



Rapportserie  
Nr. 1 | 2021

## Informasjon, inspirasjon eller endring? Spredning fra utviklingsprosjekter i høyere utdanning

**Utgiver:** Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku)

**Dato:** Januar 2021

**Ansvarlig redaktør:** Ragnhild Tungesvik

**Utarbeidet av:** Margrete Søvik og Agnete Wiborg

**ISSN:** 2535-5961

**ISBN:** 978-82-8421-013-1

*Rapporten kan lastes ned fra [diku.no](https://diku.no)*

## Forord

Kvalitetsutvikling og innovasjon står høyt på agendaen i høyere utdanning, både i Norge og internasjonalt. Diku forvalter en rekke programmer og ordninger som skal fremme innovasjon og utviklingsarbeid i utdanningene, der institusjonene kan søke om støtte til utviklingsprosjekter. Det er forventet at resultatene fra prosjekter som får støtte fra Diku skal spres, og bidra til kvalitetsheving i bredden av norsk høyere utdanning.

Diku har et ansvar for å tilrettelegge for prosjektenes arbeid med spredning. Denne rapporten er del av en større satsing i Diku, for å bygge kunnskap om spredning og utvikle ressurser som kan være til hjelp i arbeidet. Rapporten belyser hvordan prosjekter arbeider med resultatspredning, hvilke utfordringer de møter og hvilke grep som er nyttige for å oppnå best mulig spredning av innovasjoner i utdanning.

Det er vårt mål at kunnskap og ressurser vi utvikler skal komme all høyere utdanning i Norge til gode. Vi håper derfor rapporten vil være nyttig ikke bare for prosjekter med finansiering fra Diku, men for alle som arbeider med kvalitetsutvikling og spredning av god praksis i høyere utdanning.

Vi vil rette en stor takk til alle som stilte opp i intervjuer i forbindelse med studien, og delte sine erfaringer!

*Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) skal styrke kvaliteten i norsk utdanning. Vi fremmer utvikling og nyskaping, internasjonalt samarbeid og digitale læringsformer.*

*Gjennom utredning, analyse og rådgivning skal Diku bidra til å utvide og styrke kunnskapsgrunnlaget for kvalitetsutvikling. Formålet er å gi myndigheter og utdanningssektoren bedre forutsetninger for utforming av politikk, tiltak og strategier.*

# Innhold

<b>Sammendrag .....</b>	<b>4</b>
<b>Executive summary .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Innledning.....</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn .....	6
1.2 Rapportens målgrupper.....	6
1.3 Empiri og metode .....	7
1.4 Rapportens disposisjon .....	7
<b>2 Spredningsbegrepet i forskningslitteraturen .....</b>	<b>9</b>
2.1 Teorier om spredning .....	9
2.2 Spredning og endringsteori .....	10
2.3 Studier av spredning av innovasjoner i høyere utdanning .....	11
<b>3 Spredningsbegrepet i programdokumenter .....</b>	<b>13</b>
<b>4 Erfaringer med spredning .....</b>	<b>15</b>
4.1 Prosjektene i studien .....	15
4.2 Forståelser av spredning i prosjektene .....	15
4.3 Utfordringer med spredning og endring.....	16
4.4 Hva for hvem? Om resultater og målgrupper.....	17
4.5 Hvordan organisere arbeidet med spredning? .....	20
4.6 Digital deling og spredning .....	26
<b>5 Oppsummering og anbefalinger.....</b>	<b>28</b>
<b>6 Litteraturliste.....</b>	<b>30</b>

## Sammendrag

Forventninger til at prosjektrresultater skal spres, tas i bruk og ha effekt utover prosjektet, på institusjons-, sektor- og samfunnsnivå, har de siste tiårene blitt vanlig i nasjonale og internasjonale utdannings- og forskningsprogrammer. Dette gjelder flere av Dikus programmer, både Erasmus+ og nasjonalt finansierte programmer. Samtidig er betydningen av begrepet spredning ikke alltid klart for dem som søker prosjektmidler eller driver prosjekter, verken når det gjelder meningsinnhold eller hvordan det skal operasjonaliseres i prosjektarbeidet.

På grunnlag av relevant faglitteratur og intervjuer av et utvalg Diku-finansierte prosjekter, har vi i denne rapporten ønsket å kartlegge hvordan spredning forstås og undersøke faktorer som kan bidra til spredning.

Spredning berører hele prosjektdesignet, fra hva som er målsettingene i prosjektet og hva som utvikles, til hvem som deltar og hvem prosjektet retter seg mot. Selv om det er forskjeller mellom prosjektene knyttet til mål, innretning, finansiering og tid, har det kommet frem faktorer som går på tvers av prosjektene. Dette kan oppsummeres i følgende punkter:

- Spredning krever tid, ressurser og en planmessig tilnærming. Planen må reflektere at spredning handler om å oppnå effekter og endring av praksis.
- Mange prosjekter utvikler noe som skal lagres eller formidles digitalt. I slike tilfeller er det viktig med en plan for drift og vedlikehold av digitale plattformer og ressurser.
- Prosjektet må dekke et behov hos målgruppene, og det som utvikles, må oppleves som nyttig.
- Nettverk er viktig, som målgrupper, og som kanal for å nå andre målgrupper.
- Sammensetning av prosjektgruppen er viktig. Det har betydning for nettverksbygging og for hvilken kompetanse som bringes inn i utviklingsarbeidet. Kommunikasjons- og IT-faglig kompetanse er viktig. Det er en fordel om brukergrupper er representert.
- Involvering av brukergrupper (for eks. studenter og undervisere) underveis i prosjektet er viktig for å skape relevans og eierskap til resultatene.
- Det er en fordel å knytte til seg ledelse og faglige autoriteter som kan bidra til å sette prosjektets arbeid på dagsorden og drive frem endringer.
- Sprednings- og endringsstrategier må ta hensyn til kontekst og målgruppens verdier.
- Spredning i høyere utdanning bør bygge på dialog og være åpen for lokal tilpasning av resultater.
- Egenskaper ved det som utvikles, har betydning for hvordan det spres. Det går et skille mellom resultater som handler om kompetanse- og kulturbygging og resultater som er av mer teknisk og administrativ art. Kultur og kompetanse kan ikke «tas over», men må utvikles i det enkelte miljø. Spredning av slike resultater kan handle om å arbeide for å sette i gang refleksjons- og endringsprosesser hos andre.
- I høyere utdanning kan kollegial samhandling og diskusjon være viktigere drivere for utvikling og endring, enn at nye praksiser innføres utenfra eller implementeres ovenfra. Mer samarbeid og mer diskusjon om kvalitetsutvikling i utdanningene kan i seg selv sees som endring.

## Executive summary

The last decades, it has become customary in national and international education and research programs to expect project results to be disseminated and have effects on the institutional and societal level. This also applies to several of the programs managed by Diku, both Erasmus+ and national programs. Concurrently, the meaning of the term dissemination is not always clear to applicants and project coordinators, nor how dissemination should be managed in the projects.

Based on research literature about dissemination of innovations in higher education and interviews with participants in projects financed by Diku, this report seeks to map understandings of dissemination and explore the factors that promote dissemination.

The whole project design is of relevance to dissemination, from the objectives and results, to the composition of the project team and identification of target groups. Although there are many differences between the projects related to objectives, scope, allocated time and financial resources, many factors are common. These can be summarised as follows:

- Dissemination requires time, resources, and planning. The dissemination plan must reflect that the purpose of dissemination is to achieve effects and change.
- Many projects develop results that are digitally operated and disseminated. In these cases, it is important to have a plan for how to maintain platforms and resources.
- The project should respond to a need experienced by the target group, and the results that are developed, must be experienced as useful.
- Networks are important, as target groups and channels for reaching out to other target groups.
- The composition of the project team is important. It effects the networks and the competences brought into the project. Competence within communication and ICT is important. It is also advantageous that target groups are represented.
- Involvement of the target groups (such as students and teachers) in the project work, is important for securing relevance and ownership to the results.
- It is beneficial to involve leaders and academic authorities, who are in position to place the project's work on the institutional agenda and drive changes forward.
- Strategies for dissemination and change must consider the context and values of the target groups.
- Dissemination in higher education must be built on dialogue with target groups and allow for local adaptation of results.
- Qualities of the results influence their dissemination. There is a difference between results such as competence, skills, and culture on the one hand and technical devices and administrative procedures on the other. Culture, skills, and competence must be developed locally. Dissemination of such results can be to initiate reflection and change processes within the target groups.
- In higher education interaction and discussion between peers can be more important drivers for development and change than implementing new practices from the outside or from above. More cooperation and discussion can also be considered as change.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Kvalitetsutvikling og innovasjon i høyere utdanning har fått økt politisk oppmerksomhet, nasjonalt og internasjonalt, på 2000-tallet. Store samfunnsendringer endrer forutsetningene for høyere utdanning og medfører utfordringer som sektoren er forventet å svare på.

Stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld.St. 16 2016-2017), redegjør for den norske regjeringens politikk på feltet. Et viktig virkemiddel som presenteres i meldingen, er nye konkurransebaserte programmer for utdanningskvalitet. Målet er å mobilisere fagmiljøene til kunnskapsbasert utvikling og innovasjon i utdanningene, øke prestisjen til utviklingsarbeid i høyere utdanning og styrke bruken av fagfellevurdering. Et viktig premiss er at resultatene fra finansierte prosjekter skal spres, slik at de kommer hele sektoren til gode og bidrar til endring i bredden av norsk utdanning. Meldingen slår fast at prosjekter som finansieres, skal kunne vise til klare planer for spredning av kunnskap og praksis til andre utdanningsmiljøer.

Forventninger til at prosjektresultater skal spres, tas i bruk og ha effekt utover prosjektet, på institusjons- og samfunnsnivå, har de siste tiårene blitt vanlig i nasjonale og internasjonale utdannings- og forskningsprogrammer. Vi finner det også innenfor andre sektorer, som helse og bistand. De engelske begrepene for spredning og effekt, *dissemination* og *impact*, er kjent for alle som har søkt utdannings- og forskningsmidler internasjonalt. Det er for eksempel etablert terminologi i Erasmus+ programmet. Nasjonalt er spredningsbegrepet velkjent innenfor Sentre for fremragende utdanning (SFU) og programmer for digitalisering i høyere utdanning.

Samtidig er betydningen av begrepet spredning ikke alltid klart for de som søker prosjektmidler eller driver prosjekter, verken når det gjelder meningsinnhold eller hvordan det skal operasjonaliseres i prosjektet. Dette er noe av bakgrunnen for denne rapporten. På grunnlag av relevant faglitteratur og intervjuer av et utvalg Diku-finansierte prosjekter, har vi ønsket å kartlegge hvordan spredningsbegrepet forstås, og diskutere hvilke muligheter og utfordringer arbeidet med spredning innebærer i høyere utdanning. Et overordnet funn er at arbeid med spredning er komplekst og mangfoldig. Det finnes ikke én fremgangsmåte som passer alle. Men noen erfaringer går igjen, og på grunnlag av disse vil vi i rapportens siste del sammenfatte noen anbefalinger.

Vi vil understreke at rapporten ikke tar mål av seg til å gi et fullstendig bilde av spredning av innovasjoner i høyere utdanning. Dette er et komplekst felt i kontinuerlig utvikling. Ikke minst vil digitale løsninger åpne opp for stadig nye kanaler og kommunikasjonsformer og med det nye muligheter og utfordringer knyttet til formidling og kommunikasjon. Hva som er god spredningspraksis, og forutsetninger for denne, må være en levende diskusjon.

## 1.2 Rapportens målgrupper

Rapportens målgrupper er alle som er opptatt av kvalitetsutvikling og kvalitetskultur i høyere utdanning, og i særdeleshet de fagmiljøene som søker prosjektstøtte fra Dikus programmer. Ambisjonen er at det som presenteres i rapporten, skal gi en klarere forståelse av hva som ligger i begrepet spredning, hva som er viktige spørsmål å tenke



gjennom i prosjekter der spredning av resultater er et krav, og hvordan arbeidet med spredning kan organiseres.

