

Mensen bereiken met een boodschap van verandering

Jubileum lezing Simon Prins

De presentatie begint met de vraag: “Wie ben ik?” Het antwoord staat meteen onder de vraag: dierentrainer, mensentrainer, innovator en vader. De onderste helft van diezelfde dia bevat de vraag: “Wat doe ik?” Ook hier geeft Simon het antwoord meteen en dat is nogal wat: verbinden, delen, coachen, spiegelen, uitdagen en belonen. Door het onvoorspelbare begin is mijn interesse meteen gewekt.

Tekst: Ineke Post

Het uit je comfort zone gaan, loopt als een rode draad door de hele presentatie. Steeds worden we weer uitgedaagd om na te denken en creatief naar oplossingen te zoeken. Dit in tegenstelling tot degene die alles al weet en zo mooi gepersonaliseerd wordt door Yoda uit Star Wars met “Do or do not... there is no try”.

Na deze ‘mindsetting’ staan we open voor de “boodschap van verandering”. Hoe zorgen we ervoor dat cursisten open staan voor de kennis, dat ze hier enthousiast over worden en uiteindelijk zelfstandig creatieve oplossingen zoeken en vinden? Wat is nodig om onze honden adequaat te kunnen trainen? In deze lezing worden we op weg geholpen.

Waarheid

Het begint met echt luisteren. Dus luisteren, niet om te reageren, maar om begrip voor elkaar te krijgen en contact te leggen. Vanuit dat contact begint de communicatie. Luisteren is nooit echt objectief, want dit wordt door onze waarheid gekleurd. Datgene waar we zelf in geloven, waar we ons mee kunnen vereenzelvigen, is voor ons “de waarheid”. Een voorbeeld zijn de lijfstraffen zoals ‘padding’ in Marion County, Florida. Dat was daar vorig jaar op de scholen nog gebruikelijk. Een ‘paddle’ is een soort roeispaan waarmee de billen bewerkt werden. Dit was tot voor kort hun waarheid. Onze waarheid wordt dus bepaald door ons

referentiekader. In hoeverre is onze zienswijze van invloed op onze kinderen?

O&O leert haar cursisten informatie te verwerken en een waarheid te vormen.

Mensen verwerken informatie passief en actief. Lezen, lezingen bijwonen en demo’s kijken is passief leren. Discussie voeren, zelf iets doen of anderen iets leren is de actieve vorm.

Als toetssteen of je het geleerde beheerst, is de uitspraak van Albert Einstein een goed controle middel: “Als je het niet simpel uit kan leggen, dan begrijp je het zelf niet goed genoeg.”

Het is ondertussen tijd om te controleren of we echt uit onze comfort zone zijn aan de hand van een paar dia’s die we te zien krijgen. Een voorbeeld: linkerhand opsteken voor blauw en rechterhand voor rood, terwijl het woord blauw in het rood op de dia te zien is.

Trainen is magie

Na dit wat luidruchtige intermezzo pakken we de draad weer op met een heftige conclusie: 6000 jaar dierentraining heeft ons geleerd, dat het moeilijk is en dat dat niet aan de dieren ligt... We hebben zo’n 100 jaar wetenschap op dit gebied erop zitten, maar trainen lijkt nog steeds magie te zijn. Dit wordt veroorzaakt doordat er bij training geen data bijgehouden wordt, geen protocollen zijn en de samenwerking met elkaar veel te wensen over laat. De oplossing hiervoor is samenwerking

van wetenschap en trainers.

O&O bestaat 35 jaar en heeft in die jaren geleerd te verbinden, delen, coachen, spiegelen en belonen.

Het uitgangspunt van O&O is een positieve hond- en mensvriendelijke benadering. Dit meteen gevolgd door drie vragen: wat is positief, wat is hondvriendelijk en wat is mensvriendelijk? Jezelf blijven uitdagen...

Je hebt je opleiding bij O&O gevolgd en je bent instructeur. Van een goede instructeur wordt nogal wat verwacht. Je moet zo les kunnen geven dat er echt contact met de cursisten is, zodat ze openstaan om kennis op te nemen. Hiervoor heb je goede didactische en communicatieve vaardigheden nodig.

Als de cursisten dan eenmaal aan je lippen hangen, moet de kennis die je overbrengt actueel zijn. Deze kennis betreft onder andere trainingsmethodes, gedrag en leerprincipes, rassenkennis en medische basiskennis.

