

Danish University Colleges

Virksom efter- og videreuddannelse

Forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer overføringen af indlæringsresultater til praksis

Pechmann, Philipp Wilhelm

Publication date:
2019

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Pechmann, P. W. (2019). *Virksom efter- og videreuddannelse: Forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer overføringen af indlæringsresultater til praksis*. VIA University College.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Bliv opdateret
VIA University College

Virksom efter- og videre- uddannelse

**Forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer
overføringen af indlæringsresultater til praksis**



Bliv opdateret
VIA University College

Forskningscenter for Uddannelseskvalitet,
professionspolicy og praksis

Titel: Virksom efter- og videreuddannelse. Forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer overføringen af indlæringsresultater til praksis

Forfatter: Philipp Pechmann, ph.d.

Dato: Juli 2019

INDHOLD

SAMMENFATNING	4
ENGLISH SUMMARY	5
A INDLEDNING	6
B BAGGRUND	7
C FORMÅL OG UNDERSØGELSESSPØRGSMÅL	10
D FORSKNINGSBASERET VIDEN OM FAKTORER, DER FREMMER TRANSFER	11
D.1 Transferfremmende faktorer knyttet til den lærende, undervisningssituationen og anvendelseskonteksten	11
D.2 Nyere forskningsbaseret viden om transferfremmende faktorer	13
D.3 Sammenfattende betragtning af forskningsbaseret viden om transferfremmende faktorer	16
D.3.1 Uddannelsesinstitutioners muligheder for at fremme transfer	17
REFERENCER	19
<hr/>	
BILAG	21
Bilag I: Praksiseksempler	21
Bilag II: Litteraturgrundlag og -indsamling	26

SAMMENFATNING

Uddannelsesinstitutioner har mange muligheder for at øge udbyttet af deres uddannelser, gøre dem mere virksomme og understøtte de lærendes kompetenceudvikling. Ved at påvirke en række faktorer inden, under og efter uddannelsesforløbet kan uddannelsesinstitutioner bidrage til, at de lærende lykkes med at bringe det, de lærer, i anvendelse efterfølgende på arbejdspladsen.

Inden starten af et uddannelsesforløb kan den aktive inddragelse af deltagere i undervisningsplanlægningen motivere de lærende og sikre en bedre tilpasning af undervisningen til arbejdspladsen. Brug af understøttende feedback kan styrke de lærendes tro på egen formåen. Det gavner lærings- og transferprocessen at hjælpe de lærende til at sætte mål for deres læringsudbytte og at lære dem teknikker til at strukturere og organisere læringsprocessen, allerede inden uddannelsesforløbet starter. Samtidig er det væsentligt, at uddannelsens relevans, meningsfuldhed og betydning for den enkelte lærende og arbejds konteksten kommunikerer klart inden starten.

Arbejdspladsens håndtering af kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse har en stor, selvstændig betydning for overførslen af indlæringsresultater til arbejds konteksten, og uddannelsesinstitutioner bør derfor være i dialog med arbejdsgivere om efter- og videreuddannelse med henblik på at sikre transferfremmende kontekstvilkår og udvikle en fælles forståelse af arbejdspladsrelevans. Det kan være oplagt at understøtte den enkelte arbejdsplads i forberedelsen og indledningen af et kompetenceudviklingsforløb og stille informationer vedrørende uddannelsens konkrete nytte til rådighed, inden den begynder. Udbydere af efter- og videreuddannelse bør desuden oplyse arbejdsgivere om vigtige forhold på arbejdspladsen, som fremmer overførslen af indlæringsresultater til arbejds konteksten, og inddrage ledelsen i transferstrategier. De kan særdeles understrege vigtigheden af positiv feedback, når de lærende er tilbage på arbejdspladsen, af fleksibilitet i arbejdsopgaverne samt af, at der skabes muligheder, ressourcer og tid til at anvende det lærte i direkte forlængelse af uddannelsesforløbet. Desuden bør ledelsen aktivt motivere medarbejdere, der har været på efter-/videreuddannelsesforløb, til at anvende det lærte i arbejds konteksten og facilitere opfølgende diskussion og refleksion. Samtidig kan de lærende klædes på ved at træne og undervise dem i, hvordan man undgår at falde tilbage til tidligere handlinger og rutiner.

I undervisningssituationen kan overførslen af indlæringsresultater til arbejds konteksten fremmes ved brug af redskaber såsom fejl-management, adfærdsmodellering og realistiske lærings kontekster. Det betyder, at underviseren skal give de lærende plads til at lave fejl og arbejde med, hvordan man lærer af fejl. Desuden skal det forklares entydigt, hvordan og hvorfor den lærende skal reagere i bestemte situationer. Der skal vises eksemplariske situationer, skabes muligheder for at øve praktisk anvendelse og gives feedback på øvelserne. Endelig kan det være transferfremmende, at undervisningen holdes på arbejdspladsen eller i omgivelser, som ligner anvendelse konteksten. Der kan bruges arbejds scenarier, praksis eksempler eller simulationer til at øge sammenligneligheden af lærings- og anvendelse situation.

Overførelsen af det lærte fra indlærings- til anvendelse situationen dækkes i den internationale forskning af begrebet transfer. Konkret betyder transfer "i en pædagogisk sammenhæng, at man anvender det, man har lært, i andre – mere eller mindre nye – situationer"¹. Over de sidste tre årtier har transferforskningen identificeret en række faktorer, der fremmer transfer. Disse faktorer grupperes i en forskningssammenhæng typisk i faktorer knyttet til den lærende, undervisningssituationen og anvendelse konteksten. I den første gruppe falder bl.a. de lærendes motivation, deres kognitive evner og tro på egen formåen samt evnen til at sætte og forpligte sig på mål. Til den anden gruppe hører sammenligneligheden af lærings- og anvendelse situationen samt pædagogiske redskaber såsom fejl-management, adfærdsmodellering og målsætning. Til den tredje gruppe faktorer, som fremmer transfer, hører et understøttende arbejdsmiljø og de rigtige organisatoriske forhold på arbejdspladsen, særdeles muligheder, tid og ressourcer til anvendelse af det lærte, fleksibilitet i arbejdsopgaverne og plads til refleksion over anvendelsen af det lærte.

Den foreliggende rapport præsenterer et review af forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer overførelsen af indlæringsresultater til praksis, på baggrund af videnskabelige reviews af den internationale forsknings litteratur om transfer samt af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010.

¹ Wahlgren 2009, 8

ENGLISH SUMMARY

Higher education institutions have many opportunities to increase the benefits of further education, make further education more effective and support participants' competence development. By influencing a number of factors prior to, during and after completion of an education, higher education institutions can help participants apply what they have learned subsequently at their work place.

Before an education starts, participants can actively be involved in the planning of teaching in order to motivate the participants and ensure a better link between teaching and participants' work places. Participants' self-efficacy and, consequently, the transfer of learning outcomes to the work place can also be increased by giving positive feedback, helping participants to set learning goals and to structure their learning process already before teaching begins. The perceived value of an education can be increased by clearly communicating its importance, relevance and meaning to the individual participant as well as to their work place prior to the teaching. Higher education institutions should therefore enter into a direct dialogue with employers, inform them about how participants can be prepared optimally for a further education and make information regarding the education's value and concrete usefulness at the work place available.

Furthermore, higher education institutions can inform employers about important conditions related to participants' work environment, which support the application of what has been learned at the work place. For example, supervisors can become part of "transfer strategies". Higher education institutions can underline the importance of positive feedback, after participants have finished a further education, of flexibility in participants' work tasks and workdays as well as of opportunities, time and resources to apply what has been learned immediately after completion of the education. Supervisors can also actively motivate participants to apply what has been learned and facilitate follow-up dialogues and reflection over learning outcomes and their application. Participants can at the same time be prepared by "training them in transfer", e.g. teaching them in how to prevent falling back into old routines and habits.

During teaching, higher education institutions can improve chances for transfer by using tools like error management, behavioral modelling and realistic teaching contexts. That means teachers should give participants room to make mistakes, give instructions for how to handle mistakes and how to learn from them. Teachers should also explain clearly, how participants are supposed to behave in particular situations, show examples of such situations and the expected behavior, give participants the opportunity to train the expected behaviors and give feedback on that training. Lastly, teaching should be held at the workplace or in contexts that resemble the work place as much as possible. For example, simulations, realistic work scenarios and practice examples can be used to increase the similarity between teaching and the work place.

Whether learning outcomes are applied at the work place is subject of research on transfer. Transfer means "in the context of pedagogics, that one applies what has been learned in a – more or less – new situation"². In the last three decades, international research on transfer has identified a number of factors that increase chances for successful transfer. Those factors are typically categorized into three groups: factors linked to the individual participant, to teaching and to the work environment. To the first category belong participants' motivation, self-efficacy and their ability to set and commit to goals. To the second category belongs the similarity of teaching and the work place as well as pedagogical tools like error management, behavioral modelling and realistic teaching contexts. To the third category belong supportive colleagues and supervisors as well as work conditions like flexibility in ones workday, opportunities, time and resources for applying what has been learned and follow-up dialogues and reflection over what has been learned.

This report presents a review of research-based knowledge on factors that increase chances for successful transfer. The report is based on scientific reviews on transfer and Danish publications on transfer since 2010.

² Wahlgren 2009, 8

A INDLEDNING

Stort set al undervisning bygger på en forventning om transfer, hvilket indebærer en forventning om, at det, den lærende tilegner sig i 'skolerummet', kan bruges i 'praksisrummet' – altså på et andet sted og tidspunkt.³

Denne rapport sammenfatter forskningsbaseret viden om faktorer, der fremmer transfer, dvs. faktorer, der fremmer, at det, som læres i et uddannelses- eller kompetenceudviklingsforløb, anvendes efterfølgende i praksis. Transfer betyder ”i en pædagogisk sammenhæng, at man anvender det, man har lært, i andre – mere eller mindre nye – situationer”⁴, altså overføringen af indlæringsresultater til nye situationer⁵. Transferbegrebet indebærer altså en overførselslogik i både rumlig og tidslig henseende.

Særlig vægt lægges på transfer fra efter- og videreuddannelser til arbejdspladsen samt på, hvad uddannelsesinstitutioner som VIA University College (VIA) kan gøre for aktivt at fremme transfer hos studerende og kursusdeltagere. Forøget transfer betyder i denne sammenhæng, at den lærende lykkes med at bringe det lærte i anvendelse efter indlæringsituationen i en arbejdsmæssig kontekst.

Rapporten bidrager dermed til, at der i alle VIAs ydelser kan designes forløb, der skaber merværdi for samfundet og hos borgeren. VIAs ydelser skal bidrage til deltagerens viden, færdigheder og kompetencer. De skal øge deltagerens kompetenceniveau og deres evne til at sætte det, de lærer, i spil i praksis.

Rapporten opdaterer videngrundlaget om transferfremmende faktorer og bidrager dermed til, at der kan designes virksomme uddannelses- og kompetenceudviklingsforløb.

Rapporten stiller følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvilke faktorer øger sandsynligheden for, at (efter- og videre-)uddannelse bidrager positivt til deltagerens kompetenceudvikling, øger deres kompetenceniveau og fremmer transfer?

I forlængelsen af dette spørges der yderligere:

2. Hvordan kan (efter- og videre-)uddannelse designes med henblik på at bidrage positivt til deltagerens kompetenceudvikling og fremme transfer?

Rapportens grundlag er et review på baggrund af videnskabelige reviews af den internationale forskningslitteratur om transfer samt af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010⁶. Rapporten bidrager til den danske transferlitteratur ved at opdatere videngrundlaget om transfer, da eksisterende danske udgivelser om transfer hovedsageligt baseres på reviews af forskningen udgivet inden 2010⁷.

Rapporten er opdelt i fire kapitler og har to bilag: Kapitel B belyser baggrunden for rapporten og introducerer centrale begreber. Kapitel C præsenterer rapportens formål og undersøgelsesspørgsmål. Endelig præsenterer kapitel D rapportens resultater.

Bilag I giver en overblik over relevante praksiseksempler og litteratur til yderligere læsning. Bilag II giver en detaljeret redegørelse af rapportens litteraturgrundlag og udvælgelsesprocessen samt en fuldstændig oversigt over den indsamlede litteratur.

³ Laursen & Stegeager 2017b, 19

⁴ Wahlgren 2009, 8

⁵ Madsen 1984, i Wahlgren 2009

⁶ Se Bilag II for en detaljeret beskrivelse af litteraturgrundlaget og -indsamlingen.

⁷ Se fx Laursen & Stegeager 2017a; Wahlgren 2009; 2013b; Wahlgren & Aarkrog 2012; Wahlgren & Møller 2012

B BAGGRUND

Overføringen af indlært viden, færdigheder og kompetencer til gavn for den lærendes arbejdskontekst er genstand for et veletableret forskningsfelt om **transfer**. I en uddannelsesmæssig og pædagogisk sammenhæng betegner transferbegrebet, at den lærende lykkes med at bringe det lærte i anvendelse efter indlæringsituationen (tidslig forskydning) i en ny situation (rumlig forskydning), oftest i en arbejdsmæssig sammenhæng, dvs. i den professionelle praksis⁸. Nogle gang erstattes begrebet transfer med begrebet transformation for at påpege, at viden, færdigheder og kompetencer ikke bare overføres, men at de forandres, videreudvikles eller tilpasses til nye situationer og anvendelseskontekster⁹. Derudover er der forskellige typer af transfer, fx nær og fjern transfer, simpel og kompleks transfer såvel som automatisk og bevidst transfer¹⁰. Fx er transfer nær, når man anvender det lærte i situationer, der har stor lighed med læringssituationen, og fjern, når man anvender det lærte i situationer, som er forskellige fra læringssituationen¹¹. Transferbegrebet og transferlitteraturen er rapportens afsæt. Konceptet transfer er et veletableret, videnskabeligt begreb, som bruges af forskere på tværs af akademiske discipliner som psykologi, pædagogik, organisations- og erhvervspsykologi, samt business og management.