Samtidig er rapporten et kunnskapsgrunnlag for Diku og andre forvaltningsorganer. Diku skal utvikle og forvalte programmer og andre virkemidler for kvalitet, og gi råd og spre god praksis til sektoren. For å bygge opp en prosjektportefølje som stimulerer til kvalitetsheving i sektoren, må Diku kjenne mulighetene og utfordringene prosjektene opplever i sitt arbeid.

### 1.3 Empiri og metode

Rapporten bygger på litteraturstudier og intervjuer. På grunnlag av litteraturstudier utarbeidet vi en intervjuguide. Det ble gjennomført semi-strukturerte intervjuer med prosjektledere og prosjektdeltagere fra 19 prosjekter, finansiert gjennom ulike Diku-programmer. Informantene ble spurt om deres forståelser av spredning, hvordan de arbeidet med spredning og hvilke utfordringer og muligheter de opplevde i arbeidet. Svarene vi fikk presenteres i kapittel fire. Alle informanter som siteres, er anonymisert.

Utvalget inkluderer seks prosjekter finansiert gjennom Erasmus+, tre gjennom Sentre for fremragende utdanning (SFU), to gjennom Digitalisering i grunnskolelærerutdanningen, to gjennom Digitalisering for læring i høyere utdanning, to gjennom Studentaktiv læring, to gjennom INTPART, ett gjennom InternAbroad, og ett gjennom UTFORSK.

Prosjektene i studien utgjør ikke et representativt utvalg. Dikus programmer har ulik innretning når det gjelder formål, finansiering og krav til spredning av resultater. Det legger ulike føringer for spredningsarbeidet i prosjektene. Noen programmer har spredning av resultater som et tydelig krav koblet til utdanningspolitiske satsinger og uttrykt gjennom programmernes målsettinger. Andre krever bare at prosjektene formidler/spre resultater og erfaringer, uten at det kobles til målsettinger med programmene. Hvordan krav til spredning er formulert i programmene som inngår i denne studien, blir beskrevet i kapittel tre.

Også innenfor programmene er variasjonen stor når det gjelder prosjektenes størrelse og innhold. Ikke minst Erasmus+ har en stor og svært variert prosjektportefølje. Mange fagfelt er involvert, og aktivitetene og resultatene har stor spennvidde. Det kan være snakk om digitale moduler, utvikling og bruk av digitale verktøy, utvikling av nye kurs, kursinnhold og utdanningsprogram, nye studentaktive undervisnings- og læringsformer, utveksling og praksisopphold. Type aktiviteter og resultater påvirker potensialet for spredning.

Variasjonen i prosjekter vi har snakket med, har gitt oss innsikt i mange ulike erfaringer. Samtidig er det noen grunnleggende ting som går igjen. Mange vil trolig kunne kjenne seg igjen i historiene deres. Det er også mange paralleller mellom intervjumaterialet og litteraturen, som gir oss grunn til å tro at det informantene våre har fortalt oss, er utbredte oppfatninger og erfaringer.

### 1.4 Rapportens disposisjon

Kapittel to tar for seg spredningsbegrepet i Diku-programmene som inngår i studien gjennom utvalget av prosjekter. Hensikten med kapitlet er å vise at forventningene til spredning er ulikt formulert og i varierende grad koblet til målsettingene med programmene. Dette har følger for hvordan prosjektene arbeider med spredning. I kapittel tre gjør vi rede for litteraturen vi har gått gjennom. Målet her er å vise hvilken teoretisk sammenheng spredningsbegrepet står i, hvordan begrepet forstås i litteraturen, og hva vet vi fra tidligere studier på spredning av innovasjoner i høyere utdanning. I kapittel fire analyserer



vi empirien vår. Litteraturen har inspirert analysen, men de fleste analytiske poengene har også gitt seg selv av det empiriske materialet. I kapittel fem vil vi gi en kort oppsummering og løfte frem noen anbefalinger for arbeidet med spredning av innovasjoner i høyere utdanning.

## 2 Spredningsbegrepet i forskningslitteraturen

### 2.1 Teorier om spredning

Det finnes ikke én definisjon av begrepet *dissemination* i forskningslitteraturen, men ulike definisjoner er beslektet. De har til felles at de beskriver spredning som aktiv og målrettet formidling av ny kunnskap/praksis, med det formål at denne skal tas i bruk og nyttiggjøres. Spredning er noe annet enn spontan og ukoordinert utbredelse av idéer og innovasjoner, eller alene det å dele eller tilgjengeliggjøre noe nytt, selv om deling inngår i spredning.

*“Whereas diffusion is the natural spread of ideas, dissemination is the conscious effort to spread new knowledge, policies, and practices to target audiences or the public at large.”* (Green et al., 2014, s.4)

*“Diffusion is the passive, untargeted and unplanned spread of new practices; dissemination is the active spread of new practices to the target audience using planned strategies.”* (Nilsen, 2015, s.2)

*“Dissemination is an active approach of spreading evidence-based interventions to the target audience via determined channels using planned strategies.”* (Rabin et al., 2008, s.118)

Oversettelsen av begrepet *dissemination* til *spredning* på norsk, kan skape forvirring, ettersom spredning like gjerne kan bety uintendert utbredelse. Knyttet til formidling av resultater fra programmer og prosjekter, vil vi imidlertid forstå begrepet som aktiv, strategisk formidling, slik det beskrives i definisjonene over.

Spredningsteori (*dissemination theory*) forsøker å forklare hvilke metoder, aktiviteter og kommunikasjonsformer som fremmer bruk av ny kunnskap/praksis innenfor en gitt gruppe. Spredningsteori er del av et bredere teorifelt som handler om utbredelse av nye idéer og innovasjoner, kunnskapsutveksling og -overføring, forholdet mellom teoretisk kunnskap og praksis, og implementering og bruk av resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid.

Spredningsteori har sitt utgangspunkt i diffusjonsteori (*diffusion theory*), som studerer utbredelse av idéer og ny kunnskap/praksis, planlagt eller ikke planlagt, innenfor sosiale systemer. Diffusjonsteori har røtter tilbake til 1800-tallet, men er særlig inspirert av sosiologen Everett Rogers og hans studier av hva som fremmet innovasjoner i landbruket på 1950-tallet.

Klassisk diffusjonsteori peker på følgende faktorer som sentrale for utbredelse og bruk av ny kunnskap og praksis: 1. egenskaper ved innovasjonen, 2. egenskaper ved brukeren (*the adopter*), 3. det sosiale systemet, 4. prosessen knyttet til innføring/implementering (*adoption process*), og 5. systemer/kanaler for spredning og promotering. Viktige egenskaper ved innovasjonen er kostnad, effektivitet, synlige effekter, muligheter for lokal tilpasning og kompleksitet (hvor enkelt det er å forstå og ta i bruk innovasjonen). Egenskaper ved brukeren er motivasjon og åpenhet for innovasjoner. Det sosiale systemet handler om hvordan lokale opinionsdannere påvirker utbredelse av innovasjoner. Det skilles mellom innovatører, tidlige brukere, tidlig majoritet, sen majoritet og etternølere. Tidlige brukere (*early adopters*) er nøkkelpersoner som kan påvirke andre til å ta noe nytt i bruk. Men for at noe nytt skal få gjennombrudd, trengs en kritisk masse (tidlig majoritet) av brukere. Prosessen knyttet til innføring av noe nytt deles inn i følgende stadier: oppmerksomhet, overtalelse, beslutning, implementering og videreføring (Dearing 2008; Rabin et al. 2008; Nilsen 2015, Brownson et al 2018; Green et al. 2009; Kottmann et al. 2020).

Spredningsteori bygger på disse innsiktene, men tilfører også noen momenter. Spredning, forstått som aktiv og målrettet formidling, knytter seg til tiltak, programmer eller prosjekter som er forventet å ha en samfunnseffekt. Spredningsteori er derfor opptatt av organisasjoner og planer, deriblant betydningen av ledelsesforankring og spredningsstrategier. Sentrale spørsmål er: hva skal spres, til hvem, hvorfor og hvordan.

Avsenderen, ikke bare mottakeren, har betydning. Innholdet og måten et budskap formidles på, kan fremme formålet ved å være troverdig, lettfattelig og i tråd med målgruppens verdier og målsettinger. Formidlingen må tilpasses målgruppen. Et prosjekt kan ha flere målgrupper som det knytter seg ulike formidlingsstrategier til. I noen tilfeller kan det være behov for å skape oppmerksomhet for å få støtte til prosjektet (for eksempel i ledelsen ved en institusjon), mens det i andre tilfeller handler om å få målgrupper til å forstå og ta i bruk innovasjonen (McKenzie 2005; Southwell et al. 2005).

Et viktig poeng i spredningsteori, er at avsenderen/utvikleren bør kjenne målgruppens behov og mottagelighet for innovasjoner. Potensielle målgruppers fremtidige bruk og nytte må tenkes inn i utviklingsarbeidet fra starten av. Avsenderen/utvikleren bør også ha kontakt med målgruppen underveis i utviklingsprosessen for å tilpasse produktet målgruppens behov. Formidlingskanaler må legges til rette for samhandling og tilbakemeldinger (Green et al. 2009; Brownson et al. 2018).

Flere forfattere peker på at spredning og innføring av innovasjoner sjelden er resultat av en rasjonell og lineær prosess, der en innovasjon overføres direkte fra ett miljø til et annet og tas i bruk uendret. Ofte vil det være flere runder med tilbakemeldinger, forhandlinger, justeringer og tilpasning til en ny kontekst. Grad av justering/tilpasning varierer, og her vil type innovasjon, fagfelt og målgruppe spille inn. Spredning av ny kunnskap/praksis vil for eksempel kunne være mer direkte innenfor biomedisin enn innenfor folkehelse, der kulturelle og sosiale faktorer i stor grad preger hvordan ny kunnskap og praksis tas i bruk, og der målgruppen er heterogen. Slik er det også på utdanningsfeltet (Nilsen 2015; Green et al. 2009; Dearing, 2008; Kottmann et al. 2020; Smith 2010).

## 2.2 Spredning og endringsteori

Spredning er ikke et mål i seg selv, men er et virkemiddel for at en målgruppe skal få kjennskap til ny kunnskap/praksis og kunne nyttiggjøre seg denne på måter som skaper endring (innforstått positiv endring). Det er dette som i programdokumenter omtales som effekter eller *impact*. Denne strategiske retningen er illustrert i figuren under:



Spredning med mål om anvendelse og effekt, er en krevende øvelse. Flere forfattere har pekt på at det som ofte fremstår som et gap mellom resultater, anvendelse og effekt innenfor prosjekter og programmer, kan skyldes manglende forståelse for at spredning og anvendelse av innovasjoner handler om *endring*, og derfor krever en endringsstrategi:

*“The dissemination of an innovation – and this is not always understood – is an exercise in change and hence, requires an understanding of change strategies and the management of change.”* (Elton, 2010, s.200)

*“[...] we conceive dissemination as the process of communicating a developed innovation with the objectives to share information, and eventually to stimulate change of practice within other higher education institutions. [...] Successful dissemination thus brings about changes at different levels, ranging from mindsets to practices.”* (Kottman et al, 2020, s.13)

Endringsteori (*Theory of change*) er ikke en samfunnsvitenskapelig teori, som diffusjons- og spredningsteori, men en *metode* for å utvikle og evaluere programmer og prosjekter (derav også kalt programteori). Målet er å skape sammenheng mellom resultater, anvendelse og effekt. Mange nasjonale og internasjonale forsknings- og utdanningsprogrammer bygger på endringsteori. Det er i programdokumentene skissert målsettinger som prosjektene gjennom sine resultater er forventet å bidra til.

Til grunn for endringsteori ligger følgende argument: i stedet for å spørre hvordan resultater kan tas i bruk og praksis bli mer kunnskapsbasert, bør man spørre hvordan kunnskapsutvikling og resultater kan bli mer relevante og praksisrettet. Oppmerksomheten må rettes mot målet med et initiativ eller tiltak, for deretter å identifisere forutsetninger for at målet nås. Rekkefølgen i figuren kunne dermed vært snudd. En god spredningsstrategi og et godt program- eller prosjekt-design tar utgangspunkt i ønsket virkning eller endring, og spør hva som skal til for å oppnå det. Ettersom man på forhånd ikke kan vite dette, må endringsteorier betraktes som hypoteser (eller visjoner) som angir en retning, som kan justeres underveis (Mayne, 2015; Dhillon og Vaca, 2018; McLellan, 2020).

