voor het ontbreken van gedrag en daarom is het belangrijk dat de assessor niet te snel oordeelt.
- Competentie binnen één domein impliceert niet noodzakelijkerwijs competentie in een ander domein.
- De beschrijvingen van competenties binnen een domein zijn progressief, d.w.z. vaardigheden op een hoger niveau includeren vaardigheden die in voorgaande schalen al zijn beschreven.
- De domeinen zijn niet ingedeeld op basis van belangrijkheid, maar sommige zijn wel substantiëler dan andere. Is dit laatste het geval, dan dient rekening te worden gehouden met een groter aantal hoofdkenmerken.
- Evenzo wordt aan de hoofdkenmerken hetzelfde gewicht toegekend, d.w.z. geen enkel hoofdkenmerk wordt geacht belangrijker te zijn dan een ander.

- De domeinen beschrijven processen die een rol spelen gedurende de hele training. Op elk moment zijn meerdere domeinen tegelijkertijd aan de orde. Een voorbeeld: tijdens de begeleiding van een dialoog na het doen van een mindfulness oefening, zal Domein 1 relevant zijn: toepasselijkheid van de inhoudelijke thema's die naar voren worden gebracht, het juiste tempo van de sessie; Domein 2 relevant: het relationele aspect van de gesprekken; Domein 3: de belichaming van mindfulness tijdens de inquiry; Domein 5: de kwaliteit van het trainerschap binnen het kader van de dialoog; Domein 6: de kwaliteit van sensitiviteit en responsiviteit voor het groepsproces tijdens de dialoog.
- De vaardigheden en processen die worden weergegeven binnen de domeinen zijn sterk met elkaar verbonden. Dit maakt het tot een uitdaging te onderscheiden welk trainingsaspect binnen elk domein ter beoordeling aanwezig is. Het is belangrijk dat de assessor, voor zover mogelijk, precies weet tot welk domein de verschillende elementen behoren die worden beoordeeld. De assessor dient hierbij te refereren aan de hoofdkenmerken. Aanvullende aanwijzingen worden aangereikt bij 'N.B.' onder de weergave van de hoofdkenmerken binnen elk domein. Verwarring op dit vlak kan ertoe leiden dat een zeer ervaren mindfulness trainer onbetrouwbare beoordelingen maakt. Ervaring met dit instrument is dan ook nodig om zorgvuldig te kunnen onderscheiden en om de richtlijnen te gebruiken conform de opzet van dit meetinstrument.
- Wat betreft het co-trainerschap: als de beoordeling van een trainer plaatsvindt tijdens het samenwerken met een andere trainer, dan valt de kwaliteit van deze relatie onder Domein 2 Relationele vaardigheden. Zie voor de richtlijn bij co-trainerschap bladzijde 23.

## **Belichaming**

Mindfulness is een intern proces, een speciale manier van je verhouden tot de eigen ervaring. Om dit succesvol te kunnen communiceren naar deelnemers dienen trainers dit proces zelf te belichamen. De term 'belichaming' beschrijft hoe dit innerlijke werk van mindfulness beoefening impliciet naar buiten wordt gebracht in de aanwezigheid en het gedrag van de trainer, wat vervolgens weer van invloed is op de sfeer in de trainingsgroep. Met andere woorden, belichaming reflecteert de mate waarin de trainer opmerkelijk verbonden is met de eigen ervaring en met de verbinding hiervan met de groep, met de individuele deelnemers en met het trainingsproces.

In het voorbereidende MBI:TAC onderzoek was het domein van 'belichaming' één van de domeinen met de minste overeenstemming tussen de assessoren (zie voor resultaten en discussie het artikel van Crane et al., 2013). Tijdens de ontwikkeling van de criteria was het domein van 'belichaming' het meest uitdagend om te vatten met specifieke beschrijvingen. Het was nodig om manieren te vinden om te beschrijven hoe het 'eruitziet, klinkt en voelt' wanneer trainers hun innerlijk werk doen met het opmerkelijk in verbinding zijn met hun ervaringen en hoe dit innerlijke werk gereflecteerd wordt in hun verbale en non-verbale gedrag. Dit domein is wellicht het meest gevoelig om te beoordelen, omdat het de 'persoon', de natuurlijke aanwezigheid en de authenticiteit van de trainer reflecteert. We moedigen assessoren daarom aan om bijzonder sensitief te zijn bij het benaderen van dit domein. Er is niet slechts één manier om er 'belichaamd' uit te zien, wat het moeilijk maakt om accuraat te zijn met de beschrijvingen. Niettemin streven de beschrijvingen naar het uitdrukken van de kwaliteiten die zichtbaar zijn op het moment dat dit specifieke interne proces plaatsvindt.

Belangrijk: belichaming is niet een geïdealiseerde toestand dat gehaald moet worden: het kan net zo goed door de trainer getoond worden in het ruimte geven aan en goed aanwezig zijn in momenten van persoonlijke instabiliteit, wankelmoedigheid en kwetsbaarheid.

## **Niveaus van competentie**

De Dreyfus Schaal van Competentie (Dreyfus, 1986) vormt de basis van de competentiebeschrijvingen (zie Tabel 1). Er zijn vijf niveaus in de originele Dreyfusschaal, maar de volgende veranderingen zijn aangebracht: een extra niveau van 'incompetentie' is toegevoegd; de term 'novice' is vervangen door 'beginner'; de term 'expert' is vervangen door 'gevorderd' zoals hieronder uitgelegd, met een zelfde numerieke schaal aan de rechterkant van de tabel. De beoordelingscriteria bouwen ook voort op het werk van Sharpless & Barber (2009) dat de competentie van psychologen evalueert.

De niveaus binnen de beoordelingscriteria vertegenwoordigen de bandbreedte van trainingscompetentie die redelijkerwijs verwacht mag worden bij mindfulness trainers. Elk niveau vertegenwoordigt een ontwikkelingsstadium. Voor trainers is het een natuurlijk proces om door de tijd heen de verschillende stadia te doorlopen, terwijl vaardigheden en begrip zich verder ontwikkelen met gepaste opleidingen en 'good practice' processen waaronder supervisie. 'Beginner' en 'Gevorderde Beginner' zijn toepasselijke niveaus in de vroege stadia van het trainerschap; 'competent' is een geschikt niveau voor een student-trainer die afstudeert aan een volledig train-de-trainer programma met supervisie en met enkele trainingservaringen in het veld; 'bekwaam' is een geschikt niveau voor een trainer die een groot aantal trainingen heeft gegeven en die nu zeer vertrouwd is met en goed thuis is in het trainingsproces; en tenslotte is het 'gevorderde' niveau van toepassing op een trainer met noemenswaardige diepte en lengte van ervaring en met rijpheid in het trainerschap. In de praktijk zal echter blijken dat het onwaarschijnlijk is dat een trainer consistent hetzelfde competentieniveau laat zien en dat enige variatie tussen aangrenzende niveaus normaal is.

Het bepalen binnen welk niveau het trainerschap valt binnen elk domein, is het meest uitdagende aspect van dit proces en vereist ervaring met het gebruiken van beoordelingscriteria en met het vergelijken met standaard beoordelingen (zie de sectie over training op blz. 13). De tabellen met voorbeelden voor elk domein zijn bedoeld als hulp bij de vaststelling van de niveaus. Binnen een universitaire master is elk competentieniveau verder onderverdeeld in hoog, middel en laag.

Betrouwbaar worden in het gebruik van de criteria, d.w.z. deze consistent toepassen met de standaard criteria, vraagt tijd en oefening. Het vraagt ook een bewustzijn van persoonlijke patronen en neigingen. Bij een workshop over de MBI:TAC merkten meerdere deelnemers bijvoorbeeld op dat hun eigen neiging naar lage beoordelingen een weerspiegeling was van de manier waarop zij hun eigen trainerschap waarden!

## **Het gebruik van het instrument ter ondersteuning van reflectie**

Oorspronkelijk was de MBI:TAC ontwikkeld als assessment instrument, maar in de praktijk blijkt het ook een goed hulpmiddel te zijn voor reflectie op de ervaringen van de individuele trainer, voor intervisie met medetrainers en in de context van opleiding en supervisie. Het instrument biedt een 'landschapskaart' voor vaardigheden van de mindfulness-trainer en biedt een taal voor de reflectie op het trainerschap. (Zie Evans e.a., 2021, en Griffith e.a., 2021 voor begeleiding bij het op deze wijze gebruiken van het instrument). Gemma Griffith heeft een versie van de MBI:TAC op maat gemaakt voor het gebruik van het instrument voor een dergelijke reflectieve ondersteuning – the Mindfulness-Based Interventions: Teaching and Learning Companion – afgekort TLC. (Zie Griffith e.a., 2021).



**Niveaus van competentie en getrouwheid in de MBI:TAC  
(Afgeleid van de Dreyfus Schaal van Competentie, 1986)**

<b>Competentie bereik</b>	<b>Algemene definitie van globaal competentieniveau</b>	<b>Numeriek bereik</b>
<b>Incompetent</b> <i>Het trainerschap laat zien: afwezigheid van hoofdkenmerken, zeer ongepast handelen of gedrag dat schadelijk is.</i>	Hoofdkenmerken worden niet getoond. De trainer maakt voortdurend fouten en traint op een slechte en onacceptabele manier, wat negatieve therapeutische gevolgen kan hebben. Trainer geeft geen blijk de grondbeginselen van het MBI trainerschap eigen te hebben gemaakt.	<b>1</b>
<b>Beginner</b> <i>Het trainerschap toont basis aspecten van MBI competentie binnen tenminste één hoofdkenmerk.</i>	In elk domein is ten minste één hoofdkenmerk competent aanwezig, maar alle andere hoofdkenmerken vertonen significant inconsistente niveaus. De andere hoofdkenmerken behoeven aanzienlijk meer ontwikkeling om te kunnen spreken van adequaat trainerschap. De trainer begint enkele basis aspecten van MBI competentie te ontwikkelen.	<b>2</b>
<b>Gevorderde Beginner</b> <i>Het trainerschap laat duidelijk competentie zien bij twee hoofdkenmerken binnen elk domein. Er wordt goed gezorgd voor de emotionele en lichamelijke veiligheid van de deelnemer.</i>	In elk domein zijn ten minste twee hoofdkenmerken aanwezig op een competent niveau, maar er zijn één of meer belangrijke tekorten bij de andere hoofdkenmerken. Het trainerschap heeft ontwikkeling nodig om meer consistentie op de competentie niveaus te bereiken binnen de hoofdkenmerken en domeinen. Het trainerschap is op zeer basaal niveau 'klaar voor de praktijk'.	<b>3</b>
<b>Competent</b> <i>Het trainerschap is competent, met enkele tekorten en/of inconsistenties.</i>	Alle hoofdkenmerken zijn voor het merendeel aanwezig binnen alle domeinen op een competent niveau met mogelijk enkele goede hoofdkenmerken, maar er zijn nog enkele inconsistenties aanwezig. De trainer toont een goed bruikbaar competentieniveau en is duidelijk 'klaar voor de praktijk'.	<b>4</b>
<b>Bekwaam</b> <i>Toont doorlopende competentie met enkele of minieme tekorten en/of inconsistenties.</i>	Alle hoofdkenmerken zijn in alle domeinen aanwezig met zeer weinig en minieme inconsistenties en er is blijk van goede deskundigheid en vaardigheden. De trainer is in staat om deze vaardigheden consistent te tonen in het hele scala aan aspecten van het MBI trainerschap.	<b>5</b>
<b>Gevorderd</b> <i>Uitstekend of zeer goed trainerschap, ook bij moeilijkheden van deelnemers.</i>	Alle hoofdkenmerken zijn met een aanzienlijke deskundigheid aanwezig. Het trainerschap is bijzonder inspirerend, vlot en uitstekend. De trainer gebruikt niet langer regels, richtlijnen of principes. Hij/zij heeft een diep impliciet begrip van de thema's en is in staat om op originele en flexibele wijze te werken. De vaardigheden worden getoond ook bij uitdagingen in de groep.	<b>6</b>

## Richtlijnen voor het gebruik van de MBI:TAC bij het beoordelen van trainerscompetentie

De criteria zijn verspreid over zes niveaus, van 'incompetent', waarbij de trainer zich niet houdt aan het juiste aspect van het programma en geen competentie laat zien, tot 'gevoorderd', waarbij er sprake is van programma-integriteit en zeer hoge vaardigheid. De MBI:TAC beoordeelt zowel de mate waarin de trainer zich houdt aan het curriculum als trainersvaardigheid. Op het samenvattingsformulier markeert de assessor met een 'X' in de juiste kolom en rij, de mate waarin de trainer het betreffende gedrag binnen elk domein laat zien. Zie blz. 56 aan het eind van dit document.

Bij het bekijken van video-opnames om competentie beoordelingen te maken, is het raadzaam om onderstaande richtlijnen te volgen. Audio-opnames zijn niet geschikt, omdat deze te weinig informatie bieden voor deze vorm van beoordeling.

1. Kijk naar het gehele trainingsonderdeel dat wordt beoordeeld. Breng opmerkelijke aandacht naar je ervaring, terwijl je deelneemt aan het 'ervaren van de training' door je in te leven in de rol van deelnemer, inclusief het meedoen met mindfulness oefeningen.
2. Houd tijdens de eerste keer kijken, het beoordelingsformulier bij de hand om je te herinneren aan de domeinen en hoofdkenmerken. Als het behulpzaam is, maak dan aantekeningen bij de relevante onderdelen om de aanwezigheid van hoofdkenmerken op de verschillende competentieniveaus bij te houden. Op deze manier wordt een profiel opgebouwd dat verankerd is in de hoofdkenmerken binnen elk domein. Blijf als deelnemer betrokken en verbonden met de training op experiëntieel niveau. Richt je aandacht meer op dat wat aanwezig is in het trainerschap dan op dat wat er zou kunnen ontbreken. Richt ook de aandacht meer op het deelnemen aan de training dan op het beoordelen ervan.
3. Neem aan het einde van het trainingsonderdeel een pauze en focus de aandacht op de directe ervaring. Maak vanaf hier een globale beoordeling van het competentieniveau van de trainer met de tabel op de vorige bladzijde als leidraad.
4. Neem nu de tijd om elk domein te beschouwen, samen met de bijbehorende hoofdkenmerken, terwijl je uiteenzet hoe de vaardigheden van de trainer in elk domein naar voren komen. Neem de tijd om er zeker van te zijn dat al het getoonde trainerschap gescoord wordt met een overeenkomstige beoordeling. Deze fase omvat de vorming van 'hypothesen' die getest worden op verder bewijs van het trainerschap aan de hand van de opname. Er kan bijvoorbeeld een hypothese gevormd worden, zoals 'deze trainer heeft de neiging om snel over te gaan van het verkennen van de ervaring in het huidige moment, naar het maken van een educatief punt'. Als dit slechts één keer voorkomt, kan de assessor kijken naar andere voorbeelden van de trainer tijdens een inquiry, om te zien of dit gedrag een patroon is, of slechts eenmaal voorkomt, voordat het gebruikt wordt als basis om een beoordeling op te maken. Plaats een X bij het juiste niveau.
5. Op de volgende bladzijde van het samenvattingsformulier (blz. 57) wordt kwalitatieve feedback genoteerd onder 'Sterke trainerskwaliteiten' en onder 'Ontwikkelpunten'. Bij ontwikkelpunten wordt ook genoteerd wat nodig is om verder te ontwikkelen. Zorg dat de tekst aan beide kanten ongeveer even lang is, om te voorkomen dat er meer gezegd wordt over de ontwikkelpunten dan over de sterke trainerskwaliteiten.

6. Doe tenslotte een stap achteruit, weg van het detail, en bekijk het gehele competentieprofiel over alle domeinen en beschouw hoe dit zich verhoudt ten opzichte van je eerste globale beoordeling. Als er een divergentie is tussen de gedetailleerde beoordelingen en de eerste globale beoordeling, pauzeer dan en reflecteer. Beide geven waardevolle informatie over de competentieniveaus. Ga terug naar de opname van de training om direct bewijs te verzamelen dat de globale of gedetailleerde beoordeling ondersteunt of juist ondermijnt, voordat je tot een uiteindelijke beslissing komt. Op dit punt is samenwerking met een collega behulpzaam bij het maken van de beoordelingen.

De beoordelingen geven een multidimensionaal profiel van scores, d.w.z. beoordelingen kunnen uit elkaar liggen voor de verschillende domeinen, met name bij beginnende trainers. Bij het gebruiken van de beoordelingscriteria om trainersontwikkeling te ondersteunen, bijvoorbeeld als onderdeel van supervisie, beoogt het profiel te bieden wat hiervoor nodig is. Voor een summatieve beoordeling, bijvoorbeeld om te beoordelen of een trainer voldoende geschikt is om mee te doen aan onderzoek of om een trainingsmodule te halen, kan het profiel opgeteld worden in een globale score. In dergelijke contexten is het redelijkerwijs te verwachten dat alle domeinen beoordeeld worden op ten minste het gevorderd beginner of competente niveau, afhankelijk van de aard of het niveau van de beoordelingscontext. Samenvattende beoordelingsformulieren kunnen op maat worden ontwikkeld, om cijfers voor academische contexten te integreren en een algehele gemiddelde score mogelijk te maken.

Daar waar inconsistentie van competentie binnen één domein optreedt, bijvoorbeeld als een bekwaam niveau getoond wordt aan het begin van een sessie bij het begeleiden van een oefening, terwijl beginnersniveau getoond wordt aan het einde van de sessie, neem dan het gemiddelde van deze scores voor het bepalen van de overall score en maak er een verhalende notitie bij om dit toe te lichten.

### **Het gebruik van de beoordelingscriteria bij uitdagingen en moeilijkheden**

Bij uitdagingen of moeilijkheden van de groep of van individuele deelnemers dient de assessor de vaardigheden van de trainer te beoordelen binnen de context van deze uitdagingen. Een centraal thema van MBI trainingsprogramma's is leren je naar het moeilijke toe te wenden, ermee aanwezig te zijn en je er goed toe leren verhouden. Als de trainer bij uitdagingen en moeilijkheden gepaste vaardige interventies en interacties laat zien, dan zal dit als zodanig gewaardeerd dienen te worden.

### **Training in het gebruik van de MBI:TAC**

Als een trainer zich blootstelt aan competentiebeoordeling, dan zal deze enige kwetsbaarheid ervaren. Dit werk vraagt daarom ook sensitiviteit en diep respect van alle betrokkenen. In elke context staat het voeden van de ontwikkeling van beginnende en gevestigde trainers voorop. We hopen daarom dat de beoordelingen niet alleen worden uitgevoerd met een sensitief bewustzijn van het trainerschap zelf, maar ook met vaardig opgestelde kwalitatieve feedback en ondersteunende begeleiding gericht op ontwikkeling. De criteria dragen zowel mogelijkheden als risico's in zich, bij het toepassen van deze methode ter beoordeling van zoiets complex en multidimensionaal als MBI trainerschap. Het is belangrijk dat de gebruikers van de criteria dit inzicht en begrip meebrengen naar het beoordelingsproces.