Rapportens tema og undersøgelsesspørgsmål relaterer sig til, hvad der er **formålet med uddannelse**, og hvilke **effekter og virkninger**¹² uddannelse har for den enkelte og for samfundet. Effekter og virkninger tænkes ofte fra et samfundsøkonomisk perspektiv med hovedvægten på offentlig finansierede uddannelser. Centrale spørgsmål er, om eller hvorvidt uddannelsen øger individers og hele samfundets velstandsniveau (fx ved at hjælpe individer til at komme i job), og hvordan velstanden fordeles med henblik på ens uddannelsesbaggrund. Mere sjældent tales også om uddannelsens "ikke-økonomiske" effekter, fx om eller hvorvidt uddannelsen er med til at underbygge det demokratiske samfund (se nedenfor). Svarene på spørgsmålene om uddannelsens effekter og virkninger er ikke simple, og der hersker heller ikke enighed omkring dem. Uddannelsesmæssige effekter og virkninger udstrækker sig typisk over en temmelig lang og udefineret periode og kan være vanskelige at måle, ligesom evaluering af uddannelse og kompetenceudvikling forudsætter eksplicite formål. Sådanne formål kan – på den ene side – ses instrumentelt i relation til at gøre individer parate til arbejdsmarkedet (dvs. *'ud-dannelse til noget'*) eller – på den anden side – mere idealistisk relateret til at muliggøre og understøtte den enkeltes selvrealisering og selvvirksomhed (dvs. *'dannelse af nogen'*).

Som uddannelsesinstitutioner skal skoler, universiteter, professionshøjskoler og andre læreanstalter bidrage til at kvalificere den enkeltes arbejdskraft, så hun eller han kan blive en – ofte økonomisk set – produktiv del af samfundet¹³. **Kompetenceudvikling og livslang læring** er to af de nøgleord i det arbejdsmarkedsorienterede perspektiv på uddannelse, som i dag præger diskursen om uddannelsessystemet¹⁴. Dimittender skal være "fit for the job", når de afslutter deres uddannelse, have den viden og de færdigheder, arbejdsgivere efterspørger, og kompetencerne til at anvende viden og færdigheder i arbejdskonteksten.

Livslang læring betyder som udgangspunkt læring "fra vugge til grav", men anvendes ofte som bred betegnelse for voksen- og efteruddannelse¹⁵. Mens nordiske lande politisk har beskæftiget sig med livslang læring siden 1988, så har den Europæiske Union først siden år 2000 haft særligt fokus på livslang læring, bl.a. med

⁸ Wahlgren 2009, 8

⁹ Aarkrog 2010, Kap. 2

¹⁰ Leberman, McDonald, & Doyle 1953- 2006; Wahlgren 2009

¹¹ Wahlgren 2009, 17

¹² Terminologien i evalueringsfeltet er til tider heterogen, og begreberne effekt og virkning kan være svære at adskille. "Virkninger" omtales ofte i sammenhæng med realistisk evaluering og programteorier og med undersøgelser af, hvad der virker, for hvem og under hvilke omstændigheder. Begrebet virkning skal dermed favne både resultatet og processen derhen (se fx Krogstrup og Dahler-Lahrsen 2003: 96). Derimod handler effektspørgsmålet om, hvorvidt opnåede resultater er forårsaget af en gennemført indsats. Klassiske effektevalueringer undersøger, hvilke effekter en indsats har for en specifik målgruppe typisk ved at sammenligne en forsøgsgruppe, som modtager en form for indsats, og en kontrolgruppe, der ikke modtager indsatsen. Hvis allokeringen til grupperne er tilfældig, så er det muligt, at sammenligne begge grupper og fastslå effekten af indsatsen.

Til fælles for al tale om effekter er dog, understreger Krogstrup og Dahler-Lahrsen, at der er indbygget et årsags-virkningsforhold: "Når man stiller et årsags-virkningsspørgsmål til resultaterne, så har man et effektspørgsmål" (2003: 96).

¹³ Jacobsen & Leth Andersen 2017

¹⁴ Jacobsen & Leth Andersen 2017; Kristensen 2017

¹⁵ Ehlers et al. 2011

en række arbejdsplaner, handleplaner og initiativer¹⁶. I 2004 begyndte desuden arbejdet på den Europæiske kvalifikationsramme EQF (European Qualifications Framework for lifelong learning¹⁷), hvilken blev udmøntet i Kvalifikationsrammen for Livslang Læring i Danmark i 2010¹⁸. Kvalifikationsrammen er et centralt redskab til at fremme muligheder for livslang læring og mobilitet i uddannelsessystemet og bygger på begreberne viden, færdigheder og kompetencer i beskrivelserne af forskellige uddannelsesniveaues læringsudbytte¹⁹.

Kompetence betyder, at man "er i stand til og har viljen til at anvende sin viden og sine færdigheder hensigtsmæssigt i bestemte situationer"²⁰. Kompetencebegrebet har altså en stærkt tilknytning til forståelsen af uddannelsesbegrebet som ud-dannelse "i noget (et bestemt fag), til noget (en bestemt gerning eller funktion) eller for noget (for arbejdsmarkedet, for at kunne forsørge sig selv, for at styrke den enkelte eller nationens konkurrenceevne og fremme den økonomiske vækst m.v.)"²¹. Kompetencer er dog ikke kun faglige eller fagspecifikke, de kan også være personlige eller sociale, fx om man er i stand til at kommunikere. Tit opdeles kompetencer også i hårde (tekniske) eller bløde (intra- eller interpersonelle) kompetencer²². Kompetencebegrebet er i vid udstrækning koblet til målsætningen om, at uddannelsesaktiviteterne skal være relevante for en specifik arbejdsmarkedskontekst eller for erhvervslivet og samfundsudviklingen mere abstrakt.

Kompetencebegrebet favner primært de målbare effekter og resultater af uddannelse, som kan komme i anvendelse i praksis, men dækker ikke på samme vis uddannelsesinstitutioners **dannelses**opgave. Gennem uddannelse skal individer ikke kun gøres parat til arbejdsmarkedet. De skal også dannes som borgere. I den henseende skal uddannelse bidrage til den enkeltes moralske karakter (hos Kristensen, 2017, italesat som individuel selvvirksomhed, kræfter og smag), handlekraft, refleksionsevne og samfundssind og derigennem underbygge det demokratiske samfund og dets sammenhængskraft²³. Forholdet mellem begreberne dannelse og ud-dannelse (erhvervsrettede, faglige kompetencer, viden og færdigheder) samt deres tilknyttede betydning forstås i dag ofte som modstridende, hvor prioriteringen af det ene automatisk svækker det andet. I daglig praksis omfavner uddannelse dog som paraplybegreb både det mere faglige, erhvervsrettede kompetenceudviklingsperspektiv og det mere normative dannelsesperspektiv²⁴.

Hvad formålet med uddannelse (bredt forstået) er, og hvad uddannelse rent faktisk bevirker, er dog to forskellige spørgsmål. Mens det første først og fremmest er en normativ og politisk debat, peger det andet på videnskabelige og metodiske udfordringer i måling, estimering og **evaluering af uddannelseseffekter og -virkninger**. En række evalueringsmodeller byder sig til med bud på, hvordan man estimerer effekter af uddannelse. De klassiske samfundsmæssige modeller anvender udbuds- og efterspørgselslogikker og løn niveauer som udtryk for uddannelsernes værdi for arbejdsmarkedet. Dog er disse meget aggregerede data svært anvendelige som pejlemærker for udviklingen af uddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter, ligesom det svækker modellernes udsigelseskraft, at forudsætningen om et frit marked, som ligger bag sådanne modeller, ikke er realiserbar. En række indikatorer giver indblik i de komplekse dynamikker, som uddannelsessystemet indgår i, herunder optagelsestal, frafald, gennemførelsestid og forudsætningsmål baseret på adgangsgivende karakterer. En række måleinstrumenter er udviklet med henblik på at opnå større indsigt i svært tilgængelige, men betydningsfulde, "bløde" data for uddannelseskvalitet, herunder trivsel, tilfredshed og de studerendes oplevede uddannelsesudbytte²⁵. Samtidig ønsker vi ofte at kunne evaluere virkningen af mindre delelementer i uddannelsessystemet end hele uddannelser, ligesom der må skelnes mellem evaluering af læring, evaluering af kompetencer og evaluering af undervisning²⁶.

At evaluere uddannelse, dvs. at "anvendelsesorienteret, systematisk og databaseret vurdere resultater af processer"²⁷, er ikke en simpel opgave. Det gælder særligt, hvis man ønsker at **evaluere dannelsesbidraget af uddannelsesaktiviteter**, idet dannelsesprojektets normative og moralske aspekt i høj grad unddrager sig den konventionelle måde at måle, veje og evaluere på. Dannelsesmæssige effekter og virkninger kan være svære

¹⁶ Kommissionen for de europæiske fællesskaber 2006; 2007

¹⁷ Kommissionen for de europæiske fællesskaber & Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur 2008

¹⁸ Se Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019: <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer>

¹⁹ EVA 2013

²⁰ Aarkrog 2010, 23

²¹ Kristensen 2017, 14

²² Heckman & Kautz 2012; Wahlgren 2018b, Kap. 3

²³ Kristensen 2017

²⁴ Kristensen 2017

²⁵ Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019

²⁶ Andersen, Wahlgren, & Wandall 2017

²⁷ Andersen, Wahlgren, & Wandall 2017, 19

at definere og fastslå præcist. De kan kort sagt være usynlige²⁸, og nogle vil sågar argumentere for, at dansen ikke skal måles, da det at udstikke målbare indikatorer for dannelse i sig selv vil tage fokus fra den enkelte studerendes alsidige personlige udvikling og livsoplysning, hvilket vil give modsatrettede konstitutive effekter²⁹.

Da vanskeligheder med at måle effekter af uddannelse er store, fokuserer hovedparten af **forskningslitteraturen** primært på evalueringen af konkret, ofte arbejdsmarkedsrelevant viden, færdigheder og kompetencer. Skellet mellem begreberne viden, færdigheder og kompetencer, som i Danmark er fremtrædende i lovgivningen på uddannelsesområdet ved ovennævnte Kvalifikationsramme for Livslang Læring, og som bruges i akkrediteringssystemet, er dog omdiskuteret³⁰. Således understreges det nogle gange, at kompetencebegrebet faktisk rummer "mere end summen af den viden og de færdigheder, der bringes i anvendelse, men indebærer evnen til på en selvstændig og ansvarlig måde at bringe relevante færdigheder og relevant viden reflekteret (og kritisk) i anvendelse i en konkret situation"³¹. I evalueringer kan kompetencer også kategoriseres eller ranglistes med udgangspunkt i taksonomier som fx SOLO-taksonomien³² eller Bloom's taksonomi³³. Evalueringer af konkret arbejdsmarkedsrelevant viden, konkrete færdigheder og kompetencer er både nemmere at udføre og mere efterspurgt end evalueringer af dannelse eller individers moralske egnethed. **Kompetenceevaluering** som begreb kan defineres som "en proces, der går ud på at forbedre en organisations resultater ved at udvikle og udbygge enkeltpersoners og gruppers kompetente indflydelse på de områder og funktioner, der har indvirkning på deres egen præstation og på virksomhedens samlede præstation"³⁴. Kompetenceevalueringen fokuserer således på de kompetencer, som er relevante for organisationer og virksomheder, dvs. de kompetencer, individet kan anvende i en arbejds kontekst.

Koblingen mellem kompetenceudvikling og anvendelsen af kompetencer i arbejds konteksten er særlig relevant inden for **efter- og videreuddannelse**. For det første medbringer voksne allerede realkompetencer bl.a. fra deres tidligere eller nuværende arbejdsplads, dvs. "de har mere eller mindre omfattende og relevant viden og erfaringer i forhold til det, som undervisningen drejer sig om"³⁵. For det andet har voksne typisk et funktionelt forhold til uddannelse. Det indebærer, at de vil have noget konkret ud af det uddannelsesforløb eller kursus, de bruger deres tid på³⁶. Inden for efter- og videreuddannelse sker kompetenceudvikling overvejende i form af formaliserede, "off-the-job"-kurser eller forløb³⁷. Centrale spørgsmål er derfor, hvorvidt de kompetencer, deltagerne opnår igennem uddannelsesforløbet, efterfølgende anvendes på arbejdspladsen, hvilke faktorer der fremmer overføringen af indlæringsresultater til arbejdspladsen, dvs. transfer³⁸, og hvordan uddannelser kan designes med henblik på at fremme transfer.

Foreliggende rapport behandler disse spørgsmål ved at sammenfatte de nyeste resultater og indsigter i transferfremmende faktorer fra den internationale transferforskning igennem det seneste årti og ved at oversætte disse resultater til et "uddannelsesinstitutionsperspektiv", dvs. et perspektiv der er rettet mod, hvad uddannelsesinstitutioner kan gøre for at fremme transfer.