På samme måte som involvering av potensielle brukere står sentralt i spredningsteori, betraktes involvering av brukere som en forutsetning for å gjøre ny kunnskap og nye tiltak relevante og praksisvennlige innenfor endringsteori. Oppsummert kan man derfor kanskje si at spredning er endring, og endring forutsetter involvering. Som vi skal se, er dette også et viktig argument i litteraturen om spredning av innovasjoner i høyere utdanning.

## 2.3 Studier av spredning av innovasjoner i høyere utdanning

I programmer for kvalitetsutvikling i høyere utdanning brukes ofte begrepet innovasjon, om det som skal utvikles. For mange informanter i studiene av spredning i høyere utdanning, er det imidlertid uklart om det de gjør i prosjektene kan kalles innovasjon. Begrepet kan gis litt ulikt meningsinnhold. Grunnleggende betyr innovasjon noe nytt, men i definisjoner av innovasjon betones at det i tillegg til å være nytt må erfares som nyttig og innebære *endring* i måten noe gjøres på. Det behøver ikke være helt nytt, men må være nytt i en gitt kontekst. Det kan for eksempel være snakk om innføring av problembasert læring i et fag der det ikke har vært vanlig. Innovasjon kan skje gradvis gjennom små steg (inkrementell innovasjon) eller raskt og omfattende (radikal innovasjon). De fleste innovasjoner i utdanningssektoren skjer gradvis, og bygger videre på eller forbedrer eksisterende prosesser, teknologier og praksiser (McKenzie et al. 2005; Kottmann et al. 2020).

De fleste studier av spredning og implementering av ny kunnskap/praksis er fra helsesektoren (særlig folkehelse), men i forbindelse med etablering av programmer for innovasjon i høyere utdanning i flere land, har det vært gjennomført noen erfaringsstudier også fra denne sektoren. I Australia har slike programmer eksistert siden 1990-tallet, og de mest utførlige studiene bygger på erfaringer fra disse. Det er mange paralleller til generell sprednings- og diffusjonsteori.

Studiene er samstemte i at prosjektene bør ha en spredningsplan. Denne må ta høyde for at formålet med spredning (og prosjektet) er endring. Planen bør inneholde en kartlegging av målgruppens behov, interesser og åpenhet for innovasjoner. Det må være en mottagelighet på mottakersiden. I flere studier benyttes terminologi fra jordbrukssektoren, for å illustrere dette poenget: det må være et godt jordsmonn, for at noe skal kunne spire. Budskapet må videre være klart, og det må være en bevissthet knyttet til at egenskaper ved innovasjonen har betydning for hvor overførbart den er. Mange informanter i de ulike studiene har ikke et klart bilde av hva som er overførbart og interessant for omverden fra prosjektet deres. Spredningsplanen må også kartlegge tid, ressurser og kompetanse som er nødvendig i arbeidet. Prosjektet må ha nødvendig støtte i ledelsen, bygge nettverk og søke støtte hos innflytelsesrike personer og faglige autoriteter, som kan fremme bruken av noe nytt, ved å gå foran som eksempler og opinionsdannere.

Ikke minst må prosjektene forstå brukernes behov og involvere dem fra prosjektstart. Dette tillegges stor vekt i artiklene som gjelder høyere utdanning. En av de australske studiene ser brukerinvolvering som så sentralt at det integreres i definisjonen av hva spredning i høyere utdanning er: *Dissemination is the planned process of understanding potential adopters and engaging with them throughout the life of the project, to facilitate commitment to sustained change* (Gannaway et al, 2013, s. 418).

En plan for spredning og endring må ta utgangspunkt i en gitt kontekst, dens muligheter og begrensninger. Flere forfattere viser til at spredning av innovasjoner ikke er en lineær prosess. Innovasjoner må tilpasses en ny kontekst. Ikke minst gjelder det innenfor en sosialt betinget utdanningsssituasjon. Det er flere mulige hindre for spredning av innovasjoner i høyere utdanning. Press på tid og ressurser er kanskje den viktigste. I tillegg kommer institusjonelle og kulturelle forhold, som konkurranse mellom individer og institusjoner, og ulik prestisje knyttet til forskning og utdanning. Flere peker også på en kultur med stor faglig frihet, kritisk debatt og høye krav til vitenskapelighet. Nye idéer og praksiser utenfra kan bli møtt med skepsis, spesielt hvis de ikke er belagt med forskning, noe innovasjoner i høyere utdanning ofte ikke er. Innenfor denne kulturen vil involvering av målgruppene kunne være særlig viktig: toveiskommunikasjon og kritisk diskusjon mellom likestilte kolleger vil gi mer legitimitet enn enveiskommunikasjon fra eksterne «eksperter» (Southwell et al. 2005; Elton 2010; McKenzie et al. 2005; Trowler 2015).

Tilnærmingen til spredning som samhandling og dialog mellom utvikler og bruker, får følger for den praktiske organiseringen av spredningsarbeidet. Forane må legge til rette for interaksjon. Det kan være workshops, uformelle møter, støttegrupper, mentorordninger eller praksisfelleskap. Med denne tilnærmingen er et viktig poeng at spredning kan foregå underveis i prosjektet. Det er ikke noe som først skjer etter at prosjektet er avsluttet, når resultatene er ferdige (Southwell et al. 2005; Smith 2010; Gannaway et al. 2013)

Det finnes lite litteratur om spredning i norsk høyere utdanning. Det reflekterer at nasjonale kvalitetsprogrammer er et relativt nytt virkemiddel. Sentre for fremragende utdanning (SFU) er eldst, etablert i 2010. Det som finnes av litteratur, er knyttet til SFU-ordningen. Denne tar opp mye av det samme som den internasjonale litteraturen. I en evaluering av sentrenes virkning (*impact*), er hovedkonklusjonen at de har hatt innflytelse, men at potensialet er større. Sentrene har nådd ut til egne nærmiljøer og ledelsen ved egen institusjon, men ikke sektoren i bredere forstand. Ifølge evalueringen, kunne sentrene hatt brukerperspektivet tydeligere inne i utviklingsarbeidet fra prosjektstart. Evalueringen peker også på at sentrene kunne jobbet mer med å bygge nettverk nasjonalt. De har i større grad internasjonale nettverk. Disse fungerer som kanaler for spredning (Kottmann et al. 2020).

### 3 Spredningsbegrepet i programdokumenter

Dikus programmer har ulik innretning, og spredning tillegges ulik vekt i programmene. I dette kapitlet vil vi kort beskrive hvordan spredning er formulert i de programmene som er representert i denne studien, gjennom utvalget av prosjekter.

#### **Erasmus+**

Erasmus+ omfatter hele utdanningssektoren og dekker flere tiltak. Vi har valgt å se nærmere på strategiske partnerskap i høyere utdanning. Sentrale satsingsområder innenfor høyere utdanning er kvalitet i undervisning og opplæring, innovasjon og koblingen mellom utdanning og arbeidsliv.

Spredning er sentralt i Erasmus+. Det er ett av fire vurderingskriterier for strategiske partnerskap. Begrepet *dissemination* defineres i programmet som “a planned process of providing information on the results of programmes and initiatives to key actors”. Det kobles tett til begrepet *exploitation*, definert som “ [...] a planned process of convincing individual end-users to adopt and/or apply the results of programmes and initiatives”. Målet er å oppnå effekt (*impact*) og varig endring (*sustainability*), utover prosjektet. På et overordnet nivå er det et mål at prosjektene bidrar til EUs utdannings og samfunnspolitiske målsettinger. Kommunikasjon er, ifølge programguiden, et videre begrep, selv om det kan være en del overlapp.

Spredning er forventet innenfor alle deler av Erasmus+, men forventningene er ulike avhengig av prosjektenes størrelse og om det er mobilitetsprosjekter eller partnerskapsprosjekter. I sistnevnte tilfelle forventes det at en plan for spredning og bruk av resultater er på plass fra prosjektstart. Spredningsstrategien bør, ifølge programguiden, tilpasses prosjektets karakter; om det skal utvikle konkrete resultater eller er prosessorientert (*tangible and intangible results*). En tilsvarende plan er ikke nødvendig for mobilitetsprosjekter, men prosjektansvarlige skal fremdeles formidle læringsutbyttet fra aktivitetene og de som deltar i mobilitet skal dele erfaringer.

#### **Sentre for fremragende utdanning (SFU)**

Sentre for fremragende utdanning er en nasjonal ordning for å stimulere fremragende kvalitet i norsk høyere utdanning. Status som SFU tildeles miljøer som allerede kan vise til fremragende kvalitet og innovativ praksis i utdanningen, og som har gode planer for videreutvikling og innovasjon. Sentrene driver med mange aktiviteter og har også midler til å utvikle og støtte egne enkeltprosjekter.

Spredning av resultater er sentralt. Sentrene er gitt et særlig ansvar for å bidra til spredning av kunnskap og praksis som fører til økt kvalitet i høyere utdanning, både i og utenfor vertsinstusjonene. Sentrene skal utarbeide planer som gjør rede for hvilken endring de gjennom sitt arbeid skal bidra til, og hvordan dette skal oppnås (endringsteori). Det skal også utarbeides planer for spredning av kunnskap og praksis til egen institusjon og andre utdanningsmiljøer, nasjonalt, internasjonalt og på tvers av fagområder. Sentrene skal også ha et rammeverk for evaluering av arbeidet og virkningen det vil ha på studenter, ansatte, institusjoner og andre interessenter.

#### **Digitalisering for læring i høyere utdanning og Studentaktiv læring**

Digitalisering for læring i høyere utdanning gir støtte til utvikling av pedagogisk praksis, gjennom digitale eller nettbaserte former for undervisning og læring. Studentaktiv læring

tildeler midler til prosjekter som utvikler, evaluerer og tar i bruk studentaktive læringsformer og læringsfremmende vurderingsformer.

For en del Diku-programmer, deriblant disse to, er det utviklet programdokumenter etter en felles mal. Her er virkning og spredning blant vurderingskriteriene. Søknader skal inneholde plan for evaluering, dokumentasjon og deling av prosjektresultater, plan for videreføring av prosjektresultater, overføringsverdi til andre studieprogrammer og spredning til andre utdanningsinstitusjoner. Videre heter det at resultater skal gjøres åpent tilgjengelig og fritt kunne deles, gjenbrukes og videreutvikles.

Prosjekter finansiert gjennom Digitalisering for læring i høyere utdanning, skal utvikle systematisk dokumentasjon av erfaringer og beste praksis, og utarbeide rapporter og refleksjonsnotat som bidrar til kunnskapsgrunnet for sektoren.

### **Digitalisering i grunnskolelærerutdanningen**

Målet i denne ordningen er å styrke den digitale kompetansen blant kandidater fra grunnskolelærerutdanningene, samt styrke profesjonsfaglig digitalisering i skolen gjennom etter- og videreutdanningstilbud for lærere. I utlysningsteksten heter det at kunnskap og kompetanse som utvikles i de finansierte prosjektene også skal løfte de lærerutdanningene som ikke får prosjektmidler. Utover dette inneholder ikke utlysningen spesifiserte krav til spredning.

### **INTPART og UTFORSK**

INTPART og UTFORSK administreres i fellesskap av Diku og Forskningsrådet. Diku har et hovedansvar for UTFORSK og Forskningsrådet for INTPART. Programmene er etablert som virkemidler under regjeringens Panorama-strategi. Målet med denne strategien er å styrke kunnskapssamarbeidet med prioriterte land utenfor Europa. Programmene støtter internasjonalisering i sektoren og kobling mellom internasjonalt forsknings- og utdanningssamarbeid, men må også sees i en bredere sammenheng, der målet er å styrke Norges konkurransekraft, innovasjonsevne og næringspolitiske interesser. Programmene er ikke tematisk eller faglig avgrenset, og finansierer svært ulike prosjekter.

