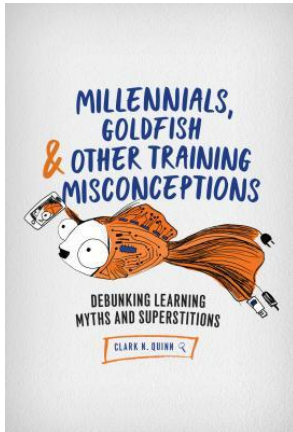


# Millennials, goldfish & other training misconceptions

## Debunking learning myths and superstitions

Clark N; Quinn

---



### Gegevens boek

Uitgegeven bij: ATD Press

ISBN-10: 1947308378

Aantal pagina's: 182

**Auteur van deze bespreking:** Sofie Willox (juni 2018)

### Info over de auteur

Clark Quinn is een man met veel petten. De Amerikaan werkt voor verschillende organisaties als consultant met als doel hen slimmer en efficiënter te leren werken. Daarnaast is hij actief lid in de 'debunker club'. Deze club vecht tegen het promoten en inzetten van HR modellen, gebruiken en toepassingen die hun doeltreffendheid niet bewezen hebben. Ze noemen zichzelf, naar analogie met de Ghostbusters uit de jaren 80, ook wel 'mythbusters'. Hun missie is kaf en koren scheiden op het veld van leren en ontwikkeling. Toegegeven, er zijn nu eenmaal veel praktijken binnen het HR veld, waarvan we weten dat hun degelijkheid nergens op gestoeld is. Quinn schreef dit boek dan ook vanuit deze filosofie.

### Waarover gaat het?

Quinn beschrijft een hele lijst aan praktijken waar L&D professionals rotsvast in geloven en hardnekkig op blijven inzetten, ondanks het feit dat bewezen is dat ze eigenlijk larie en apenkool zijn. Hij maakt in het boek een onderscheid tussen drie categorieën: mythes (toepassingen waarvan wetenschappelijke meta-analyses bewijzen dat ze onjuist zijn), waanbeelden en misopvattingen. Er is met andere woorden een gradatie in het boek van 'fanatiek onjuist' over 'relatief incorrect' tot 'onjuiste toepassing' van modellen.

Telkens legt de auteur uit wat de veronderstelling is, waar de mythe wellicht ontstaan is, op welke manier we een balans moeten maken tussen juist en niet juist, gevolgd door wat onderzoek aantoont. Hij sluit elk onderwerp af met referenties.

Wat het aantrekkelijk maakt is het feit dat hij ingaat op heel wat praktijken waar jij en ik dagelijks mee bezig zijn en vaak ook zélf in geloven. Gebruiken we écht maar 10% van ons brein? Hoe zit het met leerstijlen? Leren digital natives anders dan oudere generaties? Waarom is gamification d'office geen succesformule voor betrokkenheid van het publiek? Is onze aandachtspanne door google écht verlaagd tot die van een goudvis? Waar gaan we de mist in met microlearning, social learning en NLP?



### Waarom dit boek zeker lezen?

Ik zag het boek staan in de ATD Store op het ATD congres 2018 in San Diego. Als gezond kritische L&Der glimlachte ik toen ik de cover zag: millennials, aandachtspanne van een goudvis, Learning debunker club... Ik wist meteen waarover het ging. En hoewel ik de meeste mythes al kende, moest en zou ik dit boek kopen. Al was het maar omdat er weinig van op de markt zijn. Als jij binnen leren en ontwikkelen werkt, kan je je vandaag écht niet meer permitteren om leeroplossingen uit te werken die géén impact hebben. Elke zichzelf respecterende professional stelt de dingen met regelmaat in vraag. We laten ons echter al te graag verleiden door mooie verhalen, sterke merken, gehypte boeken en goeroes die overal opduiken. Ikzelf trap soms ook in die val. Op zich is er niets mis mee je te verdiepen in modellen waar een randje aan zit. Maar het is wel een must om elke keer weer kritisch te kijken waar je mee bezig bent. We zijn ons vandaag bewust van het bestaan van 'fake news' rondom ons. Binnen HR modellen is dat niets anders.

Hoewel deze uitgave een dun boekje is, staat het tjokkevol informatie. Wat ik heb geapprecieerd is het feit dat het erg gestructureerd is opgesteld. Clark Quinn slaagt er in om wetenschappelijke bevindingen te vertalen voor lezers die niet houden van lange zinnen en complexe uiteenzettingen. Hij is kort en to the point. Het boek belicht telkens pro's en contra's. Dit hielp mij te reflecteren over hoe voor- en tegenstanders tot hun oordeel zijn gekomen. Dat helpt me standpunten te begrijpen. En als je écht geen zin hebt om te lezen (of aan de luie kant bent), staat er achteraan nog een snelgids. Tot slot is het een prima bron om aanknopingspunten te vinden en jezelf verder te verdiepen in het ene of andere onderwerp.

### Waarom dit boek *niet* lezen?

Ik vind het moeilijk om een tegenargument te geven. Hoewel wetenschappers niet tot de initiële doelgroep van het boek behoren, kan ik me inbeelden dat lezers die meer referenties wensen op hun honger blijven zitten. Heb je het boek *urban myths about learning and education* van Hulshof, Kirschner en De Bruyckere gelezen? Dan zal je wellicht heel wat herhaling zien terugkomen en ben je misschien teleurgesteld. Verder kan ik me niet inbeelden waarom je het niet zou lezen ☺

### Wat heb ik eruit geleerd en gebruikt?

Ik ben al een hele tijd in in het evidence based-bad gedoken. Ik kende al heel wat van de mythes en verkeerde veronderstellingen. Maar ik wist niet altijd waar de oorsprong van de denkfout zat. Ik leerde ook nieuwe dingen, waar ik vandaag mee aan de slag ga. Bijvoorbeeld 'unlearning'. Hierbij geeft de auteur aan dat mensen niet 'ontleren'. Cognitief gezien kan de mens geen informatie 'uitwissen'. Wat gebeurt dan wel? Nieuwe informatie overschrijft de oude en het is verdomd moeilijk om de oude info voldoende ver in je geheugen te verstoppen opdat ze niet spontaan in ons werkgeheugen opduikt als we ze nodig hebben (en dus denkfouten maken). Om dit te voorkomen stellen onderzoekers voor om tijdens trainingen niet in te gaan op zaken waarvan de informatie makkelijk vindbaar is of concepten die snel veranderen. En als zaken worden aangeleerd, voorzie dan voldoende oefenmogelijkheden om succesvol te worden. Houd rekening met de idee dat 'ontleren' ook tijd en inspanning vraagt.



### Waar vind je meer info?

www.debunker.club: op deze site staat een hele lijst aan artikels en blogberichten waarbij HR praktijken worden getoetst op hun degelijkheid en wetenschappelijke onderbouw.

Andere auteurs interessant om te volgen zijn Will Thalheimer, Julie Dirksen, Pedro de Bruyckere, John Hattie en Patti Shank. In België is [www.evidencebasedhrm.be](http://www.evidencebasedhrm.be) een mooi startpunt om je te verdiepen in wat evidence based HR inhoudt en hoe auteurs en onderzoekers in dit veld te werk gaan.