²⁸ Carbonj 2015a

²⁹ Bondo, i Carbonj 2015b

³⁰ Se bl.a. Sarauw 2019

³¹ Undervisningsministeriet s.d.; se også Wahlgren 2018b, 26–31

³² Biggs & Collis 1982

³³ Bloom, Krathwohl, & Masia 1956; Wahlgren 2018b, 26–31

³⁴ Kinlaw 1997: 19; i Krogstrup & Dahler-Larsen 2003, 88–89

³⁵ Wahlgren 2018b, 16

³⁶ Wahlgren 2018b, 25–31

³⁷ Tonhäuser & Büker 2016

³⁸ Transferbegrebets definition er som udgangspunkt neutral over for indholdet af det, som læres og overføres, men forudsætter, at der kan defineres målbare effekter af en uddannelse på de lærendes præstation eller adfærd på arbejdspladsen. Følgelig er transferbegrebet knyttet til forståelsen af uddannelse som ud-dannelse til noget, i noget eller for noget og fokuserer som udgangspunkt ikke på dannelsen.

C FORMÅL OG UNDERSØGELSESPØRGSMÅL

Rapporten sammenfatter og kondenserer den eksisterende, forskningsbaserede viden om transfer, dvs. hvad vi ved om, hvad der bidrager til, at deltagere anvender det, de lærer i et uddannelsesforløb efterfølgende i praksis. På baggrund af et litteraturreview af eksisterende videnskabelige reviews af den internationale forskning om transfer og et review af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010 giver rapporten et opdateret videngrundlag om transfer i en dansk kontekst, hvor eksisterende udgivelser om transfer ellers baseres på ældre forskningslitteratur udgivet inden 2010³⁹.

Rapporten lægger særligt fokus på efter- og videreuddannelser og det, uddannelsesinstitutioner som VIA kan gøre for at fremme transfer. Baseret på reviewet peger rapporten på uddannelsesinstitutioners muligheder for at designe "transfer-venlige" ydelser, dvs. uddannelses- og kompetenceudviklingsforløb, som fremmer transfer og bidrager positivt til deltagernes kompetenceudvikling.

Ved at indtage et "uddannelsesinstitutionsperspektiv", som fokuserer på uddannelsesinstitutioners muligheder for at fremme transfer, bidrager rapporten særligt til videngrundlaget om virksomme uddannelses- og kompetenceforløb. Uddannelsesinstitutioner som VIA kan på basis af rapporten udbyde uddannelses- og kompetenceudviklingsforløb, der skaber merværdi hos borgeren. Rapporten bidrager til, at der i alle VIAs efter- og videreuddannelsesydelser kan designes forløb, der understøtter deltagernes kompetenceudvikling, dvs. øger deltagernes kompetenceniveau og fremmer anvendelsen af indlæringsresultaterne i en arbejdskontekst.

Rapporten stiller følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvilke faktorer øger sandsynligheden for, at (efter- og videre-)uddannelse bidrager positivt til deltagernes kompetenceudvikling, øger deres kompetenceniveau og fremmer transfer?

I forlængelsen af dette spørges der yderligere:

2. Hvordan kan (efter- og videre-)uddannelse designes med henblik på at bidrage positivt til deltagernes kompetenceudvikling og fremme transfer?

³⁹ Se fx Wahlgren 2009

D FORSKNINGSBASERET VIDEN OM FAKTORER, DER FREMMER TRANSFER

Dette kapitel giver et overblik over de faktorer, der ifølge international forskning synes at have en positiv effekt på transfer (D.1 og D.2). Særligt fokus lægges afslutningsvis på, hvordan uddannelsesinstitutioner kan søge at fremme transfer hos de lærende (D.3).

D.1 Transferfremmende faktorer knyttet til den lærende, undervisningssituationen og anvendelseskonteksten

I transferforskningen grupperes faktorer, der antages at fremme transfer, typisk i tre grupper:

1. faktorer, der knytter sig til den lærende,
2. faktorer, der knytter sig til undervisningssituationen,
3. faktorer, der knytter sig til anvendelseskonteksten.

I det hidtil mest omfattende review af international transferforskning i en dansk kontekst præsenterer Wahlgren evidensbaseret viden om transfer, dvs. empirisk funderede resultater, baseret på forskningsartikler udgivet mellem 1999 og 2009 samt udvalgte nøgleartikler⁴⁰. Fundene i Wahlgrens arbejde har haft stor resonans i dansk transferlitteratur siden 2010⁴¹. De faktorer, han pegede på som fremmende for transfer, sammenfattes nedenfor.

Som **transferfremmende faktorer knyttet til den lærende** nævnes bl.a. de lærendes motivation, dvs. deres ønske om at kunne handle mere kvalificeret, og evnen til at sætte sig mål og forpligte sig på dem, dvs. at de lærende ved, hvad målet med deltagelsen i et kompetenceforløb er, og at de prøver at opnå målet. Desuden nævnes de lærendes tro på deres egne evner og på, at de godt kan anvende det, de lærer, som transferfremmende. Forbindelsen mellem læringssituationen og de lærendes praksis, de lærendes metakognitive evner samt medinddragelsen i planlægning af undervisningen er yderligere faktorer, forskningen anser som transferfremmende.

Faktaboks 1: Transferfremmende faktorer knyttet til den lærende

- Jo mere den lærende ønsker at anvende den lærte viden og de lærte færdigheder på jobbet, des højere sandsynligheder for transfer.
- Jo mere klart den lærende kan se behovet for at lære, des mere transfer.
- Jo mere klart den lærende har formuleret målet for læringen, des mere transfer.
- Jo tydeligere den lærende kan se anvendelsessituationen for sig (inden undervisningen og i undervisningen), des mere transfer.
- Jo mere den lærende er inddraget i undervisningsplanlægningen, desto mere motiveret er den lærende og desto sikrer er tilpasningen mellem den lærendes behov og undervisning.
- Jo mere tiltro til egne evner den lærende har, og jo højere forventninger til egen performance, des mere transfer.
- Jo bedre den lærende evner at sætte sig mål og forpligte sig i forhold til dem, des mere transfer.
- Jo bedre den lærendes evne til at tænke over egen tænkning, dvs. metakognition, des mere transfer.

Baseret på Wahlgren 2009, 2010, 2013b

Transferfremmende faktorer knyttet til undervisningssituationen er bl.a. brugen af identiske elementer i undervisningen, dvs. at lærings- og anvendelsessituationen skal ligne hinanden så meget som mulig. Derudover anbefales, at de lærende undervises i transfer, understøttes i at strukturere læringsprocessen og i at

⁴⁰ Wahlgren 2009

⁴¹ Se bl.a. Laursen & Stegeager 2011; 2017a; Wahlgren 2010; 2013a; 2015b; 2015a; 2018b; 2018a; Wahlgren & Aarkrog 2012

definere mål for læringsudbyttet. Et yderligere redskab kan være en "transfer plan", som udarbejdes i undervisningen og skitserer, hvordan det lærte vil kunne anvendes. Transfer planen kan efterfølgende bruges som reference af den lærende og ledelsen på arbejdspladsen. Undervisere spiller også en vigtig rolle i at understøtte transfer, særligt ved at involvere sig i læreprocessen, give positiv feedback og diskutere anvendelsen af det lærte. Mestring af stoffet øger ligeledes sandsynligheden for, at de lærende anvender det lærte i praksis. Det indebærer, at der skal bruges tilstrækkelig tid i undervisningen på at vise, forklare og indøve stoffet. De forskellige transferfremmende faktorer knyttet til undervisningssituationen kan grupperes efter skellen mellem nær og fjern transfer. Nær transfer opstår, når man anvender det lærte i situationer, der har stor lighed med læringssituationen, hvorimod fjern transfer betyder, at man anvender det lærte i situationer, som er (mere eller mindre) forskellige fra læringssituationen^{42,43}.

Faktaboks 2: Transferfremmende faktorer knyttet til undervisningssituationen

Nær transfer:

- Jo mere undervisningens indhold reflekterer arbejdspladsen, des mere nær transfer.
- Jo større grad af præcisering i, hvor og hvordan det lærte skal anvendes på jobbet, des mere nær transfer.
- Jo mere overlæring (altså læring der modvirker glemsel), des mere nær transfer.
- Jo bedre stoffet forklares og indøves, desto bedre kan den lærende forstå og mestre stoffet, og desto højere er sandsynligheden, at den lærende anvender det lærte efterfølgende.
- Jo mere opgaven har karakter af procedure eller fremgangsmåde, des mere nær transfer.
- Jo mere afgrænset undervisningen er i forhold til anvendelsen, des mere nær transfer.

Fjern transfer:

- Jo mere den lærende forstår de underliggende principper og begreber, des mere fjern transfer.
- Jo mere den lærende over sig i at anvende det lærte i forskellige kontekster og nye praktiske eksempler, des mere fjern transfer.
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/opfordret til at diskutere og anvende læringen i situationer, som den lærende selv vælger, des mere fjern transfer.
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/opfordret til at anvende det lærte i andre situationer end læringssituationen efter læringen, des mere fjern transfer.
- Jo mere troværdig underviseren er, des mere transfer.

Baseret på Wahlgren 2009, 2010, 2013b

Transferfremmende faktorer som knytter sig til arbejdspladsen opdeles i organisatoriske forhold og personrelationer. Det er fx vigtigt, at der er mulighed for at øve anvendelsen af det lærte på arbejdspladsen i direkte forlængelse af læringssituationen. Arbejdspladsen skal stille det nødvendige udstyr til rådighed, være præget af et understøttende miljø (støtte fra kolleger og ledelsen, fx positiv feedback), og samtidig skal transferhæmmende betingelser som tidspres eller stor arbejdsbelastning undgås. Et andet vigtigt redskab til at fremme transfer er at gøre arbejdspladsen til en del af læringsprocessen og skabe sammenhæng mellem undervisning og efterfølgende anvendelse. Det kan fx understøttes gennem personlige journaler eller andre former for systematiske, skriftlige refleksioner over anvendelsen af det lærte i praksis.

⁴² Wahlgren 2009, 17

⁴³ Skellet mellem nær og fjern transfer er baseret på to forskellige teoretiske tilgange til transfer (se Wahlgren 2009, 18): en, som går ud på, at to situationer skal ligne hinanden for at muliggøre transfer; og en, som går ud på, at transfer baseres på overføring af regler og principper fra lærings- til anvendelsessituationen. Mens teorierne peger i hver sin retning, så har de tilfælles, at der er væsentlige elementer i undervisningen, som kan fremme transfer hvis der tages højde for dem.

Faktaboks 3: Transferfremmende faktorer knyttet til anvendelsessituationen

- Jo mere der opstilles systematiske mål for arbejdet, der implicerer anvendelse af det lærte, des mere transfer.
- Jo mere den lærende bringes i situationer, som minder om eller giver associationer til det lærte, des mere transfer.
- Jo mere selve arbejde og arbejdsprocessen tilrettelægges, så anvendelsen af det lærte er nødvendig, des mere transfer.
- Jo mere positive konsekvenser anvendelsen af det lærte har, des mere transfer.
- Jo mere frihed og ressourcer til at anvende det lærte, des mere transfer.
- Jo mere anvendelsen af det lærte opfattes som en del af læreprocessen, og jo mere åbenhed og tolerance over for vanskeligheder og mulige fejl, des mere transfer.
- Jo mere kulturen på arbejdspladsen byder forandring og nytænkning velkommen og ser positivt på ny viden, des mere transfer.
- Jo mere der kan bygges et socialt fællesskab op omkring den nye læring, des højere sandsynlighed er der for, at man i fællesskab fastholder anvendelsen af det lærte og dermed lykkes med mere transfer.
- Jo bedre muligheder for at drøfte anvendelsen af det lærte med kolleger og ledere, des mere transfer.
- Jo bedre muligheder for systematisk refleksion over anvendelsen af det lærte, fx i regelmæssig, skriftlig dokumentation, des mere transfer.

Baseret på Wahlgren 2009, 2010, 2013b

D.2 Nyere forskningsbaseret viden om transferfremmende faktorer

En række nyere reviews af den internationale transferforskning⁴⁴ bekræfter de fremstillede grundtræk, selvom forskere ikke er enige om, hvor pålidelige og entydige forskningens resultater om transferfremmende faktorer er. Fx understreger Blume et al.⁴⁵ på baggrund af en meta-analyse af kvantitative transferstudier, at der er et "overraskende lavt antal af stærke indikatorer på transfer"⁴⁶. På den anden side konkluderer Tonhäuser og Büker på baggrund af et kvalitativt litteraturreview om transfer i efter- og videreuddannelse, at der er "mange positive relationer"⁴⁷ mellem transfer og faktorer i alle tre ovennævnte grupper, og at forskningsbaseret viden dermed understøtter udpegningen af mange transferfremmende faktorer. Grossman og Salas⁴⁸ vælger i deres overblikartikel af transferforskningen derimod bevidst en anden strategi og forsøger at identificere de mest afgørende transferfremmende faktorer i stedet for at indfange alle mulige faktorer med (små) positive effekter på transfer. Forfatterens konkrete formål er at understøtte arbejdspladser i udvælgelsen og prioriteringen af transferfremmende tiltag.

Nedenfor præsenteres hovedresultaterne fra de tre oversigtsartikler. Efterfølgende kondenseres resultaterne, og deres implikationer for arbejdet med at designe kompetenceudviklingstiltag uddrages til understøttelse af, hvad uddannelsesinstitutioner som VIA kan gøre for at fremme transfer (D.3).