Andermaal duiken vragen op. Goed les geven, maar wat is goed... Wat is het doel van de cursist? Hoe kan ik hem/haar motiveren?

Ook de over te dragen kennis levert vragen op. Bijhouden van trainingsmethoden is heel veel werk, hoeveel tijd is daarvoor? Welke rassenkennis is nou echt belangrijk?

Kijk kritisch naar jezelf en blijf scherp.

Ieder mens, dus ook iedere instructeur is anders. In het les geven neem je jezelf mee.

Welke normen en waarden heb je, hoe empathisch ben je en ben je in balans?

Hoe goed ben je in het evalueren van gebeurtenissen, nodig om je niet twee keer aan dezelfde steen te stoten. Zelfreflectie is dus een belangrijk instrument.

Ook het positief coachen van elkaar werkt verhelderend en geeft inzicht. En 'last but not least': het is bij les geven essentieel dat je uit je comfort zone durft te stappen.

Motivatie

Nog zo'n belangrijk ingrediënt voor het les geven is de motivatie. Wat motiveert de cursist en wat motiveert de hond? Voor ieder mens en voor ieder dier is de motivatie anders. Motivatie is geen vast gegeven, maar fluctueert. De motivatie neemt toe door positieve en negatieve versterking. Wat doet negatieve versterking met je?

Idealiter leren mensenkinderen omgaan met verleidingen door hun motivatie veelal positief en weinig negatief te versterken, zodat ze uiteindelijk eigen keuzes kunnen en willen maken.

Bij motivatie speelt de frustratie een belangrijke rol. De teleurgestelde cursist is behoorlijk gefrustreerd en de onzekere cursist zit net op frustratie level. Bij ieder van deze vormen van cursisten versterk je de motivatie anders. Bij een beginnende cursist versterk je door instructie, bij een teleurgestelde cursist door coaching, bij een onzekere cursist door motivatie en bij de volgroeide cursist door te delegeren.

Geef je les, dan heb je naast het individu ook met de groep en de daarbij behorende groepsprocessen te maken.

Motivatie kent vier principes:

- Alles heeft een reden; goede instructie van het waarom.
- Doel moet waardevol zijn; de cursist moet dit belangrijk genoeg vinden om vol te houden.
- Doel moet haalbaar zijn; lat niet te hoog leggen voor de cursist om te voorkomen dat hij afhaakt.
- Beïnvloeding van de omstandigheden moet mogelijk zijn zodat de kans van slagen toeneemt; managen omgevingsfactoren.

Managen

Voor het leiden (dirigeren) van mensen en dieren is heldere communicatie, het duidelijk aangeven van grenzen, protocollen voor het gemeenschappelijk doel en een veilige omgeving, noodzakelijk. Zorg dat het gemeenschappelijk doel helder is en dat het verlangen daarnaar groot is.

Consequente toepassing van de diverse onderdelen geeft vertrouwen. En dan die o zo belangrijke vraag: 'What's in it for me?' Dit alles is management.

Durf gebaande paden te verlaten, dus weer uit de comfort zone...

Met het grenzen aangeven komt straf in het plaatje. Bij dieren variëren correcties van een simpel "nee" tot het toepassen van de stroomband.

Soms is een (veel) zwaardere straf dan "nee"

nodig om gevaarlijke situaties voor mens en/of dier te voorkomen. Wel altijd “wetenschappelijk” toegepast. Het geven van correcties als uitlaatklep van menselijke emoties is gevaarlijk. Ook de andere redenen om correcties te geven, zoals een makkelijk en snelle oplossing of laten zien wie de baas is, hebben met trainen niets te maken.

Onder straf kun je niet altijd uit komen, maar het is en blijft een lastige discussie...

De voorkeur boven straffen is het dier duidelijk maken wat er wel van hem verwacht wordt. In dat geval kun je belonen.

Gedrag verandert door consequenties of die nu positief of negatief zijn. Mens (kind) en dier leren zo wat goed en fout is.

Het stellen van grenzen helpt beiden uit de problemen te houden. Alleen blinken wij mensen niet uit in het stellen van grenzen.

Een mooie spreuk van Loesje in dit verband: “Tussen die grenzen vond ik mooi mijn vrijheid terug.”

Dieren trainen

Een mooie start hiervan is de bekende uitspraak van Bob Bailey: “Animal training is simple, but not easy.”