Assessoren dienen zelf met de MBI:TAC beoordeeld te worden op het niveau van 'bekwaam' of 'gevorderd', voordat ze de criteria gebruiken om anderen te beoordelen. Echter, omdat veel trainers tegenwoordig de criteria vooral informeel gebruiken, bijvoorbeeld om reflectie op gang te brengen, zijn de criteria in elk ontwikkelingsstadium te hanteren.

Voordat deze tool gebruikt wordt om anderen te beoordelen, is het van cruciaal belang dat de gebruikers getraind worden in het werken met deze beoordelingscriteria. Het vergt tijd om vertrouwd te raken met de inhoud, de structuur en het proces van de MBI:TAC. Het vergt ook tijd om een basisbegrip te krijgen van de betekenis van de domeinen en om het competentieniveau van het trainerschap te kunnen bepalen. De betrouwbaarheid van de beoordelingen neemt toe naarmate de assessor meer vertrouwd raakt met de criteria en meer ervaring opdoet met het proces om ze te gebruiken bij competentiebeoordeling. Het is gebleken dat het voor nieuwe gebruikers zeer behulpzaam is om gezamenlijk met meer ervaren assessoren te beoordelen, het proces te bespreken en een consensus te bereiken. Het is ook gebleken dat de assessor zeer vertrouwd moet zijn, vanuit het perspectief van het trainerschap, met het specifieke mindfulness trainingsprogramma dat wordt beoordeeld.

## Opleidingsroute voor het gebruik van de MBI:TAC

De details van de opleidingsroute kunnen online worden bekeken via de volgende link <http://mbitac.bangor.ac.uk/training.php.en>. Hieronder volgt een samenvatting van de drie fasen:



## **Domein 1: Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum**

**Overzicht:** Dit domein gaat over de mate waarin de trainer trouw is aan de inhoud van het curriculum en de mate waarin de trainer dit adequaat naleeft. Het gaat om de aanwezigheid van een vaardige balans tussen de behoeftes van de individuele deelnemer en die van de groep enerzijds en de eisen van het trainerschap anderzijds. Ook dient de trainer de trainingshulpmiddelen en het relevante cursusmateriaal goed samengesteld bij de hand te hebben. De zaal dient goed te zijn ingericht voor de groep. Elke bijeenkomst is zowel 'in tijd goed verdeeld' ten opzichte van het curriculum als goed gedoseerd met gevoel voor ruimte en stabiliteit en zonder tijdsdruk. Uitweidingen worden tactvol en met gemak teruggebracht naar het curriculum van de sessie.

### **Vijf hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:**

1. Trouw zijn aan inhoud, thema's en draaiboek van het curriculum per bijeenkomst.
2. Responsiviteit en flexibiliteit in het naleven van het curriculum.
3. Op juiste wijze toepassen van thema's en inhoud, afgestemd op de fase in het programma en op de ervaring van de deelnemers.
4. Wijze van organiseren door de trainer, het op orde hebben van trainingsruimte en materialen.
5. De mate waarin de bijeenkomst soepel verloopt en het juiste tempo heeft.

### **N.B.**

- i. Assessoren dienen zelf veel directe trainerservaring te hebben met het specifieke programma dat beoordeeld wordt.
- ii. De assessor heeft een uitgeschreven draaiboek nodig van het specifieke trainingscurriculum dat wordt gevolgd. Als er aanpassingen zijn gemaakt aan het curriculum, dan moeten de redenen hiervoor duidelijk zijn gemaakt aan de assessor.

## Domein 1: Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum (vervolg)

	Voorbeelden
Incompetent	MBI curriculum wordt niet gevolgd of is zeer ongepast. Er is geen poging om de tijd te structureren. Sessie lijkt doelloos, te rigide of schadelijk.
Beginner	<p>Tenminste één van de vijf hoofdkenmerken is aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI-training, maar er zijn significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken.</p> <p>Voorbeelden: het thema van de sessie is aanwezig, maar het trainerschap dient responsiever te zijn en beter afgestemd op de groep en het niveau; curriculum bevat relevante inhoud, maar er zijn significante tekorten of ongepaste toevoegingen; sessies blijven rigide of erg ongestructureerd; thema's zijn ongeschikt voor de trainingsfase; trainer is ongeorganiseerd of heeft significante tekorten in het doseren en faseren. Tijdmanagement heeft verbetering nodig: het tempo is te langzaam of te snel en de trainer houdt zich niet aan tijdsgrenzen.</p>
Gevorderde Beginner	<p>Tenminste twee van de vijf hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort en/of inconsistentie bij de andere hoofdkenmerken.</p> <p>Voorbeelden: enige vaardigheid wordt getoond in het volgen van het curriculum, maar een belangrijk curriculumelement mist, of er wordt een nieuw element geïntroduceerd zonder duidelijke reden; soms rigide of te ongestructureerd; inhoud en curriculum thema's zijn meestal juist, maar met enkele tekorten, zoals: trainer introduceert zo nu en dan een juist thema, maar met een verkeerde timing ten opzichte van de trainingsfase; trainer is soms ongeorganiseerd en komt niet uit met tempo of tijdmanagement: te langzaam of te snel en houdt zich niet aan tijdsgrenzen.</p>
Competent	<p>Alle hoofdkenmerken zijn aanwezig op een goed vaardigheidsniveau, met enkele kleine inconsistenties.</p> <p>Voorbeelden: het curriculum wordt redelijk goed gevolgd; trainer gebruikt tijd effectief door het begrenzen van marginale en onproductieve discussies; past het tempo van de sessie aan op de groep; doorgaans juiste inhoud van de thema's; trainer meestal goed georganiseerd.</p>
Bekwaam	<p>Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trouw aan het programma en het curriculum, met gemak en ruimte; gebalanceerde tijdsindeling; trainer heeft juiste controle over flow van dialoog en inquiry; inhoudelijke thema's zeer toepasselijk; juist niveau van flexibiliteit bij programmakeuzes; goed georganiseerd.</p>
Gevorderd	<p>Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: uitstekende inhoud, tempo en organisatie van het curriculum; hoge mate van flexibiliteit, responsiviteit en ruimtelijkheid met het juiste tempo, terwijl eveneens gegronde aandacht aanwezig is voor de inhoudelijke thema's van de sessie. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.</p>

## **Gedetailleerde uitleg van de vijf hoofdkenmerken van Domein 1**

### Hoofdkenmerk 1: Trouw zijn aan inhoud, thema's en draaiboek van het curriculum per bijeenkomst

Dit hoofdkenmerk beoordeelt de aan- en afwezigheid van de juiste inhoud en thema's alsook de mate waarin de trainer zich houdt aan de globale opzet van het curriculum per bijeenkomst. De volgende curriculumelementen horen in elke sessie altijd aanwezig te zijn:

- Minstens 30 minuten mindfulness oefening; elke bijeenkomst na sessie 1 begint met een oefening;
- Inquiry na een oefening en uitwisseling over thuisbeoefening; het bespreken van het huiswerk voor de komende week;
- Een afrondende mindfulness oefening of een pauze ter beëindiging van de sessie, of een benadering met zorgzame aandacht voor afronding en overgang;
- De thema's van de sessies dienen zowel via proces als via inhoud overgebracht te worden.

De intentie en het doel van de curriculumelementen die de trainer gebruikt binnen de sessie dienen helder overeen te komen met het type training (bijvoorbeeld MBSR of MBCT; zie Santorelli e.a., 2017, en Segal e.a., 2013 in de referentielijst), met de cliënt of deelnemersgroep, met de context van de training en met de overkoepelende programma intenties van de sessie. De assessor heeft contextuele informatie en onderbouwing nodig, als de trainer inhoudelijk afwijkt van het gebruikelijke MBSR of MBCT curriculum format.

Bij het beoordelen van dit kenmerk gaat het om de volgende vragen: Is de trainer trouw aan het beoogde curriculum van de sessie? Past de inhoud van de dialoog bij de fase van de training? Komen curriculumelementen aan de orde die niet tot het gebruikelijke MBSR/MBCT-format behoren?

### Hoofdkenmerk 2: Responsiviteit en flexibiliteit in het naleven van het curriculum

Tijdens de mindfulness training dient tijd gegeven te worden aan het sensitief verkennen van belangrijke thema's, terwijl ze tegelijkertijd doelgericht en gefocust aan bod komen. Het op een juiste wijze naleven van het curriculum in een rustig, niet gehaast tempo, geeft de trainer de mogelijkheid om flexibel en belichaamd in te spelen op het huidige moment en tegelijkertijd bewust te zijn van de overkoepelende intentie. Vaardig trainen vergt daarom een dynamische balans tussen vasthouden aan het doel van de sessie en het beantwoorden van de spontaniteit in het moment. In het algemeen zal de trainer een draaiboek hebben, met daarin gemeld de ingeschatte tijd die toegewezen is aan elk trainingsonderdeel. Het is een belangrijke vaardigheid om flexibel vast te houden aan dit draaiboek met ruimte voor gepaste responsiviteit in het moment zelf. Dit is vooral het geval bij de MBSR training, waarbij de inhoud zowel tussen als binnen de sessies te verplaatsen is. Een belangrijke vereiste is dat de thema's van de sessies worden overgedragen. Een trainer kan bijvoorbeeld beslissen om een geplande oefening weg te laten, mocht het materiaal van die oefening natuurlijkerwijs al bij andere aspecten van de training naar boven zijn gekomen.



Het is belangrijk dat de trainer de intentie van de training goed overdraagt, zodat het voor de deelnemers duidelijk is dat de keuze van de invulling van de gezamenlijke tijd gericht en zorgvuldig gepland is. Binnen deze ruimte is het belangrijk om waarde te hechten aan de bijdragen van de deelnemers. Het kan bijvoorbeeld toepasselijk zijn om ogenschijnlijk onproductieve uitweidingen te gebruiken om groepscohesie op te bouwen en om deze momenten te gebruiken als voorbeelden van soorten gedachtepatronen die onder de loep worden genomen binnen de mindfulness training. Andere voorbeelden zijn het herkennen van rumineren in actie of het bewustzijn van de haast dwangmatige neiging om redenen te hebben voor alles wat we doen en om altijd naar resultaten te zoeken.

### Hoofdkenmerk 3: Op juiste wijze toepassen van thema's en inhoud, afgestemd op de fase in het programma en op de ervaring van de deelnemers

Dit kenmerk beoordeelt het vermogen van de trainer om trouw te zijn aan de thema's zoals beschreven in de standaardopzet én om de behoeften van de deelnemers te herkennen, zodat de training hierop afgestemd kan worden. Het is belangrijk om hierbij de bouwstenen in het achterhoofd te houden die het voor deelnemers mogelijk maken om nieuwe mindfulness vaardigheden toe te passen in contact met moeilijkheden. Het kan bijvoorbeeld ongepast zijn om deelnemers in een vroeg stadium van het programma aan te moedigen om bewust te 'bewegen naar' moeilijke ervaringen.

De vragen die horen bij het beoordelen van dit punt zijn: Blijft de trainer dicht bij de inhoudelijke thema's die uitgelicht dienen te worden in deze sessie, of gaat de trainer eraan voorbij of vandaan?

### Hoofdkenmerk 4: Wijze van organiseren door de trainer en het op orde hebben van trainingsruimte en materialen

De vragen die horen bij het beoordelen van dit kenmerk zijn: Op welke wijze heeft de trainer de bijeenkomst georganiseerd? Zijn de trainingsruimte en de materialen op orde? Heeft de trainer de ruimte van tevoren ingericht met het benodigde aantal stoelen? Zijn alle benodigde materialen voor de specifieke sessie op orde, zoals downloads en hand-outs? Zijn de juiste trainingshulpmiddelen beschikbaar en worden ze gebruikt?

N.B. De vaardigheid om trainingshulpmiddelen te gebruiken wordt beoordeeld in **Domein 5** Het overbrengen van de inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie.

### Hoofdkenmerk 5: De mate waarin de bijeenkomst soepel verloopt en het juiste tempo heeft

De vragen die horen bij het beoordelen van dit punt zijn: Zijn er momenten tijdens de sessie waarop het tempo te traag of te snel is? Verloopt de sessie over het geheel genomen soepel? Lijkt de trainer gehaast of juist onnodig traag? Geeft de trainer de deelnemers genoeg tijd en ruimte om zintuigelijk te ervaren, te voelen en te denken?

De trainer kan onbewust blijven hangen bij een punt, terwijl de deelnemer de boodschap al lang heeft begrepen, of de trainer besteedt veel meer tijd aan direct 'opmerken', dan eigenlijk nodig is. In deze gevallen kunnen de sessies pijnlijk langzaam en inefficiënt lijken. Aan de andere kant kan de trainer ook te vroeg ingrijpen, nog voordat er genoeg direct 'opmerken' heeft plaatsgevonden om de leerpunten te herkennen. Samengevat: als de sessie te langzaam of te snel wordt geleid, dan wordt het leerproces belemmerd en kan de deelnemer gedemotiveerd raken. Het doseren van het trainingsmateriaal dient altijd afgestemd zijn op de behoeftes en leersnelheid van de deelnemer.

Als er bijvoorbeeld emotionele of cognitieve moeilijkheden zijn, dan mag hier meer tijd en aandacht aan worden gegeven en mag de agenda hierop worden aangepast. In sommige extreme gevallen, bijvoorbeeld als de deelnemer zeer veel spanning laat zien, dan dienen de structuur en het tempo van de sessie te worden gewijzigd en afgestemd op de behoeftes van de situatie.

Is de trainer in staat om vaardig om te gaan met uitweidingen? De trainer dient op gepaste en vriendelijke wijze in te grijpen bij discussies die afleiden van het eigenlijke onderwerp en dient deelnemers terug te leiden naar de agenda. De sessie verloopt in een aantal verschillende fasen die duidelijk met elkaar zijn verbonden. Het is belangrijk dat de trainer de sessie overziet, om zo het juiste tempo mogelijk te maken zonder last te hebben van 'tijdsdruk'.

Is het tempo goed afgestemd op de behoeftes van de deelnemers? Is er voldoende tijd toegewezen aan elk element van de sessie; is er bijvoorbeeld nog voldoende tijd om het huiswerk te bespreken voor de komende week? Een sessie met het juiste tempo geeft genoeg aandacht aan de intenties van de sessie, zonder de toegewezen tijd te overschrijden.

Voor het bepalen van het juiste tempo in de sessies zijn observaties van de volgende zinnen die de trainer gebruikt, behulpzaam:

- We zijn afgeweken van het centrale thema van deze sessie, zullen we ernaar teruggaan?
- Laten we even stilstaan bij dit punt dat je nu inbrengt, het is belangrijk en zal terugkomen bij...
- Zou je het erg vinden om even te stoppen, je hebt me nu al veel informatie gegeven.
- Om er zeker van te zijn dat ik alles goed heb begrepen, laten we samen kijken naar wat je beschrijft hier.
- Kun je je ervaring in een paar woorden of met een korte zin samenvatten?

## Domein 2: Relationale vaardigheden

**Overzicht:** mindfulnessstraining is bijzonder relationeel in die zin dat de oefeningen ons helpen een nieuwe relatie te ontwikkelen met onszelf en met onze ervaringen. De kwaliteiten die een trainer naar de deelnemers en naar het trainingsproces brengt, weerspiegelen de kwaliteiten die de deelnemers leren om naar zichzelf te brengen. Mindfulness is het bewustzijn dat zich manifesteert door op een specifieke manier aandacht te geven aan ervaringen: *weloverwogen* richt de trainer zich doelbewust en gefocust op de deelnemers in de sessies; *in het huidige moment* heeft de trainer de intentie om met het hele hart aanwezig te zijn met de deelnemers; *zonder oordeel* verhoudt de trainer zich tot de deelnemers met interesse, diep respect en acceptatie (Kabat-Zinn, 1990).

### Vijf hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:

1. Authenticiteit en kracht – zich tot de deelnemers verhouden op een oprechte, eerlijke en zelfbewuste manier.
2. Verbondenheid en acceptatie – actief aandacht geven aan en verbinden met deelnemers en met hun ervaring in het moment en blijk geven van een accuraat en empathisch begrip.
3. Mededogen en warmte – diepgaand gewaar zijn, sensitiviteit, waardering en openheid tonen voor de ervaring van de deelnemer.
4. Nieuwsgierigheid en respect – oprechte interesse tonen naar elke deelnemer en diens ervaring, met respect voor kwetsbaarheden, grenzen en behoefte aan privacy.
5. Wederkerigheid – betrokken zijn bij de deelnemers op basis van samenwerking en wederzijdsheid.

### N.B.

- i. Het innerlijk relationele aspect binnen het mindfulness trainerschap wordt beoordeeld in **Domein 3** Belichaming van mindfulness.
- ii. De interpersoonlijke verbinding tussen de trainer en de individuele deelnemers wordt beoordeeld in **Domein 2**.