Grossman og Salas' review har til formål, at identificere de faktorer, "som har vist de stærkeste, mest konsistente relationer til transfer"⁴⁹ med henblik på at understøtte arbejdspladser i prioriteringen af transferfremmende tiltag i medarbejdernes kompetenceudvikling. Som Wahlgren skelner forfatterne mellem faktorer knyttet til den lærende, læringsituationen og anvendelseskonteksten.

Forfatterne konkluderer, at de vigtigste transferfaktorer knyttet til den lærende er den lærendes kognitive evner, tro på egen formåen, motivation samt den oplevede nytte af uddannelsesforløbet.

De vigtigste faktorer, som knytter sig til designet af læringsituationen, er adfærdsmodellering, fejl-management og realistiske læringskontekster. Adfærdsmodellering betyder, at underviseren forklarer entydigt, hvordan den lærende skal reagere i bestemte situationer og hvorfor, samt at der vises eksemplariske modeller og situationer for effektiv brug af den ønskede adfærd. Desuden er det vigtigt, at der skabes muligheder for at øve anvendelsen af den ønskede adfærd, samt at der gives feedback på øvelserne. Den såkaldte fejl-management indebærer, at der opbygges en kultur, hvor fejl håndteres produktivt og hvor der læres af fejl. Her får

⁴⁴ Blume et al. 2010; Ford, Baldwin, & Prasad 2018; Grossman & Salas 2011; Tonhäuser & Büker 2016

⁴⁵ Blume et al. 2010

⁴⁶ Ibid. 2010, 1089

⁴⁷ Tonhäuser & Büker 2016, 147

⁴⁸ Grossman & Salas 2011

⁴⁹ Ibid. 2011, 105

de lærende mulighed for at lave fejl, og der gives klare instruktioner i fejlhåndtering. Realistiske læringskontekster består i at gøre undervisningen praksisnær fx ved at afholde den på arbejdspladsen eller i omgivelser, som så vidt muligt ligner anvendelseskonteksten, eller ved brug af arbejdsscenerier, eksempler, realistiske stimuli eller simulationer.

De vigtigste faktorer knyttet til anvendelseskonteksten er transferklimaet i organisationen, understøttelsen fra kolleger og ledelse samt muligheder for anvendelse og opfølgning. Et positivt transferklima kendetegnes fx af opmuntring til og belønning for anvendelsen af det lærte, positiv feedback og de nødvendige ressourcer til at anvende det lærte. Kolleger og ledelse kan støtte transfer ved at hjælpe med at definere mål for anvendelsen, give anerkendelse og feedback samt ved at bidrage til opfølgende diskussioner og refleksioner over det lærte og anvendeligheden på arbejdspladsen.

Nedenstående faktaboks sammenfatter de faktorer, Grossman og Salas identificerer som de vigtigste for at øge sandsynligheden for transfer. Desuden sammenfatter faktaboksen forfatterens anbefalinger til organisationer, som ønsker at øge transfer.

Faktaboks 4: De vigtigste transferfaktorer (Grossman og Salas 2011)

Faktorer knyttet til den lærende:

- Kognitive evner
- Tro på egen formåen
- Motivation
- Oplevet nytte af undervisningen

Faktorer knyttet til undervisningssituationen:

- Adfærdsmodellering
- Fejl-management
- Realistiske læringskontekster

Faktorer knyttet til anvendelsessituationen:

- Transferklima
- Understøttelse fra ledelse og kolleger
- Muligheder for anvendelsen af og opfølgning på læringsresultater

Blume og kolleger konkluderer i deres meta-analyse af kvantitative transferstudier, at der faktisk er færre faktorer, end forskningslitteraturen tyder på, som har betydelige effekter på transfer⁵⁰. Som de vigtigste transferfremmende faktorer identificerer forfatterne kognitive evner, pligtopfyldenhed, motivation og understøttende netværk. Desuden understreger forfatterne, at de fleste indikatorer viser en stærkere forbindelse med transfer af 'open skills' (dvs. læring af principper) sammenlignet med 'closed skills' (dvs. reproduktion af konkrete færdigheder i anvendelseskontekst)⁵¹.

Frivillig deltagelse i et kompetenceudviklingsforløb, tro på egen formåen og evnen til at sætte sig mål har moderate relationer til transfer. Desuden er sandsynligheden for transfer højere, hvis de lærende *efter undervisningen* oplever, at de har opnået ny viden, færdigheder eller kompetencer, tror på deres egen formåen eller ser nytten af læringsforløbet for arbejdspladsen. Blume og kolleger kan ikke påstå, at faktorer knyttet til den lærende er vigtigere end faktorer knyttet til undervisningssituationen (eller omvendt), dog understreger de, at støtte i transferanstrengelser fra ledelsen er vigtigere end støtte fra kolleger.

⁵⁰ Blume et al. 2010, 1089

⁵¹ Frem for at gruppere faktorerne efter tilknytning til de lærende, undervisnings- og anvendelsessituationen skelner forfatterne mellem kendetegn af de lærende (trainee characteristics), faktorer i omgivelserne (environmental factors), faktorer knyttet til læringsudbyttet (learning outcome variables), reaktioner efter læringen (reactions), og præ- eller post-lærings-interventioner (pre- and posttraining interventions) (Blume et al. 2010, 1080-1).

Faktaboks 5: Prædiktive faktorer for transfer (Blume et al. 2010)

Stærke effekter på transfer

- Kognitive evner
- Pligtopyldenhed
- Motivation
- Ledelsesstøtte

Moderate effekter på transfer

- Oplevelse af at have opnået ny viden, færdigheder eller kompetencer
- Velvilje i forhold til deltagelsen
- Tro på egen formåen før og efter forløbet
- Evne til at sætte mål for læringen
- Opfattet nytte af læringsresultater efter forløbet
- Støtte fra kolleger

Tonhäuser og Büker har gennemført et reviewstudie med særligt fokus på transfer i efter- og videreuddannelse⁵². Forfatterne konkluderer, at der er "mange positive relationer"⁵³ mellem transfer og faktorer på tre forskellige niveauer nævnt 'organisational level', 'learning field level', og 'individual level' svarende til ovenstående gruppering af transferfremmende faktorer knyttet til den lærende, undervisningssituationen og anvendelseskonteksten.

Blandt transferfremmende faktorer knyttet til den lærende er motivation, den lærendes tro på egne evner, evnen til at sætte og forpligte sig på mål, den lærendes kognitive evner samt personlighedstræk som fx åbenhed over for nye oplevelser.

Fejl-management, adfærdsmodellering og realistiske læringskontekster (se ovenfor) nævnes som vigtige faktorer knyttet til undervisningen sammen med strategier til at mindske sandsynligheden for et tilbagefald i gamle rutiner. Endeligt fremhæves præ-læringsinterventioner ("pre-training interventions") som en måde at arbejde målrettet med at optimere transfer. En præ-læringsintervention kan fx tage afsæt i konkret problemidentifikation på arbejdspladsen og bestå i at tydeliggøre, hvordan undervisningen kan understøtte problemløsningen fremadrettet. Betydningen af den lærendes egen indsats for at tilegne sig og omsætte læringsindholdet bør understreges, så den lærendes motivation fremmes ligesom sandsynligheden for transfer.

Endeligt nævner forfatterne også et understøttende netværk og en række strukturelle forhold på arbejdspladsen som transferfremmende faktorer knyttet til anvendelseskonteksten. Det kan være støtte fra kolleger og ledelse i anvendelsen af det lærte (fx ved at give positiv feedback og deltage), muligheder for at anvende det lærte og fleksibilitet i arbejdsopgaverne. Desuden kan forskellige kulturelle karakteristika ved arbejdspladsen være fremmende for transfer. Det drejer sig om organisationskulturer, som værdsætter ambition og præstation (præstationskultur), organisationskulturer, hvor ansatte hjælper hinanden (humanistisk organisationskultur) eller risikoparate, innovations- og kvalitetsorienterede organisationskulturer.

⁵² Tonhäuser & Büker 2016

⁵³ 2016, 147

Faktaboks 6: Empirisk bekræftede, positive indikatorer på transfer (Tonhäuser og Büker 2016)

Faktorer knyttet til den lærende:

- Motivation
- Kognitive evner
- Tro på egen formåen og vigtigheden af ens indsats
- Personlighedstræk (fx pligtopfyldenhed, åbenhed over for nye oplevelser)
- Forventninger om nytten af uddannelsen
- Evnen til at sætte og forpligte sig på mål

Faktorer knyttet til undervisningssituationen:

- *Inden forløbet:*
- Præ-læringsinterventioner
- *Under forløbet:*
- Praktisk relevans af undervisningsindhold
- Sammenlignelighed mellem lærings- og anvendelsessituationerne
- Målsætning
- Fejl-management
- Adfærdsmodellering
- *Efter forløbet:*
- "Post-læringsstrategier" til at forebygge tilbagefald i gamle rutiner og handlingsmønstre

Faktorer knyttet til anvendelsessituationen:

- *Understøttende netværk:*
- Support fra kolleger og ledelsen
- Positiv feedback
- *Organisatoriske forhold:*
- Ressourcer til og muligheder for at anvende det lærte
- Forpligtelsesfølelse over for arbejdsgiver
- Flexibilitet i arbejdsopgaverne
- Præstationskultur eller humanistisk organisationskultur
- Risikoparat, innovations- eller kvalitetsorienteret organisationskultur

D.3 Sammenfattende betragtning af forskningsbaseret viden om transferfremmende faktorer

Nedenstående faktaboks 7 giver et sammenfattende overblik over forskningsbaseret viden om transferfremmende faktorer på baggrund af nyere reviews af den internationale transferlitteratur. Opsummerende kan det konkluderes, at transferforskningen efter 2010 bekræfter den tidligere forsknings grundlæggende træk.

Samtlige analyserede reviews af transferforskningen siden 2010 nævner motivation, kognitive evner, evnen til at sætte sig og forpligte sig på mål og tro på egen formåen som afgørende **faktorer knyttet til den lærende**. Desuden kan en række personlighedstræk, den lærendes forventninger om nytten af kompetenceudviklingsforløbet og frivillige deltagelse i det nævnes som transferfremmende faktorer.

Der er også stor enighed mellem de nyere forskningsoversigter om transferfremmende **faktorer knyttet til undervisningen**. Her er det især sammenligneligheden af lærings- og anvendelsessituationen samt pædagogiske redskaber som fejl-management, adfærdsmodellering og hjælp til at sætte mål for læringsudbyttet og til at strukturere læringsprocessen, som kan fremme transfer.

Blandt **faktorer knyttet til anvendelseskonteksten** peger forskningen klart på den store betydning af et understøttende arbejdsmiljø (herunder støtte fra ledelse og kolleger) samt en række organisatoriske forhold, særligt muligheder, tid og ressourcer til at anvende det lærte, fleksibilitet i arbejdsopgaverne og rum for dialog og refleksion over anvendelsen af det lærte.

Faktaboks 7: Transferfremmende faktorer fremhævet af international transferforskning

Faktorer knyttet til den lærende:

- Motivation
- Kognitive evner
- Tro på egen formåen og vigtighed af ens indsats
- Personlighedstræk (fx pligtopfyldenhed, åbenhed over for nye oplevelser)
- Forventninger om nytten af uddannelsen
- Evnen til at sætte og forpligte sig på mål
- Velvilje i forhold til deltagelsen

Faktorer knyttet til undervisningssituationen:

- Præ-læringsinterventioner
- Praktisk relevans af undervisningsindholdet
- Sammenlignelighed mellem lærings- og anvendelsessituationerne
- Hjælp til at sætte mål og strukturere læringsprocessen
- Fejl-management
- Adfærdsmodellering
- At mestre stoffet
- Post-læringsstrategier til forebyggelse af tilbagefald

Faktorer knyttet til anvendelsessituationen:

- Støtte fra ledelse og kolleger, fx positiv feedback
- Ressourcer, tid og muligheder for at anvende det lærte
- Incitamenter til og belønninger for anvendelsen af det lærte
- Fleksibilitet i arbejdsopgaverne
- Definerings af mål for anvendelsen af det lærte
- Rum til opfølgende diskussioner og refleksion over anvendelsen af det lærte
- Forpligtelsesfølelse over for arbejdsgiveren
- Præstationskultur eller humanistisk organisationskultur
- Risikoparat, innovations- eller kvalitetsorienteret organisationskultur

Egen sammenfatning baseret på Blume et al. 2010; Grossman og Salas 2011; Tonhäuser og Büker 2016; Wahlgren 2009, 2010, 2013b.

D.3.1 Uddannelsesinstitutioners muligheder for at fremme transfer

Uddannelsesinstitutioners muligheder for at øge sandsynligheden for transfer er mange og ikke udelukkende relateret til de faktorer, som direkte knytter sig til undervisningssituationen.

Mens en række personlige faktorer og karaktertræk direkte knyttet til den lærende er svære eller umulige direkte at påvirke som uddannelsesinstitution eller underviser, så kan det lykkes med andre **faktorer knyttet til den lærende**. De lærendes tro på egen formåen kan fx øges ved understøttende feedback, ligesom evnen til at opstille og forpligte sig på mål kan faciliteres gennem bevidst, involverende arbejde med formulering af klare målsætninger. Også arbejdet med "self-management teknikker" allerede forud for et uddannelsesforløb kan fremme transfer. De lærende kan fx forberedes på et kompetenceudviklingsforløb ved at trænes i tidsstyring, håndtering af stress og ved at arbejde med motivation. Ligeledes kan den lærendes oplevede nytte af uddannelsesaktiviteterne øges, hvis aktiviteternes relevans, meningsfuldhed og betydning for den lærende og dennes arbejdsplads kommunikerer klart inden forløbet. Det er desuden en god ide, at uddannelsesinstitutioner informerer deltagerne om forløbets konkrete, intenderede nytte inden opstart.