We kennen het traditionele trainen, gebaseerd op het principe dat onacceptabel gedrag

onaangename consequenties heeft. Verder het klassiek conditioneren (Pavlov) en de operante conditionering (Skinner). Tijdens het trainen zitten zowel Pavlov als Skinner op je schouder. Klassiek en operant conditioneren kunnen niet los van elkaar gezien worden.

Voor dieren geldt: hoe kan ik mijn omgeving gebruiken en/of beïnvloeden zodat deze voor mij belonend wordt? En dat kan van alles zijn. Het schuilen voor de regen onder een afdak, het opzoeken van een warme plaats in de winter of het manipuleren van de trainer om deze uit te lokken om voer te geven of een leuk spel te starten. En dit geldt ook voor het ontsnappen aan of vermijden van situaties die zij als onplezierig ervaren. Hierbij moeten trainers zich realiseren dat dieren enorm snel bepaalde situaties generaliseren. Het generalisatie proces met betrekking tot straffen is zelfs één van de sterkste conditioneringsprocessen.

Bedenk van te voren wat je gaat trainen, al of niet met commando, welk commando, waar, met welke hulpmiddelen, hoe lang, welke beloning, met of zonder lijn et cetera.

Een vorm van training is de OODA-loop: ‘Observe’ (observeren), ‘Orient’ (oriënteren), ‘Decide’ (beslissen) en ‘Act’ (handelen). Veel fouten worden gemaakt bij het observeren en het inzicht krijgen.

Als de training anders gaat dan we verwachten,

Dit zegt Simon Prins op zijn website www.simonprins.com over zichzelf:

Met een intrinsiek gedreven instelling gefocust op politie operaties en management processen probeer ik een nieuw tipping point te bereiken. Namelijk het punt waarop mensen in een open groeps cultuur, in hun veilige leeromgeving, proactief kunnen bijdragen aan het verbeteren van hun werkomgeving en werkprocessen. Zodat er steeds effectiever, efficiënter en veilig gewerkt kan worden. Dat betekent mensen bij elkaar brengen, verbindingen tot stand brengen. Ik werk graag vanuit de kracht in plaats vanuit de macht.

Dit tracht ik te bereiken door mensen te geven waar iedereen behoefte aan heeft, namelijk de professionele ruimte die bestaat uit

- autonomie
- meesterschap
- zingeving

In deze wereld waarin ieder elkaar in een stempel probeert op te drukken is het moeilijk om mij in een hokje te plaatsen, laat staan om mij daar in te kunnen houden. Simpel door het feit dat ik heb mogen ervaren dat buiten je comfort zone de magie plaats vindt. Noem mij dieren trainer, manager, ondernemer, projectmanager, innovator of entrepreneur. Zie mij als iemand die deelt, verbindt en altijd kansen ziet.

kunnen negatieve emoties zoals teleurstelling en frustratie ons gedrag en dus de training negatief beïnvloeden.

In training moet je kunnen 'splitten' (in kleine stukjes opdelen) en durven 'lumpen' (grotere brokken).

Het zoeken en brengen van voorwerpen kun je in drie stukken verdelen (zoeken, vastpakken en terugbrengen).

Je kan dit ook in tien stukjes verdelen, zoals zoeken, vast pakken, terugbrengen, niet bijten, niet laten vallen, los laten, op commando, niet urineren, volg de geur en lokaliseren.

De belangrijkste stappen bij het trainen zijn:

- trainen
 - observeren
 - data analyseren
 - veranderen protocol
- en dan... begint alles weer opnieuw.

Zorg dat je voor succes gaat. Dit lukt niet zonder een goede voorbereiding.

Om te weten waarom dieren voor ons werken, moeten we naar het gedrag kijken. "What's in it for me."

Trainen is dus simpel, maar niet makkelijk...

Ondanks dat deze lezing in de middag gehouden werd en de vermoeidheid (warmte) begon toe te slaan, kon ik mijn aandacht er goed bij houden. Dat heeft beslist te maken met de "verrassingseffecten" van het uit de comfort zone getrokken worden en de meeslepende verteltrant. De kennis is eigenlijk bekend, maar net even anders gegroepeerd zodat je blijft denken. Niks automatische piloot.

Opnieuw jammer dat het door tijdgebrek allemaal erg snel moest.

Advertentie

**Een gediplomeerde trainer
verwijst naar een
gediplomeerde trimmer!**



**LET DAAROM
OP DIT LOGO!**

ABHB-VAKVERENIGING VOOR GEDIPLOMEERDE TRIMMERS • WWW.ABHB.NL