



# Självständigt arbete i krigsvetenskap, 18 hp

## Försvarshögskolan

<i>Författare</i> Ulrika Löfgren	<i>Program</i> OP 07-10
<i>Handledare</i> Bo Talerud	
	<i>Beteckning</i>
<b>Att bli utbildare</b> En studie av kadetters syn på hur de formas till utbildare.	
<b><u>Nyckelord:</u></b> Pedagogik, Lärande, Kadett, Militär, Försvarsmakten, Försvarshögskolan	

## **Becoming an educator**

Cadets views on educational science in the Swedish armed forces

### **Abstract**

**Background:** Officers in the Swedish Armed Forces educates their soldiers in various skills and arenas. The Officers get their educational training in officer training courses conducted by the Swedish Armed Forces or the Swedish national defence college.

The aim of this study was to find out how the cadets, believe that they are formed into educators, their views on the literature being used in the Swedish armed Forces, and their views on leadership and educational science.

**Methods:** The data for analysis were collected in spring 2010, by use of a questionnaire among cadets studying the tactical/operational program Ta/Op 07/10 at the Swedish national defence college. The respons rate was 69, 6 %.

**Results:** The majority of the cadets thought that experience was the most important factor in becoming a good educator. Most of the cadets also thought that the literature being used by the Swedish armed forces was good, however, few cadets stated that they will use the material for reflection on their own teaching when working as officers.

**Conclusions:** The Cadets had a positive attitude towards the educational philosophy and literature being used, but few will use the literature in reflecting on themselves as teachers. Cadets believe that they mainly will become good educators through experience, and that it is important that leaders and managers in Swedish armed forces have knowledge about educational science.

**Key words:**

Educational science, Learning, Cadet, Military, Swedish armed forces, Swedish national defence college

## Innehållsförteckning

<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b>	<b>3</b>
<b>ORDLISTA</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUKTION</b>	<b>5</b>
<b>SYFTE</b>	<b>5</b>
Syfte	5
Frågeställningar	5
<b>METOD</b>	<b>6</b>
Metod	6
<b>BAKGRUND</b>	<b>7</b>
Kadettens pedagogiska utbildning vid officersprogrammet.	7
Livslångt lärande	7
Organisatoriskt lärande	8
Tidigare forskning	8
<b>TEORIÖVERSIKT</b>	<b>9</b>
Pedagogik	9
Undervisning och Lärarkompetens	10
Boken Pedagogiska grunder	11
Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn	11
Hur ska man lära ut något?	12
Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande	13
Hur man lär sig sitt yrke	14
Ledarens roller för stimulans av lärande	15
<b>RESULTAT</b>	<b>16</b>
<b>DISKUSSION</b>	<b>19</b>
Metoddiskussion	19
Resultatdiskussion	20
Kadettens syn på hur den egna utbildningsrollen skapas	20
Kadettens syn på Försvarsmaktens undervisningsmaterial, ”Pedagogiska grunder”, samt dess tillämpning	22
Kadetternas syn på organisatoriska förutsättningar för lärande i Försvarsmakten ur ett lärande och ledarskapsperspektiv.	23
Avslutande diskussion	26
<b>SLUTSATS</b>	<b>26</b>
Slutsats	26
Behov av ny forskning	26

## REFERENSER

27

## Ordlista

**Kadett:** Student vid Officersprogrammet Försvarshögskolan eller Försvarsmaktens officersutbildningar. Blivande officer.

**Officersprogrammet:** Treårigt program (180hp) vid Försvarshögskolan i Stockholm där kadetter utbildas till officer med Taktisk/Operativ inriktning.

**Officer:** Militär, utbildad av Försvarsmakten eller försvarshögskolan till Officer. Arbetsuppgifterna skiljer sig stort beroende på vald inriktning. Det finns två olika huvudinriktningar, Specialistofficer eller Taktisk Operativ officer.

**Karlberg:** Militärhögskolan Karlberg, Stockholm, är den plats där kadetterna läser termin 1-3 samt termin 6. I huvudsak bedrivs teoretiska studier vid Karlberg.

**Lärare/utbildare/instruktör:** I denna uppsats förstås begreppen lärare/utbildare/instruktör som likvärdiga. En person (officer) som skall lära ut något till andra.

**Utbildarrollen:** Officerare har många olika roller, en är att utbilda.

**VFU-utbildning:** Verksamhetsförlagd utbildning som ingår i Officersprogrammet. Två terminer med funktionsinriktad utbildning, där det för många kadetter är i huvuddel praktisk utbildning.

**Pedagogik:** Vetenskapen om utbildning, undervisning, lärande och personlig utveckling<sup>1</sup>.

**Ramfaktorer:** Faktorer som påverkar utbildningens utformande. Ex. Ekonomiska resurser, miljö, lärarkompetens, mängd elever, lärartäthet, litteratur.