Det vil være en fordel for virkningen af efter-/videreuddannelsesaktiviteter, hvis udbyderen af aktiviteterne indgår i en samarbejdsrelation med de organisationer, der sender medarbejdere på kurser. I den direkte kontakt med konkrete arbejdspladser og arbejdsgivere vil udviklingen af en fælles forståelse af arbejdspladsrelevans og sikring af transferfremmende kontekstvilkår bedst kunne finde sted. Det kan være oplagt at understøtte den enkelte arbejdsplads i forberedelsen og indledningen af et kompetenceudviklingsforløb, da arbejdspladsens håndtering af kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse har en stor, selvstændig betydning for en

optimal transfer. Reviewet af forskningslitteraturen viser, at der er en række forhold på arbejdspladsen, dvs. **faktorer knyttet til anvendelsessituationen**, som kan øge sandsynligheden for transfer. For at øge virkningsfuldheden af uddannelser og kompetenceudviklingsforløb kan uddannelsesinstitutioner oplyse arbejdsgivere om disse transferfremmende forhold på arbejdspladsen, fx vigtigheden af positiv feedback og mulighederne, ressourcer og tiden til at øve anvendelsen af det lærte i direkte forlængelse af undervisningen. Samtidig kan de lærende klædes på ved at træne dem i transfer samt give dem redskaber til systematisk refleksion og opfølgning på læringsresultaterne.

Transferfremmende **faktorer knyttet til undervisningssituationen** er uddannelsesinstitutioners mest åbenlyse påvirkningsmulighed. Her kan transfer fremmes ved brug af afprøvede og forskningsmæssigt velbeskrevne redskaber såsom fejl-management, adfærdsmodellering og realistiske læringskontekster. Fejl-management indebærer, at der skabes en kultur i undervisningen, hvor fejl håndteres produktivt, og hvor der læres af fejl. Det indebærer, at de lærende får mulighed for at lave fejl, og at der gives klare instruktioner i fejlhåndtering. Adfærdsmodellering går ud på, at underviseren forklarer, hvordan den lærende skal reagere i bestemte situationer og hvorfor, samt at der vises eksemplariske modeller og situationer for effektiv brug af den ønskede adfærd. Det er desuden vigtigt, at der er mulighed for at øve anvendelsen af den ønskede adfærd, samt at der gives feedback på øvelserne i undervisningen. Realistiske læringskontekster består i at undervisningen gøres praksisnær. Den kan fx afholdes på arbejdspladsen eller i omgivelser, som ligner anvendelseskonteksten så vidt som overhovedet muligt, eller undervisningen kan bruge arbejdsscenerier, eksempler, realistiske stimuli eller simulationer til at formidle stoffet.

REFERENCER

- Aarkrog, Vibe. 2010. *Fra teori til praksis: Undervisning med fokus på transfer*. København: Munksgaard Danmark.
- Andersen, Michael, Bjarne Wahlgren og Jakob Wandall. 2017. *Evaluering - Af læring, undervisning og uddannelse*. Købennavn: Hans Reitzel.
- Biggs, John B, and Kevin F Collis. 1982. *Evaluating the Quality of Learning : The SOLO Taxonomy (Structure of the Observed Learning Outcome)*. New York: Academic Press.
- Bloom, Benjamin S., David R. Krathwohl, and Bertram B. Masia. 1956. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Volume 1: Cognitive Domain*. ed. Benjamin Samuel Bloom. New York: David McKay.
- Blume, Brian D., J. Kevin Ford, Timothy T. Baldwin, and Jason L. Huang. 2010. "Transfer of Training: A Meta-Analytic Review." *Journal of Management* 36(4): 1065–1105.
- Carbonj, Maj. 2015a. "Dannelsen i skolen er næsten usynlig." *Skolebørn* (4).
- . 2015b. "Kan man have mål for dannelse?" *Skolebørn* (4).
- Ehlers, Søren, Gun-Britt Wärvik, Anne Larson og Tinne Geiger. 2011. *Effektive strategier for livslang læring i de nordiske lande*. København: Nordisk Ministerråd.
- EVA. 2013. *Evaluering af den danske Kvalifikationsramme for livslang læring*. København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- Ford, J. Kevin, Timothy T. Baldwin, and Joshua Prasad. 2018. "Transfer of Training: The Known and the Unknown." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5(1): 201–25.
- Grossman, Rebecca, and Eduardo Salas. 2011. "The transfer of training: what really matters." *International Journal of Training and Development* 15(2): 103–20.
- Heckman, James J., and Tim Kautz. 2012. "Hard evidence on soft skills." *Labour Economics* 19(4): 451–64.
- Jacobsen, Jens Christian og Hanne Leth Andersen. 2017. *Til dannelse eller nytte? Universitetsuddannelser mellem forskningsbaseret faglighed og relevans for arbejdsmarkedet*. Frederiksberg: Frydenlund.
- Kommissionen for de europæiske fællesskaber. 2006. *Meddelelse fra kommissionen. Voksenuddannelse: Det er aldrig for sent at lære*. Bruxelles: Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber.
- . 2007. *Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget. Handlingsplan for Voksenuddannelse: Det er altid et godt tidspunkt at lære*. Bruxelles: Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber.
- Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber og Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur. 2008. *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*. Luxembourg: Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber.
- Kristensen, Jens Erik. 2017. "Skolen: en dannelsesanstalt eller uddannelsesinstitution?" *Kvan* 37(108): 7–23.
- Krogstrup, Hanne Kathrine og Peter Dahler-Larsen. 2003. *Nye veje i evaluering: Håndbog i tre evalueringsmodeller*. Århus: Academica.
- Laursen, Erik og Nikolaj Stegeager. 2011. "Organisatorisk læring og transfer." Ed. Stegeager, Nikolaj og Erik Laursen. *Organisationer i bevægelse*: 49–77.
- , eds. 2017a. *God videreuddannelse*. Samfundslitteratur.
- . 2017b. "Transfer i videreuddannelse." Ed. Laursen, Erik og Nikolaj Stegeager: *God videreuddannelse*. Samfundslitteratur.
- Leberman, Sarah, Lex McDonald, and Stephanie Doyle 1953-. 2006. *The Transfer of Learning : Participants' Perspectives of Adult Education and Training*. Burlington, VT: Ashgate.
- Sarauw, Laura Louise. 2019. *Kompetencebegrebet og andre stileøvelser (ph.d. afhandling)*. København: Københavns Universitet.
- Tönhäuser, Cornelia, and Laura Büker. 2016. "Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review." *International journal for research in vocational education and training* 3(2): 165 127-165.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. 2019. "Læringsbarometer." <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/laeringsbarometer>.
- Undervisningsministeriet. s.d. "Skrivevejledninger til læseplaner og undervisningsvejledninger."
- Wahlgren, Bjarne. 2009. *Transfer mellem uddannelse og arbejde*. København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- . 2010. *Voksnes læreprocesser*. København: Akademisk Forlag.
- . 2013a. *Transfer i VEU: Tolc faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer*. København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.

- . 2013b. *Transfer in Adult and Further Training*. København: NCK / Nationalt Center for Kompetenceudvikling.
- . 2015a. *Pædagogiske perspektiver på erhvervsrettet voksenuddannelse: Eksempelsamling*. København: Undervisningsministeriet / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- . 2015b. *Pædagogiske perspektiver på erhvervsrettet voksenuddannelse: et inspirationshæfte*. Revideret. København: Undervisningsministeriet / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- . 2018a. "Anvendelig efteruddannelse: hvordan kan efteruddannelse gøres bedre?" *Diætisten* 26(152): 12–13.
- . 2018b. *Voksenpædagogik*. København: Akademisk Forlag.
- Wahlgren, Bjarne, and Vibe Aarkrog. 2012. *Transfer*. Aarhus Universitetsforlag.
- Wahlgren, Bjarne, and Hasse Møller. 2012. *Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2010-2011*. København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.

BILAG

Rapporten er vedhæftet følgende to bilag:

- bilag I, som giver et overblik over relevante praksiseksempler og litteratur til yderligere læsning, og
- bilag II, som giver en detaljeret redegørelse for rapportens litteraturgrundlag og udvælgelsesprocessen bag tilvejebringelsen af denne litteratur samt en fuldstændig oversigt over den indsamlede litteratur.

Bilag I: Praksiseksempler

Nedenstående liste henviser til praksiseksempler på transferfremmende tiltag og undersøgelser af transfer i en dansk kontekst. Litteraturhenvisningerne tilføjes (udtræk af) udgivelsernes resumeer eller indledninger for hurtigere orientering om deres genstandsfelt, undersøgelsesdesign, e.l.

Bisgaard, Jan, Carsten Lund Rasmussen, Jens Ager Hansen, og Bente Lausch. 2012. "Diplomuddannelse i erhvervspædagogik som kompetenceudviklingsforløb." København: Professionshøjskolen Metropol.

Resume: "Projektet har afdækket og analyseret forskellige aktørers erfaringer med og syn på Diplomuddannelsen i erhvervspædagogik (i det følgende blot benævnt diplomuddannelsen). Vi har undersøgt samspillet mellem den enkelte diplomstuderendes udvikling af kompetencer, skolernes rammer herfor og NCE's forvaltning af diplomuddannelsen. Denne undersøgelse når frem til at forstå og fremme den enkelte diplomstuderendes kompetenceudvikling og skolens samlede pædagogiske udvikling som én og samme sag – med NCE som formidler og medspiller. Vi har derfor haft fokus på disse indsatsområder: rammer for lærernes kompetenceudvikling, udvikling af studiekompetence, skoleudvikling. [...]"

Bundgaard, Stine Bylin og Nikolaj Stegeager. 2018. "Organizational Change in Continuing Education." A case study of action research as a pedagogical strategy within continuing education. Konferencebidrag ved: International Conference on Organizational Learning and Knowledge Capabilities, Liverpool, UK.

Introduction: "When organizations choose to spend resources on educating their employees in subject specific areas it is well known that it can be quite challenging to anchor and use the knowledge acquired through education in the organizational context (Tannenbaum and Yukl; 1992; Willert et al., 2011). This is known as the problem of transfer of training (Baldwin & Ford, 1988; Burke & Hutchins, 2007). However, most research within the field of transfer of training has been focusing on transfer after the training has come to an end (Van Merriënboer, 2002, Stegeager et al. 2013). In this article, we are especially interested in the process of transfer that occurs during training, and how educational settings can be constructed so that the students become active learners, combining knowledge, skills and inspiration from their training with the practice and organizational challenges they face as managers in their daily practice. Thus, the aim of this paper is to identify the pros and cons of implementing action research as a pedagogical strategy in order to converge theory and practice in university-based Continuing Education. This study is a case study involving students from the Master's program of Vulnerable Children and Youth at Aalborg University."

Christiansen, Anne Hjøllund og Jakob Hansen. 2012. "Evaluering af sundhedspædagogisk kompetenceudviklingskursus i Region Hovedstaden." København: KORA, Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.

Resume: "Patientundervisere kan få styrket deres oplevelse af egne kompetencer og få mod på og inspiration til at ændre deres undervisningspraksis gennem deltagelse i et kursus i sundhedspædagogik. Det viser denne evaluering af målrettet videreuddannelse i sundhedspædagogik for sundhedsfaglige patientundervisere i Region Hovedstaden. [...]"

EVA. 2015. "Nye krav til de pædagogiske kompetencer: Erfaringer med lærere fra de erhvervsrettede institutioners deltagelse i diplomuddannelsen i erhvervspædagogik." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.

Resume: "Denne rapport belyser erfaringer med, at lærere fra de erhvervsrettede institutioner deltager i diplomuddannelsen i erhvervspædagogik. Rapporten har fokus på de erhvervsrettede institutioners anvendelse af uddannelsen, udbydernes tilrettelæggelse af uddannelsen samt lærernes deltagelse i og udbytte af den. [...]"

EVA. 2014. "Kompetenceudvikling af lærere på det gymnasiale område: En undersøgelse af rektorer og uddannelseslederes arbejde med kompetenceudvikling." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.

Resume: "Denne rapport handler om gymnasielæreres kompetenceudvikling set fra et ledelsesperspektiv. Den belyser, hvordan rektorer og uddannelsesledere inden for det gymnasiale område (stx, hf, htx og hhx) arbejder med kompetenceudvikling af lærere, dels på et overordnet institutionelt plan, dels på det individuelle medarbejderniveau. [...]"

EVA. 2018. "Midtvejsevaluering af projektet kompetenceløft i undervisningsfag, Region Nordjylland." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.

Forord: "Projektet Kompetenceløft i undervisningsfag er et tværkommunalt projekt for ni kommuner i Region Nordjylland, som gennemføres i perioden 2016-20 og er delvist finansieret af A.P. Møller Fonden. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har gennemført en midtvejsevaluering af projektet, som afrapporteres i denne rapport. Evalueringen gennemføres for A.P. Møller Fonden. Midtvejsevalueringen belyser, hvordan kommunerne og skolerne hidtil har arbejdet med projektet, og skitserer, hvilke organisatoriske rammer og udfordringer der gør sig gældende i forhold til at opnå projektets formål om forankring af lærernes kompetenceudvikling i fagteams. [...]"

Jacobsen, Ditte og Jesper Glarborg Bahrenscheer. 2017. "Digital portfolio og peer to peer feedback." Læring og medier (lom) 10(17).