## Domein 2: Relationale vaardigheden (vervolg)

	Voorbeelden
Incompetent	<p>Trainer heeft slechte relationele en interpersoonlijke vaardigheden.</p> <p>Voorbeelden: voortdurend 'het punt missen' van wat deelnemers communiceren; aspecten van het interpersoonlijke proces zijn destructief.</p>
Beginner	<p>Tenminste één van de vijf hoofdkenmerken is aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI training, maar er zijn significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken. Het relationele proces is soms onveilig of schadelijk voor deelnemers.</p> <p>Voorbeelden: gebrek aan acceptatie van deelnemers; gebrek aan afgestemde aandacht; gebrek aan sensitiviteit voor kwetsbaarheid van deelnemers; trainer zet zichzelf buiten het proces.</p>
Gevorderde Beginner	<p>Tenminste twee van de vijf hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort en/of inconsistentie aanwezig bij de andere hoofdkenmerken. De veiligheid van deelnemers is niet in het geding en er zijn geen aanwijzingen voor een destructief relationeel proces voor de deelnemers.</p> <p>Voorbeelden: stijl van trainer belemmert om een relatie aan te gaan die een nieuwsgierig verkenningsproces mogelijk maakt, d.w.z. er is een gebrek aan verbinding en responsiviteit. Nieuwsgierigheid wordt niet overgedragen; twijfelende stijl; intellectualisering en een oordelende toon.</p>
Competent	<p>Alle hoofdkenmerken zijn aanwezig op een goed vaardigheidsniveau, met enkele kleine inconsistenties.</p> <p>Voorbeelden: in het algemeen worden effectieve werkrelaties gevormd met deelnemers; relationele stijl van trainer faciliteert dat deelnemers zich op hun gemak, geaccepteerd en gewaardeerd voelen; trainer is vertrouwenwekkend, aandachtig en geïnteresseerd in de deelnemers; trainer brengt zichzelf op een gepaste manier in het leerproces (wederzijdsheid).</p>
Bekwaam	<p>Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont zeer goede relationele vaardigheden en is sterk afgestemd op de deelnemers; de interacties zijn sensitief, responsief en respectvol; vorming van goede samenwerking en wederzijdse werkrelaties; grenzen en kwetsbaarheden van deelnemers worden met zorg gerespecteerd; trainer creëert een relationeel proces dat ervoor zorgt dat deelnemers diep betrokken raken bij hun leerproces.</p>
Gevorderd	<p>Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer laat uitstekende relationele effectiviteit zien met scherp gevoel voor de wereld van deelnemers; trainer toont consistent goede niveaus van samenwerking, compassie, openheid, warmte, acceptatie en responsiviteit naar de deelnemers. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.</p>

## **Gedetailleerde uitleg van de vijf hoofdkenmerken van Domein 2**

### Hoofdkenmerk 1: Authenticiteit en kracht – zich tot de deelnemers verhouden op een oprechte, eerlijke en zelfbewuste manier

De trainer is eerlijk en open in relatie met de deelnemers en verbindt zich op een manier die op een natuurlijke wijze overeenkomt met hoe hij/zij is als persoon. Gezichtsuitdrukkingen zijn congruent met gevoelde emoties en verbale expressie.

In plaats van te vervallen in automatische en gewoonte reacties, zijn de woorden van de trainer bewust gekozen vanuit een sterk bewustzijn van wat er innerlijk wordt waargenomen en gevoeld, en komen daardoor authentiek en congruent over.

Er is een gevoel van gemak, natuurlijkheid en presentie. De wijze waarop de trainer zich presenteert binnen de training voelt als de persoon die hij/zij is. De trainer komt eerlijk over, zodat er weinig behoefte bestaat om 'uit te vogelen' wie hij/zij is als persoon.

N.B. Bovenstaande overlapt met belichaming. Het bovengenoemde hoofdkenmerk gaat over de wijze waarop authenticiteit tot uitdrukking komt op momenten waarin contact met deelnemers wordt gemaakt.

### Hoofdkenmerk 2: Verbondenheid en acceptatie – actief aandacht geven aan en verbinden met deelnemers en met hun ervaring in het moment en blijk geven van een accuraat en empathisch begrip

Dit kenmerk refereert aan het vermogen van de trainer om 'af te stemmen' op of in te leven in wat de deelnemer aandraagt. Deze vaardigheid gaat over de wijze waarop de trainer in staat is om in de wereld van de deelnemer te stappen, het leven te zien en te ervaren zoals de deelnemer dit doet, en om dit begrip terug te geven aan de deelnemer. Actieve luistervaardigheden zijn essentieel voor het empathisch luisteren en beantwoorden, en omvatten ook het juiste gebruik van open vragen. Empathie wordt overgedragen door het vermogen van de trainer om de deelnemers het gevoel te geven dat hun moeilijkheden herkend en begrepen worden. De trainer parafraseert op een juiste manier zowel de *inhoud* als de *emotionele toon* van wat de deelnemer inbrengt. De trainer toont oprechte interesse in de 'innerlijke waarheid' van de deelnemer en laat door gepaste verbale en non-verbale reacties voldoende begrip zien om de deelnemer te helpen zich begrepen te voelen. De trainer is oprecht bereid om elke individuele deelnemer in het moment zelf te 'ontmoeten', om hier afgestemd op te reageren en om zijn of haar ervaring te verkennen en te valideren zoals deze is. Er is een duidelijke beweging van het verbinden met de individuele deelnemer, naar het aandacht geven aan diens ervaring, en deze te beantwoorden.

Tijdens gesprekken met deelnemers in de groep zal de trainer nagaan of hij/zij hen goed heeft begrepen, zoals bijvoorbeeld: 'Ik wil graag even bij je nagaan of ik je op de juiste manier hoor...'; en 'Dus je merkte op...'. De trainer laat een actief gebruik van lichaamstaal zien, zoals bijvoorbeeld door oogcontact, aanmoedigende gebaren, positieve gezichtsuitdrukkingen, knikken, enz.

Het respect dat inherent is aan dit hoofdkenmerk, omvat het zorgvuldig omgaan met de mogelijke aanwezigheid van trauma, culturele diversiteit en verschillen.

### Hoofdkenmerk 3: Compassie en warmte – diepgaand gewaar zijn, sensitiviteit, waardering en openheid tonen voor de ervaring van de deelnemer

De trainer laat een authentiek warme en vriendelijke houding zien, luistert met volle aandacht, bedankt deelnemers voor hun bijdragen en is aanmoedigend en ondersteunend.

Waar empathie het gevoel is van ‘meevoelen met’ de ander, is compassie de beweging van het hart dat ‘meevoelt met’ lijden. In het moment van relationeel contact is er een voelbaar besef dat deze deelnemer die hier nu met mij aanwezig is, er echt toe doet. Om compassie authentiek te laten zijn, moet het de individuele eigenheid herkennen en waarderen. Anders dan bij sympathie of medelijden, geeft compassie een boost aan de eigenwaarde van de ander en cultiveert het de menselijke waardigheid. Er is hierdoor erkenning van de *menselijkheid* van ervaringen, van weten dat het op een ander moment mijn beurt kan zijn om ‘in het vuur’ van pijnlijke ervaringen te zijn. Compassie wordt daarom vergezeld van nederigheid en herkenning van onderlinge verbondenheid; ‘mijn vermogen tot compassievol geven maakt mij niet beter dan de ontvanger’. Compassie versterkt ons vermogen om menselijk te blijven en open te staan voor de ervaringen van anderen en komt met name tot uiting bij pijnlijke ervaringen. Warmte is een aspect van compassie, want een warm persoon brengt aan anderen het gevoel over dat ze gewaardeerd, gerespecteerd en geaccepteerd worden.

### Hoofdkenmerk 4: Nieuwsgierigheid en respect – oprechte interesse tonen naar elke deelnemer en diens ervaring, met respect voor kwetsbaarheden, grenzen en behoefte aan privacy

De relationele stijl van de trainer zorgt ervoor dat de deelnemers hun eigen ervaring actief verkennen, in plaats van dat zij te veel steunen op de expertise van de trainer. Ook brengt de trainer een vriendelijke, doch levendige nieuwsgierigheid naar de verkenningen die zich ontploegen in de sessie. De trainer heeft een sterke verantwoordelijkheid niet alleen om de specifieke voorwaarden te creëren voor het ontstaan van dit leerproces, maar ook om ervoor te zorgen dat deelnemers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Het is de bedoeling om deelnemers zo toe te rusten dat zij erachter komen dat ze hun eigen experts zijn en al een ‘bron van relevante ervaring en vaardigheden’ in zich dragen (Segal et al., 2012). Dit wordt overgebracht op een aantal manieren, zoals met een nadrukkelijke uitnodiging om goed voor zichzelf te zorgen binnen het leerproces en om alleen begeleiding op te volgen en deel te nemen aan de sessie, voor zover dit passend en goed voelt. Een agenda is afwezig in die zin dat de trainer er niet op uit is om per sé veranderingen af te dwingen, maar wel om een ruimte aan te bieden waarin deelnemers zich betrokken kunnen voelen om het huidige moment te verkennen. De trainer nodigt deelnemers uit om hun eigen ervaringen te verkennen, om toe te bewegen naar pijnlijke ervaringen en om nieuwsgierigheid naar dit alles te brengen. Dit wordt gedaan met sensitiviteit en respect voor de grenzen en kwetsbaarheden van de deelnemers zoals ze aanwezig zijn in dit moment.

In de praktijk zal de trainer toestemming aan deelnemers vragen voor een gezamenlijke verkenning, zoals bijvoorbeeld ‘Is dit genoeg of zullen we nog wat verder gaan?’ of ‘Vind je het goed om dit samen nog wat verder te verkennen?’. De trainer toont bewustzijn van en respect voor de individuele kwetsbaarheden en grenzen van de deelnemers en hun behoefte aan privacy. De trainer zal bijvoorbeeld met het programma verder gaan en niet aandringen als de deelnemer ervoor kiest om iets niet te delen.

## Hoofdkenmerk 5: Wederkerigheid – betrokken zijn bij de deelnemers op basis van samenwerking en wederzijdsheid

Een belangrijk kenmerk van de relatie tussen trainer en deelnemers is het gevoel van wederkerigheid en gezamenlijke verkenning. De mentale processen die onderzocht worden vallen binnen een continuüm van ervaring waar *iedereen* zich mee kan verbinden. Het is onmogelijk voor de trainer om zichzelf af te scheiden van dit onderzoeksproces. Deze manier van leren brengt een sfeer van avontuur met zich mee en is een gezamenlijke onderneming waarbij iedereen betrokken is – er is een gevoel van ‘samen reizen’ en van een sterk participatief leerproces waarbij zowel deelnemer als trainer actief betrokken zijn.

Gepast gebruik van humor kan aanmoedigen tot betrokkenheid, bereidwilligheid en openheid om mee te doen met het leren en verkennen en kan een effectieve samenwerking tot stand brengen en onderhouden.

### **Co-trainerschap**

Als een trainer beoordeeld wordt terwijl deze samen werkt met een co-trainer, zal de kwaliteit van de relatie tussen de trainers een sterke invloed hebben op de kwaliteit van het trainingsproces voor de deelnemers. Elk hoofdkenmerk in domein 2 is net zo relevant voor de relatie tussen de trainers onderling als voor de trainer-deelnemer relatie.

Als een beoordeling plaatsvindt in een co-trainerscontext, bevelen wij aan dat de opname de trainer laat zien die zelfstandig de hele oefeningen begeleidt, inclusief de bijbehorende inquiry. Doe dan bijvoorbeeld niet gezamenlijk een trainingsonderdeel, zoals inquiry of educatie.

De trainer dient:

- aan de groep toestemming voor de opname te vragen en uit te leggen wat ermee gebeurt.
- minstens één van de hoofd oefeningen te hebben opgenomen, zoals: de rozijnmeditatie; minstens één lichaamsverkenning; minstens één aandachtig bewegen sessie; minstens twee belangrijke zitmeditaties in verschillende trainingssessies; minstens twee educatieve onderdelen of oefeningen, bijvoorbeeld een oefening zoals ‘Over straat lopen’ of educatie geven over depressie of stress; en minstens twee verschillende ademruimtes of andere korte oefeningen.
- de groep minstens 50% van de tijd te trainen – zo mogelijk meer, zodat de assessoren de mogelijkheid hebben om elk element meerdere keren te zien.
- minstens twee hele sessies zelfstandig te trainen. Het is daarbij prima als de co-trainer aanwezig is om bijvoorbeeld te reageren op gespannen deelnemers.

### Domein 3: Belichaming van mindfulness

**Overzicht:** De trainer is zeer ervaren in mindfulness beoefening en heeft deze zich goed eigen gemaakt. Dit komt met name tot uiting in de lichaamstaal van de trainer en is zichtbaar door diens lichamelijke en non-verbale expressie. Belichaming van mindfulness impliceert dat de trainer verbinding en responsiviteit toont in contact met wat er van moment-tot-moment gebeurt (in de trainer zelf, in de individuele deelnemer en in de groep) en dat hij/zij hierbij een voorbeeld is voor het oefenen met en het eigen maken van de houdingskwaliteiten van mindfulness. Deze houdingskwaliteiten zijn: niet hoeven oordelen, geduld, frisse blik, vertrouwen, niet hoeven streven, aanvaarding en laten gaan (Kabat-Zinn, 1990).

#### Vijf hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:

1. Focus op het huidige moment – zichtbaar door gedrag, verbale en non-verbale communicatie.
2. Responsiviteit in het huidige moment – soepel werken met dat wat opkomt in het huidige moment.
3. Evenwichtigheid en vitaliteit – tegelijkertijd kalmte, gemak, non-reactiviteit én alertheid uitstralen.
4. Toelaten – het gedrag van de trainer is niet-oordelend, geduldig, vertrouwenwekkend, aanvaardend en niet-strevend.
5. Natuurlijke aanwezigheid van de trainer – het gedrag van de trainer is authentiek aan de eigen intrinsieke handswijze.

#### N.B.

- i. Beoordeling van het bewustzijn van het huidige moment en responsiviteit met betrekking tot inhoud en tempo van **het trainingsproces** vindt plaats in **Domein 1** Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum, en met betrekking tot **het groepsproces** in **Domein 6** Faciliteren van de leeromgeving van de groep ('holding').
- ii. De kwaliteiten van mindfulness worden overgebracht gedurende het gehele trainingsproces. Dit domein beoogt te vatten hoe deze kwaliteiten 'impliciet' overgebracht worden door de non-verbale aanwezigheid van de trainer.



### Domein 3: Belichaming van mindfulness (vervolg)

	Voorbeelden
Incompetent	<p>Belichaming van mindfulness wordt niet uitgedragen.</p> <p>Voorbeelden: afwezigheid van focus op het huidige moment of van responsiviteit. Houdingskwaliteiten van mindfulness worden niet getoond, en die wel worden getoond dragen de potentie om schade toe brengen.</p>
Beginner	<p>Tenminste één van de vijf hoofdkenmerken is aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI-training, maar er zijn significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken.</p> <p>Voorbeelden: ontbreken van consistente focus op het huidige moment of van responsiviteit; trainer is niet: kalm, op het gemak en alert; houdingskwaliteiten weinig overtuigend; stijl van trainer brengt onrust en ongemak; trainer lijkt niet 'thuis' in zichzelf of in de ruimte.</p>
Gevorderde Beginner	<p>Tenminste twee van de vijf hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort of inconsistentie aanwezig bij de andere hoofdkenmerken. Veiligheid van deelnemers is niet in het geding; geen enkel aspect van het belichaamde proces is destructief voor deelnemers.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont belichaming van een aantal principes van mindfulness beoefening binnen het trainerschap, maar het ontbreekt aan consistentie, d.w.z. trainer toont soms vaardige interne en externe verbinding met het huidige moment, maar dit wordt niet volgehouden; trainer lijkt 'evenwichtig', maar het ontbreekt aan vitaliteit in de ruimte of vice versa; lichaamstaal van trainer laat soms te wensen over, zoals bijvoorbeeld een zichtbaar gevoel van gejaagdheid, ergernis of streven.</p>
Competent	<p>Alle hoofdkenmerken zijn aanwezig op een goed vaardigheidsniveau, met enkele kleine inconsistenties.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont over het algemeen de vaardigheid om de houdingskwaliteiten van mindfulness beoefening over te brengen door lichamelijke aanwezigheid en is meestal gefocust in het huidige moment en responsief; trainer lijkt in het algemeen natuurlijk en op het gemak.</p>
Bekwaam	<p>Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig met een goed vaardigheidsniveau.</p> <p>Voorbeelden: consistente focus in het huidige moment gedurende de hele training net als zichtbaarheid van de diverse mindfulness houdingskwaliteiten met erg weinig inconsistenties; lichaamstaal van de trainer brengt impliciet de kwaliteiten van mindfulness over; trainer is natuurlijk en op het gemak; trainer is authentiek zowel naar zichzelf als naar de kwaliteiten van mindfulness.</p>
Gevorderd	<p>Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont uitstekende niveaus van bewustzijn en responsiviteit in het huidige moment gedurende het hele trainingsproces; trainer heeft hoge niveaus van interne en externe verbinding; trainer heeft mindfulness houdingskwaliteiten op een bijzonder inspirerende manier paraat; trainer is zeer authentiek naar zowel zichzelf als naar de kwaliteiten van mindfulness. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.</p>

## Overkoepelende richtlijn bij dit domein

Het domein 'Belichaming' beoogt zicht te geven op de wijze waarop de trainer in het trainerschap authenticiteit communiceert door een persoonlijk goed onderhouden mindfulness beoefening naar de groep te brengen, naar de relatie met de individuele deelnemers en naar het curriculum. Op deze wijze wordt mindfulness beoefening tastbaar gevoeld in de trainingsgroep. Deelnemers kunnen mindfulness 'vangen' als belichaming duidelijk voelbaar aanwezig is in de ruimte, eerder dan als het systematisch frontaal onderwezen wordt.

Authenticiteit refereert zowel aan opmerkzaamheid als aan de persoon van de trainer. Belichaamde mindfulness is geen gekunsteld 'supplement', maar een wezenlijk onderdeel van de persoon van de trainer en wordt uitgedrukt op een manier die overeenkomt met de natuurlijke persoonlijke stijl en goed onderhouden beoefening. Hieruit vloeit vanzelf en noodzakelijkerwijs voort dat rekening wordt gehouden met identiteit, cultuur en taal.

Een trainer die mindfulness *belichaamt* verbindt zich met ervaringen door datgene te aanvaarden wat opgemerkt wordt in het huidige moment. De trainer die mindfulness belichaamt: is goed aanwezig met de deelnemers en hun moeilijkheden zonder te proberen deze op te lossen; is bereid om te trainen vanuit een voelbaar bewustzijn van de eigen kwetsbaarheid; brengt vriendelijkheid en compassie naar zichzelf en de deelnemers; is bekend genoeg met dit proces van 'zijn' en leren, om vertrouwen te hebben in hoe het zich ontvouwt; is in staat om vertrouwen te laten groeien om naar moeilijkheden toe te wenden op basis van de eigen ervaring hiermee; en is in staat ervaringen van deelnemers in de groep betekenisvol toe te lichten.

Als het trainerschap zich ontwikkelt, is de trainer steeds meer in staat om te opereren binnen de zijnsmodus, niet-oordelend en op het huidige moment gefocust, ook in de soms beladen en intense omgeving van een mindfulness training. De gedragingen van de trainer komen dan voort uit een open houding voor het huidige moment, inclusief de volheid en onzekerheid die het in zich kan dragen, en uit een bereidwilligheid om het antwoord niet te weten en de ruimte van het 'niet weten' vast te houden en te dragen voor de groep. Dit is een radicaal andere benadering van de gebruikelijke manieren waarop we omgaan met onzekerheid en uitdaging – vooral in een trainingscontext waarin we vaak in de helpende of oplossende modus schieten, we ons terugtrekken in professionele expertise of op een andere manier onze kwetsbaarheden verbergen.