UTFORSK er nylig revidert. Prosjektene vi intervjuet var finansiert gjennom tidligere utlysninger. Spredning er blitt et tydeligere krav i det nye programmet, som ett av fire kriterier i søknadsvurderinger. Men verken i det nye eller gamle UTFORSK-programmet er spredning eksplisitt koblet til et mål om at andre institusjoner eller miljøer skal kunne nyttiggjøre seg det som utvikles i prosjektene.

INTPART finansierer internasjonale partnerskap for fremragende utdanning, forskning og innovasjon. Kvalifiserte søkere må kunne vise til pågående finansiering fra gitte forsknings- og eksellensprogrammer. Spredning er et kriterium i vurdering av søknader og kobles til målet om virkning og effekt, også på samfunns- og systemnivå, men er ikke eksplisitt formulert som et mål om at andre institusjoner eller miljøer skal kunne nyttiggjøre seg det prosjektene utvikler.

### **InternAbroad**

InternAbroad støtter prosjekter som utvikler rutiner og nettverk som er nødvendige for å kunne gi studenter muligheter for praksis i utlandet, som en integrert del av studiene ved en norsk institusjon. Målet er å etablere varige strukturer, som kan fungere som modeller for andre høyere utdanningsinstitusjoner, bedrifter og organisasjoner. Potensialet for spredning og effekt inngår i vurderingen av søknader, og søknadene skal inkludere en spredningsplan.



## 4 Erfaringer med spredning

### 4.1 Prosjektene i studien

I denne delen vil vi presentere det som kom frem i intervjuene. Målet med intervjuene var å kartlegge prosjektenes erfaringer og refleksjoner knyttet til arbeidet med spredning, både utfordringer og vellykkede grep.

Som nevnt i innledningen, er prosjektene svært ulike med tanke på varighet, finansiering, involverte partnere, faglig profil, målgrupper og målsettinger. Prosjektene er også finansiert gjennom programmer med ulike krav til spredning. Alt dette påvirker rammene for spredning av resultater. Samtidig er det flere aspekter ved spredning av prosjektresultater som er relevante på tvers av prosjekter og programmer.

Vanlige resultater i prosjektene er kurs, læringsmateriell, verktøy og instruksjoner knyttet til disse, beskrivelse av metodikk, nye vurderingsformer og nye administrative systemer/rutiner. Innholdsmessig speiles profilen på programmene: sentrale tema er studentaktive læringsformer, kobling til praksis/arbeidsliv, internasjonal mobilitet og digitalisering. Digitalisering er sentralt i de fleste prosjektene, enten innholdsmessig, ved at de utforsker bruk av ny teknologi, eller ved at resultatene tilgjengeliggjøres digitalt (digitale plattformer eller web-sider). Andre vanlige formidlingsformer er konferanser, seminarer, workshops, håndbøker og akademiske publikasjoner.

### 4.2 Forståelser av spredning i prosjektene

I forskningslitteraturen knyttes begrepet spredning til strategisk formidling for å fremme bruk av ny kunnskap og nye praksiser. Informantene vi snakket med, forstod spredning som ulike former for informasjon fra prosjektet, men de færreste knyttet det til et mål om at andre miljøer og institusjoner skulle nyttiggjøre seg resultatene eller at det skulle føre til endring på systemnivå.

For en del handler spredning om *formidling* som en ordinær del av all forskning og utdanning og dermed også det som foregår i prosjektet:

«Når det gjelder spredning, har vi valgt å bruke ulike fora. Vi er jo forpliktet til å drive forskningsbasert undervisning, så vi forsker på det vi gjør. Da har vi vært på ulike forskningskonferanser utenlands, men også for norsk publikum [...]. Vi har også sendt inn bidrag til et tidsskrift».

«Det er en forskningsbit i prosjektet og der har vi utviklet metoder, og vi har studenter inne i prosjektet som gjør oppgaver, og vitenskapen blir der formidlet på tradisjonelt vis. [...] det er en stor jobb å kjøre en sommerskole, og der formidler vi faget til studentene [...]».

Andre knytter spredning til *informasjon* om prosjektets aktiviteter, deltagere og samarbeidspartnere. Informasjon om prosjektet sees som en form for *inspirasjon*, som kan få andre til å gjøre lignende ting:

«[...] en god spredning til andre læresteder er noe så enkelt som inspirasjon, til at du kan plukke noen konkrete ting derfra, og at du kanskje kan få noen kontakter».

En annen utbredt forståelse av spredning, er at det handler om *deling og tilgjengeliggjøring*. Når læringsressurser og kurs legges åpent tilgjengelig på internett, beskrives det som

spredning. Det knyttes imidlertid ikke til noen strategi for promotering og bruk, slik spredning defineres i litteraturen.

Et mindretall av informantene oppfattet spredning som strategisk kommunikasjon for å fremme bruk av resultater og endring av etablert praksis utover prosjektet. Disse hadde finansiering fra programmer som vektlegger spredning som et virkemiddel for å fremme ny praksis i sektoren, innenfor felt som digitalisering og studentaktiv læring. Informanter som representerte SFUer, oppfattet også begrepet slik.

Erasmus+ har en lignende definisjon av spredning, men informantene fra Erasmus+ prosjekter hadde likevel en mer variert forståelse av spredningsbegrepet. De var opptatt av å formidle fra prosjektet, slik at andre kunne få kjennskap til det, men det varierte hvor strategisk spredningsarbeidet var lagt opp og hvor klart formålet med spredning var. Det kan skyldes at flere av disse prosjektene har begrensede midler til utviklingsarbeid og spredning, men kanskje også at Erasmus+ i Norge forbindes med internasjonalisering mer enn kvalitetstiltak rettet mot sektoren nasjonalt.

### 4.3 utfordringer med spredning og endring

De fleste vi snakket med, så på spredning som noe av det mest krevende i prosjektet. Mange opplever at de ikke har tilstrekkelig digital og kommunikasjonsmessig kompetanse. En gjennomgående utfordring i både små og store prosjekter, er også opplevelsen av at spredning krever tid og ressurser, noe som er en knapphet:

*«Det er mye som har med tid og ressurser å gjøre. Dette kommer jo på toppen av alle andre arbeidsoppgaver. Vi hadde nok prøvd mer hvis vi hadde hatt mer tid».*

*«Spredning og formidling [er] et kapasitetsspørsmål, for det tar mye tid, og vi har ganske mange prosjekter og initiativer, så det gjelder å prioritere hva man skal spre hvor og når, og om man har folk til å gjøre det».*

Flere informanter med finansiering fra programmer der overføring av resultater og endring på sektornivå er eksplisitte målsettinger, problematiserte dette. Mange prosjekter handler om kulturutvikling og kompetanseutvikling. Ifølge informantene er det ikke gitt hvordan det skal overføres til andre miljøer. Man kan formidle egne erfaringer med å bygge kultur og kompetanse, men andre miljøer må selv gjøre jobben, tilpasset egne forutsetninger.

Enkelte stilte også spørsmål ved selve premisset for målet om endring: skal noe endres bør det være til det bedre, men hvem definerer hva som er god, spredningsverdig praksis, og hvordan sikres kvaliteten? Som uttrykt av en SFU-informant:

*«Hvis man sier at det handler om endring, så er det en rekke problemer knyttet til det. En ting er hvordan man skal måle den endringen. Og er det greit å måle suksess ved at man endrer en praksis? Skal man påtvinge et felt noen endringer fordi det er de endringene et SFU har definert som gode? Vet vi at de endringene er gode? Er det ikke mer fornuftig å vise fram gode eksempler og oppmuntre til refleksjon og nytenkning heller enn å være opptatt av at andre skal gjøre det vi synes er bra?»*

I stedet for å tenke på spredning som overføring av noe som er utviklet i ett miljø til andre miljøer, og endring som resultatet av at det tas i bruk i disse miljøene, mente informantene at mer samarbeid, refleksjon, diskusjon og deling i utdanningssektoren kunne forstås som endring i seg selv.

*«[...] vi snakket om det i teamet nylig, at vi kan tenke på endring i den forstand at man ser at det skjer refleksjon, man ser at det skjer utviklingsprosjekter mer enn det har gjort*

*tidligere [...] det er veldig fruktbart med større grad av samarbeid mellom fag, mellom lærere og studenter og mellom institusjoner. Det er noen overordnede [pedagogiske] prinsipper som er veldig fornuftige, men det er ikke gitt at utfallet av de prinsippene blir det samme [overalt]. Det synes jeg er helt greit».*

*«[...] jeg har lest mye om theory of change og hvordan endre et universitet [...]. Det er uendelig mange strategier, men vi var veldig inspirert av [navn på universitet]. De har en enkel theory of change, og det er more conversation, better conversation. Hvilken strategi man bruker og hvilke aktiviteter man bruker og outcomes man teller, det må tilpasses situasjonen hele tiden [...]. Det viktigste er at vi har noen overskrifter, noen hovedmål, og så må vi tilpasse strategiene etter hvordan situasjonen endrer seg».*

*«De tingene vi har gjort for vårt fakultet tas nå opp [...] på hele universitetet. Og så er spørsmålet hvordan vi sprer det utover [universitetet], da kommer vi inn på det som jeg tenker på som utfordringen med dette, for mye av det som handler om utdanning og undervisning er kultur, det er mye eierskap man skal ha til det, og det er kanskje heller ikke ønskelig at vi skal være den alle skal se til når det gjelder hvordan de skal drive undervisningen sin. [...] Jeg har gjort meg noen tanker om hvor viktig det er at vi vet hvem vi snakker til, hvor skoen trykker og hvordan kulturen er. Det er jo den vi prøver å endre. Det er jo vanskelig å si at det skal vi spre til en institusjon vi ikke hører hjemme på».*

Sitatene reflekterer noen sentrale poeng i litteraturen om spredning av innovasjoner i høyere utdanning: utviklingsarbeid i sektoren handler ofte om kompetansebygging og kulturutvikling. Dette, sammen med sektorens kultur for kritisk debatt og stor faglig autonomi, gjør noe med forutsetningene for spredning og endring. Spredning må forstås som en ikke-lineær prosess, og spredning bør involvere brukergrupper, være bygget på dialog og åpen for lokal tilpasning. Endring skjer ofte gradvis, og mer deling, samarbeid og kollegial bevissthet rundt kvalitetsutvikling i utdanningene kan i seg selv sees som endring.

Spørsmålet om spredning av kultur og kompetansebygging berører også et annet tema som omtales i litteraturen, nemlig at spredning avhenger av egenskaper ved innovasjonen, blant annet om resultatene er konkrete eller immaterielle. Dette vil vi diskutere i neste punkt.

## **4.4 Hva for hvem? Om resultater og målgrupper**

Spredning av ny kunnskap og nye praksiser henger sammen med *hva* som skal spres, *hvem* som er målgrupper og *hvordan* prosjektets målsettinger og resultater blir formidlet og treffer målgruppene. Det er store variasjoner mellom prosjektene langs alle disse dimensjonene. Et prosjekt som handler om kulturutvikling, vil møte andre utfordringer enn et prosjekt som har utviklet et konkret digitalt verktøy eller et administrativt system. Et prosjekt som har utviklet læringsressurser for et bestemt fagområde vil ha et annet utgangspunkt enn et prosjekt som jobber med generisk læringsinnhold. Viktige stikkord er relevans og overførbarhet.

### **4.4.1 Relevans**

I forskningslitteraturen pekes det på prosjekters relevans som en viktig forutsetning for spredning. Prosjektet må dekke et behov hos målgruppene, et behov som anerkjennes av målgruppen selv, og det som er utviklet, må oppleves som nyttig. Begrepet «fruktbart jordsmonn» brukes ofte for å illustrere at det må være en mottagelighet for det nye, for at det skal kunne vokse og utvikle seg.

I flere programmer vektlegges også relevans, forstått som at prosjekter skal adressere målsettinger og prioriteringer i programmet og behov hos målgruppene. I noen

programmer, deriblant Erasmus+, skal prosjektsøknader bygge på en realistisk *behovsanalyse* og knyttes til de deltagende institusjonenes strategiske satsinger. En studie gjennomført av Diku i 2018, basert på intervjuer med Erasmus+ prosjekter, konkluderte med at relevans for institusjonene og brukerne er noe av det som har størst betydning for om prosjektets resultater tas i bruk, lever videre etter prosjektslutt og får effekter (Diku-rapport 1/2018).