Resume: "På Bioanalytikeruddannelsen på Professionshøjskolen Metropol har vi på ti ugers modulet "Molekylærbioologiske og genetiske analyser", udviklet en digital portfolio som didaktisk redskab. Portfolien er blevet afprøvet på fire forløb, og har været med til at skabe større engagement blandt de studerende og øget transfer mellem teori og praksis. Artiklen tager afsæt i erfaringerne fra udvikling, anvendelse og evaluering af den digitale portfolio og peer to peer feedback. Portfolien er digital og tilknyttet Metropols Learning Management System. De studerende uploader individuelt ugentligt deres arbejde tilknyttet ugens fokusområde. En gang om ugen giver de studerende hinanden peerfeedback på ugens arbejde. Anvendelsen af portfolien har øget de studerendes kompetencer til at give og anvende peerfeedback. De studerende angiver, at de opnår en høj grad af læring i forbindelse med arbejdet med portfolien, bl.a. fordi de oplever, at det forpligter, at de skal dele portfolien og feedbacken med en med-studerende. Desuden oplever vi som undervisere, at de studerendes faglige niveau er blevet væsentligt forøget blandt de studerende, der aktivt har benyttet portfolien i samspil med feedback."

Jastrup, Susanne og Gitte Nielsen. 2014. "Sammenhæng mellem klinik og teori - med transfer som optik." Ed. Karen Borgnakke. Vekselvirkninger og samspil: 126-41.

Resume: "I dette kapitel fokuseres på relationen mellem den teoretiske og kliniske undervisning på E-klasseprojektets modul 3 og 4. I afvikling af disse moduler var det en ambition at udfordre og få erfaringer med en undervisningstilrettelæggelse, der sigtede mod en tydelig sammenhæng mellem den skolelastiske og praktiske undervisning. Analysen af sammenhængen mellem teori og praksis vil blive gennemført på materiale indsamlet undervejs i afviklingen af modul 3 og 4. Begrebet transfer vil blive brugt som optik for en perspektivering."

Lunde, Lisbeth. 2013. "Der er sgu ikke nogen, der opdager, om jeg har lavet det her, bare jeg gider snakke lidt." Ed. Mette H. Beck, Thomas Iskov & Lisbeth Lunde Frederiksen: Undervisning i læreruddannelsen: Et oplæg til grundlagsdiskussioner. ViaSysteme.

Resume: "Denne artikel skal ses som en bidrag til den forhåbentlig omkringsiggribende erfarings- og vidensdeling i forbindelse med de grundlagsdrøftelser, der inviteres til i den øvrige del af bogen. Denne erfaring handler om at etablere sammenhæng mellem forberedelse og undervisning og facilitere transfer mellem teori og profession ved hjælp af læselog - uanset fag. [...]"

Nielsen, Lise Overgaard. 2013. "Prototypiske situationer." *Cursiv* 12.

Resume: "Artiklen indledes med en diskussion af kompetencebegrebet med udgangspunkt i tre forskellige logikker. På denne baggrund argumenteres for at en situationsorienteret kompetenceudvikling vil lette transfer mellem teori og praksis i læreruddannelsen. Dernæst eksemplificeres med basis i et konkret udviklingsarbejde hvorledes inddragelse af prototypiske situationer i den teoretiske undervisning er en måde at bygge bro mellem teori og praksis uden at slippe virkelighedens kompleksitet."

Olsen, Charlotte Birk. 2015. "Transfer trives i det trygge tredje læringsrum – Lessons learned fra bioanalytikeruddannelsen." *Dbio*. Nr. 4 / 2015.

Resume: "Kvaliteten af praktikopholdene er en udfordring for de sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser. Et springende punkt er uddannelsernes evne til at skabe transfer mellem skole og klinisk praksis. Bioanalytikeruddannelsen løser udfordringen ved etableringen af et tredje læringsrum. Her ekspliciteres praksis' forventninger til den studerendes kompetencer ved målrettet at bygge bro mellem den teoretiske viden, erhvervet i skolekontekst, og praksis. Det tredje læringsrum skaber mulighed for simulation og teoribaseret refleksion. Her dannes essentielle relationer mellem bioanalytiker-underviser og studerende i en tryk og ualvorlig atmosfære, der tolkes at have afgørende betydning for den studerendes fastholdelse og gennemførelse af uddannelsen samt integration i professionen. Den kliniske bioanalytikerunderviser er uddannet på diplom- eller masterniveau. Bioanalytikerunderviserne besidder derfor både faglige og pædagogiske kompetencer, der gør dem i stand til at løfte opgaven."

Pedersen, Annette, Annegrethe Nielsen, Christian Wahl og Niels Bech Lukassen. 2014. "Virkelighedsnær undervisning med digitale medier." Eds. Charlotte Heigaard Jensen Staugaard & Hans Jørgen. *Just Duit*: 7–24.

Resume: "Under overskriften "Virkelighedsnær undervisning med digitale medier" fokuserer projektet på at anvende digitale medier til at fremme studerendes motivation for læring med det formål, at de studerende skal kunne anvende det lærte i senere praksis. Projektet vil med udgangspunkt i konkret undervisningsplanlægning og -udførelse afprøve, hvorvidt anvendelsen af IT-baserede didaktiske designs kan fremme de studerendes motivation for læring samt øge transfer mellem uddannelse og praksis."

Riis, Marianne et al. 2016. "Magasinet Ikt og Transfer i EUD." København: Professionshøjskolen Metropol.

Forord: "I forskningsprojektet "Ikt og Transfer i EUD" er vi nysgerrige på, hvordan og hvorfor erhvervsskolelærere pædagogisk-didaktisk anvender informations- og kommunikationsteknologi (ikt) til at skabe sammenhæng og mulighed for transfer mellem især skole- og praktikforløb, men også mellem teori-praksis mere generelt. Både i forskningen og i praksis er transferbegrebet omdiskuteret, og vi er bla. interesserede i at blive klogere på forskellige transferforståelser og -praksisser. Samtidig er ikt gennem mange år blevet tillagt et stort potentiale ift. undervisnings- og læreprocesser, men hvori består dette potentiale og hvordan udspiller det sig i praksis? I forskningsprojektet samarbejder vi med forskellige typer af erhvervsskoler og praktik-virksomheder. Gennem observation og interviews får vi indblik i, hvordan transferarbejde i bred forstand kan faciliteres bla. gennem anvendelse af ikt. Desuden får vi indsigt i, hvordan dette arbejde opleves af lærere, praktikvejledere, oplærere og ikke mindst eleverne. Som en del af vores forskningsproces, vil vi med jævne mellemrum formidle vores foreløbige ideer og resultater gennem dette magasin. Vi håber hermed at kunne bidrage med indsigt og inspiration til det nødvendige og udfordrende transferarbejde inden for det erhvervspædagogiske felt."

Sørensen, Peter. 2014. "Den kommunale leder under uddannelse - om læringspotentiale og transferklima." Foreløbigt arbejdsrapport præsenteret på NORKOM 2014, Nordisk Kommunal forskningskonference, Syddansk Universitet.

Resume: "Dette paper beskæftiger sig med læringspotentiale og organisatorisk transferklima i relation til kommunale leders deltagelse i en formel, kompetencegivende lederuddannelse. Paperet er baseret på den første indledende etape af mit igangværende ph.d.-projekt, påbegyndt 1. januar 2014. Ph.d.-projektets overordnede mål er at undersøge, hvordan det påvirker kommunale leders adfærd og præstationsevne at de deltager i en formel, kompetencegivende lederuddannelse på diplomniveau. Herunder er det relevant at se på emnet for dette paper: Læringspotentiale og organisatorisk transferklima i de kommunale organisationer. Ph.d.-projektet følger et stort tværkommunalt uddannelsesprogram i kommunerne Vejle, Kolding, Middelfart, Fredericia og Billund. I disse kommuner skal (næsten) alle decentrale niveau 3-ledere (fx skoleledere, ledere af daginstitutioner, plejecentre m.fl.) efter- og videreuddannes med en diplomuddannelse i ledelse. Det foregår i perioden 2014-2017. I det projektet kun har

været i gang i ca. et år, skal de data og den viden som præsenteres i dette paper betragtes som de tidligste og foreløbige fund. De første fund tyder det på, at både de offentlige institutioner og lederne under uddannelse kan 'optimere' læringspotentialer, effekt og udbytte betragteligt ved hjælp af en række forholdsvist enkelte manøvrer – manøvrer, som er undersøgt og diskuteret inden for transferforskning."

Sørensen, Peter. 2017. "What Research on Learning Transfer Can Teach about Improving the Impact of Leadership-Development Initiatives." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 69(1): 47–62.

Resume: "The worldwide effort to improve organizational performance through leadership development has been impressive, with huge sums of money being devoted to it each year. Unfortunately, the evaluation of the impact of leadership development has not kept pace, resulting in little evidence-based guidance for creating programs and interventions. There is a significant and relevant area of research that can contribute to evaluation but that has often been neglected in the leadership-development field: the work on learning transfer. This article provides a brief practical review of the literature on learning transfer and the conditions that make it possible for people to apply in the workplace what they learn from a development initiative. This is followed by a report on an initial study of how managers in the Danish public sector perceive their organizations in terms of nine key transfer conditions identified in the review. The article closes with a discussion of the implications of the review and study for current practice and for future research, with the goal of gaining a better understanding of the ways learning-transfer conditions affect the learning outcomes of formal leadership-development activities."

Sørensen, Peter. 2018. "Developing Leadership Behaviour. The Impact of Leadership Education". Ph.d. afhandling. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Resume: "Denne ph.d.-afhandling handler primært om effekt af formelle, kompetencegivende lederuddannelser. Formålet er at undersøge, hvilken effekt diplomuddannelsen i ledelse (DIL) har på kommunale lederes adfærd forstået som opgave-, relations- og forandringsorientering. Det teoretiske fundament for denne forståelse er den amerikanske ledelsesforsker Gary Yukl (2002; 2012; 2013). Sekundært handler afhandlingen om de organisatoriske forudsætninger for at opnå effekt af uddannelser. Nogle af disse forudsætninger studeres i transfer-forskning, hvor en grundtanke er, at transfer er en forudsætning for effekt. [...]"

Wahlgren, Bjarne. 2011. "Educating Professionals." Foreløbigt arbejdspapir. København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.

Resume: "The purpose of the professional bachelor's degree is to qualify the students to act competently in a subsequent job situation. Anecdotal experience and research have shown that limited transfer between what is learned during the coursework and the subsequent professional practice. This article relates to actual development work, where a social worker education program is restructured and developed, with the aim of creating optimal transfer. The social worker must 'be able to co-operate, organize, coordinate, implement, evaluate and develop social efforts' in accordance with the curriculum. How does that look in practice? Based on interviews with newly-educated social workers, I have analyzed which competences the social worker (hereafter 'he') uses in practice, how these competences are developed, and how the student learns to apply the competences acquired in the educational program."

Willert, Søren, Hanne Dauer Keller og Nikolaj Stegeager. 2011. "Academic Vocational Training" ed. Eric Tsui. *Electronic Journal of Knowledge Management* 9(2): 168–80.

Resume: "Danish society puts a high value on education which is traditionally seen as a crucial vehicle for development in all spheres of social and economic life. Large sums are spent on work-related adult learning, an important example being academically based masters programs. Yet, the actual effects of such educational investment in terms of improved workplace efficiency remain obscure both with respect to the organization and the individual. The three authors of this article are all involved in planning, managing and teaching at masters programs at Aalborg University, Denmark. Programs are carefully designed with a view to strengthening the link between the educational space (the curriculum and academic priorities) and the students' habitual working environment (the organizations from which they come). Starting from a theoretical viewpoint based on traditional learning theory, supplemented by research in the field of transfer of training, as well as on Donald A. Schön's classic work on practicum as a crucial component in the training of practitioners, our article presents, and illustrates with examples, a framework for designing educational programs which can help make academic teaching relevant to

production-oriented life in organizations. The article may be read as a statement from which criteria for evaluating the said masters programs can be generated.”

Bilag II: Litteraturgrundlag og -indsamling

Rapporten er udarbejdet på baggrund af en metaanalyse. Det vil sige, at den omfatter et review af videnskabelige reviews af den internationale forskningslitteratur om transfer samt af dansk litteratur om transfer udgivet siden 2010. På grund af det store omfang af den internationale transferlitteratur er fokus afgrænset til eksisterende videnskabelige reviews om transfer. Disse reviews blev suppleret med danske udgivelser om transfer (bl.a. forskningsartikler, oversigtsartikler, rapporter/grå litteratur) for at gøre det nemmere at overføre konklusionerne fra den internationale transferforskning til en dansk kontekst og illustrere litteraturens resultater ved hjælp af danske praksiseksempler.

Dette bilag giver et detaljeret overblik metodikkerne bag metaanalysen. Tabellen nedenfor sammenfatter litteraturindsamlingen og -udvælgelsen og viser kilderne, søgetermerne og resultaterne (ved første søgning, efter screening af titler og abstracts, endelig).