Belichaming is een natuurlijk resultaat van het innerlijke werk van de mindfulness beoefening waarmee de trainer zich heeft verbonden. Het is niet een streven naar een specifieke staat van zijn. Het ziet er niet op één bepaalde manier uit en het zal zich verschillend presenteren binnen verschillende culturen en van individu tot individu. Het is duidelijk dat de trainer 'weet' wat hij/zij aan het onderwijzen is vanuit eigen diepe persoonlijke ervaring.

### **Gedetailleerde uitleg van de vijf hoofdkenmerken van Domein 3**

#### Hoofdkenmerk 1: Focus op het huidige moment, zichtbaar door gedrag, verbale en non-verbale communicatie

De trainer focust op het huidige moment en laat dit zien in gedrag en in verbale en non-verbale communicatie. De expressie van belichaming kan met name gevoeld worden via het lichaam van de trainer: een stabiele houding, fysiek verbonden en gegrond zijn, fysiek gevoel van gemak, kalmte én alertheid, evenwichtigheid, ritme en hoogte van de stem, enz. De trainer is 'thuis' met zichzelf.

Kabat-Zinn (1990) beschrijft de energie en motivatie die naar mindfulness beoefening worden gebracht als 'toewijding, zelfdiscipline en intentionaliteit', d.w.z. de ontwikkeling om aanhoudend en doelgericht bij het proces van onderzoek van de persoonlijke ervaring te blijven. Gefocuste intentionaliteit is wat de trainer belichaamt binnen het trainingsproces. Om de specifieke vorm van ervaringsgericht leren te faciliteren, dient een specifiek soort van intentie en doelgerichtheid gecultiveerd te worden. De vaardige trainer brengt dit over door consistente beoefening van aandachtig gewaar zijn binnen de sessie. De combinatie van werken op een niet-strevende manier en tegelijkertijd gefocust, helder en richting gevend zijn, vormt een paradox centraal en inherent aan vaardig trainerschap.

Mindfulness beoefening moedigt om die reden aan, om aandacht te geven aan de intentie en motivatie die we naar zowel formele als informele beoefening brengen, tijdens de training, thuis en in alle gebieden van ons leven. De trainer helpt deelnemers om de beoefening in verbinding te brengen met een 'persoonlijk gedragen visie' (Segal et al., 2002). Dit is vrij subtiel en wordt overgebracht door een zorgvuldig gebruik van taal: zo heeft bijvoorbeeld de zin 'probeer je aandacht bij je ademhaling te houden' een heel ander effect dan 'breng zo goed als je kunt de aandacht terug naar de adembeweging telkens als de aandacht ergens anders is'. De trainer balanceert zo de spanning tussen 'niet streven' en een 'duidelijke intentie'.

Vanuit een deelnemersperspectief wordt een duidelijke boodschap overgebracht door de lichamelijke expressie van de mindfulness kwaliteiten van de trainer – zelfs als de trainer bijvoorbeeld in een taal spreekt die ik niet begrijp, dan nog komt een gewaarwording van mindfulness tot me. De lichaamstaal van de trainer staat in dienst van de training, d.w.z. de gebaren en gezichtsuitdrukkingen komen overeen met de woorden; generositeit wordt overgebracht door het luisteren met het hele lichaam – lichaamsresponsiviteit is zichtbaar in houding en gebaren.

#### Hoofdkenmerk 2: Responsiviteit in het huidige moment – soepel werken met dat wat opkomt in het moment

Hoofdkenmerk 2 heeft betrekking op de verbinding en resonantie van de trainer met de eigen persoonlijke interne en externe ervaring tijdens het trainingsproces.

Alle andere aspecten van het hoofdkenmerk 'focus op het huidige moment' worden beoordeeld zodra deze zich voordoen binnen andere domeinen, zoals wanneer het gaat om:

- **de individuele deelnemers in de groep:** responsiviteit met interpersoonlijke 'in het moment' thema's op individueel niveau: **Domein 2** Relationele vaardigheden;
- **de groep** – responsiviteit met 'in het moment' thema's op groepsniveau: **Domein 6** Faciliteren van de leeromgeving van de groep;
- **het trainingsproces** – responsiviteit met programmakeuzes: **Domein 1** Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum en met interactief trainen: **Domein 5** Het overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie.

Formele mindfulness beoefening biedt de gelegenheid om een fijn afgestemde vaardigheid te ontwikkelen in 'het herkennen van het innerlijk weerbericht', wat vervolgens meegenomen kan worden naar de ervaring van interpersoonlijk contact. Het incorporeren van aandachtig gewaar zijn van de eigen interne en externe ervaring tijdens het trainen, biedt voor trainers een manier om zelf aanwezig te zijn in het huidige moment (gedachten, emoties, sensaties en gedrag), zodat ze een belichaamd voorbeeld zijn van wat wordt onderwezen. Dit proces maakt het specifiek mogelijk om aandacht te schenken aan de altijd veranderende 'gevoelstoon' in het lichaam en om deze waardevolle bron van informatie als barometer te gebruiken, er goed naar te luisteren, en zich hiermee zorgvuldig van binnenuit tot de deelnemers te verhouden. De focus van de trainer op het huidige moment is gegrond door de verbinding met de eigen directe persoonlijke ervaring. Het proces van beantwoorden van individuele deelnemers, de groep en het trainingsproces wordt gevoed en ondersteund door het gevoel van verbinding met de eigen directe ervaring, wat resulteert in werkelijk authentieke responsiviteit van de trainer.

In de praktijk komt dit tot uitdrukking door een ontspannen kalmte, alertheid, levendigheid en vitaliteit, zichtbaar in taal, lichaamsexpressie en gedrag. De sensitiviteit van de trainer voor de persoonlijke directe ervaring is van invloed op de keuzes in de groep, bijvoorbeeld door het gebruik van grondingsoefeningen (MBSR), van ademruimtes (MBCT), van gepaste bewegingsoefeningen of andere korte mindfulness oefeningen om het vermogen van deelnemers te ondersteunen om zich open te leren stellen voor een moeilijkheid in de groep en om daarbij gegrond te blijven. De trainer belichaamt een gevoel van 'overgave' aan het moment en aan wat er nu nodig is. De trainer demonstreert aan de groep 'mindfulness in actie' – een levend voorbeeld van de essentie van mindfulness beoefening en principes. De trainer handelt voornamelijk vanuit de 'zijnsmodus', in plaats vanuit de 'doe-modus'. De trainer is ondergedompeld in het proces.

De trainer zal aandachtvaardigheden zowel met een wijde als nauwe blik aanwenden op verschillende momenten binnen de training. Op bepaalde momenten zal de trainer heel duidelijk de focus van aandacht begeleiden naar een specifiek aspect van de ervaring, en op andere momenten juist de aandacht leren verruimen, om de geesten van de deelnemers aan te moedigen zich open te stellen voor nieuwe leerprocessen en mogelijkheden.

De houdingskwaliteit van een 'beginners-geest' is onderdeel van dit hoofdkenmerk, d.w.z. de trainer laat een bereidheid zien om een oordeel 'op te schorten' en benadert ervaring met een frisse blik: met hernieuwde interesse en nieuwsgierigheid. Dus liever dan de dingen zien door een mist van vooroordelen, ontstaat de mogelijkheid om helderheid en vitaliteit naar de ervaring te brengen. De trainer ondersteunt deelnemers om een perspectief op hun ervaring te ontwikkelen dat niet gebaseerd is op hun geschiedenis, opvattingen of voorgaande conditioneringen.

De houdingskwaliteit van 'laten zijn' behoort ook tot dit hoofdkenmerk, d.w.z. het onderzoeksproces voedt de ontwikkeling van een vaardigheid om aanwezig te blijven bij en erkenning te geven aan het opkomen en weer gaan van verschijnselen, zoals gedachten en emoties, zonder vast komen te zitten in de inhoud ervan. Het mindfulness trainingsproces legt specifieke nadruk op het leren kennen van onze geconditioneerde neiging om vast te houden aan het plezierige, het neutrale te vergeten en het onplezierige af te wijzen, en om de manieren te zien waarop dit onze moeilijkheden in stand houdt. De trainer werkt met het laten gaan van verwachtingen en van de behoefte om het proces te leiden naar een bepaalde uitkomst, zonder een agenda te hebben anders dan het verkennen en begrijpen van de actualiteit van de ervaring van de deelnemers in elk moment.

Binnen dit alles is een duidelijk gevoel aanwezig van stevig intentionele en opmerkbare aandachtgerichtheid.

### Hoofdkenmerk 3: Evenwichtigheid en vitaliteit: tegelijkertijd kalmte, gemak, non-activiteit én alertheid uitstralen

Mindfulness training ontwikkelt het vermogen om een geest te hebben die zowel evenwichtig als alert en vitaal is. Op deze wijze is er een grotere kans dat de onvermijdelijke innerlijke reactiviteit die opkomt in de vorm van constellaties van gedachten, emoties en lichamelijke sensaties, opgemerkt wordt zodra deze zich voordoet. Een trainer die deze vaardigheid door middel van mindfulness beoefening heeft getraind, zal dit evenwicht in het trainerschap meenemen. Zelfs binnen de soms geladen of onstabiele sfeer tijdens bijeenkomsten, is er evengoed de duidelijke aanwezigheid van de trainer die evenwicht en kalmte meebrengt naar het huidige moment, samen met een doorleefde vitaliteit en alerte responsiviteit.

Alle trainers zullen veel momenten in de training hebben die niet ontspannen of kalm aanvoelen, net als momenten waarop ze niet weten hoe ze erbij aanwezig kunnen zijn of welke respons te geven. De belichaamde trainer is in staat om dit ongemak, angst enz. volledig te voelen en om vanuit dit ongemak te trainen. Liever dan ervan af proberen te komen of het te overdekken, weet de belichaamde trainer juist hoe hij/zij stabiel blijft met het ongemak en hoe hij/zij zichzelf toe staat om het te voelen, zich te gronden, te ademen en zich te verhouden tot het ongemak op een evenwichtige en stabiele manier. De trainer mag dit proces expliciet benoemen of er gewoon naar handelen. Op beide manieren wordt het gecommuniceerd naar de deelnemers. Het toelaten van het vaardig zichtbaar laten zijn van de kwetsbaarheid van de trainer kan deelnemers sterker doen beseffen dat ook zij dit kunnen leren – ze hoeven niet ‘perfect’ te zijn.

### Hoofdkenmerk 4: Toelaten – het gedrag van de trainer is niet-oordelend, geduldig, aanvaardend en niet-strevend

- **Niet-oordelend.** De trainer ondersteunt deelnemers om zich bewust te worden van hun interne en externe ervaring, precies zoals deze is. Er is een uitnodiging om de ervaring niet te beoordelen of veroordelen - inclusief de neiging om dit juist wel te doen. Trainer en deelnemer ontwikkelen een houding van een ‘onpartijdige getuige’. De trainer laat een intentie zien om geen oordeel te geven over de eigen ervaring of de ervaring van de deelnemer, maar om juist een houding te cultiveren van vriendelijke interesse in de ervaring.
- **Geduld.** Het trainingsproces werkt met ervaring zoals deze nu is en laat een begrip toe van dat ervaringen alleen op kunnen komen als er gelegenheid aan wordt gegeven. De trainer laat periodes van stilte toe binnen de dialogen, bijvoorbeeld enkele periodes van stiltes na het stellen van vragen, zodat deelnemers de tijd hebben om te resoneren, te voelen en te denken.
- **Vertrouwen.** Deze kwaliteit gaat over het overbrengen van vertrouwen in het proces van zorgzame aandacht geven aan ervaringen. De trainer communiceert vertrouwen in de erkenning van gedachten, emoties, gevoelens en de percepties of intuïties die hieruit voortkomen. De trainer laat een gevoel van vertrouwen zien in de expertise van de deelnemers in relatie tot hun eigen ervaring. De oefening gevolgd door het onderzoeken, biedt een structuur en proces om de deelnemers toe te rusten om getuige te zijn van persoonlijke ervaringen en biedt een aanmoediging om te vertrouwen op de validiteit van deze getuigenis. De trainer brengt een gevoel van vertrouwen in mindfulness over, zonder defensief te zijn, ook op momenten van twijfel, scepticisme of weerstand binnen de groep.

- **Niet-strevend.** De trainer belichaamt de bereidheid om het heden toe te laten zoals het is en om het te laten zijn zoals het is. Het proces is expliciet in het niet proberen problemen op te lossen of specifieke doelen te bereiken, maar heeft juist als intentie om een bewustzijn van de actualiteit van de ervaring te ontdekken, en een bereidheid om het te laten zijn of ermee te werken zoals het is. Het proces van mindfulness biedt de mogelijkheid om opzij te stappen van het gebruikelijke streven naar het 'verbeteren van onszelf' en het 'proberen' om een nieuwe plek te bereiken. De paradox van het leerproces is dat, ondanks dat we allemaal duidelijke redenen hebben om betrokken te zijn bij het onderzoeken van hoe we omgaan met de pijn in ons leven, er niets te bereiken is dat niet al aanwezig is in dit moment. Dit wordt overgebracht door het vermogen van de trainer om het proces van wat zich ontvouwt in de groep te waarderen en te doorleven, zonder te bewegen in de richting van een voorbarige uitleg of synthese; of te bewegen naar een modus van probleem oplossen of conceptualiseren. De trainer brengt een gevoel over van op het gemak zijn met het bewegen van de ervaringen zoals ze zijn – inclusief het onvoorspelbare, het onverwachte, het moeilijke en het verrassende.
- **Aanvaarding.** De trainer belichaamt een bereidheid om dingen te zien zoals ze werkelijk zijn in het huidige moment en biedt een manier om open te staan voor en te zijn met de realiteit van de dingen zonder te hoeven worstelen om ze te veranderen. De trainer staat model voor het accepteren van zichzelf, van anderen en van ervaringen met een houding van vriendelijkheid. De trainer is niet bezig met 'dingen goed krijgen', tolereert met gemak onbevredigende of moeilijke thema's, en doet afstand van persoonlijke agenda's. De trainer laat de persoonlijke ervaringen of die van de deelnemer toe zoals ze zijn en blijft stevig aanwezig op momenten van turbulentie, groepsenergie en moeilijkheden en communiceert non-activiteit door moeilijkheden met gelijkmoedigheid te benaderen.
- **Nieuwsgierigheid.** De trainer straalt levendigheid, helderheid en betrokkenheid uit – in balans met evenwichtigheid. Hiermee verbonden zijn lichtheid, speelsheid en humor voelbaar in de groep, daar waar het gepast is.

#### Hoofdkenmerk 5: Natuurlijke aanwezigheid van de trainer – het gedrag van de trainer is authentiek aan de eigen intrinsieke handelswijze

Een manier om dit te beschrijven is 'wees de persoon wiens verhaal je hebt geleefd' (blz. 92, McCown et al., 2010). De trainer communiceert door de eigen unieke, authentieke en natuurlijke wijze van zijn, in plaats van het bedenken van een bepaalde gekunstelde stijl, zoals bijvoorbeeld zich bepaald gedrag aanmeten naar een idee van hoe een belichaamde mindfulness trainer eruit 'zou moeten' zien. De training komt tot expressie door de trainers' natuurlijke wijze van zijn. De trainer is vrij van de identificerende delen van persoonlijkheid en heeft een eigen individuele expressie als persoon. De trainer is eerder een voertuig voor de training, dan dat er een sterk gevoel is van onder- of overwaardering van zichzelf.

De wijze waarop dit gebeurt is zo uniek als ieder persoon is. De trainer gedraagt zich niet gekunsteld, en toont zich in de trainingsruimte op een natuurlijke manier. Hoewel dit niet direct beoordeeld kan worden vanuit een observatie van het trainerschap, is er wel een gevoel van natuurlijke continuïteit in de manier waarop de trainer zichzelf presenteert als 'de trainer' en hoe hij/zij is in andere gebieden van het leven.

#### Domein 4: Begeleiden van mindfulness oefeningen

**Overzicht:** De begeleiding van de trainer beschrijft nauwkeurig wat van de deelnemer wordt verwacht tijdens het doen van de oefening. De trainer verwoordt op een uitnodigende wijze de leerpunten die de oefening in zich draagt. De begeleiding zorgt ervoor dat de deelnemers zich vaardig leren verhouden tot het afdwalen van de geest en dat zij het afdwalen leren zien als een natuurlijk mentaal proces. Het gaat om het ontwikkelen van de vaardigheid in het opmerken wanneer de aandacht is afgedwaald en om deze weer vriendelijk maar beslist terug te brengen. Door de juiste begeleiding leren de deelnemers de houdingskwaliteiten naar zichzelf en naar ervaringen te brengen tijdens de oefening. Er dient verder in de oefeningen een balans te zijn tussen ruimte en precisie. Het vaardig gebruik maken van taal is een voorwaarde voor een goede begeleiding.

##### Drie hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:

1. De taal is duidelijk, precies, nauwkeurig, toegankelijk en in balans met ruimtelijkheid.
2. De trainer begeleidt de oefeningen op een manier die de leerpunten van elke oefening beschikbaar maakt voor de deelnemers (zie checklists voor elke oefening in de handleiding).
3. De specifieke aandachtspunten bij het begeleiden van elke oefening zijn op een juiste manier aanwezig (zie checklists voor elke oefening in de handleiding). Het gaat hierbij ook om overwegingen van praktische aard, veiligheid en trauma gevoeligheid.

##### N.B.

- i. Belichaming van mindfulness is van cruciaal belang bij het begeleiden van een oefening en dient te worden beoordeeld binnen **Domein 3** Belichaming van mindfulness. Dit geldt ook voor de manier waarop mindfulness impliciet door lichaamstaal van de trainer overgebracht wordt. Echter de taal die gebruikt wordt om de kwaliteiten van mindfulness over te brengen, wordt in **domein 4** beoordeeld.
- ii. Dit is het enige domein dat een concreet 'curriculumelement' bevat en is daarom anders gestructureerd. De hoofdkenmerken hebben betrekking op specifieke leerdoelen. De begeleidingsoverwegingen voor elke oefening worden in deze handleiding uitgelegd. Richtlijnen voor hoofdkenmerk 1 worden bij 'taal' weergegeven. Richtlijnen voor de hoofdkenmerken 2 en 3 zijn speciaal voor specifieke meditaties gemaakt en worden weergegeven met een box voor elke oefening voor hoofdkenmerk 2 Leerpunten per oefening en voor hoofdkenmerk 3 Aandachtspunten bij de begeleiding van een oefening.