Også informantene i denne studien pekte på betydningen av relevans. Det kan være snakk om konkrete behov av teknisk, administrativ eller faglig art, men også spørsmål som er satt på dagsorden gjennom reformer og satsinger i sektoren, eller aktuelle samfunnsutfordringer. Informanter fra svært ulike prosjekter beskrev hvordan prosjektet deres hadde fått drahjelp og vekket interesse ved at det kunne knyttes til aktuelle problemstillinger i sektoren eller i samfunnet:

*«[...] vi hadde et Teams-møte om omlegging til digital undervisning, og da var det 80 personer til stede. [...] Så folk prioriterer de to timene. Nå skal vi ha et møte om digitale labor, og når vi spør om det er noen som har noe å dele, er det 20 som med en gang har noe de vil snakke om».*

*«Ull oppleves som relevant og viktig, nærmest intuitivt, blant studenter og andre. Det treffer en nerve i tiden. [...] Ideen om kretsløpet. Bærekraft er sentralt».*

*«Vi henter mye inspirasjon fra [et europeisk nettverk], og jeg tror også det er motsatt. [...] Konservatoriene er veldig like, og mange er i en fase der ting er i endring og i spill. Det med entreprenørskap for fremtidens musikere er noe mange institusjoner baler med for å finne gode løsninger på».*

#### 4.4.2 Overførbarhet

I tillegg til relevans/behov, er resultatenes overførbarhet viktig med tanke på spredning. Der noen resultater uten videre kan tas i bruk av et annet miljø, krever andre resultater oversettelse og tilpasning. Betydningen av egenskaper ved det som utvikles i et prosjekt, beskrives i litteraturen. Også i Erasmus+ beskrives dette. Det skilles mellom materielle og immaterielle resultater (*tangible* og *intangible*). Materielle resultater kan være modeller, læringsverktøy, læreplaner, forskningsrapporter, håndbøker, eksempler på god praksis, sertifikater/systemer for godkjenning, nyhetsbrev og informasjonsflak. Immaterielle resultater kan være ny kunnskap, ferdigheter, bevissthet, verdier og praksiser. Immaterielle resultater vil kreve andre spredningsmetoder og møte andre utfordringer enn spredning av mer konkrete og materielle resultater.

Også gjennom våre intervjuer ser vi at en viktig distinksjon går mellom resultater som handler om kompetanse- og kulturbygging og resultater som er av mer teknisk og administrativ art. Digitale løsninger og administrative systemer (for eksempel knyttet til merittering av undervisning, mobilitet, fellesgrader eller praksisopphold) kan være relativt enkle å overføre til andre miljøer. Opplegg for studentdrevet veiledning og skrivehjelp kan i prinsippet overføres direkte til andre miljøer. Konkrete faglige opplegg kan også være overførbare innenfor samme fagfelt. Kultur kan derimot, som tidligere diskutert, være vanskeligere å spre. Kultur kan ikke «tas over», den må utvikles i det enkelte miljø.

*«En ting er hvordan integrere beregninger på en god måte, men hvordan gjør du det med aktivisering, at du faktisk får til læring i stedet for at det er en som står og briljerer med dette? Hvordan skaper du læringsmiljø på en god måte sånn at folk tør bidra og gjøre feil og lære på den måten?»*

*«Hvert enkelt miljø [må] finne ut hvordan de vil gjøre det selv. [...] Hva vi har oppnådd, det er helt uinteressant når [man] snakker om kulturutvikling. Det handler om hvordan [andre] kan jobbe for å oppnå det [de] vil».*

Mange prosjekter legger vekt på at de resultatene de har fått til, bunner i den kompetanseoppbyggingen som har skjedd blant de involverte. Dette har vært en prosess som har tatt tid og ressurser. Et budskap de formidlet, var derfor at det ville være vanskelig for andre oppnå det samme uten tilsvarende innsats:

*«Det at noen bruker lang tid på å sette seg inn i noe og jobber med det, det er ikke så lett å spre. Kunnskapen du har opparbeidet deg, det å jobbe med det, det er jo noe unikt, spesielt når det er ferdigheter, som digitale ferdigheter, så er det jo ved å gjøre det, at du får det til. Og så kan du reise på en konferanse og snakke om det, eller lage en video som du legger på YouTube, som sikkert kan være til inspirasjon og gi litt tips og råd, men det er jo ikke på langt nær det samme som å bruke den tiden og følge et opplegg».*

Gjennom intervjuene har vi sett at det også går et skille mellom resultater som enkelt kan supplere eksisterende undervisningsopplegg, for eksempel en modul eller en digital læringsressurs, og resultater som sikter mot mer omfattende endring av form, innhold eller metoder. Sistnevnte har større konsekvenser for praksis blant ansatte og kan derfor møte mer motstand.

*«Først hadde vi en MOOC som var et tillegg, men det var mye motstand mot det, og det er mye konkurranse om å få kurs inn i studieprogrammene. Derfor endret jeg det til moduler som kan brukes i flipped classroom situasjoner. Folk elsker det, for da får de en leksjon som de kan bruke i kurset sitt, det er et ekstra tilbud de kan bruke, og andre har gjort arbeidet for deg. [...] Modulene integreres i eksisterende programmer, og den idéen var veldig populær. Og modulene kan brukes på tvers av ulike programmer».*

Forholdet mellom det fagspesifikke versus det generiske, var et annet moment som kom opp i intervjuene. Her var det ulike synspunkter. Noen mente det var enklere å spre læringsmaterieell og undervisningsopplegg som var fagspesifikke. Det fagspesifikke kunne fremstå mer relevant, redusere behovet for oversettelse og tilpasning, og lettere svare på konkrete og umiddelbare behov i fagmiljøene. Andre opplevde at det fagspesifikke innholdet i prosjektet ble for spesialisert til å kunne spres i særlig grad. En av informantene fortalte at det var det faglige innholdet de etter planen skulle spre, men i ettertid hadde de spurt seg om det ikke var andre og mer generiske ting i prosjektet som var mer interessante å spre, som prosessen knyttet til å bygge opp og drifte et nettbasert kurs:

*«Det er jo veldig spesialiserte og små fag som kanskje ikke har så stor interesse i utgangspunktet. Det som det er lett å spre et budskap om, er kanskje prosessen med å lage åpne, nettbaserte kurs; konseptet mer enn selve temaet».*

Det behøver heller ikke være en motsetning mellom det fagspesifikke og det generiske. En av informantene mente at det generiske og overførbare sprang ut av det det fagspesifikke:

*«Det jeg tror er styrken i det vi gjør, og grunnen til at det tas ut til [hele universitetet], er at vi får lov å begynne fagspesifikt, og mens vi jobber med det fagspesifikke, så ser vi at det er noen generiske ting som knyttes til det, [...] det er en del generelt, men det starter inne i faget. Det er vel forskjellen fra de rent pedagogiske miljøene, for de skal starte så generelt, og da blir det fort litt uhåndterlig for oss andre. Vi starter midt i faget og drar det ut».*

Det finnes ingen fasitsvar på hva som er overførbart fra et prosjekt. Det kan ofte være enklere å overføre konkrete tekniske løsninger eller undervisningsopplegg innenfor et bestemt fagområde enn resultater som er av mer generisk art eller handler om kulturutvikling. Det betyr imidlertid ikke at det ikke er mulig å tenke spredning også her. Hvordan ulike prosjekter har reflektert rundt dette, vil vi komme tilbake til. Det viktige er at det enkelte prosjekt reflekterer over hva andre kan lære av prosjektet, hva som kan være overførbart, og hvordan det kan formidles til aktuelle målgrupper.

#### 4.4.3 Kvalitetssikring

Flere av informantene var opptatt av å kvalitetssikre resultatene før de kunne spres. De ønsket ikke å bruke av andres tid og oppmerksomhet før de visste om noe «virket»:

*«Vi er litt forsiktige med å spre altfor mye av det glade budskapet før vi vet om det er et godt budskap [...]. Inntil vi har hardere data, så vil jeg nødig si til verden; se, vi har funnet den store, gyldne nøkkelen. I første omgang kan vi si noe om hva vi tror er en god idé som vi vil prøve ut. Hvis det viser seg at det er en god idé, så vil vi kunne preke dette evangeliet med større kraft».*

Noen av de større prosjektene, blant annet SFU'er, har følgeforskning for å dokumentere virkningen av tiltakene de utvikler. Det er utvilsomt behov for å dokumentere effekten av ulike tiltak. Ifølge en kunnskapssammenstilling utført av Kunnskapssenteret for utdanning, mangler det kunnskap på flere områder knyttet til studentaktiv læring og hva som gir bedre læring, som bruk av *flipped classroom* (Lillejord, et.al 2018). En evaluering av SFU-ordningen trekker også frem behovet for mer følgeforskning, som kan dokumentere effekten av det som utvikles ved sentrene.

Samtidig kan det være mye lærdom å hente fra utviklingsarbeid, uten at effekten av tiltakene er dokumentert gjennom forskning. Dersom man legger til grunn en forståelse av endring som mer samarbeid, mer utprøving og mer diskusjon (jfr. sitatene over), kan også små utviklingsprosjekter bidra til det. Det må også være et mål at rommet blir større for å løfte frem det som ikke virket eller ikke virket som forventet, for å lære av det. Som vi skal komme tilbake til, kan også involvering av brukergrupper underveis i utviklingsarbeidet være effektivt for spredning.

#### 4.5 Hvordan organisere arbeidet med spredning?

Spredningsarbeid krever tid, ressurser og en planmessig tilnærming. Det er mange mulige utfordringer i arbeidet, fra egenskaper ved resultatene som gjør dem vanskelig å spre, til manglende kontakt med aktuelle målgrupper. I litteraturen pekes det også på at det kan være krevende å spre innovasjoner i en sektor preget av stor faglig autonomi og kritisk debatt.

Flere informanter fortalte om reservasjon. Det kan være frykt for nye digitale løsninger blant kolleger, ledere som premierer forskning mer enn utvikling av undervisningspraksis, eller studenter som vegrer seg for mer aktive læringsformer.

*«[...] når du lykkes i undervisningen, hvem får du da støtte fra? [...] det blir ikke verdsatt. Universitetsansatte er ganske rasjonelle folk, så når den ene delen [forskningen] blir premiert og [...] feiret med kake og den andre delen av jobben bare er viktig at du leverer timer for... du tar jo den beskjeden.»*

*«Jeg vil ikke bruke begrepet motstand, reservasjon er kanskje riktigere. Dels handler det om frykt for det ukjente, ikke minst det tekniske, dels om at de mener at det de driver med, fungerer godt og at de ikke vil gå over til noe de ikke vet hvordan vil fungere. Vi har tenkt at vi ikke skal dra de motvillige med oss, men heller bruke kreftene på en koalisjon av de villige som har lyst til å prøve nye ting, og så tenker vi at de som er motvillige til å prøve nye ting, der får vi satse på minimumsløsninger».*

Å tilegne seg noe nytt krever også tid og ressurser. Men bildet er ikke ensidig preget av utfordringer og motstand: flere fortalte også om interesse og engasjement. Som en informant uttrykte det: «Det finnes mange skapundervisere der ute». Hvordan griper man det så an? Bare et mindretall av informantene hadde en plan. Mye var «learning by doing».



Spredningsaktiviteter må beskrives i søknader, men mange mente dette ofte handlet om innsalg av søknaden, mer enn realisme:

Blant de som hadde en plan, handlet den primært om kommunikasjonsaktiviteter. Men spredning er Må ha et mangfoldig virke. Av betydning er også sammensetningen av prosjektgruppen, nettverk, strategisk påvirkningsarbeid osv. Selv om det ikke alltid var resultat av bevisste valg, hadde informantene interessante erfaringer rundt slike forhold.