Tabel 1: Oversigt over litteraturindsamling

	Søgning			Resultater		
	Type	Kilder	Søgetermer	ved første søgning	efter screening af titel og abstract / inklusionskriterier	endelig
Internationale transferforskning / reviews om transfer	Systematisk databasesøgning	EBSCOhost: ERIC, PsycINFO, Business Source Complete, Teachers Reference Center	Transfer & learning/training & literature/literature review	237	17	Udgivet siden 2010; peer-review; fokus på transfer; indeholder review af transferlitteratur
	Sneboldsøgning / Præliminær søgning	Google Scholar, ERIC, Web of Science	-	-	13 (yderligere)	
Danske udgivelser samt grå litteratur om transfer	Systematisk databasesøgning	Den danske Forskningsdatabase	DK: Transfer*/overfør* & læring*/indlæringsresultater/undervisning/arbejd*/kompetence*; EN: transfer & learning/training	238	46	Udgivet siden 2010, fokus på transfer
				491	8 (yderligere)	
	Grå litteratur	EVA hjemmeside VIVE/KORA hjemmeside NCK hjemmeside	Transfer, transferforskning, kompetenceudvikling	-	27	
				-	2	
				-	7	

Videnskabelige reviews af den internationale transferforskning

Internationale reviews af forskningen om transfer blev indsamlet på to forskellige, komplementære måder: På den ene side blev der foretaget en systematisk databasesøgning i fire førende videnskabelige databaser (ERIC, PsycINFO, Business Source Complete og Teachers Reference Center) via EBSCOhost. På den anden side blev der foretaget en sneboldsøgning, hvor relevante reviews blev identificeret dels ved en preliminær søgning og dels ved at screene referencelister af de artikler, som blev identificeret ved databasesøgningen, og nøgleforfatteres publikationslister.

Systematisk databasesøgning

Der blev søgt reviews af transferlitteraturen i databaserne ERIC, PsycINFO, Business Source Complete og Teachers Reference Center for at afdække det pædagogiske og psykologiske forskningsfelt såvel som HR-

og management-litteraturen. Søgningen blev indskrænket til reviews publiceret mellem 2010 og 2019, da tidligere danske udgivelser⁵⁴ giver en god status over transferforskningen op til 2010. Søgningen blev desuden indskrænket til peer reviewede reviews af transferlitteraturen for at sikre en høj, videnskabelig kvalitet.

Der blev søgt efter kombinationer af søgeordene transfer, learning/training og literature/literature review i felterne titel (TI), abstract (AB), nøgleord (KW) og emne (SU, DE). Den boolske søgeterm var:

(AB transfer OR DE transfer OR KW transfer OR SU transfer OR TI transfer) AND (AB learning OR DE learning OR KW learning OR SU learning OR TI learning OR AB training OR DE training OR KW training OR SU training OR TI training) AND (AB literature review OR DE literature review OR KW literature review OR SU literature review OR TI literature review)

Søgningen gav i alt 277 resultater eller 237 titler efter sammenføringen af duplikater i referencesoftwarens Mendeley. Efter en screening af artiklernes titler og abstracts blev der udvalgt 17 artikler, som blev vurderet til hovedsageligt at behandle emnet transfer og til at indeholde et review af transferlitteraturen.

Sneboldsøgning

Snebold-søgningen tog udgangspunkt i de 17 artikler identificeret ved databasesøgningen, i nøgleartikler identificeret ved en preliminær Google Scholar-søgning samt i nøgleforfatteres publikationslister. I alt blev der identificeret 13 yderligere reviews af transferlitteraturen.

Resultater i alfabetisk rækkefølge:

I alt blev dermed 30 artikler identificeret. Disse indgik i en yderligere screening af hele artiklen for at afgøre, om artiklernes hovedfokus er på transfer, samt om artiklen indeholder et dybtgående og omfattende review af transferlitteraturen og transferfremmende faktorer. Nedenstående liste giver et overblik over de 30 identificerede artikler samt de endelig udvalgte artikler (markeret med fed), som danner grundlaget for rapporten:

- Baldwin, Timothy T., J. Kevin Ford, and Brian D. Blume. 2017. "The State of Transfer of Training Research: Moving Toward More Consumer-Centric Inquiry." *Human Resource Development Quarterly* 28(1): 17–28.
- Bell, Bradford S. et al. 2017. "100 Years of Training and Development Research: What We Know and Where We Should Go." *Journal of Applied Psychology* 102(3): 305–23.
- Bhatti, Muhammad Awais, and Sharan Kaur. 2010. "The Role of Individual and Training Design Factors on Training Transfer." *Journal of European Industrial Training* 34(7): 656–72.
- Blume, Brian D., J. Kevin Ford, Timothy T. Baldwin, and Jason L. Huang. 2010.** "Transfer of Training: A Meta-Analytic Review." *Journal of Management* 36(4): 1065–1105.
- Blume, Brian D., J. Kevin Ford, Eric A. Surface, and Jeffrey Olenick. 2019. "A Dynamic Model of Training Transfer." *Human Resource Management Review* 29(2): 270–83.
- Dori, Yehudit Judy, and Irit Sasson. 2013. "A Three-Attribute Transfer Skills Framework--Part I: Establishing the Model and Its Relation to Chemical Education." *Chemistry Education Research and Practice* 14(4): 363–75.
- Ford, J. Kevin, Timothy T. Baldwin, and Joshua Prasad. 2018.** "Transfer of Training: The Known and the Unknown." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5(1): 201–25.
- Forrester, Sommer H. 2018. "Transfer of Learning and Music Understanding: A Review of Literature." *Update: Applications of Research in Music Education* 37(1): 30–35.
- Gegenfurtner, Andreas, Carla Quesada-Pallarès, and Maximilian Knogler. 2014. "Digital Simulation-Based Training: A Meta-Analysis." *British Journal of Educational Technology* 45(6): 1097–1114.
- Gegenfurtner, Andreas. 2011. "Motivation and Transfer in Professional Training: A Meta-Analysis of the Moderating Effects of Knowledge Type, Instruction, and Assessment Conditions." *Educational Research Review* 6(3).
- Govaerts, Natalie, and Filip Dochy. 2014. "Disentangling the Role of the Supervisor in Transfer of Training." *Educational Research Review* 12: 77–93.
- Govaerts, Natalie, Eva Kyndt, Soraya Vreye, and Filip Dochy. 2017. "A Supervisors' Perspective on Their Role in Transfer of Training." *Human Resource Development Quarterly* 28(4): 515–52.
- Grossman, Rebecca, and Eduardo Salas. 2011.** "The Transfer of Training: What Really Matters." *International Journal of Training and Development* 15(2): 103–20

⁵⁴ bl.a. Wahlgren 2009; 2013a

- Juarez, Sara Werner, and Cammy Purper. 2018. "Toward a Model of Learning and Transfer: A Review of Instructional Methods and Learning Outcomes in Special Education Teacher Preparation." *Teacher Education and Special Education* 41(4): 292–307.
- Khan, Imran, Sabiya Mufti, and Nazir Ahmed Nazir. 2015. "Transfer of Training: A Reorganized Review on Work Environment and Motivation to Transfer." *International Journal of Management, Knowledge and Learning* 4(2): 197–219.
- Laker, Dennis R, and Jimmy L Powell. 2011. "The Differences between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer." *Human Resource Development Quarterly* 22(1): 111–22.
- Lauer, Patricia A, Debra E Christopher, Regina Firpo-Triplett, and Francisco Buchting. 2014. "The Impact of Short-Term Professional Development on Participant Outcomes: A Review of the Literature." *Professional Development in Education* 40(2): 207–27.
- Lionetti, Patsy. 2012. "Transfer of Training: 1988-2011 with the Practitioner in Mind." Dissertation. Pepperdine University. Ann Arbor: ProQuest LLC.
- McDonald, Lex. 2012. "Learning, Motivation, and Transfer: Successful Teacher Professional Development." *Teacher Education and Practice* 25(2): 271–86.
- Norman, Geoff, Kelly Dore, and Lawrence Grierson. 2012. "The Minimal Relationship between Simulation Fidelity and Transfer of Learning." *Medical Education* 46(7): 636–47.
- Rahyuda, Agoes Ganesha, Ebrahim Soltani, and Jawad Syed. 2018. "Preventing a Relapse or Setting Goals? Elucidating the Impact of Post-Training Transfer Interventions on Training Transfer Performance." *International Journal of Training Research* 16(1): 61–82.
- Rahyuda, Agoes, Jawad Syed, and Ebrahim Soltani. 2014. "The Role of Relapse Prevention and Goal Setting in Training Transfer Enhancement." *Human Resource Development Review* 13(4): 413–36.
- Roumell, Elizabeth Anne. 2019. "Priming Adult Learners for Learning Transfer: Beyond Content and Delivery." *Adult Learning* 30(1): 15–22.
- Sahoo, Malabika, and Sumita Mishra. 2017. "Training evaluation and motivation to transfer training – A review of literature." *Parikalpana: KIIT Journal of Management* 13(2): 17-28.
- Schwaighofer, Matthias, Frank Fischer, and Markus Bühner. 2015. "Does Working Memory Training Transfer? A Meta-Analysis Including Training Conditions as Moderators." *Educational Psychologist* 50(2): 138–66.
- Schwellnus, Heidi, and Heather Carnahan. 2014. "Peer-Coaching with Health Care Professionals: What Is the Current Status of the Literature and What Are the Key Components Necessary in Peer-Coaching? A Scoping Review." *Medical Teacher* 36(1): 38–46.
- Segers, Mien, and Andreas Gegenfurtner. 2013. "Transfer of Training: New Conceptualizations through Integrated Research Perspectives." *Educational Research Review* 8: 1–4.
- Surr, Claire A et al. 2017. "Effective Dementia Education and Training for the Health and Social Care Workforce: A Systematic Review of the Literature." *Review of Educational Research* 87(5): 966–1002.
- Sørensen, Peter. 2017. "What Research on Learning Transfer Can Teach about Improving the Impact of Leadership-Development Initiatives." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 69(1): 47–62.
- Tonhäuser, Cornelia, and Laura Büker. 2016.** "Determinants of Transfer of Training: A Comprehensive Literature Review." *International journal for research in vocational education and training* 3(2): 165 127-165.

Danske udgivelser om transfer

Danske udgivelser om transfer blev indsamlet ved hjælp af to strategier: Dels blev der foretaget en systematisk søgning på den største samling af dansk forskningslitteratur, Den Danske Forskningsdatabase. Dels blev der søgt efter grå litteratur direkte på relevante forsknings- og analyseinstitutters hjemmesider.

Den Danske Forskningsdatabase

Den Danske Forskningsdatabase er den største portal over dansk forskning og omfatter udgivelser fra alle danske universiteter samt enkelte ministerier og forsknings-/analyseinstitutter. Søgningen blev indskrænket til udgivelser fra 2010 og frem. To søgninger blev gennemført i databasen:

Dansk søgning:

Først blev der søgt efter kombinationer af termerne transfer*/overfør* og læring*/indlæringsresultater/uddannelse/undervisning/arbejd*/kompetence* i felterne titel (ti), abstract (ab) og nøgleord (kw). Den boolske søgeterm var:

(ti:transfer* OR ti:overfør* OR kw:transfer* OR kw:overfør* OR ab:transfer OR ab:overfør) AND (ti:læring* OR ti:indlæringsresultater OR ti:uddannelse OR ti:undervisning OR ti:arbejd* OR ti:kompetence* OR kw:læring* OR kw:indlæringsresultater OR kw:uddannelse OR kw:undervisning OR kw:arbejd* OR kw:kompetence* OR ab:læring* OR ab:indlæringsresultater OR ab:uddannelse OR ab:undervisning OR ab:arbejd* OR ab:kompetence*)

Søgningen gav 238 resultater efter sammenføringen af duplikater i referencesoftwarens Mendeley. Efter en screening af titler og abstracts blev der udvalgt 46 artikler, som hovedsageligt behandler emnet transfer.

Engelsk søgning:

Derudover blev der gennemført en søgning med de engelske søgetermer transfer og learning/training. Søgningen blev indskrænket til udgivelser efter 2010. Den boolske søgeterm var:

(ab:transfer OR kw:transfer OR ti:transfer) AND (ab:learning OR kw:learning OR ti:learning OR ab:training OR kw:training OR ti:training)

Søgningen gav 491 resultater efter sammenføringen af duplikater i Mendeley. Efter en screening af artiklernes titler og abstracts blev der udvalgt yderligere 8 artikler (som ikke allerede blev identificeret ved søgningen med danske søgetermer).