#### Domein 4: Begeleiden van mindfulness oefeningen (vervolg)

	Voorbeelden
Incompetent	Begeleiding is onnauwkeurig en onduidelijk. De aandachtspunten bij het begeleiden van oefeningen zijn afwezig. De begeleiding creëert een onveilige groeps sfeer.
Beginner	Tenminste één van de drie hoofdkenmerken is aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI training, maar er zijn significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken.  Voorbeelden: trainer poogt geschikte begeleiding aan te bieden, maar er zijn significante fouten, tekorten en inconsistenties aanwezig; taal is onnauwkeurig en nodigt niet uit tot ruimtelijkheid; omgaan met afdwalen van de geest wordt niet vaardig begeleid, d.w.z. het wordt gezien als een probleem.
Gevorderde Beginner	Tenminste twee van de drie hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort of inconsistentie aanwezig bij de andere hoofdkenmerken. Juiste zorg voor emotionele en fysieke veiligheid van deelnemers.  Voorbeelden: sommige begeleiding wordt duidelijk, nauwkeurig en toepasselijk aangeboden, maar de taal bevat een streven naar resultaten; de leerpunten van de oefeningen niet altijd beschikbaar voor deelnemers; de aandachtspunten bij de begeleiding van elke oefening zijn niet altijd aanwezig.
Competent	Alle hoofdkenmerken zijn aanwezig op goed niveau met enkele kleine inconsistenties.  Voorbeelden: de begeleiding is over het algemeen duidelijk en nauwkeurig, maar het ontbreekt hier en daar aan precisie; gevoel van ruimtelijkheid wordt niet overgebracht en de taal is niet altijd uitnodigend; de leerpunten zijn in het algemeen beschikbaar voor deelnemers; de aandachtspunten bij de begeleiding van elke oefening zijn in het algemeen aanwezig.
Bekwaam	Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig met een goed vaardigheidsniveau.  Voorbeelden: de begeleiding van oefeningen is goed, met zowel precisie als ruimtelijkheid; de aandachtspunten bij de begeleiding zijn duidelijk geïntegreerd; bij elke oefening zijn de leerpunten beschikbaar voor deelnemers.
Gevorderd	Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.  Voorbeelden: uitstekende begeleiding met alle hoofdkenmerken consistent aanwezig met een zeer hoog vaardigheidsniveau. Creatieve en inspirerende begeleiding bij het omgaan met fysieke en emotionele 'schuurpunten' en grenzen. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.



## **Gedetailleerde uitleg van de drie hoofdkenmerken van Domein 4**

De begeleiding van mindfulness oefeningen biedt voor deelnemers zowel specifieke instructies, als ruimte om te ervaren en te experimenteren. Gezien de subtiliteit van de boodschappen die overgebracht worden en de paradox die erin besloten ligt, is verfijning en sensitiviteit nodig bij het begeleiden. De trainer dient te laten zien vertrouwd te zijn met zowel de kerndoelen van mindfulness beoefening in het algemeen als met de specifieke intenties voor elke oefening.

### Hoofdkenmerk 1: De taal is duidelijk, precies, nauwkeurig, verstaanbaar, toegankelijk en in balans met ruimtelijkheid

Algemene richtlijnen:

- Gebruik toegankelijke taal, d.w.z. maak gebruik van alledaagse of gewone taal en vermijd mindfulness jargon of esoterische taal. Mindfulness begeleiding heeft een ritme en dosering die langzamer kan zijn dan conversatie spreektaal, maar is niet hypnotiserend of trance bevorderend.
- Gebruik woorden die horen bij de verschillende zintuigen om het bereik van het ervaren van sensaties te ondersteunen, zoals voelen, zien en horen. Gebruik bijvoorbeeld gevoelswoorden zoals 'voelen', 'voor het geestesoog', 'luisteren naar signalen van'. Sommige woorden zijn algemeen voor verschillende zintuigen, zoals bijvoorbeeld 'waarnemen', 'ervaren' en 'gewaarworden'.

**Het taalgebruik dient duidelijk te zijn wat betreft de volgende drie gebieden:**

#### **1. Begeleiding van 'waar de aandacht te plaatsen'**

De begeleiding van de trainer over waar de aandacht te plaatsen, dient zo nauwkeurig en precies mogelijk te zijn, d.w.z. een duidelijke uitspraak over waar de deelnemer specifiek toe wordt uitgenodigd om de aandacht te plaatsen.

#### **2. Begeleiding van 'omgaan met het afdwalen van de geest'**

De begeleiding van de trainer dient duidelijk te maken dat het afdwalen van de geest een natuurlijk proces is: onze intentie is niet om de aandacht alleen gefocust te houden op welk object dan ook dat we hebben gekozen om met aandacht bij te blijven, maar om de activiteiten van onze geest op te merken telkens als we de aandacht uitnodigen naar een specifieke plek. Het is dus niet onze 'taak' om de afdwalingen van de geest te stoppen, maar om ervan bewust te worden dat de geest is afgedwaald. De trainer dient hardop:

- te erkennen dat de aandacht is afgedwaald;
- de aandacht terug te brengen naar het object van gewaar zijn, vooral met *mildheid* en vriendelijkheid, maar ook met vastberadenheid;
- dit telkens opnieuw te doen, met gemak en zonder oordelen, maar het ook te weten op welk moment verkramping en veroordeling zich voordoen;
- periodes van stiltes aan de deelnemers aan te bieden om zelfstandig te oefenen, met zo nu en dan een herinnering. De lengte van de stilte kan toenemen met de ervaring van de groep.

### 3. Begeleiding van 'het cultiveren van de houdingskwaliteiten'

Het is belangrijk om te onthouden dat de taal die gebruikt wordt om de kwaliteiten van mindfulness over te brengen, in dit domein wordt beoordeeld. Echter, de manier waarop mindfulness impliciet door de lichaamskwaliteiten van de trainer wordt overgebracht wordt beoordeeld in Domein 3 Belichaming.

Let bij het beoordelen van het trainerschap vooral op de aan- of afwezigheid van:

- Begeleiding die uitnodigt tot vriendelijkheid, lichtheid van gevoel, nieuwsgierig naar de zich ontvouwende ervaringen; zachtheid in balans met een duidelijke intentie; zelfzorg; het laten gaan van oordelen en zelfkritiek.
- Aanmoediging van niet-streven door deelnemers te herinneren aan het laten gaan van moeten of willen om iets te 'doen': de ervaring opmerken en te laten zijn zoals deze is; de adembeweging niet te hoeven veranderen.
- Taal vermijden waarmee een gevoel van streven wordt gevoed: woorden als 'proberen', 'werken', 'kijken of je kunt...' hoeven niet behulpzaam te zijn.
- Taal vermijden die de beoefening in een bepaalde richting brengt, zoals dat yoga plezierig is, of dat de geest of het lichaam zullen ontspannen, of dat de oefeningen tot vrede zullen leiden. In het algemeen geldt dat je maar beter gebruik van het woord 'ontspanning' kunt laten, omdat we met de beoefening niet streven naar ontspanning of niet ergens specifiek naar toe bewegen.
- Ruimtelijkheid: stilte passend afwisselen met begeleiding en een spaarzaam taalgebruik.
- Gebruik van tegenwoordige deelwoorden, zoals aandacht *gevend*, bewustzijn *brengend* enz. om een gevoel van uitnodiging over te brengen, in plaats van voorschrijvend, om weerstand te verminderen.
- Het af en toe gebruiken van 'de' in plaats van 'jouw', bijvoorbeeld 'de adembeweging' – om deelnemers aan te moedigen zich minder te identificeren met het lichaam.

#### Richtlijnen voor hoofdkenmerken 2 en 3:

*Hoofdkenmerk 2: de trainer begeleidt oefeningen op een manier die de leerpunten van elke oefening beschikbaar maakt voor de deelnemers.*

*Hoofdkenmerk 3: de specifieke aandachtspunten bij het begeleiden van elke oefening zijn op een juiste manier aanwezig.*

De richtlijnen voor deze twee hoofdkenmerken staan voor elke meditatieoefening op de volgende bladzijden beschreven.

## Rozijn/eetmeditatie

### **Beschikbaar maken van de leerpunten bij de meditatie begeleiding en de uitwisseling (HK 2):**

- Ervaren van het verschil tussen opmerkzaam gewaar zijn en de automatische piloot. Als we op de automatische piloot bezig zijn, hebben we niet door wanneer onze stemming verandert of wanneer stress opkomt. De rozijnoefening helpt ons beseffen dat er andere dingen zijn die opgemerkt kunnen worden; dat er meer in het leven is dan onze vooroordelen, conclusies, meningen en theorieën; dat het vertragen van zelfs de meest routineuze activiteiten deze kunnen veranderen; en dat aandacht geven aan onze ervaring op deze ‘nieuwsgierige’, open manier ons aspecten van onze ervaring kan tonen die we nog niet eerder gezien hebben; de ervaring zelf is anders.
- Ervaren dat het aandacht geven aan directe ervaring, nieuwe aspecten aan het licht kan brengen en de manier waarop we ons verhouden tot gewone gebeurtenissen en gedragingen potentieel kan veranderen.
- Het huidige moment is het enige moment om echt iets te weten. Er zijn verschillen tussen het op deze manier eten en onze gewoonlijke houdingen tot eten; impulsen rond voeding zijn vaak onbewust, krachtig en ongecontroleerd. *En*, mindfulness beoefening leert ons dit helder bewust te zijn.
- Ervaren hoe de geest afdwaalt. De geest is altijd associaties aan het maken vanuit ervaringen in het huidige moment: naar herinneringen, naar een dieper niveau van begrip, verhalen enz., maar we zijn ons meestal niet bewust van waar het ons naartoe brengt. Meestal *kiezen* we niet waar onze geest naartoe gaat. We zien hoe moeilijke mentale toestanden het over kunnen nemen, als we niet opletten. Het analyseren van het verleden en het zorgen maken over de toekomst kan een ‘tweede natuur’ van ons zijn.
- Herkennen dat mindfulness meditatie niet een speciale of verheven activiteit is – maar nogal gewoon is en beschikbaar op elk moment.

### **Rozijn/eetmeditatie – aandachtspunten bij het begeleiden (Hoofdkenmerk 3):**

- Hygiënische overwegingen – gebruik een lepel, schone kom en rozijnen. Pak de rozijnen in het bijzijn van de deelnemers, tissues bij de hand.
- Bied de mogelijkheid aan om de rozijn niet te eten, maar te verkennen met de andere zintuigen.
- Kies ervoor om de deelnemers slechts één, twee of drie rozijnen aan te bieden. Je kunt bijvoorbeeld de eerste keer de groep interactief begeleiden door de deelnemers uit te nodigen om *zintuigelijke* woorden hardop te noemen, zodat geproefd wordt aan wat de bedoeling is; bij de volgende rozijn kun je vragen om het in stilte te eten met jouw begeleiding erbij. De keer erop kan volledig in stilte zijn zonder begeleiding. Slechts bij één rozijn: vraag de deelnemers in stilte te eten met jouw begeleiding.
- Nodig deelnemers uit om hun weten van dat dit een rozijn is, los te laten en het in plaats daarvan ‘fris’ te zien als een kind dat iets voor de eerste keer ervaart.
- Benadruk de houding van nieuwsgierigheid, interesse en verkenning, zoals een wetenschapper onderzoek doet.
- In de uitwisseling erna zijn er diverse gebieden die onderzocht worden met de deelnemers:
  - Moedig het direct opmerken van de sensaties van de ervaring via alle zintuigen aan.
  - Nodig uit tot waarneming van wat anders is dan de gewone ervaring bij het eten van een rozijn.
  - Help de groep observaties verzamelen over de aard van onze geest, de manier waarop we gewoon zijn aandacht te geven en hoe dit verband houdt met ons welzijn.
  - Toestemming, opties en manieren om de beoefening aan te passen, inclusief ermee stoppen, worden vaardig aangeboden tijdens de gehele begeleiding.

## Lichaamsverkenning

### **Lichaamsverkenning – beschikbaar maken van de leerpunten (hoofdkenmerk 2):**

- Direct experiëntieel leren kennen van fysieke sensaties.
- Intentioneel leren wat betreft de wijze waarop we aandacht geven.
- Vaardig leren omgaan met het afdwalen van de geest als het zich voordoet: opmerken en terugbrengen.
- Leren omgaan met moeilijkheden (slaperigheid, ongemak, enz.) door zelfzorg (persoonlijke keuzes maken) en door moeilijkheden niet als problemen te zien. Toestemming geven om de oefening te stoppen, om van houding te veranderen of te bewegen en om het gewaar zijn naar een neutrale focus van aandacht te brengen.
- Aandacht geven aan het lichaam, aanwezig zijn met hoe het van moment tot moment is – zonder iets te hoeven veranderen, zonder doelen te bereiken, zonder een ‘juiste’ manier voor het lichaam om te voelen.
- Beginnen met het *opmerken* en *je op een andere manier verhouden tot* sensaties en mentale staten, inclusief verveling, irritatie, impulsen enz.

### **Lichaamsverkenning – aandachtspunten bij het begeleiden (hoofdkenmerk 3):**

- De trainer neemt de ruimte zo in dat hij deze kan overzien wat betreft veiligheid, het kunnen volgen van de deelnemers, verstaanbaarheid en in contact met de eigen lichaamsverkenning.
- Begin met aandacht voor de verschillende houdingen: liggend, astronaut, zittend of staand. Geef opties om de ogen te mogen openen en van houding te mogen veranderen (speciaal om een bevroren houding te vermijden of een gevoel van stil te moeten liggen). Het kan comfortabel en beschermend zijn om een dekentje te hebben.
- Begin en eindig met aandacht brengen naar het gehele lichaam.
- Breng speciale aandacht naar details van lichamelijke gewaarwordingen; geef voorbeelden van woorden die deze gewaarwordingen beschrijven, zoals warm, koud, zwaar, tintelend, stijf, gemak of lichtheid.
- Geef mogelijkheden om terug te komen naar een neutraal anker of om de ogen te openen op welk moment dan ook, om de aandacht te stabiliseren of als er sprake is van overweldigd worden; en herinner de deelnemers hieraan tijdens de oefening.
- Laat de afwezigheid van bepaalde sensaties of gewaarwordingen even belangrijk zijn als hun aanwezigheid.
- Instrueer deelnemers om een lichaamsdeel los te laten voordat de aandacht verder beweegt naar een volgend lichaamsdeel of communiceer helder de continuïteit van gewaar zijn als de aandacht naar een volgend gebied gaat.
- Wees precies in het begeleiden van waar en hoe deelnemers hun aandacht plaatsen.
- Varieer instructies tussen zowel een nauwe blik, gedetailleerd gewaar zijn van een klein lichaamsdeel en een bredere blik, gewaar zijn van een groter lichaamsdeel, zoals de romp of het hele lichaam.
- Bied regelmatig tijdens de oefening begeleiding aan voor het omgaan met afleiding. Erken dat gedachten en emoties kunnen worden opgewekt; het is niet nodig om deze weg te duwen. Keer eenvoudig terug naar het lichaamsdeel dat wordt verkend.
- Herken dat sensaties veranderen: ze komen en gaan, blijven soms wat hangen, zijn intenser, lossen dan weer op – soms heel subtiel, soms wat sterker.
- Bied begeleiding aan die deelnemers uitnodigt om liever direct ‘te zijn met’ lichaamsgebaarwordingen, dan ernaar te kijken vanaf een afstand.
- Balanceer begeleiding die enerzijds uitnodigt tot het zijn met, toelaten en accepteren en anderzijds uitnodigt tot verkenning, nieuwsgierigheid, levendigheid en avontuur.

**Zitmeditatie** (NB De vorm en lengte van deze oefening ontwikkelt zich door de sessies en het programma heen op specifieke wijze. In domein 1 komt de betrouwbaarheid van de oefenvorm aan bod en of dit in lijn is met de intenties van de sessie.)

**Zitmeditatie – beschikbaar maken van de leerpunten (hoofdkenmerk 2):**

- Aandacht in het huidige moment brengen via lichamelijke sensaties, geluid of een andere specifieke focus.
- Vaardig omgaan met het afdwalen van de geest.
- Vriendelijk leren zijn, nieuwsgierigheid aanmoedigen, leren aanvaarden.
- Een aandachtig opmerken van de 'gevoelstoon van ervaringen' (prettig, onprettig, neutraal) en reacties hierop.
- Aversie opmerken, dat wat niet welkom is.
- Voortzetten van flexibiliteit van aandacht (vanaf lichaamsverkenning): verkleinen/verruimen van de lens,
- Opmerkzaam zijn van de natuurlijke stroom van ervaringen.
- Ontwikkelen van vol aanwezig zijn met ervaringen én tegelijkertijd een observatorhouding aannemen.
- Leren ervaring te ontvangen zoals deze is, apart van mentale labels, verhalen erover enz.
- Leren herkennen van terugkerende patronen in de geest en hoe deze zich ontwikkelen, zich uitkristalliseren, enz.
- Dieper kijken in de aard van menselijke ervaringen.
- Leren om voor zichzelf te zorgen: het herkennen van overweldiging of afwezig raken. Dit beantwoorden door van houding te veranderen, de ogen te openen, energie te brengen door een bewust diepere ademhaling of door de oefening te stoppen of te veranderen.

**Zitmeditatie – aandachtspunten bij het begeleiden (hoofdkenmerk 3):**

**Houding...**

- Geef praktische informatie over een behulpzame houding bij het gebruik van een stoel, kruk of kussen om de intentie van de oefening te verduidelijken en de overgang te faciliteren naar een periode van het bewust cultiveren van de 'zijn-modus'.

**Verankeren...**

- Veranker in het huidige moment door gebruik te maken van een specifiek aspect van de ervaring. Geef begeleiding bij het kiezen van een betrouwbaar, toegankelijk en neutraal anker, zoals bijvoorbeeld voeten, handen, contactpunten (heupen en zitvlak), adem of geluid. Geef de deelnemers veel gelegenheid om over de sessies heen de impact van verschillende ankers te ervaren.
- Gebruik taal die aanmoedigt om direct in verbinding te staan met het anker in plaats van erover te denken.

**Lichamelijke gewaarwordingen...**

- Overgang van het anker – de aandacht uitbreiden rondom de sensaties van het anker (of van het gehoor/geluid) naar een gewaar zijn van sensaties in het lichaam als geheel.
- Geef concrete begeleiding bij hoe en waar de aandacht te plaatsen.
- Geef duidelijke begeleiding bij de opties voor het omgaan met ongemak, pijn of intensiteit, opkomend vanuit fysieke of emotionele bronnen.

**Geluiden...**

- Horen van geluiden zoals deze komen en gaan; luisteren naar geluiden als geluiden, bijv. opmerken van volume, toon, lengte, enz.; opmerken van betekenislagen die worden toegevoegd aan de directe ervaring van geluiden.