#### 4.5.1 Prosjektgruppen

I forskningslitteraturen pekes det på at sammensetning av prosjektgruppen har betydning for om prosjektets resultater tas i bruk og når relevante målgrupper. Hvem som deltar i prosjektet, har betydning for hvilken kompetanse og hvilke perspektiver som bringes inn, det har betydning for eierskap og engasjement i relevante grupper, og det har betydning for hvilke nettverk prosjektet kan nå ut i og spre gjennom.

Flere av prosjektene vi snakket med, hadde savnet teknisk kompetanse i prosjektet, særlig innen IT. Flere mente også de kunne hatt nytte av å ha egne kommunikasjonsansvarlige knyttet til prosjektet. Den generelle opplevelsen var at kommunikasjonsavdelingen sentralt på institusjonen ikke hadde kapasitet til å bistå i prosjektets kommunikasjonsarbeid.

Å knytte til seg andre institusjoner, enten gjennom partnerskap eller ved å involvere representanter fra andre organisasjoner i råd og styringsgrupper, var noe flere hadde erfart som nyttig. Flere av Dikus programmer bygger på partnerskapsmodellen, blant annet Erasmus+. Prosjektene som finansieres, er samarbeidsprosjekter som involverer to eller flere partnere. I Erasmus+ er det også et mål at prosjektene skal inkludere partnere fra andre sektorer som organisasjons- eller arbeidsliv. Partnerskapsmodellen gir en plattform for å spre gjennom større nettverk og flere kanaler.

Å forankre prosjektet i institusjonenes eller miljøets faglige og administrative ledelse vil kunne være viktig for å sikre tid og ressurser til arbeidet, men også for å få det inkludert i planer, sette det på agendaen, få ut informasjon og legge trykk på endringsprosesser som prosjektet forsøker å dra i gang. Dette kom også frem i våre intervjuer:

*«Vi har også fått knyttet det til de administrative rutineene, for det nytter ikke å få endret undervisningen hvis det går på tvers av hvordan eksamen er og hvordan undervisningene skal drives. Gjennom hele prosjektet har vi hatt med leder for studieseksjonen på fakultetet. Hun har sittet sentralt i utviklingen av prosjektet [...]. Det har vært viktig for at vi har kunnet sy det inn i strategiske planer, når det skal være oppdateringer av web-sider og læringsutbyttene. Da er det viktig å vite når du skal inne i de prosessene. Det nytter ikke å komme for sent.»*

I et par av prosjektene vi intervjuet, var prosjektleder selv leder ved institusjonen. Dette fremhevet disse informantene som en fordel, også ved at det ga tilgang til nettverk av betydning for spredning:

*«Jeg er leder for nasjonalt fagorgan [...] og vil jo bruke det som en spredningskanal. Jeg er både instituttleder og undervisningsleder. Det betyr at jeg har lett tilgang til de andre undervisningslederne og fakultetene og vil presentere det i det nettverket der.»*

Flere prosjekter hadde med studenter som del av prosjektgruppen. De fortalte at studentene snakket positivt om prosjektet til andre studenter. I noen av prosjektene ble studentene brukt aktivt i spredningsarbeidet. En informant fra en av SFU'ene fortalte at de kun brukte studenter til å formidle erfaringer med studentaktiv læring og studentaktiviteter. De mente det var studentene som kunne formidle dette med størst troverdighet. Studentblogger var en av kanalene som ble benyttet. Samme informant mente at slik studentformidling også burde løftes inn i nasjonale, sektorspesifikke kanaler:



«Å tenke hvordan vi bruker de sektorspesifikke kommunikasjonskanalene, er viktig. En annen ting, en lavterskel kommunikasjonskanal vi har, det er at studentene våre blogger. [...] tenk om forskning.no kunne hatt en fast spalte hvor studentene rapporterer fra sitt læringsarbeid. Det ville gitt mange studenter formidlingserfaring, som er kjempeviktig, og det ville gitt innblikk i studenthverdagen.»

Sammensetning av en god prosjektgruppe har en teknisk og representativ side. Det handler om å involvere ledelse og brukergrupper, og dekke nødvendig kompetanse. Samtidig går det igjen, både i intervjuene i denne studien og andre sammenhenger (se for eksempel Diku-rapport 1/2018), at den personlige dimensjonen er avgjørende for å lykkes. Det handler om personlig kjemi i samarbeidet, og om engasjement og faglig autoritet for å få gjennomslag. Det er viktig å jobbe på flere nivåer, som en av informantene uttrykte det:

«Det jeg tror er viktig, er å jobbe på flere nivåer samtidig. Man er avhengig av å få ledelsen med på det, og vi hadde noen faglig drivende personer, personer som var respektert i miljøet og som var interessert i å jobbe med undervisning. I tillegg knytter vi til oss engasjerte studenter på forskjellig vis, som også kan være gode talerør i studentmiljøene. Vi har brukt mye studenter til å utvikle materiale. Vel så viktig som at de er med på å utvikle materialet, er det at de føler eierskap og har en positiv holdning til prosessen. [...] De personlige relasjonene er overraskende viktig for å lykkes, det å finne de riktige fagpersonene [...]. De personlige relasjonene er grunnlag for at de kan ta det eierskapet, og at de har en faglig autoritet i sitt miljø, det er viktig for den videre spredningen».

#### 4.5.2 Nettverk og møteplasser

Organisering og sammensetning av prosjektgruppen har betydning for hvilke nettverk prosjektet kan kobles til. Nettverk er viktig for spredning, som målgrupper, men også som kanal for å nå andre målgrupper.

«[Spredning] er veldig avhengig av at du har en gruppe av stakeholders du allerede kjenner, og de kjenner deg [...]. Hvis du har det, er det relativt lett å starte, men hvis ikke blir det vanskelig [...] Hvis du ikke har nettverk, er det vanskelig å få tilgang til å spre. Det tar tid å bygge tillit i nettverk. Da må du begynne med å skape et nettverk du kan spre resultater til med en gang prosjektet starter».

Ikke sjeldent unngås prosjektidéer innenfor faglige nettverk, som samtidig blir den primære målgruppen for prosjektet:

«Det nettverket dette bygger på, har eksistert lenge. Det var jo slik prosjektet kom frem, at vi som gruppe så at dette manglet, og så fikk vi lyst å lage det».

Allerede etablerte nettverk er en stor fordel, men nettverksbygging kan også skje i løpet av prosjektperioden. I forskningslitteratur om spredning av innovasjon, fremheves betydningen av å etablere forbindelser til personer som er innovasjonsvennlige og villige til å prøve ut nye metoder. De kan fungere som pådrivere i sine miljøer. Betydningen av å finne allierte, personer som er endringsvillige og har påvirkningskraft, ble også nevnt av flere av informantene våre:

«[Det er] veldig avhengig av de fagmiljøene som vi skal jobbe mot, at de selv innser at dette er noe de ønsker å gjøre. Det er veldig vanskelig for oss utenfra å komme og fortelle hvordan de skal endre sine praksiser [...]. Du er avhengig av å ha en indre motivasjon å jobbe med. Da kan du enten prøve å skape den motivasjonen eller du kan lete etter personer som har den indre motivasjonen. Og vi har jobbet litt med det siste; hvem er det vi kan finne som har denne motivasjonen som selv kan ta tak i det.»

Betydningen av møteplasser der kunnskap kan deles, fysisk eller digitalt, fremheves av flere. En av informantene fortalte at de arbeidet med spredning til andre miljøer gjennom å

etablere praksisfellesskap. De la vekt på å bygge opp kompetanse i miljøene de jobbet med, slik at de skulle settes i stand til å bringe det videre selv. Begrepet praksisfellesskap har vært del av læringsteori siden tidlig 1990-tall. Det bygger på en forståelse av at læring er mer effektivt i sosiale situasjoner. Praksisfellesskap kan oppstå spontant eller planlagt. I situasjoner der nye praksiser og ny kunnskap skal tas i bruk, kan praksisfellesskap innebære at det etableres grupper som bringer eksperter/ressurspersoner og andre interesserte sammen for å dele kunnskap.

*«Når vi lager [...] eventer, da tenker vi at det kan være grobunn for praksisfellesskap i de fagmiljøene, da blir det mer robust og det er flere som holder i det. Institutt for [...] har startet et slikt praksisfellesskap, og de har hver dag i denne rare tiden [Korona] invitert til et zoom-rom for å luften erfaringer med undervisningen. Det er de som skal drive det, ikke vi, men vi kan gi input, da blir det mer robust. Noe vi forsøker å kommunisere ut [...] er at de som jobber sammen med oss blir så selvstendige at de kan bringe det videre».*

Et viktig poeng i litteraturen om spredning i høyere utdanning, er at målgruppene må involveres i prosjektet for å kunne gi tilbakemeldinger og få eierskap til det som utvikles, men også for å nå ut bredere gjennom de involverte. Flere av informantene våre var opptatt av ulike former for medvirkning og involvering, men tenkte ikke nødvendigvis på det som ledd i spredningsarbeidet. Noen var likevel bevisste på spredningseffekten av å involvere:

*«Spredning og involvering er tett lenket sammen. Har du involvering, så har du spredning gjennom de personene som går tilbake til sine fagmiljøer og snakker positivt om det vi gjør. Og så har det vært det med å få studentene til å snakke med studenter».*

*«Nå er det en tenketank rundt kunstnerisk refleksjon, og da er det involvert lærere fra ulike institusjoner i Norge, Sverige og Danmark. Så da har man en type spredning i hele prosessen, også gjennom studentene som er involvert i prosessen, og de står også for spredning til andre studenter».*

#### 4.5.3 Når i prosjektperioden?

I mange av prosjektene vi intervjuet, går det igjen at spredningsarbeidet betraktes som del av prosjektets siste fase. I flere prosjekter blir den eksterne spredningen utsatt fordi fokuset er på interne forhold og det som skal utvikles.

Mange tenker også at de må vente til resultatene er «ferdige» og kvalitetssikret. Blant fagfolk med høye krav til kvalitet kan det være en utfordring å formidle noe som er uferdig. Skal utviklingsarbeidet forskes på og publiseres, vil det ta enda lengre tid:

*«[...] det vi skal utvikle er ikke ferdig. Det blir jo ferdig på slutten, og det er ikke så lett å få andre interessert i noe som er under utarbeidelse. Vi har ikke noe å presentere eller snakke om. Her på universitetet er undervisning er en viktig del av arbeidet, men de fleste [...] er forskere som springer mellom sykehuset, laben og undervisningen. At de skal vise interesse for halvferdige kurs som skal ut på nettet, det kan man ikke forvente. Når de er ferdige, kan man jo presentere og implementere dem på en helt annen måte».*

En utfordring med å vente til slutfasen, er at tid og ressurser da er knappe. Mange har erfart at det begrenser arbeidet med spredning. Å vente med spredning til resultatene er ferdigstilt, bygger også på en smal forståelse av spredning. Arbeid med spredning kan, som vist over, forstås som mer enn formidling av ferdige resultater, ferdig til bruk. Det handler også om en måte å organisere prosjektet, involvere og bygge nettverk, forankre prosjektet i ledelse og fagmiljø, diskutere arbeidet løpende med interessenter og mulige brukere, og reflektere over budskap og overførbare innsikter og praksiser. Noen av informantene våre var opptatt av å jobbe med spredning på denne måten, ved å involvere ulike grupper underveis i prosjektet:

*«Det er det med involvering, det har vært en nøkkelfaktor for oss. Involvering tidlig i prosessen, da skjer mye av spredningen naturlig. Det gjelder å få nøkkelpersoner fra de ulike institusjonene med. [...] spredning er ikke noe vi gjør når jobben er gjort, men [...] foregår gjennom prosjektarbeidet, gjennom deltagere og faktisk arbeid sammen, [...] det er en vesentlig del av den spredningen vi forhåpentligvis har fått til».*

I større prosjekter finansiert gjennom Dikus kvalitetsprogrammer, som SFU'ene, er endringsagendaen ofte tydeligere enn i små prosjekter med kortere varighet. De er ofte også, i kraft av sin størrelse, invitert inn i strategiske og politiske fora. Det finnes imidlertid også eksempler på små prosjekter, med en tydelig endringsagenda, som har jobbet målrettet inn mot institusjonsledelse og politiske myndigheter underveis i prosjektet. I slike prosjekter kan strategisk formidling og påvirkningsarbeid rettet mot beslutningsorganer være det som gjør at de får utrettet det de ønsker og oppnår resultater:

*«Vi jobber med formidling for å oppnå et resultat, ikke for å formidle et resultat vi har oppnådd. Det å delta på møter og strategisamlinger [...] internt og gå ut i pressen og delta i komitearbeid og skrive høringsuttalelser... så kommer kanskje resultatet til slutt, slik at det skjer endringer som kan være nyttige for oss i undervisningen [...]. Det som kanskje har vært det viktigste med å få til spredningen, det er [...] å jobbe på ulike plan med det. Det er den store spredningssuksessen, å skjønne at det er det det handler om».*

#### **4.5.4 Strategisk formidling**

Selv om spredning kan forstås som mer enn bare formidling, er formidling samtidig en stor del av spredningsarbeidet. I forskningslitteraturen om spredning fremholdes det at formidlingen må være *strategisk*, med et tydelig budskap, rettet mot definerte målgrupper gjennom egnede kanaler og i en form som får frem budskapet. Mange prosjekter opplever dette som vanskelig og ender opp med å formidle litt tilfeldig. Dersom prosjektet har vært betraktet som et internt utviklingsarbeid, er det ikke gitt at det er klart hvilket budskap som skal formidles eksternt, heller ikke hvem som kan være interessert og hvordan disse nås. Det som løftes frem blir ofte aktiviteter mer enn målet med aktivitetene. Ikke minst kan det være vanskelig å nå gjennom i en tid der informasjonstrykket er stort. Det hadde flere av våre informanter erfart:

*«[...] det er en jungel, det finnes så veldig mye. Og nå i Korona-tiden er det masse Facebook-grupper, og det er så veldig mye som legges ut».*

*«Vi har laget en web-side som vi sprer så godt vi kan, men den skal jo slåss mot mange andre web-sider».*

Det finnes også mange mulige kanaler for spredning, fra ulike digitale plattformer som sosiale medier, websider og podcast, til mer tradisjonelle kanaler som seminarer, konferanser og publikasjoner. Mangfoldet av kanaler var stort blant prosjektene vi intervjuet. Én informant mente det var viktig å bruke sektorspesifikke kommunikasjonskanaler som forskning.no og Khrono. Samme informant fortalte at de brukte studentblogger, som en lavterskel kanal. En annen hadde hatt stor nytte av å bruke videoproduksjoner i spredningen, men poengterte at det ikke hadde vært mulig uten god hjelp fra mediesenteret ved egen institusjon. En tredje informant mente at publikasjoner i vitenskapelig tidsskrift fremdeles var en forutsetning for å nå gjennom i academia, til tross for at akademiske publikasjoner ofte når et smalt publikum:

*«[...] uansett hvor gode utviklingsprosjekter du har hatt, får du først gjennomslag når du har hatt en artikkel publisert i et anerkjent tidsskrift [...]. Publisering åpner dører og skaper troverdighet [...]. Snakker man om forskningsbasert undervisning, så er publikasjoner viktig. Mange av disse prosjektene er av universitetspedagogisk art og har med det digitale som en del av det. Og troverdigheten synker hvis det du har å melde er at du selv er fornøyd. Du må droppe en artikkel før du begynner å si noe, for at de skal høre etter hva*

*du sier. Det er en påtagelig forskjell. Det er vanskelig å avvise en referee-basert artikkel. Da har du fått en brekkstang for bevegelse. Da er implementering og spredning mulig [...]».*

Innlegg på ulike konferanser er kanskje den vanligste formen for formidling innenfor prosjekter. Da er interessant å merke seg at flere informanter i intervjuene gir uttrykk for at dette er lite effektivt. Særlig representanter for prosjekter som jobbet med kulturutvikling, mente det var mer fruktbart med arbeidsmøter eller workshops, som åpner for dialog. På den måten kunne de lettere bidra til å sette i gang refleksjonsprosesser hos andre:

*«[...] det er viktig at man har en dialog. Man kan stille seg frem på en konferanse og fortelle om det vi har gjort [...], men det hadde kanskje vært mer nyttig om det var en institusjon som sa at de ønsket å gjøre noe i den retningen, og så kunne de komme en dag eller to, og så kunne vi diskutere hvordan vi skulle kunne legge det opp på den institusjonen».*

*«Jeg vil ikke lenger holde foredrag i 45 minutter om dette. Hva vi har oppnådd, det er helt uinteressant når du snakker om kulturutvikling. [...] Vi har beveget oss mer mot å gi workshops og den type ting. I stedet for å fortelle hva vi er så gode på, så handler det mer om hva vi har gjort for å komme dit vi er og hva [andre] kan gjøre for å oppnå deres mål».*

Ifølge en informant kunne det imidlertid være effektivt å snakke om utdanning på forskningskonferanser. Dette prosjektet hadde organisert side-event på en fagkonferanse, med godt oppmøte og gode tilbakemeldinger. En del av dette prosjektet, som informanten også var svært opptatt av, var koblingen mellom forskning og utdanning.

Et tema flere kom inn på, var betydningen av anseelse og faglig autoritet i formidlingsarbeidet. Hvilken posisjon man snakker ut fra, påvirker gjennomslagskraften. Vitenskapelig publisering handler om kvalitetssikring, men også om prestisje og troverdighet. Å få finansiering fra Diku kan også gi anseelse. Det gjelder særlig store, prestisjefylte prosjekter med god finansiering, men også mindre prosjekter har erfart dette. Samtidig, eller kanskje nettopp derfor, var flere informanter opptatt av å unngå en ovenfra ned og bedrevitende tone i møte med kolleger:

*«[...] når du møter studenter og undervisere på gulvet, da bør du være ydmyk og lyttende, og ikke komme med løsningene, men når du snakker med rektor og ministre, da må du være knallhard og modig. Og hele tiden anerkjenne de som gjør jobben».*

*«[...] helt fra starten og i dialogen med de andre institusjonene var jeg veldig opptatt av at dette måtte være et lagspill. Jeg har prøvd å unngå alt som vitner om at her kommer [vi] og vet best. Det er alltid fare for det når du har institusjoner som er mye større enn andre. Så det har vært et bevisst mål at dette gjør vi sammen. Derfor har vi en veldig god og åpen kommunikasjon med de andre institusjonene».*

Likeledes i interne møter hadde en av informantene erfart at det kunne lønne seg å gå varsomt frem, for å unngå at kolleger følte seg overkjørt:

*«Noen ganger må man være forsiktig, for presser man for hardt i et fellesmøte hvor alle er til stede, så inntar folk posisjoner og så er det vanskelig å komme ut av de posisjonene etterpå. Det er mange roller man tar på seg i en slik setting som gjør at du veldig lett låser deg. Derfor er det bedre å ta enkeltsamtaler med personer og så når du har fått tilstrekkelig mange med, så har du det som skal til uten at du møter sterke motforestillinger».*

Mange informanter peker altså på verdien av en åpen, utforskende og drøftende tilnærming, i fora som er egnet for samhandling og dialog, fremfor top-down styring og fastlagte planer for kompetanse- og kulturbygging. Dette speiler tilnærmingen til utvikling, effekt og endring i utdanningssektoren, beskrevet over: for mange gir det mer mening å se dette som dialogbaserte prosesser som manifesterer seg ulikt i ulike miljøer, enn som

resultat av at konkrete innovasjoner overføres direkte fra ett miljø til et annet eller implementeres ovenfra.

*«Når folk får utforske sammen og finne veier som føles interessante og meningsfulle, så skjer det mye. Det kan generere ganske mye. Det ville jeg anbefalt fremfor å lage en ferdig plan for kompetanseutvikling, der alle skal gå samme retning».*

*«Jeg kom inn i prosjektet etter at søknaden var sendt og tenkte at den åpne tilnærmingen ville være litt vanskelig, men det har gjort at prosjektet har blitt veldig spennende og at det har generert ting i ulike fagmiljøer og tatt litt ulike retninger som gjør at man ikke møter den motstanden man kanskje hadde fått hvis det ble sagt at nå skal alle jobbe med dette, enten det føles relevant eller ikke. Det at det har vært rom for folk til å utforske hva det betyr for sitt fag, det tror jeg har vært noe jeg ville ha formidlet hvis andre skulle starte opp et slikt arbeid».*

#### 4.6 Digital deling og spredning

Felles for de fleste prosjektene vi intervjuet, er at de har utviklet noe som skal lagres eller formidles digitalt. Det dreier seg om publikasjoner, moduler til bruk i undervisningen, MOOCs, digitale kurs, veiledninger, vurderingsystemer osv.

Det knytter seg både kompetansebehov og kostnader til vedlikehold av de digitale ressursene. Selv vedlikehold av en nettside krever tid og penger. Et par av informantene fortalte at de hadde ansatt personer med et særlig ansvar for vedlikehold av nettsiden, og at det hadde vært avgjørende for at siden fungerte etter hensikten.

*«Vi har en egen nettside der vi prøver å dele blogginnlegg og ha ressurser som vi deler. Det er en kanal for spredning. Vi ansatte også en i prosjektet som er medieutdannet og som har utviklet nettsiden vår og jobber med nettressursene som vi lager».*

*«Vi sa tidlig at vi ønsket å ha en nettside for å dele, men for oss var det vanskelig å få tid til det. Så vi ansatte en som har ansvaret for det. Det har vært ganske avgjørende for å drifte den nettsiden å ha en som er dedikert til det, for det er det vanskelig å finne tid til».*

Ett av prosjektene vi intervjuet, benyttet studenter til dette arbeidet. Erfaringen var at det fungerte bra, men kontinuitet i arbeidet kunne være en utfordring, ettersom studentene sluttet. Andre svar på ressurs- og kompetansebehovet knyttet til vedlikehold, var å søke bistand fra institusjonens støttefunksjoner innen IT, samt utvikle læringsressursene på en måte som krevde minst mulig vedlikehold.

Flere har opplevd utfordringer som følge av at de ikke har hatt kunnskap nok om de digitale løsningene, hvilke plattformer de burde bruke og eventuelle kostnader knyttet til disse.

*«Det kan jeg si, at det var en mangel ved søknaden at vi ikke hadde tenkt godt nok igjennom dette med hva det koster å leie plass på plattformer og kjøpe plass på Amazon, det var ting vi ikke hadde tenkt nok på».*

*«Det snakkes mye om digitalisering, men man tenker kanskje ikke godt nok igjennom hva som faktisk brukes [...] og hvordan det brukes. [Og] du må jo ha et sted å ha det kurset. Det er jo plattformer for å ha disse tingene, men for meg har det vært helt abstrakt at det skulle være et problem».*

Flere av prosjektene delte resultatene sine med andre miljøer på Canvas, og mente det fungerte svært godt. Canvas er gratis i bruk for ansatte ved institusjoner som har lisens. En begrensning er imidlertid at rundt en tredjedel av norske institusjoner benytter andre plattformer. For internasjonale prosjekter fungerer heller ikke Canvas:

*«Å sette sammen en digital forelesning i Oslo og få den online på campus, det er ikke en stor sak. Du legger den bare ut på Canvas. Problemet er at de har ikke Canvas i andre land. Digital teknologi og pedagogikk er veldig land-fokusert [...]. Hvis jeg hadde hatt tid, ville jeg ha skrevet om de tekniske utfordringene med samarbeid på tvers av land i utformingen av en MOOC».*

Det er åpenbart et kompetansebehov i sektoren knyttet til bruk av nye digitale læringsformer- og plattformer. Det er også behov for en nasjonal infrastruktur, for lagring og deling av digitale læringsressurser. Dette behovet har det vært pekt på i offentlige utredninger (Digitaliseringsstrategi for høyere utdanning 2017-2021, Utredning av felles nasjonale løsninger for tilgang på læringsressurser på tvers av utdanningsinstitusjoner, Unit 2019). Her er det et arbeid i gang. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, skal Unit videreutvikle den skybaserte tjenesten Digitale læringsressurser (DLR). Den nye digitaliseringsstrategien for forskning og utdanning, som er under utvikling (publisert på Unit sin hjemmeside), legger også stor vekt på at det må skapes en kultur for mer deling og mer samarbeid om utvikling av undervisningsressurser innad på institusjonene og mellom institusjonene.