Resultater i alfabetisk rækkefølge:

I alt blev dermed 54 artikler identificeret. Disse indgik i en yderligere screening for at afgøre, om udgivelserne kunne anbefales som yderligere kilde til viden om transfer, om de kunne indgå i reviewet som baggrundslitteratur eller om de kunne give yderligere inspiration på baggrund af praksiseksempler fra en dansk kontekst (se Bilag I). Nedenstående liste giver et overblik over de 54 identificerede artikler:

- Bisgaard, Jan, Carsten Lund Rasmussen, Jens Ager Hansen og Bente Lausch. 2012. "Diplomuddannelse i erhvervspædagogik som kompetenceudviklingsforløb." København: Professionshøjskolen Metropol.
- Brandi, Ulrik og Peter Christensen. 2018. "Sustainable Organisational Learning." *Industrial and Commercial Training* 50(6): 352–62.
- Brandi, Ulrik. 2016. "Transfer dybt afhængig af arbejdspladsen." *Efter- og videreuddannelse af udsatte børn og unge*. Socialstyrelsen.
- Bundgaard, Stine Bylin og Stegeager, Nikolaj (2018). Organizational Change in Continuing Education: A case study of action research as a pedagogical strategy within continuing education. Paper presented at International Conference on Organizational Learning and Knowledge Capabilities, Liverpool, United Kingdom.
- Christiansen, René B. 2010. "Transfer, koblinger, teori og praksis." Foreløbigt manuskript.
- Ejbye-Ernst, Niels, og Peter Bentsen. 2016. "Transfer og undervisning i forskellige omgivelser." Foreløbigt manuskript.
- Eskildsen Jepsen, Robert. 2013. "Pumpet med smarte og fikse metoder". Ed. Finn Mogensen Henningsen & Sven Erik: Mellem teori og praksis. 305–29.
- Hald, Marianne. 2018. "Transfer mellem ude og inde – hvorfor og hvordan?" *UCN Perspektiv* (3): 6–13.
- Hansen, Bodil Winther og Helle Andrea Pedersen. 2016. "Learning from participation in creative activities transferred to everyday life." *Konferencebidrag/poster*.
- Holten, Ann-Louise, Anne Bøllingtoft og Inge Wilms, (2015) "Leadership in a changing world: developing managers through a teaching and learning programme", *Management Decision*, Vol. 53 Issue: 5, pp.1107-1124.
- Jacobsen, Ditte og Jesper Glarborg Bahrenscheer. 2017. "Digital portfolio og peer to peer feedback." *Læring og medier (Lom)* 10(17).
- Jastrup, Susanne og Gitte Nielsen. 2014. "Sammenhæng mellem klinik og teori - med transfer som optik." Ed. Karen Borgnakke: *Vekselvirkninger og samspil*: 126–41.
- Kaup, Camilla Finsterbach og Mary Anne Kristiansen. 2018. "How Flipped Learning Can Improve Deep Learning and Transfer." *Konferencebidrag/præsentation*.
- Laursen, Erik og Nikolaj Stegeager (ed.). 2017. *God videreuddannelse*. Samfundslitteratur.
- Laursen, Erik og Nikolaj Stegeager. 2011. "Organisatorisk læring og transfer". Ed. Stegeager, Nikolaj & Erik Laursen: *Organisationer i bevægelse*: 49–77.
- Louw, Arnt Vestergaard. 2017. "Kobling mellem skole og praktik på erhvervsuddannelserne." Ed. Karen Egedal Andreasen & Henriette Duch: *Forandringer I Ungdomsuddannelserne*: 93–113.

- Lund, Jens Hansen. 2016. "Forskningsnotat om evaluering. Til KiU - Styringsgruppemøde d. 16 dec. 2016." Forskningsnotat.
- Lunde, Lisbeth. 2013. "Der er sgu ikke nogen, der opdager, om jeg har lavet det her, bare jeg gider snakke lidt". Ed. Mette H. Beck, Thomas Iskov, Lisbeth Lunde Frederiksen: Undervisning I Lærerruddannelsen, Et Oplæg Til Grundlagsdiskussioner." ViaSysteme.
- Matthiessen, Annemette og Ida Maria Angelo. 2014. "Fire veje til 'transfer' på en diplomuddannelse." Nyhed/hjemmesideartikel. København: Professionshøjskolen Metropol.
- Matthiessen, Annemette. 2017. "Transfer - Hvad snakker vi om? Hvad gør vi?" Arbejdspapirer. København: Professionshøjskolen Metropol 2(1): 1–8.
- Nielsen, Lise Overgaard. 2013. "Prototypiske situationer." *Cursiv* 12.
- Olsen, Charlotte Birk. 2015. "Transfer trives i det trygge tredje læringsrum – Lessons learned fra bioanalytikeruddannelsen." *Dbio*, Nr 4, Marts 2015.
- Pedersen, Annette, Annegrethe Nielsen, Christian Wahl og Niels Bech Lukassen. 2014. "Virkelighedsnær undervisning med digitale medier." Ed. Charlotte Heigaard Jensen Staugaard og Hans Jørgen: *Just Duit*: 7–24.
- Perry, Kevin Anthony. 2016. "What Works to Promote Classroom Well-Being and Learning from the Perspective of Children and Young People?" Workshop at the "Excellence in Professional Practice Conference" 2016.
- Plonka, Laura, Helen Sharp, Janet van der Linden og Yvonne Dittrich. 2015. "Knowledge Transfer in Pair Programming: An in-Depth Analysis." *International Journal of Human-computer Studies* 73: 66–78.
- Riis, Marianne et al. 2016. "Erhvervsskolelæreres udfordringer med at skabe betingelser for transfer og grænsekrydsning i skole-praktiksambillet." Konferencebidrag.
- Riis, Marianne et al. 2016. "Magasinet Ikt og Transfer i EUD." København: Professionshøjskolen Metropol.
- Rose, Mette. 2011. "Udvikling af praksisforankret sundhedsuddannelse." Ed. Lene Storegaard Brok: *Uddannelsesudvikling*: 68–81.
- Stegeager, Nikolaj. 2014. "Viden i bevægelse." Ph.d. afhandling. Aalborg Universitet.
- Svejgaard, Karin Løvenskjold og Bente Joan Lausch. 2011. "Fagdidaktisk udvikling - Lærerbidrag - pædagogisk differentiering - transfer." Rapport. Nationalt Center for Erhvervspædagogik.
- Sørensen, Peter. 2014. "Den kommunale leder under uddannelse - om læringspotentiale og transferklima." Foreløbigt arbejdspapir. Præsenteret på NORKOM 2014, Nordisk Kommunalforskningskonference, Syddansk Universitet.
- Sørensen, Peter. 2017. "Transfer og effekt." Formidlingsmateriale.
- Sørensen, Peter. 2017. "What Research on Learning Transfer Can Teach about Improving the Impact of Leadership-Development Initiatives." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 69(1): 47–62.
- Tolsgaard, Martin Grønnebæk. 2018. "A Multiple-Perspective Approach for the Assessment and Learning of Ultrasound Skills." *Perspectives on Medical Education* 7(3): 211–13.
- Torgerson, Carole et al. 2018. "A Systematic Review of the Effective Continuing Professional Development Training of Welfare Professionals." København: SFI.
- Wahlgren, Bjarne, Vibe Aarkrog, Thomas Braun og Helle Antczak. 2012. "Professionel uddannelse." *Gjallerhorn* (15): 97–108.
- Wahlgren, Bjarne. 2011. "Educating Professionals." Foreløbigt arbejdspapir. København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2012. "Transfer - fra uddannelse til anvendelse." *Fagligt Forum*: 1–5.
- Wahlgren, Bjarne. 2013. "Fra uddannelse til professionel praksis." *Unge Pædagoger* 2013(3): 37–44.
- Wahlgren, Bjarne. 2013. "Studerende skal trænes i transfer." *Vera: Tidsskrift for Pædagoger* 2013(63): 48–53.
- Wahlgren, Bjarne. 2014. "Pædagogiske perspektiver på erhvervsrettet efteruddannelse." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2015. "Developing Professional Competence." Ed. Ekkehard Nuisl von Rein Adinaryana, P. Reddy, Lattke, Susanne, Devi, D. Uma: *Facets of Professionalization Among Adult Education Teachers*: 170–81.
- Wahlgren, Bjarne. 2015. "Transfer in Adult and Further Training." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2016. "Adult Educators' Core Competences." *International Review of Education* 62(3).
- Wahlgren, Bjarne. 2018. "Anvendelig efteruddannelse." *Diætisten* 26(152): 12–13.
- Wahlgren, Bjarne. 2018. "Voksenpædagogik". København: Akademisk Forlag.

- Willert, Søren, Hanne Dauer Keller and Nikolaj Stegeager. 2011. "Academic Vocational Training." *Electronic Journal of Knowledge Management* 9(2): 168–80.
- Willert, Søren, Hanne Dauer Keller og Søren Frimann. 2015. "At overvinde transferproblematikken i masteruddannelser." *Konferencebidrag*.
- Østerbye, Torkil og Kirsten Merete Rasmussen. 2014. "Det er jo det vi altid har gjort - sprogpackens effekt på praksis." Aarhus: VIA University College.
- Aarkrog, Vibe. 2010. "Fra teori til praksis". København: Munksgaard.
- Aarkrog, Vibe. 2011. "A Taxonomy for Teaching Transfer Skills in the Danish VET System." *Nordic Journal of Vocational Education and Training* 1(1): 1–13.
- Aarkrog, Vibe. 2015. "School Development in Practice. A Competence Development Model for Enhancing Transfer?" *Foreløbigt arbejdsrapport*.
- Aarkrog, Vibe. 2018. "Fra kompetenceudvikling til ændrede handlinger." *Uddannelse and Udvikling* (2): 14–16.
- Aarkrog, Vibe. 2018. "Introduktion til transfer." *Dansk Friluftsliv* (105).

Grå litteratur / Analyse- og forskningsinstitutter

Der blev søgt efter relevante udgivelser om transfer hos tre forsknings- og analyseinstitutter, som jævnligt udarbejder undersøgelser, evalueringer og rapporter primært for den offentlige sektor bl.a. om kompetenceudvikling i den offentlige sektor og om offentlige uddannelsers effekter og virkninger. De tre forsknings- og analyseinstitutter er Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK) og Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning (KORA, siden 2017: VIVE). På organisationernes hjemmesider blev der søgt efter termerne transfer, transferforskning og kompetenceudvikling i udgivelser fra 2010 til 2019. Efter en screening af titler og abstracts (hvis sådanne forelå) blev der udvalgt 36 udgivelser, som vurderes at behandle emnet transfer.

Resultater i alfabetisk rækkefølge:

De 36 identificerede artikler indgik i en yderligere screening for at afgøre, om udgivelserne kunne anbefales til yderligere læsning og som kilde til viden om transfer. Der blev desuden afgjort, om de kunne indgå i reviewet som baggrundslitteratur eller om de kunne give yderligere inspiration på baggrund af praksiseksempler fra en dansk kontekst (se Bilag I). Nedenstående liste giver et overblik over de 36 identificerede artikler:

- AKF. 2010. "Analyse af private virksomheders brug af offentlig medfinansieret voksenefterskole og effekterne på virksomhedernes udvikling." København: AKF, Anvendt Kommunal Forskning.
- EVA. "Forskningsinspireret pædagogisk praksis." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. "Kompetenceudvikling i praksis." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2010. "From Knowledge Production to Sustainable Practice: Presentation of Tools for Internal Quality Assurance (ICSEI 2010: Educational Evaluation)." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2012. "AMU som springbræt til fortsat uddannelse." København: EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2012. "Ledelsesuddannelsers betydning for ledelsespraksis: Evaluering af offentlige leders udbytte af lederuddannelser på diplomniveau." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2013. "Evaluering af samarbejdssekretariatets kursusaktivitet 2012." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2013. "Evaluering af pædagogikumordningen Fra 2009." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2013. "Kortlægning og analyse: Opkvalificering af lærere og pædagoger i folkeskolen." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2013. "Strategier for læreres og pædagogers kompetenceudvikling." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2013. "VisKvalitet: En analyse af interessenternes vidensbehov og brugen af AMU's kvalitetssikrings-system." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2014. "Fortællinger fra praksis: Inspiration til arbejdet med kvalitetsinitiativerne på erhvervsskolerne." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2014. "Kompetenceudvikling af lærere på det gymnasiale område: En undersøgelse af rektorers og uddannelsesleders arbejde med kompetenceudvikling." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2014. "Kortlægning af pædagogisk kompetenceudvikling blandt lærerne På EUD." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2015. "Notat: Professionshøjskolernes arbejde med det strategiske kompetenceløft på erhvervsskoleområdet." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.

- EVA. 2015. "Viden, der virker - Slutevaluering af Viden i udvikling." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2015. "Evaluering af kursusforløbet Skoleudvikling i praksis for erhvervsuddannelserne - Midtvejsnotat." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2015. "Nye krav til de pædagogiske kompetencer: Erfaringer med lærere fra de erhvervsrettede institutioners deltagelse i diplomuddannelsen i erhvervspædagogik." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2016. "AVU-didaktik og pædagogisk ledelse." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2016. "It som mål og middel i VEU: idékatalog." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2016. "Undersøgelse af kursisters anvendelse a SU-Kurser i Praksis." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2017. "Effekten af lederuddannelse for skoleledere: Effektanalyse af, hvad diplomuddannelse i ledelse betyder for læreres sygefravær og elevers læring." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2017. "Evaluering af MED-grunduddannelsen." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2017. "Kortlægning af pædagogisk kompetenceudvikling blandt lærerne på EUD i 2017." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2018. "Evaluering af friinstitutioners forsøg og forsøg med kollektiv afkortning - Slutevaluering." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2018. "Midtvejsevaluering af projektet kompetenceløft i undervisningsfag, Region Nordjylland." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2018. "Praktik på pædagoguddannelsen." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. 2018. "Ækvivalensvurdering af kommunomuddannelserne." EVA / Danmarks Evalueringsinstitut.
- KORA. 2012. "Evaluering af sundhedspædagogisk kompetenceudviklingskursus i Region Hovedstaden." København: KORA / Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning, .
- Pedersen, Steen Høyrup, Jane Rohde Voigt og Peter Gundersen. 2010. "Pædagogisk praksis i VEU - samspillet mellem almen og erhvervsrettet VEU." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Sørensen, Sia Hovmand og Sixten Wie Bang. 2013. "Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2012." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne, og Hasse Møller. 2012. "Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2010-2011". København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne, Hasse Møller og Mette Thornval. 2010. "Evidensbaseret viden om voksen- og efteruddannelse 2009-2009." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2013. "Transfer i VEU: Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2015. "Pædagogiske perspektiver på erhvervsrettet voksendannelse: et inspirationshæfte." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Wahlgren, Bjarne. 2015. "Pædagogiske perspektiver på erhvervsrettet voksendannelse: eksempelsamling." København: NCK / Nationalt Center for kompetenceudvikling.

Bliv opdateret
VIA University College

Forskningscenter for Uddannelseskvalitet,
professionspolicy og praksis

Juli 2019