

## Toelichting op de competenties van de mindfulness professional

### 1. Inleiding en woordgebruik

De Vereniging voor Mindfulness spreekt over mindfulness professionals en dus niet alleen over trainers. Er dient dan ook een vertaling te zijn van woorden/termen die mindfulness trainers gebruiken naar termen die we voor mindfulness professional kunnen gebruiken. Vooral in de MBI-TAC worden trainingstermen gebruikt die de Vereniging Voor Mindfulness aangepast heeft voor de professionals.

#### Verklarende woordenlijst

**Mindfulness Professional:** iemand die de beroepsmatig mindfulness aanleert bij anderen.

**Methodiek:** bij de training worden zowel de woorden curriculum als programma gebruikt. Een mindfulness professional kan natuurlijk een training volgens een bepaald curriculum geven maar kan ook via andere vormen de mindfulness overbrengen, zoals therapie, coaching, docentschap, leidinggevende, arts, etc. We gaan ervan uit dat dit methodisch gebeurt als je een mindfulness professional bent, dus vandaar het woord methodiek.

**Mindfulness leerproces:** mindfulness dien je te leren; het is een leerproces. Dat leerproces kan in de vorm van een training, opleiding, coachingstraject, therapie-traject, etc.

**Mindfulness:** Mindfulness is een bejegeningwijze. Het begint met mildheid, respect, waardigheid. In de eerste plaats in het omgaan met jezelf. Bij uitbreiding met anderen en met de wereld.

Met die mildheid kijken we<sup>1</sup> met open aandacht, zonder weg te kijken. Of het nu prettig is of moeilijk, we gaan het aan. Bij dat kijken blijven we aanwezig. Zodra we merken dat we in een automatisch reflex meegesleept zijn, keren we terug, met mildheid, met vriendelijkheid. Dit is makkelijker gezegd dan gedaan, daarom is mindfulness een leerproces<sup>2</sup>. Je blijft het een leven lang cultiveren en verdiepen.

(Uit: *Wat mindfulness niet is* – Edel Maex)

**Deelnemer:** Als we mindfulness willen overbrengen dan is de belangrijkste houding van jou als professional dat dat gebeurt vanuit een gelijkwaardige houding. Iemand die aan een training deelneemt noem je meestal deelnemer. Maar bij coaching en therapie worden ook wel klant/cliënt<sup>3</sup> gebruikt als de term voor iemand waaraan we mindfulness leren. Om de gelijkwaardigheid meer tot uitdrukking te brengen spreken wij ook hier liever over de deelnemer aan een coaching traject of therapie.

### 2. Competenties van de mindfulness professional

Graag willen we een toelichting geven op de competenties van de Mindfulness Professional. De structuur die we daarvoor gebruiken is die van de CanMed<sup>4</sup>. Een structuur die zeven rollen/competentiegebieden definieert met daarin de centraal rol, vakinhoudelijk handelen, waarbij een geheel beroep gecoverd kan worden. De vakinhoudelijke rol/competentiegebied of wel de rol van mindfulness professional wordt vooral beschreven in de MBI-TAC. Daar verwijzen wij naar met de kanttekening dat de termen voor trainers anders gelezen dienen te worden en maar veralgemeniseerd naar een professional tenzij je mindfulness alleen overbrengt door een training.

---

<sup>1</sup> Toevoeging van onze kant, 'naar onze gevoelens, lichamelijke gewaarwordingen en gedachten c.q. ons denken.'

<sup>2</sup> In de oorspronkelijke tekst staat er i.p.v. leerproces, training. Het is natuurlijk ook een training van jezelf maar training kan ook gezien worden als de vorm van overdracht en die betekenis van woord hanteren we liever niet bij een mindfulness professional omdat er ook andere vormen zijn.

<sup>3</sup> Klant/cliënt is een term van ons neoliberalistisch tijdperk. Ook gemeenten zijn bijvoorbeeld de term klanten gaan gebruiken voor burgers. Alles moet verkoopbaar worden, in het neoliberalistisch denken. Lees eens wat dit voor consequenties heeft voor eenieder in het boek 'Intimiteit', en 'Onbehagen' Paul Verhaeghe, hoogleraar Klinische psychologie.

<sup>4</sup> CanMed in een internationaal gehanteerde structuur die vooral voor beroepen in het medische circuit wordt gehanteerd. Omdat je mindfulness als een psychologisch instrument zien, denken wij dat we dat de CanMed goed is te gebruiken.