**Gedachten en emoties...**

- Aanschouwen van gedachten op eenzelfde manier als hoe we geluiden gewaar zijn – opkomend en voorbijgaand.
- Zien van terugkerende patronen en hoe deze zich ontwikkelen en uitkristalliseren in de geest.
- Gebruiken van metaforen om te helpen uitdrukken waartoe hier wordt uitgenodigd.
- Erkennen van uitdagingen en niet uitgaan van een specifiek idee over hoe we gedachten 'moeten' zien.
- Het anker gebruiken om weer naar terug te keren als de geest verward raakt of de aandacht verloren.
- Aandacht uitbreiden naar emoties, deze benoemen en zien opkomen als lichamelijke sensaties.

**Opmerkzaamheid van het gehele bereik aan ervaringen, d.w.z. keuzeloos gewaar zijn ...**

- Open aandacht brengen naar wat dan ook opkomt of op de voorgrond is, van moment tot moment: adembeweging, lichaam, gedachten, geluiden, emoties, enz.
- Opmerken van terugkerende patronen in lichaam en geest.
- Terugkomen naar het gekozen anker, zo vaak als nodig is.

## Met aandacht bewegen

### **Met aandacht bewegen – beschikbaar maken van de leerpunten (hoofdkenmerk 2):**

- Voortbouwen op de basis van de lichaamsverkenning om te leren hoe we aandacht naar lichamelijke ervaring of sensatie kunnen brengen en deze direct gewaar zijn.
- Ervaren van het gewaar zijn van het lichaam in beweging, zoals we dit dagelijks meemaken.
- Op een vriendelijke manier leren verbinden met het lichaam.
- Leren dat bewegingen en houdingen een belichaming van levenservaringen en -processen in zich dragen.
- Zien hoe gebruikelijke neigingen zich tonen.
- Omgaan met fysieke grenzen of intensiteit op een manier parallel aan omgaan met emotionele ervaringen; ervaren hoe fysieke beweging emotionele ervaringen kan doen veranderen.
- Leren ervaren en experimenteren met het aanvaarden van het huidige moment, inclusief onze fysieke beperkingen, en leren je op nieuwe manieren te verhouden tot pijn – geen ‘perfecte’ houding, nergens naar streven, maar is het mogelijk om de lichamelijke behoeften vandaag te beantwoorden met verwondering en mildheid?
- Nieuwe manieren leren om voor onszelf te zorgen.

### **Met aandacht bewegen – aandachtspunten bij het begeleiden (hoofdkenmerk 3):**

***Het is belangrijk dat bij de begeleiding van de bewegingsoefeningen de trainer ervoor zorgt dat deelnemers meedoen met de oefeningen op manieren die veilig en respectvol voor hun lichaam zijn, inclusief:***

- Helder en precies manieren aanreiken van omgaan met fysieke grenzen aan het begin van de oefeningen.
- Tijdens de oefeningen de deelnemers regelmatig herinneren aan het bewaken van veilige grenzen voor hun lichaam op dit moment.
- Bieden van begeleiding, specifiek wat betreft:
  - Mogelijke aanpassingen van de houdingen.
  - De deelnemers eraan herinneren een houding niet langer vast te houden dan passend is voor de deelnemer, ongeacht hoe lang de trainer of anderen de houding vasthouden.
  - De deelnemers eraan herinneren dat het OK is om een houding niet aan te nemen en dan iets anders te doen, of om te zitten of liggen en bijvoorbeeld het lichaam te visualiseren dat de houding aanneemt.
- Altijd deelnemers aanmoedigen om aan de voorzichtige en zorgzame kant te blijven.
- Altijd deelnemers aanmoedigen om te luisteren naar de wijsheid van hun eigen lichaam en toelaten dat dit altijd voorrang heeft boven de instructie die wordt gegeven.
- Deelnemers eraan herinneren om niet competitief met zichzelf of met anderen te zijn.

#### ***Adem begeleiding...***

##### ***Behulpzame begeleiding bij de adem, inclusief:***

- Deelnemers aanmoedigen om bij beweging vrij te ademen, op een manier die het meest natuurlijk aanvoelt.
- Begeleiding bij ontspannen in de houdingen en ademen naar, met of binnen gebieden met de meeste intensiteit.

##### ***Begeleiding die uitnodigt tot een gedetailleerd bewustzijn van de moment-tot-moment ervaring, inclusief:***

- Deelnemers aanmoedigen de creatieve grens te exploreren en te ontdekken tussen enerzijds verkennen / onderzoeken / ontdekken en aanvaarden / laten zijn / zijn met.
- Veel ruimte geven binnen en tussen houdingen om gedetailleerd opmerken mogelijk te maken.
- Precieze taal gebruiken, zodat deelnemers hun aandacht op hun innerlijke wereld kunnen richten in plaats van dat ze zich afvragen of er nog meer is te zien hier.

**De drie stap ademruimte (3SBS)** (kern oefening in de MBCT en vaak ook in andere MBI's)

**De drie stap ademruimte – beschikbaar maken van de leerpunten (hoofdkenmerk 2):**

Er wordt geleerd binnen elke stap van de oefening en elke stap dient duidelijk overgebracht te worden. Bereid dit voor door los te komen van de automatische piloot en begin dan met de drie stappen:

**Stap 1. Gewaar zijn** – herkennen en erkennen van de huidige ervaring: gedachten, emoties, sensaties.

**Stap 2. Samenbrengen** – de aandacht richten op de sensaties in een ankerpunt in een specifiek lichaamsdeel, zoals de adembeweging, de voeten, handen enz.

**Stap 3. Uitbreiden** van de aandacht naar het lichaam als geheel, in contact met de specifieke gewaarwordingen van het anker en openstaand voor alle ervaringen die worden waargenomen.

**De drie stap ademruimte – aandachtspunten bij het begeleiden (hoofdkenmerk 3):**

**Begeleiding van de houding** – nodig de deelnemers uit tot het aannemen van een waardige en ontspannen rechtop houding. Als dit niet mogelijk is, bijvoorbeeld bij het gebruik van een toegevoegde 3 stap ademruimte in moeilijke situaties, begin dan met het aanmoedigen van de deelnemers dat alleen al het *bewust worden* van hun houding behulpzaam is.

**Wees precies in het overbrengen van de drie stappen van de oefening tijdens de begeleiding.**

**N.B.**

De 3 stap ademruimte en andere oefeningen dienen vergezeld te worden van een trainingsproces dat deelnemers ondersteunt in het thuis oefenen en integreren van het proces in hun dagelijkse leven. Dit aspect van het trainerschap wordt beoordeeld in **Domein 5** Het overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie. Voorbeelden van hoe hier aandacht aan te geven bij de 3 stap ademruimte zijn:

- ***Deelnemers voorbereiden om dit te integreren in hun dagelijks leven*** – moedig deelnemers aan om de oefening te verbinden met een specifieke activiteit op de dag.
- *Het is behulpzaam om de oefening te begeleiden en dan achteraf de drie stappen uit te leggen, eventueel gebruik makend van een flipover.*
- ***Deelnemers aanmoedigen om de 3 stap ademruimte te gebruiken als een natuurlijke eerste stap*** – Bijvoorbeeld als dingen moeilijk voelen of als er verwarring is; tijdens de training als er sterke emoties zijn of als er een andere behoefte is om opnieuw te gronden in de ervaring van het huidige moment.
- ***Ontwikkelen van duidelijkheid over de toepassing van de 3 stap ademruimte gedurende het verloop van de MBCT-training.*** (Zie Segal et al., 2013 voor details)

## Domein 5: Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie

**Overzicht:** Dit domein beoordeelt de vaardigheid om de inhoudelijke thema's interactief over te brengen aan de deelnemers. Soms worden ze expliciet uitgelicht en onderstreept door de trainer en op andere momenten komen ze impliciet naar boven. Het domein omvat inquiry, groepsdialoog, gebruik van verhalen en gedichten, faciliteren van groepsoefeningen, het richten van aandacht van deelnemers op de thema's en educatie.

Een groot deel van elke sessie wordt besteed aan interactieve trainingsprocessen, inclusief: onderzoeken of verkennen van de ervaringen binnen mindfulness oefeningen tijdens de sessie en thuis; het uitlichten van ervaringen tijdens en na groepsoefeningen; educatie op een interactieve en participerende manier. De onderzoekende manier om ervaringen te benaderen werpt licht op de gebruikelijke neigingen en patronen van de menselijke geest en biedt training in het exploreren en omgaan met ervaringen die verder reiken dan het programma. Moeilijkheden van deelnemers, zoals bijvoorbeeld vermijding, ongemak en emotionele reactiviteit tijdens de bijeenkomsten bieden goede mogelijkheden om thema's over te brengen. De manier waarop de trainer op deze momenten werkt, dient meegewogen te worden bij de algemene beoordeling en bij dit domein in het bijzonder.

### Vijf hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:

1. *Focus op de ervaring – deelnemers aanmoedigen de verschillende elementen van directe ervaring en hun onderlinge samenhang, op te merken en te beschrijven; inhoudelijke thema's worden consistent gelinkt aan deze directe ervaring.*
2. *Verkennen van de verschillende lagen binnen het proces van inquiry (directe ervaring, reflectie op directe ervaring, en beide linken aan breder leren) met de focus vooral op proces en niet op inhoud.*
3. *Overbrengen van inhoudelijke thema's door vaardig trainerschap met gebruik van verschillende trainingsbenaderingen, waaronder inquiry; educatie; experiëntiële en groepsoefeningen; verhalen; gedichten; en action methods.*
4. *Soepel, deskundig en vertrouwd zijn met het materiaal.*
5. *Het trainerschap is effectief in het op gang brengen van leerprocessen.*

### N.B.

- i. Hoewel de inhoudelijke thema's overgebracht worden door alle trainingselementen, omvat dit domein alleen de vaardigheid van de trainer gedurende het **inquiry proces, educatie en het faciliteren van groepsoefeningen** (dus niet de begeleiding van mindfulness oefeningen).
- ii. Dit domein beoordeelt de vaardigheid waarmee de trainer de inhoudelijke thema's overbrengt – de aanwezigheid van de thema's zelf wordt beoordeeld in **Domein 1** Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum.
- iii. Belichaming van mindfulness is een cruciale onderbouwing van interactief trainerschap en dient beoordeeld te worden bij **Domein 3** Belichaming van mindfulness.
- iv. Inquiry bouwt voort op de aanwezigheid van een behulpzame relationele verbinding tussen de trainer en deelnemer: **Domein 3** Relationele Vaardigheden, en een vaardige 'holding' van de groep: **Domein 6** Faciliteren van de leeromgeving van de groep.



## Domein 5: Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie (vervolg)

	Voorbeelden
Incompetent	<p>Trainerschap onduidelijk en inconsistent met principes van mindfulness training.</p> <p>Voorbeelden: trainer doet geen poging om specifieke elementen van directe ervaring uit te lichten; trainer niet vertrouwd met het materiaal; te veel afhankelijk van educatie, debat of overreding; het inquiry proces heeft de potentie om schade toe te brengen.</p>
Beginner	<p>Tenminste één van de vijf hoofdkenmerken is aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI training, maar er zijn significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken.</p> <p>Voorbeelden: trainingsproces voornamelijk op één niveau, d.w.z. trainer oogst directe ervaringen, maar verweeft deze niet met essentiële inhoudelijke thema's; trainer brengt enkele thema's over, maar zeer inconsistent; trainingsstijl is saai, niet uitnodigend en stroef; trainingsbenadering brengt de training niet tot leven voor de deelnemers.</p>
Gevorderde Beginner	<p>Tenminste twee van de vijf hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort of inconsistentie aanwezig bij de andere hoofdkenmerken; trainerschap adequaat maar basaal. Veiligheid van deelnemers is niet in het geding; geen enkel aspect van het inquiry proces is destructief voor deelnemers.</p> <p>Voorbeelden: trainer gebruikt specifieke aspecten van directe ervaring en integreert deze met inhoudelijke thema's, maar het ontbreekt aan soepelheid en duidelijkheid in het communiceren van de thema's; niet vertrouwd met het materiaal; trainingsbenadering brengt sommige thema's over.</p>
Competent	<p>Alle hoofdkenmerken zijn aanwezig op goed niveau, met enkele kleine inconsistenties.</p> <p>Voorbeelden: trainer brengt op begrijpelijke en toegankelijke wijze inhoudelijke thema's over; maakt effectief gebruik van diverse trainingsmethoden om de thema's tot leven te brengen; is redelijk soepel en vertrouwd met het materiaal; er zijn enkele tekorten, d.w.z. trainer integreert directe ervaring van deelnemers niet volledig in het materiaal.</p>
Bekwaam	<p>Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer is zeer vertrouwd met het materiaal; directe ervaring van deelnemers grondig geïntegreerd in de training; training is 'levend' en er wordt duidelijk geleerd; diverse creatieve trainingsbenaderingen worden gebruikt om inhoudelijke thema's overtuigend uit te lichten.</p>
Gevorderd	<p>Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: zeer vaardige en inspirerende trainersvaardigheden brengen precies en sensitief ervaringselementen naar boven; trainer werkt interactief en participierend met de groep om ervaringen te verkennen; diverse thema's worden op zeer toegankelijke en uitnodigende manier overgebracht en verbonden met de persoonlijke directe ervaring van deelnemers en trainer; trainer zeer 'thuis' in en bekend met het materiaal, vanuit diverse invalshoeken; training voelt 'levend' en zeer uitnodigend. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.</p>

Hoofdkenmerk 1: Focus op de ervaring – deelnemers aanmoedigen de verschillende elementen van directe ervaring en hun onderlinge samenhang, op te merken en te beschrijven; inhoudelijke thema's worden consistent gelinkt aan deze directe ervaring

Het trainingsproces heeft een experiëntiële focus en ondersteunt deelnemers om zich opnieuw te verbinden met hun directe ervaring, met speciale aandacht voor lichamelijke sensaties. Deze experiëntiële 'data' dienen als startpunt voor verkenning en lering. Zodra de dialoog beweegt van directe ervaring of verhalen over ervaring naar conceptualisering of abstrahering, dan leidt de trainer de deelnemers terug naar de verbinding met de directe ervaring. Deelnemers krijgen mogelijkheden aangereikt om opmerkzaam te worden van en onderscheid te maken tussen de verschillende elementen van directe ervaring – sensaties, gedachten en emoties – soms met terugwerkende kracht terugkijkend naar het verschijnen ervan in een mindfulness oefening en op andere momenten gewaar van hoe ze opkomen in het huidige moment.

De wijze van bevragen en dialoog in mindfulness training omvat:

- Gebruik van open vragen, in plaats van gesloten vragen met een "ja" of "nee" antwoord.
- Vragen en formuleringen die ruimte openen, zoals "Zou je me hierover meer willen vertellen?"
- Gebruik "hoe?" of "wat?" vragen liever dan "waarom?" vragen.
- Vermijden van vragen en formuleringen die weinig ruimte bieden, zoals bijvoorbeeld 'ja of nee', willen oplossen, oplossingen aanbieden en persoonlijke verhalen.
- Zorgzame en positieve non-verbale signalen gebruiken zonder te overdrijven.
- Vragen afwisselen met toelichting of uitleg.
- Ruimte maken om mogelijkheden te creëren en te herkennen.
- Aanvoelen wanneer inquiry gepast is tijdens een groepsdialoog. Soms heeft een vraag bijvoorbeeld een antwoord nodig, soms inquiry, soms niets anders dan een "dank je" of een glimlach.
- Nederig zijn – de deelnemer is de expert van de eigen ervaring.

Hoofdkenmerk 2: Verkennen van de verschillende lagen binnen het proces van inquiry (directe ervaring, reflectie op directe ervaring, en beide linken aan breder leren) met de focus vooral op proces en niet op inhoud.

Hoeveel tijd is toegestaan voor het verkennen van de actualiteit van ervaring en de relatie met ervaring voordat grotere thema's mogen worden geïntroduceerd?

De dialoog kan weergegeven worden met **drie concentrische cirkels en lagen van inquiry** (zie ook figuur 1 op blz. 45):

**Laag 1: opmerken van sensaties, gedachten en gevoelens: directe innerlijke ervaring.**

Voorbeelden van explorerende vragen zijn:

- Wat merkte je op? (Bijvoorbeeld lichamelijke sensaties, geluiden, gevoelens, kleuren, texturen, beweging)
- Wat was je directe ervaring? Wat kwam je tegen?
- Hoe voelde dit?
- Waar kwamen ze op – in bepaalde gebieden of door het hele lichaam?
- Veranderden deze sensaties of waren ze constant?
- Welke emoties, gevoelens en gedachten waren ermee verbonden?
- Welke gedachten over het nu, het verleden en de toekomst kwamen op?
- Als je geest afdwaalde, waar ging de aandacht naar toe?

Voorbeelden van:

- Gedachten...herinneringen, zorgen, planning, tijd, eten, enz.
- Sensaties...rusteloosheid, pijn, warm of koud, zwaar of licht, enz.
- Emoties...verdrietig, boos, bang, blij, veilig, liefdevol, enz.

**Laag 2: dialoog over directe ervaringen, d.w.z. het direct opmerken plaatsen in een persoonlijke context van begrip of het opmerken van patronen van reactiviteit in relatie tot de directe ervaring, bijvoorbeeld:**

- Hoe voelde je je toen de geest afdwaalde, toen je de spanning in je buik voelde, enz.?
- Wat deed je toen de geest afdwaalde (laten afdwalen, meegaan met de gedachten, terugbrengen – met vriendelijkheid, stevigheid, schuld, gêne, plezier, veroordeling, enz.)?
- Verken de sensaties van reacties en antwoorden (bijvoorbeeld wat waren de gewaarwordingen van vriendelijkheid, schuld, wegduwen, vasthouden, ervan afgaan, openen naar, enz.)?
- Hoe werd de ervaring beïnvloed door het brengen van aandacht er naartoe? Wat is er nu in de ervaring? Het kan heel goed zijn dat de uitwisseling beschikbaar zal zijn als een moment-tot-moment ervaring in het hier en nu, terwijl we een dialoog hebben.
- Is dit patroon van ervaring dat je beschrijft vertrouwd, en zo ja, op welke manieren?

### **Laag 3: het *linken* van de ervaringen aan de doelen van het programma: het geleerde in lagen 1 en 2 in een bredere context van begrip plaatsen.**

De wijze waarop dit proces verloopt zal afhangen van de kerndoelen van de MBI. Binnen de MBSR heeft dit proces van linken betrekking op de bredere toepassing van mindfulness vaardigheden op gebieden van het dagelijks leven, op stresshantering, het herkennen van algemene en gedeelde ervaringen van het mens zijn, op communiceren, het maken van keuzes voor zelfzorg, en zo verder. De aanmoediging voor de deelnemers zelf is om op een natuurlijke wijze te beginnen met linken, door het geleerde uit het programma toe te passen in hun leven. Dit wordt gedaan door het aangeboden mindfulness leer materiaal te integreren in het dagelijks leven.