## 5 Oppsummering og anbefalinger

Forventninger til at prosjektresultater skal spres, tas i bruk og ha effekter utover prosjektet, på institusjons-, sektor- og samfunnsnivå, har de siste tiårene blitt vanlig i nasjonale og internasjonale utdannings- og forskningsprogrammer. Dette gjelder flere av Dikus programmer, både Erasmus+ og nasjonalt finansierte programmer.

Målet med denne rapporten har vært å få kunnskap om hvordan prosjektene kan arbeide med resultatspredning, for å oppnå virkninger utover prosjektet. Rapporten er basert på litteratur om spredningsteori og spredning av innovasjoner i høyere utdanning, i tillegg til intervjuer med et utvalg prosjekter finansiert gjennom ulike Diku-programmer.

De fleste prosjektene opplever spredning som krevende. Mange er usikre på hva som ligger i begrepet og hva som er forventet av dem. Andre utfordringer det pekes på, både i litteraturen og intervjuene, er mangel på tid, ressurser, kompetanse (særlig digital kompetanse) og institusjonell støtte, endringsvegving ved egen og andre institusjoner, og en jungel av konkurrerende informasjon og læringsressurser.

Det finnes ikke én definisjon av begrepet spredning. Det som går igjen i litteraturen om spredning, er at det handler om noe mer enn formidling eller deling fra prosjektet. Spredning innebærer strategisk formidling av prosjektresultater til definerte målgrupper, med det mål at resultatene skal kunne tas i bruk eller nyttiggjøres av målgruppene. Det finnes heller ikke én fremgangsmåte som passer alle. Spredningsmetodikk må tilpasses det enkelte prosjekt, dets målsettinger, resultater og målgrupper.

Prosjektene vi har intervjuet er svært ulike, med tanke på finansiering, organisering, aktiviteter og målsettinger. Samtidig er det mange erfaringer som går igjen. Det er også mange paralleller mellom intervjumaterialet og faglitteraturen. Nyttige erfaringer i arbeidet med spredning kan sammenfattes i følgende punkter:

### Hva lar seg spre?

- Egenskaper ved innovasjonen har betydning for om den spres. Det er en fordel om det som utvikles er kostnadseffektivt, lettfattelig og enkelt å ta i bruk. Resultater som er enkle å ta i bruk, vil være lettere å spre enn resultater som krever mye lokal tilpasning. Spredning av immaterielle resultater, som kultur, kompetanse og praksiser, må foregå på andre måter enn spredning av konkrete, tekniske eller fysiske innovasjoner.
- Innovasjoner må svare på behov eller interesse hos mottakeren. Det måtte være en mottagelighet på mottakersiden, for at endring skulle skje. I noen programmer, blant annet Erasmus+, må søknader derfor inneholde en behovsanalyse, som redegjør for hvordan resultater er forventet å møte målgruppens behov og interesser.

### Hvordan spre det?

- Prosjektgruppens samlede kompetanse og kontaktflate har betydning for spredning. Kompetansebehov, særlig digitale ferdigheter, bør være dekket i prosjektgruppen. I større prosjekter er det nyttig å ha egne medarbeidere med ansvar for kommunikasjon og vedlikehold av ressurser og nettsider.
- Det er viktig å knytte brukere og eksterne miljøer til prosjektet. Det kan være gjennom representasjon i prosjektgruppen eller i råd og ressursgrupper. Noen prosjektgrupper er formet som konsortier, med deltagere fra flere institusjoner.



Gjennom partnerne har prosjektet tilgang til flere spredningskanaler og et stort nettverk.

- Støtte fra faglig og administrativ ledelse er viktig, for å sikre tid og ressurser, sette prosjektet på dagsorden og koble det til planer og strategier. I noen av prosjektene vi intervjuet, var ledelse på institutt- og fakultetsnivå representert i prosjektgruppen. Dette ble opplevd som svært nyttig.
- Nettverk og støtte fra faglige autoriteter er viktig. Resultater kan spres i og gjennom nettverk. Faglige autoriteter vil kunne fungere som opinionsdannere og pådrivere for endring.
- Spredning handler ikke bare om kommunikasjon, men kommunikasjon er en viktig del av spredningsarbeidet. Budskapet må være tydelig, det må være klart hvem målgruppene er, og hvilke kanaler som er best egnet for å nå disse. Ifølge flere av informantene våre, er en kollegial kommunikasjonsform, preget av gjensidighet og åpenhet for innspill og kritikk, mer effektiv innenfor en akademisk kultur enn «ekspertstilen».
- Spredning av innovasjoner i høyere utdanning bør involvere interessenter og brukere. Slik kan resultatene gjøres mer relevante, og brukerne får eierskap til dem. Involvering kan skje gjennom representasjon i prosjektet, som nevnt over. Det kan også skje gjennom kanaler og formidlingsformer som åpner for innspill og deltagelse, som workshops og praksisfelleskap. Tenker man spredning som en prosess der brukere involveres og tilbakemeldinger får betydning for utviklingsarbeidet, er det naturlig at det foregår i hele prosjektperioden, ikke bare mot slutten når resultatene er klare.
- Spredningsarbeid må planlegges. Det er mange barrierer for spredning av innovasjoner og resultater fra utviklingsprosjekter. Planen må reflektere at spredning ikke er et mål i seg selv, men et middel for å oppnå endring og effekt utover prosjektet. Sentrale spørsmål er: hva skal spres til hvem, hvorfor og hvordan? For å oppnå strategisk retning på arbeidet, bør planen bygge på en endringsteori, der utgangspunktet er den effekten man ønsker prosjektet skal ha. Planen kan revideres underveis i prosjektet.

Spredning av innovasjoner er sjelden en lineær prosess, i den betydning at noe overføres og tas i bruk uendret i nye miljøer. Ofte vil det være snakk om vesentlig endring og tilpasning. Det gjelder ikke minst innenfor utdanning, som er kontekstuel og sosialt betinget. Mange av prosjektene vi snakket med, arbeider med kulturutvikling og kompetansebygging. De var opptatt av at dette ikke uten videre kan overføres til andre. I slike tilfeller kan det være mer nyttig å tenke på spredning som målrettet arbeid for å sette i gang lærings- og refleksjonsprosesser hos andre, som kan være spiren til at disse miljøene gjør egne grep.

Det er viktig å understreke at denne rapporten ikke dekker alle sider ved spredning av innovasjoner i høyere utdanning, som er et komplekst og variert felt. Spredning berører hele prosjektdesignet, fra hva som er målsettingene og hva som utvikles, til hvem som deltar og hvem prosjektet retter seg mot. Hvilke spredningsaktiviteter og kanaler som er best egnet, vil variere fra prosjekt til prosjekt. Forutsetningene for spredning av innovasjoner i høyere utdanning vil også endre seg, ettersom omgivelsene endrer seg. Digitalisering er trolig den endringen som vil bety mest for muligheter og utfordringer knyttet til spredning fremover. Digitalisering innebærer en mulighet for å nå ut bredt, men krever samtidig kompetanse og kan føre til at informasjonsstrømmen og konkurransen om å nå gjennom, tiltar.

## 6 Litteraturliste

- Brownson, R.C., A.E. Eyster, J.K. Harris, J.B. Moore og R.C. Tabak (2018) Getting the word out: New approaches for disseminating in public health sciences. I *Journal of Public Health Management and Practice* 24(2).
- Dearing, J. W. (2008) Evolution of diffusion and dissemination theory. I *Journal of Public Health Management and Practice* 14(2).
- Dhillon, L. og S. Vaca (2018) Refining theories of change. I *Journal of Multi-Disciplinary Evaluation*, vol. 14.
- Diku (2018) *Hvor strategiske er strategiske partnerskap? Norske organisasjoners erfaringer med strategiske partnerskap i Erasmus+*. Diku rapportserie 01/2018.
- Elton, L. (2010). Disseminations of innovations in higher education: A change theory approach. I *Tertiary Education and Management* 9(3).
- Gannaway, D., T Hinton, B. Berry & K. Moore (2013) Cultivating change: Disseminating innovation in higher education teaching and learning. I *Innovations in Education and Teaching International* Vol 50(4).
- Green, L.W, J.M. Ottoson, C. Garcia, R. Hiatt og M. Roditis (2014) Diffusion theory and knowledge dissemination, utilization and integration. I *Frontiers in Public Health Services and Systems Research* 3(1).
- Green, L.W., J.M. Ottoson, C. Garcia og R.A. Hiatt (2009) Diffusion theory and knowledge dissemination, utilization, and integration in public health. I *Annual Review of Public Health*, 30.
- Harmsworth, S og S. Turpin (2000) *Creating an Effective Dissemination Strategy: An expanded Interactive Workbook for Educational Development Projects*.
- Hinton, T., D. Gannaway, B. Berry og K. Moore (2011) *The D-Cubed Guide: Planning for Effective Dissemination*.
- Kottmann, A., D. Westerheijden og B. van der Meulen (2020) *Learning from Innovations in Higher Education: Evaluation of Innovation Impacts of the Norwegian Centres of Excellence in Education Initiative*. Center for Higher Education Policy Studies.
- Lillejord, S., K. Børte, K. Nesje og E. Ruud (2018). *Learning and Teaching with Technology in Higher Education – A Systemic Review*. Oslo: Knowledge Centre for Education.
- Mayne, J. (2015) Useful theories of change models. I *Canadian Journal of Program Evaluation*, 30(2).
- McKenzie, J., S. Alexander, C. Harper og S. Anderson (2005) *Dissemination, Adoption and Adaptation of Project Innovations in Higher Education*. Carrick Institute for Learning and Teaching in Higher Education.
- McLellan, Timothy (2020) Impact, theory of change, and the horizons of scientific practice. I *Social Studies of Sciences*.
- Meld.St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.
- Nilsen, P. (2015) Making sense of implementation theories, models and frameworks. I *Implementation Sciences*.

- Rabin, B.A., R.C. Brownson, D. Haire-Joshu, M.W. Kreuter og N.L. Weaver (2008) A glossary for dissemination and implementation research in health. I *Journal of Public Health Management and Practice* 14(2).
- Scott, S. og J. McGuire (2017) Using diffusion of innovation theory to promote universally designed college instruction. I *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 29(1).
- Smith, K. (2012) Lessons learnt from literature on the diffusion of innovative learning and teaching practices in higher education. I *Innovations in Education and Teaching International* 49(2).
- Southwell, D., Gannaway, D., Orrell, J., Chalmers, D., & Abraham, C. (2005). *Strategies for Effective Dissemination of Project Outcome*, Carrick Institute for Learning and Teaching in Higher Education.
- Southwell, D., Gannaway, D., Orrell, J., Chalmers, D., & Abraham, C. (2010). Strategies for effective dissemination of project outcomes of teaching and learning projects *Journal of Higher Education Policy and Management* 32(1).
- Trowler, P. (2015) Change theory and changing practices: Enhancing student engagement in universities. I Klemencic et al. (red.) *Student Engagement in Europe: Society, Higher Education and Student Governance*. Council of Europe Publishing.

#### **Mer informasjon om programmer som er omtalt i studien:**

Erasmus+:

<https://diku.no/programmer/erasmus-strategiske-partnerskap>

Senter for fremragende utdanning (SFU):

<https://diku.no/programmer/sentre-for-fremragende-utdanning-sfu>

Digitalisering for læring i høyere utdanning:

<https://diku.no/programmer/digitalisering-for-laering-i-hoeyere-utdanning>

Studentaktiv læring:

<https://diku.no/programmer/program-for-studentaktiv-laering>

Digitalisering av grunnskolelærerutdanningene:

<https://diku.no/programmer/digitalisering-av-grunnskolelaererutdanningene>

INTPART:

<https://diku.no/programmer/intpart>

UTFORSK:

<https://diku.no/programmer/utforsk>

InternAbroad:

<https://diku.no/programmer/internabroad>



Direktoratet for  
internasjonalisering  
og kvalitetsutvikling  
i høyere utdanning



+47 55 30 38 00 | [post@diku.no](mailto:post@diku.no) | [diku.no](http://diku.no)