Belangrijk is te vermelden dat de competenties die wij beschreven hebben vooral je kunnen aanzetten om zelf na te denken over de betreffende competentie. Je kunt er zelf punten aan toevoegen die belangrijk zijn voor jou binnen een bepaalde competentie. Ook kan het zijn dat voor jouw beroepsuitoefening een bepaalde competentie ietsje minder relevant is. Het is natuurlijk niet zo dat bepaalde (7) competentierollen van de CadMed niet zouden gelden. Alle competentierollen zijn van toepassing voor een mindfulness professional, waarbij de vakinhoudelijke rol natuurlijk de belangrijkste is en centraal staat.

We gaan in dit document alle rollen/competentiegebieden van de mindfulness professional toelichten dan wel verwijzen naar de MBI-TAC.

## **2.1 Vakinhoudelijk handelen/mindfulness professional**

### **2.1.2 Indiceren**

Het gaat hierbij dat je kan beoordelen of een deelnemer psychisch in staat is om mindfulness te leren en dat dus ook beoordeelt bij de betreffende deelnemer. Psychisch niet in staat om mindfulness te leren gaat om dat men een psychische aandoening heeft waarbij concentratie moeilijk of niet mogelijk is zoals bij een depressie of burn-out. Maar ook gebruik van medicijnen, alcohol of drugs kunnen een deelname aan een mindfulness leerproces bemoeilijken. Tenslotte, een ernstig mate van autisme kan ook moeilijkheden geven om een regulier mindfulness leerproces te volgen. Het wil natuur niet zeggen dat je persé altijd de deelnemer dient af te wijzen. Het kan zijn dat je met een goede screening het een en ander met de deelnemer bespreekbaar maakt en je tijdens het leerproces rekening houdt met een deze deelnemer.

De competentie gaat natuurlijk om te beoordelen in welke mate je deze screening goed kunt uitvoeren en er naar kunt handelen om een mindful manier.

### **2.1.2 Domein 1 MBI-TAC**

Domein 1 van de MBI-TAC gaat over: 'Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum'. Dit domein richt zich dus het op het geven van een mindfulnesstraining. Als je dus een mindfulness professional bent, dien je deze competentie te vertalen naar je eigen praktijk. Betrek deze competentie op de sessies/contacten die je hebt met je klanten/cliënten. Dus trainer wordt professional, curriculum kan methodiek worden, trainingsruimte kan misschien gewoon ruimte worden genoemd, etc.

### **2.1.3 Domein 2 MBI-TAC**

Domein 2 gaat om relationele vaardigheden. Deze competentie kan voor iedere mindfulness professional worden gebruikt. Alleen de term training dient veralgemeniseerd te worden zodat ook professionals de competentie kunnen hanteren.

### **2.1.4 Domein 3 MBI-TAC**

Domein 3 gaat over belichaming van mindfulness en kan op dezelfde wijze worden gebruikt als domein 2.

### **2.1.5 Domein 4 MBI-TAC**

Ook domein 4, 'Begeleiden van mindfulness oefeningen' kan door de mindfulness professional, worden behandeld als domein 2.

### **2.1.6 Domein 5 MBI-TAC**

Misschien vergt domein 5, 'Overbrengen van inhoudelijke thema's door interactieve inquiry en educatie', iets meer vertaling dan zoals in domein 2 is aangegeven maar ook in een professionele setting zoals bij coaching en therapie zal inquiry en educatie van groot belang zijn.

### **2.1.7 Domein 6 MBI-TAC**

Domein 6 'Faciliteren van de leeromgeving van de groep ('holding'), richt zich wat meer op een training en dient iets meer vertaald te worden naar de professional. Vooral bij een traditionele training werk je met een groep maar inmiddels wordt de training ook in individuele settings gebruikt. De groepsontwikkeling zal bij de individuele sessies natuurlijk veel meer gericht zijn op de ontwikkeling van het individu.

Ook is bij deze competentie is de competentie; omgaan met digitale hulpmiddelen, ingevoegd. Sinds de coronapandemie is het online werken met deelnemers geïntensiveerd. Als je met deze digitale middelen werkt ken je de in- en outs van de mogelijkheden en hoe vang je het verschil op tussen digitale contacten en fysieke contacten?