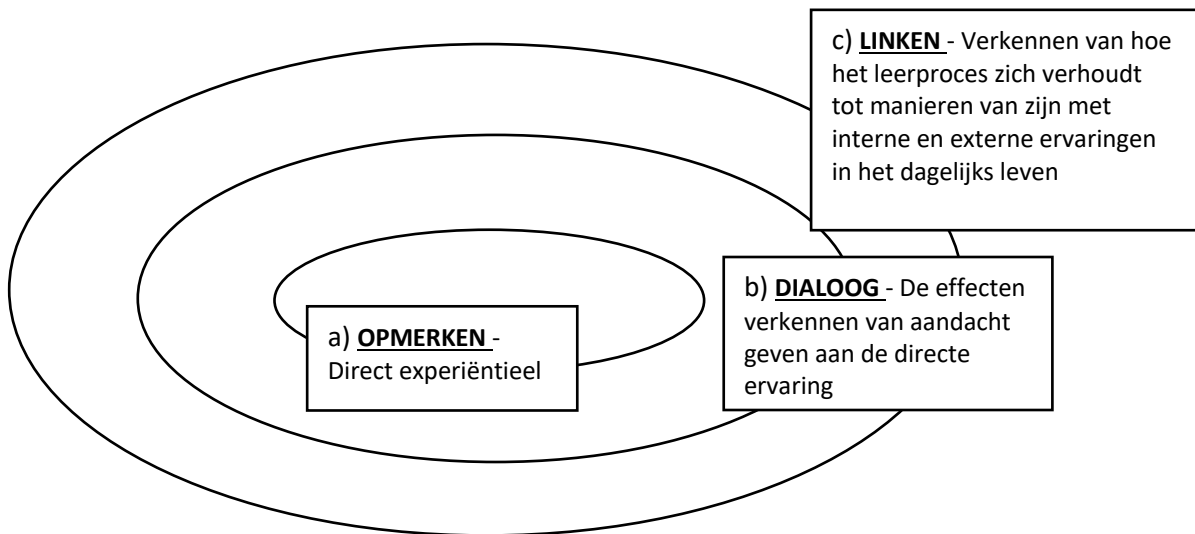
Dit geldt ook voor de MBCT, maar hier geldt een sterkere nadruk op het linken van de directe ervaring en van het geleerde aan het begrip van de specifieke kwetsbaarheid waarop het programma betrekking heeft (bijvoorbeeld terugvalpreventie bij depressie, chronische vermoeidheid, enz.). Dit proces wordt met name geleid door de trainer die de deelnemers ondersteunt om hun directe ervaring te integreren met hun contextuele begrip van de specifieke uitdaging waarmee ze te maken hebben.

Het proces van linken helpt op deze wijze deelnemers verhelderen hoe ze kijken naar:

- De manieren waarop hun geest ‘gevangen’ is of vast komt te zitten door hun specifieke manier van zich verbinden met hun ervaring.
- De manieren waarop hun leerproces over mindfulness relevant is voor hun verschillende levensgebieden.
- De manieren waarop hun leerproces over mindfulness relevant is voor de specifieke kwetsbaarheid waarmee ze te maken hebben (Bijvoorbeeld gevoeligheid voor depressie, chronische vermoeidheid, enz. Zie Hoofdstuk 12, *Inquiry*, in Segal, Williams & Teasdale, 2012 over hoe je dit kunt doen, terwijl je dicht bij de directe ervaring van de deelnemers blijft).

In elk proces van inquiry is het belangrijk dat de trainer de tijd neemt met elke ‘cirkel’, en, als de groep zich haast om te discussiëren of te ‘praten over’, tijd te geven aan deelnemers om terug te komen naar het eenvoudigweg beschrijven van wat ze opmerkten of hebben ervaren. Er is geen noodzaak om strikt vast te houden aan een bepaalde ‘vooruitgang’ bij de inquiry; het is beter dat de trainer de ‘cirkels’ ziet als een *kaart* van het gebied dat bewandeld wordt via verschillende wegen, afhankelijk van wat er naar voren komt binnen de groep. Ook is het niet nodig om alle lagen bij elke uitwisseling te doorlopen. Er is ook een manier om de directe ervaringen binnen een groep te ‘oogsten’ (bijvoorbeeld na de lichaamsverkenning in sessie 2), en dan de inquiry te verbreden naar de hele groep, *linkend aan* bredere thema’s, als een manier om te verbinden met universele menselijke ervaringen en om zo de deelnemers uit te nodigen met een nieuwsgierige houding verder te oefenen.

**Figuur 1: De drie concentrische cirkels en lagen van inquiry**



### Hoofdkenmerk 3: Overbrengen van inhoudelijke thema's door vaardig trainerschap

Cruciaal bij dit hoofdkenmerk is de vraag: hoe effectief is het trainerschap in het overbrengen van de thema's op zo'n manier dat deelnemers in staat zijn om het geleerde te integreren? De wijze waarop dit proces verloopt verschilt van trainer tot trainer en van groep tot groep, en heeft zeker ook nuances afhankelijk van taal en cultuur, maar gaat in grote lijn over:

- *Effectief didactisch onderricht en psychoeducatie.* Waar mogelijk is didactisch materiaal 'verweven' in geleefde ervaringen, d.w.z. de trainer werkt samen met deelnemers om directe observaties van ervaringen te koppelen aan het leerproces dat relevant is voor de deelnemers en in samenhang met de doelen van het programma. Als didactisch onderwezen wordt, is het onderwijs stimulerend, bondig en duidelijk. Het betreft alle elementen van ervaren (denken, gewaarworden en voelen) en moedigt aan tot interactieve inbreng vanuit de eigen ervaring van de deelnemer.
- *Koppeling aan theorie.* De bekende quote van Jung is hier passend: 'Leer theorieën zo goed als je kunt, maar zet ze opzij als je het wonder van de levende ziel raakt' (1928). De mindfulness trainer heeft grondige kennis van de onderliggende theoretische principes, waardoor de trainer richting kan geven aan en accenten kan leggen binnen het trainingsproces. Ze zijn makkelijk beschikbaar op momenten dat educatie wenselijk is, terwijl ze ook verbonden kunnen worden met de directe thema's die vanuit de groep zelf opkomen.
- *Ervaringsgerichte betrokkenheid.* Het trainingsproces is speels, levendig, responsief en is verbonden met alle manieren waarop mensen ervaren – denken, gewaarworden en voelen. De trainer beoogt om al deze elementen in te laten dalen in de deelnemers tijdens de training. Hoewel veel van het materiaal voor verkenning binnen de groep aangeleverd wordt door deelnemers, meer dan door de trainer, is het ook de verantwoordelijkheid van de trainer om zorgvuldig gekozen materiaal in te brengen om context en begrip te bieden voor de processen die verkend worden. Het mindfulness trainingsproces is in het algemeen meer ontworpen om de thema's *impliciet* over te brengen door een ervaringsgericht proces van persoonlijke ontdekking, dan *expliciet* door een conceptueel proces van begrijpen van principes en achterliggende gedachten.

- *Bondig, toegankelijk en helder trainerschap*: de trainer verheldert inhoudelijke thema's en processen.
- *Speels, levendig en responsief trainerschap*. De trainer werkt verbindend en inspirerend; de trainer en deelnemers zijn wederzijds betrokken in een creatieve verkenning van het materiaal; het is een sterk 'in het moment proces', waarbij de trainer resoneert op het materiaal zoals het naar boven komt in het moment, meer dan werkend volgens een plan of script; de trainer moedigt de deelnemers aan om te navigeren naar aspecten van het materiaal die relevant zijn voor de directheid van hun ervaring; de trainer voorkomt op vaardige wijze dat deelnemers vast komen te zitten in hun verhalen, en houdt in plaats daarvan de focus op de directe ervaring. Met voorbeelden en gedragingen brengt de trainer het curriculum tot leven in lijn met de doelen en intenties.
- *Juist gebruik van trainingshulpmiddelen*. De trainer maakt vaardig gebruik van een flipover of van andere hulpmiddelen. De trainer sluit ook aan op de directe ervaring vanuit andere bronnen, zoals verhalen, gedichten en citaten, waarbij andere manieren van ervaren worden aangesproken. (De aanwezigheid van geschikte hulpmiddelen wordt beoordeeld in **Domein 1** Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum.)

#### Hoofdkenmerk 4: Soepel, deskundig en vertrouwd zijn met het materiaal

- *Gemak*: de trainer voelt zich 'thuis' in het trainerschap, het curriculum en het materiaal.
- *Vertrouwd zijn met het materiaal*: de trainer is deskundig in wat hij/zij onderwijst en kan zich soepel bewegen binnen het vakgebied.
- *Vertrouwen in het trainingsproces*: de trainer brengt met vertrouwen kennis en ervaring over. Dit vertrouwen, anders dan het weten van antwoorden, is niet alleen gebaseerd op vertrouwen in het trainingsproces, maar ook op een gevoel van comfortabel zijn met niet weten wat er gaat komen en hier een open en nieuwsgierige houding naar toe brengen van 'laten we dit samen verkennen en kijken wat het ons brengt'.

#### Hoofdkenmerk 5: het trainerschap is effectief in het op gang brengen van leerprocessen

Dit hoofdkenmerk kan het best worden herkend door te kijken naar de kwaliteit en inhoud van de uitwisselingen tussen deelnemers en trainer tijdens interactieve trainingsprocessen. Hoe betrokken zijn deelnemers bij hun leerproces? Is er een levendige spontaniteit te zien bij de wijze waarop deelnemers ingaan op de uitnodigingen van de trainer om zich te committeren? Is de inbreng van de deelnemers in lijn met het thema dat de trainer beoogt te onderzoeken? Blijven trainer en groep bij hun taak, terwijl ze hun aandacht in het huidige moment aanscherpen? Zijn deelnemers bereid om aspecten van ervaring naar voren te brengen die pijnlijk, moeilijk of ongemakkelijk zijn? Stilte pauzes maken integraal onderdeel uit van de dialogen, maar is de trainer ook alert en responsief als een stilte te lang duurt? Bijvoorbeeld door een vraag op een andere manier te stellen en door naar een andere lijn van inquiry over te stappen die beter aansluit en includeert. Als de trainingsweken vorderen, is dan voelbaar dat de deelnemers het leermateriaal in hun persoonlijk leerproces integreren?

NB: Er zal duidelijk een variatie zijn tussen deelnemers in een groep wat betreft het niveau van ervaringsgerichte betrokkenheid, vooruitgang in leren en bereidheid om persoonlijk materiaal te delen. Daarom is voorzichtigheid geboden bij het beoordelen van dit domein puur op grond van de respons van de deelnemer naar de trainer toe. Toch is het een belangrijk element binnen de gehele beoordeling van dit domein.

## Domein 6: Faciliteren van de leeromgeving van de groep ('holding')

**Overzicht:** Het gehele trainingsproces vindt plaats binnen de context van een groep die, indien op de juiste wijze gefaciliteerd, een instrument wordt om deelnemers te verbinden met het universele karakter van de processen die worden verkend, en waar ook ruimte wordt gemaakt voor de oneindige verscheidenheid aan mensen die aan de training deelnemen. De trainer creëert een 'container' of leeromgeving die de groep 'bij elkaar houdt' en waarin de training effectief plaats kan vinden. De trainer werkt op een responsieve manier met het groepsproces door een passende leiderschapsstijl; door zorg voor groepsveiligheid, vertrouwen en begrenzing; erkenning voor de individuele deelnemer binnen de groep en met aandacht voor de behoeftes van beide; het benutten van het groepsproces om universele inhoudelijke thema's te belichten; het werken met en beantwoorden van groepsprocessen met oog voor de verschillende fasen van groepsvorming, -ontwikkeling en -afronding. De trainer is in staat om 'af te stemmen op', te verbinden met, en gepast te antwoorden op verschuivingen en veranderingen in groeps sfeer en groeps kwaliteiten. Bovendien is de trainer afgestemd op de context van de tijdgeest en op de specifieke behoeftes van de populatie, afhankelijk van waar de MBI wordt aangeboden. Dit omvat zowel de aanwezigheid van trauma alsook duidelijke of meer verborgen verschillen, zoals nationaliteit, sociale klasse, opleidingsniveau, genderidentiteit, nationale of regionale sociale of politieke invloed e.d. Als bijvoorbeeld de training wordt aangeboden aan een werkgroep, dan onderkent de trainer dat door potentiële machtskwesties het onderling delen van kwetsbaar persoonlijk materiaal meer op de proef wordt gesteld. De trainer zorgt voor een juist balanceren tussen de behoefte aan privacy en de mogelijkheden om op een dieper niveau ervaringen te delen. Bij uitdagende tijden van sociale onrust, politieke onzekerheid of economische turbulentie dient de trainer zowel de actuele omstandigheden te kennen en te erkennen, terwijl de lijn van de beoefening in de gaten dient te worden gehouden. Dit versterkt het vermogen van deelnemers om te blijven oefenen onder de meest uitdagende omstandigheden.

### **Vier hoofdkenmerken ter beoordeling van dit domein:**

- 1. Leeromgeving – creëren en onderhouden van een rijke leeromgeving die veilig is door het zorgvuldig hanteren van onderwerpen zoals basisregels, grenzen en vertrouwelijkheid, en die tegelijkertijd ook ruimte biedt voor de deelnemers om te exploreren en risico's te nemen.*
- 2. Groepsontwikkeling – helder faciliteren van processen van groepsontwikkeling tijdens de acht weken, vooral in termen van beginstadium, eindstadium en uitdagingen.*
- 3. Van persoonlijk naar universeel leren – de trainer opent op consistente wijze het leerproces in de richting van verbinding met het universele karakter en de gedeelde menselijkheid van de processen die verkend worden.*
- 4. Leiderschapsstijl – de trainer biedt een voortdurende 'holding' en laat autoriteit en gezag zien, zonder dat de zienswijzen van de trainer aan de deelnemers worden opgelegd.*

## Domein 6: Faciliteren van de leeromgeving van de groep ('holding')

	Voorbeelden
Incompetent	Leeromgeving van de groep wordt ineffectief en onveilig aangestuurd.
Beginner	<p>Tenminste één van de vier hoofdkenmerken aanwezig op een geschikt niveau voor adequate MBI training, maar significante inconsistenties bij alle andere hoofdkenmerken.</p> <p>Voorbeelden: trainer geeft niet adequaat aandacht aan groepsgrenzen en veiligheid en het ontbreekt aan vaardigheden voor het aansturen van groepsfasen en processen; leiderschapsstijl ineffectief of ongepast; de beweging van persoonlijk verhaal naar universele thema's is afwezig.</p>
Gevorderde Beginner	<p>Tenminste twee van de vier hoofdkenmerken zijn aanwezig op een competent niveau, maar er is duidelijk een tekort of inconsistentie aanwezig bij de andere hoofdkenmerken; veiligheid van deelnemers niet in het geding.</p> <p>Voorbeelden: enige inconsistentie bij het aansturen van het groepsproces; communicatiestijl tijdens inquiry te gefocust op de individuele deelnemer zonder bewustzijn van het groepsproces; bewustzijn van normale groepsontwikkelingsprocessen niet duidelijk geïntegreerd in het trainerschap; leiderschapsstijl geschikt, maar mist soms 'sterkte'.</p>
Competent	<p>Alle hoofdkenmerken aanwezig op goed niveau, met enkele kleine inconsistenties.</p> <p>Voorbeelden: sensitiviteit voor en bewustzijn van het groepsproces is over het algemeen goed geïntegreerd in het trainerschap; juiste omgang met veiligheid; inbedding voor het leren goed beheerd door de trainer, waardoor deelnemers betrokken zijn bij het proces; individuele ervaring wordt gezien binnen de context van breder leren; leiderschapsstijl duidelijk en over het algemeen goed vormgegeven.</p>
Bekwaam	<p>Alle hoofdkenmerken zijn consistent aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont goed ontwikkelde vaardigheden in het faciliteren van de groepsleeromgeving; trainer neemt de groep vaardig op in het veld van zijn/haar bewustzijn; is in verbinding met thema's die opkomen in de groep en beantwoordt deze op gepaste wijze; beweegt vlot en respectvol van persoonlijk verhaal naar universele thema's; leiderschapsstijl is uitnodigend, vertrouwenwekkend en gezaghebbend.</p>
Gevorderd	<p>Alle hoofdkenmerken zijn op hoog vaardigheidsniveau aanwezig.</p> <p>Voorbeelden: trainer toont uitstekende groepsvaardigheden door zeer responsieve en vaardige manier van omgang met het groepsproces, terwijl ook aan individuele behoeften tegemoet wordt gekomen; zeer uitnodigende leiderschapsstijl. Moeilijk voor assessor om 'ontwikkelpunten' terug te koppelen.</p>



Hoofdkenmerk 1: Leeromgeving – creëren en onderhouden van een rijke leeromgeving die veilig is door het zorgvuldig hanteren van onderwerpen zoals basisregels, grenzen en vertrouwelijkheid, en die tegelijkertijd ook ruimte biedt voor de deelnemers om te exploreren en risico's te nemen.

Gegeven de interactieve, participerende en moment-tot-moment dynamiek van MBI training is er veel dat onvoorspelbaar en onbekend is. Elke groep zal anders zijn, een co-creatie tussen de trainer en de deelnemers. Het is hierbij de verantwoordelijkheid van de trainer om de voorwaarden te creëren waarbinnen het leerproces kan plaatsvinden. Dit vereist aandacht voor het creëren van zowel een veilige plek als een plek waar de deelnemers zichzelf kunnen onderzoeken op manieren die ze eerder nog niet hebben meegemaakt. Beide aspecten van deze paradox moeten aanwezig zijn.

### ***Aandacht voor veiligheid***

De trainer werkt transparant en is sensitief voor de onvermijdelijke kwetsbaarheden die binnen deelnemers op kunnen komen door deelnemer van een groep te zijn. De trainer gaat vaardig om met verschillen en competitie binnen de groep, doet aan begrenzing en straalt tegelijkertijd aanvaarding en nieuwsgierigheid uit. De trainer stemt goed af op en kan omgaan met de basale groepsthema's van inclusie, erbij horen en controle.