## **2.2 De Communicator**

### **2.2.1 Mindful communiceren**

Dit is de eerste competentie die een ondersteunende competentie is voor de centrale competentie vakinhoudelijk handelen/mindfulness professional. Bij de overdracht van mindfulness binnen de groep- en individuele sessies, communiceer je op een mindful manier. Dit hoort meer tot de MBI-TAC.

Deze competentie gaat veel meer over dat je ook buiten de sessies een mindfulness professional bent, die mindful communiceert. Heb je enerzijds voldoende kennis over mindful communiceren in het algemeen en anderzijds pas je dit ook toe?

### **2.2.2 Afgestemd communiceren**

Communicatie is een wederzijds proces en niet alleen een proces van zenden. Stem je je communicatie/informatie af op de ontvanger en verifieer je regelmatig of de boodschap is ontvangen is. Communiceren is ook luisteren naar diegene waarmee je communiceert. Daarbij gaat het om zowel duidelijke schriftelijke als mondelinge communicatie, waarbij digitale vormen meegenomen kunnen worden.

## **2.3 De Samenwerkingspartner**

### **2.3.1 Mindful samenwerken**

Mindful samenwerken wil zeggen dat er een open relatie is en er afgezien wordt van concurrentie. Je werkt samen met collega mindfulness professionals en andere professionals, zonder uitsluiting en je oog hebt voor de behoefte en professionaliteit van de samenwerkingspartners.

### **2.3.2 Effectieve samenwerking**

Centraal staat de deelnemer(sgroep) en je werkt samen met andere professionals om een optimale dienstverlening naar de deelnemer(sgroep) te realiseren. Dit betekent dat de mindfulness professional doelgericht verwijst op basis van een actueel inzicht en beschikbaarheid van de expertise, naar andere professionals. Om goed te kunnen doorverwijzen dient de mindfulness professional een volledig netwerk van samenwerkingspartners op te bouwen.

## **2.4 De deskundige (met kennis en wetenschap)**

### **2.4.1 Wetenschappelijk verantwoorde wijze**

Wetenschappelijk onderzoek betreffende mindfulness blijft gestaag groeien. Het is onmogelijk om al dat wetenschappelijk onderzoek bij te houden maar het is wel belangrijk op nieuwe wetenschappelijk inzichten georiënteerd te blijven. De waarde van onderzoek dient beoordeeld te kunnen worden in welke mate het relevant is voor de eigen praktijk. De nieuwe inzichten dienen impliciet en expliciet gebruikt te worden in de eigen contacten met deelnemers, waar dat dit gepast en mogelijk is.

#### **2.4.2 *Verbreding wetenschappelijke kennis***

Belangrijk is dat de mindfulness professional de wetenschappelijke kennis betreffende mindfulness uitdraagt, niet alleen naar de eigen deelnemers maar ook naar derden waar dit gepast en mogelijk is.

#### **2.4.3 *Bevordert eigen deskundigheid***

De mindfulness professional streeft naar optimalisatie van eigen kennis, kunde, vaardigheden en attitude. Het gaat erom dat deskundigheid op niveau blijft en dus nieuwe ontwikkelingen op het gebied van mindfulness tot zich neemt. De mindfulness professional die zijn/haar deskundigheid op niveau houdt vergt eigen beoefening, regelmatig deelnemen aan een intervisie met andere mindfulness professionals, maar natuurlijk ook het volgen van opleidingen en retraites.

### **2.5 De mindfulness bevorderaar**

#### **2.5.1 *Maatschappelijk verantwoord bewustzijn***

Mindfulness is een methode om inzicht verwerven in eigen persoonlijke drijfveren. Vanuit de deze persoonlijke drijfveren staat men in het leven. Dit is de bijdrage die de mindfulness aan de maatschappij geeft, daarbij kunnen universele waarden zoals vrede, duurzaamheid, etc. wel betrokken worden. Maar het is niet zo dat maatschappelijke problemen zoals klimaat, stikstof vanuit mindfulness 'opgelost' kunnen worden. Als mindfulness daarvoor wordt gebruikt dan is dat verkeerd en wordt mindfulness niet op een maatschappelijk verantwoorde wijze gebruikt. De competentie is dat je als mindfulness professional goed inzicht hebt hoe je maatschappelijk problematieken op een mindful manier kunt benaderen en daar natuurlijk naar handelt. Mindfulness is te gebruiken voor houdingsaspecten bij maatschappelijke problemen, door te wijzen op respect, compassie voor mensen die een ander (politiek) standpunt hebben.

#### **2.5.2 *Verspreiding van mindfulness***

Als mindfulness professional dien je steeds alert te zijn hoe en waar je mindfulness kunt toepassen. Dat kan zowel in het dagelijks leven als via geplande uitingen zoals voorlichtingen, presentaties en workshops.

#### **2.5.3 *Samenwerken om mindfulness te verspreiden***

Door samen te werken met anderen en organisaties kan mindfulness verder worden verspreid. Heb je de competentie om deze anderen en organisaties te vinden zodat je mindfulness verder kunt verspreiden en doe je dat dan ook?

### **2.6 Organisator**

#### **2.6.1 *Financiële en juridische verplichtingen***

Iedere mindfulness professional heeft te maken met administratieve, financiële of juridische verplichtingen. Iemand die als zelfstandige professional werkt heeft natuurlijk met meer wet- en regelgeving te maken dan iemand die als werknemer werkzaam is of voor een organisatie werkt (bijvoorbeeld een regionaal bureau van samenwerkende huisartsen). Ben je goed op de hoogte aan welke wet- en regelgeving je persoonlijk moet voldoen en voldoe je daaraan? Maar ook dien je een zekere mate van verantwoordelijkheid te nemen dat de organisatie, waarvoor je werkt of waarmee je werkt, zich ook houdt aan de wet- en regelgeving.

#### **2.6.2 *Bereiken van klant(groep)en***

Weet voor jezelf met welke klant(groep)en je wel kunt werken en met welke klant(groep)en je niet kunt werken. Weet hoe je eigen klant(groep)en kunt bereiken en benaderen. Ook hier vergt dit andere vaardigheden en voorzieningen als je zelfstandig werkt of als je als medewerker werkt dan ingehuurd wordt door een organisatie.

### **2.6.3 Bestaanszekerheid**

Als mindfulness professional draag je mindfulness over op je klant(groep)en. Het betekent dat hiervoor een vergoeding wordt gegeven die dusdanig dient te zijn dat je hiervan kunt leven voor de werktijd die je hiervoor gebruikt. Met andere woorden het is geen hobby en je dient voor jezelf goed te weten wat je minimale opbrengsten moeten zijn.

### **2.6.4 Werkrumte en werkomstandigheden**

Kun je een goede werkrumte en werkomstandigheden creëren zodat je mindfulness kunt overdragen aan je deelnemer(s)? Wat heb je daar minimaal voor nodig? In domein 1 van de MBI-TAC punt 4 wordt hier ook over gesproken.

## **2.7 De professional en kwaliteitsbevorderaar**

### **2.7.1 Persoonlijk en interpersoonlijk professioneel gedrag**

Laat in je gedrag altijd zien dat je een mindfulness professional bent en in relatie met anderen. Dit vraagt niet alleen om kennis en kunde maar ook om vaardigheden en een attitude.

### **2.7.2 Zelfbewust, verantwoordelijke en professionele houding**

Is er een zelfbewuste houding en neem je de verantwoordelijkheid om je als een mindfulness professional te gedragen? Ben je professioneel waarbij er nabijheid is bij maar ook een professionele distantie tot de deelnemer.

### **2.7.3 Toepassing Erecode**

Om de Erecode goed toe te passen heb je veel competenties nodig en die zijn in dit competentie document behandeld. Maar het blijft belangrijk om steeds de Erecode onderdeel te laten zijn van je handelen en bijvoorbeeld als er klachten zijn deze klachten volgens de Erecode te behandelen, zodat de kwaliteit gegarandeerd kan worden.

### **2.7.4 Zelfreflectie en evaluatie**

Belangrijk voor de kwaliteit zijn zelfreflecties die je voor jezelf uitvoert of via intervisie of supervisie. Maar ook door deze reflecties de kwaliteit van je aanbod te verbeteren. Regelmatige evaluaties van deelnemer(s) kunnen daar aanwijzingen voor geven. Het is een competentie om goede zelfreflecties en evaluaties uit te voeren maar ook hieruit de aanpassingen te halen voor de kwaliteitsverbeteringen.