Huisregels bij het trainingsprogramma worden al vroeg in de oriëntatiefase en in sessie 1 opgesteld en herinnerd gedurende de training om de ethiek van de MBI te benadrukken. Deze betreffen:

- Groepsgrenzen worden vastgesteld en gehandhaafd, zoals bijvoorbeeld: "Laat het me weten als je niet kunt komen", "kom op tijd" en "wees elke week aanwezig".
- Kwesties van vertrouwelijkheid worden op een juiste manier geadresseerd.
- De intentie van de groep wordt duidelijk naar voren gebracht, zowel impliciet als soms ook expliciet, waar nodig.
- Als wordt afgeweken van de intentie van de groep of van de vastgestelde normen van het MBI-trainingsproces, dan wordt dit direct opgemerkt en aangepakt, zodat het werkkethos van de groep gehandhaafd blijft.
- Deelnemers worden aangemoedigd om de houding naar elkaar aan te nemen die wordt gecultiveerd binnen de groep, zoals het hebben van respect voor elkaars bijdragen en terughoudend zijn in het geven van adviezen.
- Deelnemers worden aangemoedigd om uiting te geven aan veel verschillende ervaringen en deze te onderzoeken, zowel positieve als negatieve. Dit geeft ruimte in de groep aan alle ervaringen om veilig verkend te worden.

Om een veilige setting vaardig in te richten dient de trainer zich te bekwamen in kennis over en bewustzijn van sociale, culturele en community contexten die impliciet aanwezig kunnen zijn. Dan gaat het niet alleen om kwesties als diversiteit en gelijkheid, vooroordelen of actuele regionale gebeurtenissen, maar ook om de neiging van de geconditioneerde geest om te bagatelliseren of te vergelijken.

Hoofdkenmerk 2: Groepsontwikkeling – helder faciliteren van processen van groepsontwikkeling tijdens de acht weken, vooral in termen van beginstadium, eindstadium en uitdagingen.

De trainer werkt bewust met groepsontwikkelingsprocessen en beantwoordt deze met een gepast hanteren van: het beginstadium, door het creëren van veiligheid, basisregels, vertrouwelijkheid, groepsnormen enz. Dit zowel aan het begin als daar waar het gepast is tijdens de voortgang van de groep; het stadium van 'storming', door het toewenden naar en passend omgaan met uitdagingen in

de groep; het eindstadium, door het bewust omgaan met afrondende processen, zoals vanaf sessie zes het voorbereiden van het einde van de groep, ruimte latend om de impact van de afronding te erkennen en ervaringen of zorgen met betrekking tot het einde van de groep te onderzoeken, en tegemoet te komen aan voortgaande behoeften.

De trainer laat zien effectief om te kunnen gaan met uitdagende deelnemers, inclusief deelnemers die de discussie domineren, strijdlustig zijn of die het trainingsproces ondermijnen, d.w.z. de trainer herinnert de deelnemers aan de richtlijnen; is uitnodigend in plaats van dwingend; vermijdt een defensieve houding of emotionele reactiviteit bij uitdagingen; en toont oprechte interesse in de ervaringen van de deelnemers, ongeacht de aard van de ervaring. Soms is hier dan een persoonlijk, buiten-de-bijeenkomst-gesprek met een individuele deelnemer voor nodig.

Hoofdkenmerk 3: Van persoonlijk naar universeel leren – de trainer opent op consistente wijze het leerproces in de richting van verbinding met het universele karakter en de gedeelde menselijkheid van de processen die verkend worden.

De trainer maakt bewust gebruik van de groep om de algemene aard van de menselijke geest te onderstrepen en benut de gelegenheden om ervaringen in de groep te normaliseren. Tegelijkertijd vereist bijvoorbeeld inquiry dat de trainer betrokken is bij de individuele deelnemers in de groep. De trainer dient deze processen te balanceren door– vanuit de bijzonderheden van het individuele – die algemeenheden eruit te lichten die breder van toepassing zijn op de andere deelnemers. Vaardig trainerschap gaat over het in balans brengen van het beantwoorden van het individuele, met het verbinden aan het leerproces in de grotere groep. Het gaat over het bewegen van het persoonlijke naar het universele.

Een individuele vraag kan de vorm aannemen van: “Wat gebeurt er in je lichaam nu je aan het praten bent?”. Een groepsvraag kan de vorm aannemen van: “Wat merken jullie allemaal op in je ervaring als...?” Een beweging van het individuele naar de groep kan de vorm aannemen van: “Heeft iemand van jullie hetzelfde ervaren als wat Sally aan het beschrijven is?”

Op sommige momenten zal de trainer ervaringen over de breedte van de groep ‘oogsten’, en op andere momenten een ervaring met één persoon uitdiepen. De trainer zal regelmatig de groep rondkijken, zodat, ook als een ervaring van een individuele deelnemer wordt onderzocht, de hele groep in het gewaar zijn wordt opgenomen.

Het innerlijke proces van de trainer brengt een bewuste focus van aandacht naar het groepsproces. Aangezien dit proces innerlijk plaatsvindt, zal het alleen op een subtiel niveau zichtbaar zijn, of wellicht helemaal niet. De trainer kan echter door dit innerlijke proces wel afstemmen op verschuivingen in groepsenergie of op heersende gemoedstoestanden, zoals rusteloosheid of angst, en op grond hiervan keuzes maken. Deze gaan bijvoorbeeld over hoe verder te gaan met het programma, het verschuiven van de focus, het invoegen van een mindfulness oefening of het actief erkennen van de gevoelde ervaring in de groep, enz.

Het begrip van ‘universele kwetsbaarheid’ zal door de hele training verweven zijn, zodat er herhaaldelijk sprake is van een besef van niet-persoonlijk lijden en van het zien van gedeelde patronen. In de praktijk zal de trainer vaak gebruik maken van woorden als ‘we’, ‘ons’ en ‘onze’ en kan bijvoorbeeld zeggen: “Ja, we kunnen allemaal op die manier reageren, is het niet”, enz.

De trainer kan opmerken en erkennen hoe de ervaring van een individueel persoon invloed heeft op anderen in de groep, bijvoorbeeld bij ongemak dat voelbaar door de groep gaat, en zal het mogelijk maken te pauzeren om dit gevoel te dragen.

Hoofdkenmerk 4: Leiderschapsstijl – de trainer biedt een voortdurende ‘holding’ en laat autoriteit en gezag zien, zonder dat de zienswijzen van de trainer aan de deelnemers worden opgelegd.

De leiderschapsstijl van de trainer toont:

- *Het bewust inzetten van intentie.* Dit is iets anders dan het streven naar bepaalde resultaten.
- *Geloof en vertrouwen* in het proces van het brengen van zorgzame aandacht naar de ervaring. Vertrouwen komt in deze context voort uit de ervaring van de trainer met dit proces; deze is hierdoor in staat om deelnemers uit te nodigen om met een open houding vertrouwen te hebben in het leerproces gedurende de acht weken.
- *Gezag* – de trainer draagt invloed en autoriteit uit op een manier die respect oproept bij de deelnemers en die hen tegelijkertijd aanmoedigt om te kijken naar hun eigen expertise.
- *Autoriteit* – hoewel het belangrijk is om vertrouwen uit te stralen, is het niet behulpzaam om een sterk gevoel van ‘de expert’ uit te dragen, of het altijd weten van de antwoorden. De benadering is er een van gezamenlijk reizen – een gevoel van wederzijdse verkenning – ‘laten we dit gezamenlijk onderzoeken’. De trainer en deelnemers kunnen zich dan tot elkaar verhouden op basis van wat ze delen en leren. De verbinding is mededogend – een gevoel van diep begrip voor de uitdagingen die we allemaal tegenkomen, gekoppeld aan een nederige houding voor het leren over de bijzonderheden van bepaalde specifieke omstandigheden. Dit belangrijke gevoel van dat de trainer zij-aan-zij staat met de deelnemers in dit proces van verkenning wordt in evenwicht gebracht met diens uitstraling van vertrouwen en autoriteit.

De autoriteit van de trainer is niet hiërarchisch. Het is gegrond in een sterk gevoel van ‘thuis’ zijn in dit proces van leren en er vertrouwd mee zijn, omdat de trainer zelf dit pad ook heeft bewandeld. De autoriteit komt voort uit persoonlijke beoefening; psychologische en spirituele ontwikkeling; ervaring met het mindfulness trainerschap, inclusief expertise in trauma-sensitieve benaderingen en met bewustzijn van potentiële vooroordelen; en expertise in een professioneel vakgebied. Als de trainer spreekt of handelt vanuit deze bronnen, dan is diens werkelijke of symbolische auteurschap ervan zichtbaar, omdat zowel de persoon van de trainer als de kennis die de trainer naar voren brengt, doorleefd zijn (McCown et al., 2010). Het vertrouwen dat deze houding oproept kan deelnemers ruimte geven om zich geborgen en veilig te voelen. Het kan hen helpen om het proces te vertrouwen en ervoor open te staan, en hen helpen om een basis te ervaren om op te steunen terwijl zij deelnemen aan dit leerproces. Om het voor deelnemers mogelijk te maken om moeilijke materie te onthullen en te verkennen, moeten zij geloof en vertrouwen in de trainer hebben.

### Referenties en verder lezen

- Coelho, H. F., Canter, P. H., & Ernst, E. (2007). Mindfulness-based cognitive therapy: Evaluating current evidence and informing future research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 75*, 1000-1005.
- Crane, R.S., Karunavira, Griffith, G.M. (2021) Essential Resources for Mindfulness Teachers, Routledge.
- Crane, R.S., Koerbel, L., Sansom, S., Yiangou, A. (2020) Assessing Mindfulness-Based Teaching Competence: Good Practice Guidance, Global advances in Health and Medicine, <https://doi.org/10.1177/2164956120973627>
- Crane, R.S., Hecht, F.M., Brewer, J., Griffith, G.M., Hartogensis, W., Koerbel, L., Moran, P., Sansom, S., Yiangou, A., Kuyken, W., (2020) Can We Agree What Skilled Mindfulness-Based Teaching Looks Like? Lessons From Studying the MBI:TAC, Global Advances in Health and Medicine, 0: 1–11, [doi.org/10.1177/2164956120964733](https://doi.org/10.1177/2164956120964733)
- Crane, R.S., Kuyken, W. (2019) The Mindfulness-Based Interventions: Teaching Assessment Criteria (MBI:TAC): reflections on implementation and development, *Current Opinion in Psychology, 28*:6–10, <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.10.004> 2352-250X/ã
- Crane, R.S. (2019) Intervention Integrity in Mindfulness-Based Research: strengthening a key aspect of methodological rigor, *Current Opinion in Psychology, 28*:1–5, <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.09.009> 2352-250X
- Crane, R.S., Hecht, F.M. (2018), Intervention integrity in mindfulness-based research, *Mindfulness, 9* (5), 1370 – 1380, <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0886-3>
- Crane, R. S. (2017). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy: Distinctive Features*. Second edition. London: Routledge.
- Crane, R.S., Eames, C., Kuyken, W., Hastings, R. P., Williams, J.M.G., Bartley, T., Evans, A., Silverton, S., Soulsby, J.G., Surawy, C. (2013). Development and validation of the Mindfulness-Based Interventions – Teaching Assessment Criteria (MBI:TAC). *Assessment, 20*, 681-688, doi: 10.1177/1073191113490790.
- Crane, R.S. (2014). Some Reflections on Being Good, On Not Being Good and On Just Being, *Mindfulness*. Advanced Online Publication: DOI 10.1007/s12671-014-0350-y.
- Crane, R.S., Stanley, S., Rooney, M., Bartley, T., Cooper, C., Mardula, J. (2014). Disciplined Improvisation: characteristics of inquiry in mindfulness-based teaching, *Mindfulness*. Advanced Online Publication: DOI 10.1007/s12671-014-0361-8.
- Crane, R.S., Kuyken, W.J., Williams, M.G., Hastings, R.P., Cooper, L., & Fennell, M.J.V. (2012). Competence in Teaching Mindfulness-Based Courses: Concepts, Development and Assessment. *Mindfulness, 3*(1), 76-84.
- Drefus, H. L. & Drefus, S. E. (1986). *Mind Over Machine: The power of human intuition and experience in the age of computers*. New York: Free Press.
- Evans, A., Crane, R., Cooper, L., Mardula, J., Wilks, J., Surawy, C., Kenny, M. & Kuyken, W. (2014). A Framework for Supervision for Mindfulness-Based Teachers: a Space for Embodied Mutual Inquiry. *Mindfulness, 6*:292, DOI 10.1007/s12671-014-0292-4.
- Evans, A., Griffith, G.M., Crane, R.S., Sansom, S. (2021) Using the Mindfulness-Based Interventions: Teaching Assessment Criteria (MBI:TAC) in Supervision (2021), Global advances in Health and Medicine, <https://doi.org/10.1177/2164956121989949>
- Griffith GM, Crane RS, Fernandez E, Giommi F, Herbette G, Koerbel L. (2021) Implementing the mindfulness-based interventions: teaching assessment criteria (MBI:TAC) in mindfulness teacher training programs. Global advances in Health and Medicine, <https://doi.org/10.1177/2164956121998340>
- Griffith G. M., Crane, R. S., Karunavira, & Koerbel, L. (2021). The Mindfulness-Based Interventions: Teaching and Learning Companion (MBI:TLC). In R. S. Crane, Karunavira, & G. M. Griffith (Eds.), Essential resources for mindfulness teachers. Routledge.
- Jung, C. G. (1928). *Contributions to Analytical Psychology*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Kabat-Zinn, J. (1990, 2014). *Full Catastrophe Living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Second Edition, New York: Dell Publishing.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present and Future. *Clinical Psychology Science and Practice, 10*, 144-156.

Kenny, M., Luck, P., Koerbel, L. (2020) Tending the Field of Mindfulness-Based Programs: The Development of International Integrity Guidelines for Teachers and Teacher Training, *Global Advances in Health and Medicine*, doi.org/10.1177/2164956120923975

McCown, D. Reibel, D. & Micozzi, M. S. (2010). *Teaching Mindfulness: A practical guide for clinicians and educators*. New York: Springer.

Santorelli, S.F., Meleo-Meyer, F., Koerbel, L., Kabat-Zinn, J. (2017) MBST Curriculum Guide, [www.bangor.ac.uk/mindfulness/documents/mbsr-curriculum-guide-2017.pdf](http://www.bangor.ac.uk/mindfulness/documents/mbsr-curriculum-guide-2017.pdf)

Segal, Z. V., Teasdale, J. D., Williams, J. M. G., & Gemar, M. C. (2002a). The mindfulness-based cognitive therapy adherence scale: Inter-rater reliability, adherence to protocol and treatment distinctiveness. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 9*, 131-138.

Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002b). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. New York: Guilford Press.

Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse (Second Edition)*. New York: Guilford Press.

Sharpless, B. A. & Barber, J. P. (2009). A conceptual and empirical review of the meaning, measurement, development, and teaching of intervention competence in clinical psychology. *Clinical Psychology Review, 29*, 47-56.

## Dankwoord

De auteurs bedanken graag:

De trainers van het Center for Mindfulness, Massachusetts, voor hun visie en praktische hulp, in het bijzonder Jon Kabat-Zinn, Saki Santorelli, Melissa Blacker, Ferris Urbanowski en Pam Erdmann. Zij zijn voor ons de bron geweest van de opleidingen om les te geven in Mindfulness Based Interventions (MBI), door hun ondersteuning, aanmoediging, trainingen, retraites en supervisie. Ze hebben aan ons zowel de geest als de kracht overgedragen van wat er gevraagd dient te worden van trainers van de MBI, alsook een helder gevoel dat het mogelijk is om integriteit van dit werk te behouden, en het tegelijkertijd toegankelijk te maken in mainstream contexten in het Verenigd Koninkrijk.

Thorsten Barnhoffer, Trish Bartley en Alison Evans voor de eerste toetsing van de criteria en het delen van hun ervaringen.

Michael Chaskalson, Cindy Cooper, David Elias, Eluned Gold, Vanessa Hope, Mariel Jones, Jody mardula, Sholto Radford, Bethan Roberts, Sarah Silverton, die hun ervaringen met het gebruik van de criteria in December 2010 hebben gedeeld en die significant hebben bijgedragen aan het verfijnen ervan.

Studenten van de postgraduate trainingsprogramma's, die toestemming hebben gegeven om opnames van hun trainingen te gebruiken voor onderzoek naar de criteria.

I.A. James, I.M. Blackburn & F.K. Reichelt voor toestemming om de structuur van deze criteria te baseren op de Revised Cognitive Therapy Scale, CTS-R (2001).

Halley Cohen voor het zorgvuldig bewerken van dit document.

## Beoordelen van MBI trainer competentie

Trainer:

Datum van de sessie en sessienummer:

Assessor:

Datum van beoordeling:

Video-opname

Live observatie

OP MINDFULNESS GEBASEERDE INTERVENTIES: TRAINING ASSESSMENT CRITERIA – SAMENVATTING FORMULIER							
Domein	Hoofdkenmerken (Gebruik de volgende bladzijde om kwalitatieve feedback te geven)	Incompetent 1	Beginner 2	Gevorderde Beginner 3	Competent 4	Bekwaam 5	Gevorderd 6
<b>Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum</b>	<i>Trouw zijn aan het curriculum Programma responsiviteit en flexibiliteit Juiste inhoudelijke thema's Organisatie van trainer, ruimte en materialen Sessie flow en tempo</i>						
<b>Relationele vaardigheden</b>	<i>Authenticiteit en kracht Verbinding en acceptatie Compassie en warmte Nieuwsgierigheid en respect Wederzijdsheid</i>						
<b>Belichaming van mindfulness</b>	<i>Focus op het huidige moment Responsiviteit in het huidige moment Evenwicht en alertheid Houdingskwaliteiten Persoon van de trainer</i>						
<b>Begeleiden van mindfulness oefeningen</b>	<i>Taal – precies en ruimtelijk Leerpunten bij elke oefening beschikbaar Aandachtspunten bij het begeleiden</i>						
<b>Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie</b>	<i>Experiëntiele focus Gelaagdheid binnen het inquiry proces Trainersvaardigheden Soepelheid Effectief trainerschap</i>						
<b>Faciliteren leeromgeving van de groep ('holding')</b>	<i>Veilige leeromgeving Groepsontwikkeling Gedeelde menselijkheid Leiderschapsstijl</i>						



**OP MINDFULNESS GEBASEERDE INTERVENTIES: TRAINING ASSESSMENT CRITERIA – KWALITATIEVE FEEDBACK FORMULIER**

<b>Domein</b>	<b>Sterke trainerskwaliteiten</b>	<b>Ontwikkelpunten</b>
1. Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum		
2. Relationele vaardigheden		
3. Belichaming van mindfulness		
4. Begeleiden van mindfulness oefeningen		
5. Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie		
6. Faciliteren leeromgeving van de groep ('holding')		