- - -



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

**Samenvatting van de**

**Op Mindfulness Gebaseerde Interventies  
Training Assessment Criteria**

**(MBI:TAC)**

*Deze samenvatting dient samen met de MBI:TAC handleiding te worden gebruikt om  
competentie en getrouwheid van het mindfulness trainerschap te beoordelen*

**Rebecca S. Crane\*, Judith G. Soulsby, Willem Kuyken, J. Mark, G. Williams, Catrin Eames  
en  
Trish Bartley, Lucinda Cooper, Alison Evans, Melanie J.V. Fennell,  
Eluned Gold, Judy Mardula and Sarah Silverton**

**Voor het eerst ontwikkeld in 2012  
Versie mei 2017**

**Nederlandse Vertaling September 2019**

**Karin Rekvelt, mindfulnesstrainer, opleider en supervisor**

*Met dank aan Lola Sprenger, Joke Hellemans en Nicole Schoonbrood*

\* 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 ontwikkeld sinds 2008 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 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 programma.

Deze samenvatting is bedoeld voor assessoren die getraind zijn in het gebruik van de MBI:TAC en dient samen met de volledige MBI:TAC handleiding gebruikt te worden. Het is essentieel dat de assessoren de eerdere fasen in training en ontwikkeling hebben doorlopen, zoals uiteengezet in de handleiding, voordat de MBI:TAC gebruikt worden om competenties van anderen te beoordelen.

Deze samenvatting van de MBI:TAC bevat een algemeen overzicht van de criteria en een beknopte beschrijving van elk van de zes domeinen. De zes competentiedomeinen van de MBI:TAC en de zes niveaus van competentie zijn hieronder samengevat. De bijbehorende scoringsformulieren staan op bladzijden 77 en 78 aan het einde van dit document.

### **De zes competentiedomeinen binnen de MBI:TAC**

Domein 1: Inhoud, tempo en organisatie van het curriculum

Domein 2: Relationale 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')

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

| Competentie bereik   | Algemene definitie van globaal competentieniveau   | Numeriek bereik |
|--|--|-----------------|
| <b>Incompetent</b><br><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><br><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><br><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><br><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><br><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><br><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>        |



## **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 het relevante cursusmateriaal goed samengesteld en de trainingshulpmiddelen 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.

**Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.**

**Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.**

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

|                     | Voorbeelden  |
|---------------------|--|
| Incompetent         | <p>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.</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: 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>  |

## Domein 2: Relationale vaardigheden

**Overzicht:** mindfulnesstraining 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 innerlijke 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**.

Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.

Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.

## 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>  |

### 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 zijn/haar 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 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 handelswijze.

#### 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.

Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.

Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.

### 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 zijn/haar 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>  |

#### 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).

##### N.B.

- i. De 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.

Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.

Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.

#### Domein 4: Begeiden 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.<br><br>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.<br><br>Voorbeelden: sommige begeleiding wordt duidelijk, nauwkeurig en toepasselijk aangeboden, maar 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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>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, 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.
- 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 bijvoorbeeld de adembeweging, 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;
- 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...'
- Ruimtelijkheid: stilte passend afwisselen met begeleiding en een spaarzaam taalgebruik.
- Gebruik van tegenwoordige deelwoorden, zoals aandacht *gevend*, bewustzijn *brenghend* 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.

## Rozijnoefening

### **Rozijnoefening – beschikbaar maken van de leerpunten (kernpunt 2)**

- Ervaren van het verschil tussen opmerkzaam gewaar zijn en de automatische piloot.
- Ervaren van hoe het brengen van aandacht naar de ervaring nieuwe aspecten ervan kan onthullen en onze ervaring kan transformeren.
- Het huidige moment is de enige tijd die we hebben om iets te weten.
- Ervaren hoe de geest afdwaalt.

### **Rozijnoefening – aandachtspunten bij het begeleiden (kernpunt 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 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 *gevoelswoorden* hardop te noemen, zodat geproefd wordt aan wat de bedoeling is; bij de volgende 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 aan de hand van 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.
- 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 observaties van wat er anders is dan de gebruikelijke ervaring van 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. De volgende thema’s kunnen specifiek voortkomen uit de groepsdialoog:
- 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.
- 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 en zien we hoe moeilijke mentale toestanden het over kunnen nemen als we niet opletten, omdat het analyseren van het verleden en het zorgen maken over de toekomst ‘tweede natuur’ van ons kan zijn.
- Er zijn verschillen tussen het op deze manier eten en gewoontelijke houdingen tot eten; impulsen rond voeding zijn vaak onbewust, krachtig en ongecontroleerd.

## 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.
- Leren toelaten van dingen zoals ze zijn – geen doelen om te behalen, geen speciale staat van zijn, geen ‘juiste’ manier voor het lichaam om te voelen.
- Adem leren brengen door en naar verschillende delen van het lichaam en aandacht geven aan het ervaren hiervan.
- 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):**

- 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, tintelend, stijf, enz.
- Geef deelnemers de optie om altijd terug te kunnen keren naar de adembeweging om hun aandacht te stabiliseren en herinner hen 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.
- 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.
- Bied begeleiding aan die deelnemers uitnodigt om liever direct ‘te zijn met’ lichaamsgebaarwordingen, dan ernaar te kijken vanaf een afstand.
- Bied vaardige begeleiding aan van gewaar zijn van de adem binnen de lichaamsverkenning.
- Balanceer begeleiding die enerzijds uitnodigt tot het zijn met, toelaten en accepteren en anderzijds uitnodigt tot verkenning, nieuwsgierigheid, levendigheid en avontuur.

## Zitmeditatie

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

- Aandacht in het huidige moment brengen via lichamelijke sensaties.
- 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).
- Aversie opmerken.
- Bewust leren verkleinen en verruimen van de focus van aandacht.
- Opmerkzaamheid 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.

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

#### ***Houding...***

Geef praktische informatie over een behulpzame houding bij het gebruik van een stoel, kruk of kussen. Ondersteun de overgang van de 'doe-modus' naar de 'zijn-modus'. Een duidelijke focus op de houding aan het begin van de oefening helpt bij het bepalen van de intentie voor de oefening en faciliteert de overgang naar een periode van het intentioneel cultiveren van de 'zijn-modus'.

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

- Veranker in het huidige moment: opnieuw verbinden met een specifiek aspect van ervaring in het hier en nu.
- Begeleid het brengen van de aandacht naar de plaats in het lichaam waar de adembeweging voelbaar is.
- Vermijd taal die het 'denken over' de adem aanmoedigt in plaats van er direct mee in verbinding staan.

#### ***Lichamelijke gewaarwordingen...***

- Weg van de adem – uitbreiden van de aandacht rondom de adembeweging naar het gewaar zijn van sensaties in het hele lichaam.
- 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, bijvoorbeeld 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.
- De adem als anker gebruiken als de geest verward raakt.
- Uitbreiden van aandacht naar emoties, deze zien opkomen als lichamelijke gewaarwordingen.

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

- Brengen van open aandacht 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 de adem als anker, zo vaak als nodig is.

**De drie stap ademruimte (3SBS)** (Belangrijke 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. De aandacht richten** – op de plek in het lichaam waar je de adembeweging het beste voelt.

**Stap 3. Uitbreiden** van de aandacht naar het lichaam als geheel, gebruik makend van de specifieke gewaarwordingen van de adem als 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 rechte houding. Als dit niet mogelijk is, bijvoorbeeld bij het gebruik van een toegevoegde 3SBS 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 3SBS 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 3SBS 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 3SBS 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 3SBS gedurende de acht weken, zie Segal et al., 2013 voor details.***

## 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.
- 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:***

- In het algemeen: deelnemers begeleiden om in te ademen als ze de intentie voelen om te gaan bewegen en dan te bewegen op de uitademing.
- 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:***

- Veel ruimte geven binnen de oefening:
  - Lang genoeg in de houdingen blijven om erin los te kunnen laten.
  - Rusten tussen de houdingen om het mogelijk te maken dat de effecten van de beweging opgemerkt worden.
- Deelnemers aanmoedigen de creatieve grens te exploreren en te ontdekken tussen enerzijds ervaringen verkennen, onderzoeken en ontdekken, en anderzijds ervaringen aanvaarden, laten zijn en zijn met.

## 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.

### Vier 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*

### N.B.

- i. Hoewel de 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.

Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.

Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.



## 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 vier 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 vier 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> |

## **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 de deelnemers te verbinden met het universele karakter van de processen die worden verkend. 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; 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 verduidelijken; het werken met en beantwoorden van groepsprocessen met oog voor de verschillende fasen van groepsvorming, -ontwikkeling en -afroning. 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.

### **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. Leiderschapsstijl – de trainer biedt een voortdurende 'holding' en laat autoriteit en kracht zien, zonder dat de zienswijzen van de trainer aan de deelnemers worden opgelegd.*
- 5. 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.*

Het schema op de volgende bladzijde geeft concrete gedragsvoorbeelden per competentieniveau.

Gebruik de competentieniveaus samen met de hoofdkenmerken om scores te geven.

## 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 groeps grenzen 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 krachtig.</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>  |