---

<sup>1</sup> Lindholm M red, *Pedagogiska grunder*, Stockholm, Försvarsmakten, 2006, s.13

## Introduktion

Som student på Officersprogrammet kom jag i kontakt med boken ”Pedagogiska grunder”<sup>2</sup>, utgiven av Försvarsmakten. Jag reflekterade över att boken inte ger raka svar utan till stor del bygger på reflektion och egna ställningstaganden. Den ger därmed officerare stor möjlighet till egna idéer och varianter av utbildning. Samtidigt hade jag själv märkt att mycket av utbildningen från värnplikten genomfördes inom strikta ramar och ofta på liknande sätt, oavsett befäl. Jag började då fundera på vilken grundsyn på pedagogik som finns i Försvarsmakten och hur nya officerare blir utbildade i denna. Under utbildningen vid officersprogrammet började jag också läsa pedagogik på universitetsnivå vilket ytterligare fick mig att reflektera över och bli intresserad av ämnet.

Yrket officer innehåller en mängd olika arbetsuppgifter vilka kräver att man har en bred kompetens. En stor del av arbetet består i början av karriären i att utbilda soldater att kunna lösa svåra och komplexa uppgifter under pressade förhållanden. Förmågan att utbilda soldater på rätt sätt kan vara avgörande för vilken effekt Försvarsmaktens insatser får utomlands. Det har också stor betydelse för förmågan att kunna lösa tilldelade uppgifter på professionellt sätt. Det påverkar även arbetsmiljön för soldater och befäl och kan ses som en fråga om attraktionskraft för Försvarsmakten.

## Syfte

### Syfte

En stor del av många officerares arbetsuppgifter är att lära soldater olika färdigheter. Under sin utbildning på Officersprogrammet genomgår de blivande officerarna kurser i pedagogik och ledarskap. Syftet med uppsatsen var att undersöka blivande officerares syn på sin utveckling som utbildare, vad de tycker om Försvarsmaktens litteratur i pedagogik, samt vad de anser om Försvarsmakten ur ett lärandeperspektiv.

### Frågeställningar

1. Kadetternas syn på hur den egna utbildarrollen skapas.
2. Kadetternas syn på Försvarsmaktens undervisningsmaterial, boken ”Pedagogiska grunder”, samt dess tillämpning.
3. Kadetternas syn på organisatoriska förutsättningar för lärande i Försvarsmakten ur ett lärande och ledarskapsperspektiv.

---

<sup>2</sup> Lindholm M red, Pedagogiska grunder

## Metod

### Metod

Metod för att samla in underlag till studien är enkät<sup>3</sup>.

Urval: Urvalet är kadetter som läser den sista terminen av tre års studier på Officersprogrammet, som genomförs på Försvarshögskolan i Stockholm. Denna grupp valdes eftersom det är vanligt att nytexaminerade kadetter börjar sin karriär med truppföring och utbildning av soldater. Kadetterna har alla genomgått en militär grundutbildning innan de började läsa till officer. På officersprogrammet finns kadetter från armén, marinen och flyget representerade. På programmet finns ca 90 % manliga kadetter. Den största delen studerande är under 25 år då de börjar läsa på programmet.

Genomförande: Enkäten var Internetbaserad. Kadetterna fick ett mail där enkäten presenteras och en länk i mailet att följa för att genomföra enkäten. Enkäten var frivillig. Den bestod av totalt 14 frågor, 13 frågor hade fasta svarsalternativ, en fråga var öppen. Samtliga kadetter på officersprogrammet 2007-2010 fick enkäten. Svarsfrekvensen var: 80 svaranden, av 115 möjliga, 69,6 % av kursen.

Enkäten testades på två personer, en kadett och en utomstående innan den skickades ut till övriga. Enkäten var öppen att fylla i under 2 veckor, efter en vecka skickades en påminnelse ut till de som ännu inte hade svarat. Enkätssystemet via länk är känt för kadetterna, då kursutvärderingar sker på samma sätt. Jag har själv konstruerat enkäten och frågorna, då det inte funnits några tidigare liknande undersökningar. Frågorna är skapade för att på olika sätt kunna besvara de tre frågeställningarna.

Resultatet: Enkätens öppna fråga har inte analyserats med hjälp av kvalitativa analyser. Utvalda kommentarer från den öppna frågan redovisas i resultatet för att ge en bild av kadetternas förståelse för utbildarrollen.

---

<sup>3</sup> Bryman A, samhällsvetenskapliga metoder, Malmö, Liber, 2002, s. 145-153

## Bakgrund

### Kadettens pedagogiska utbildning vid officersprogrammet.

Kadetternas utbildning inom pedagogik genomförs på officersprogrammet (om totalt 180 hp) genom kurserna militärt ledarskap och pedagogik som gemensamt omfattar 29 hp<sup>4</sup>. Vidare har vissa elever genomgått ytterligare kurser inom pedagogik, till exempel trupputbildning, som genomförs vid respektive funktionsskola. Av dessa 29 hp finns i den första och andra kursen (av fyra totalt) en uppdelning av poängen mellan ledarskap och pedagogik (4 i ledarskap och 3 i pedagogik respektive 3 i ledarskap och 5 i pedagogik) I kurs tre och fyra finns ingen särskild indelning mellan ledarskap och pedagogik, och kurserna har tyngdpunkten i ledarskap.

Kadetterna vid Officersprogrammet 2007-2010 (OP 07/10) som besvarat enkäten som är grunden för denna uppsats, har samtliga genomfört kurserna i militärt ledarskap 1 och 3. I kursen militärt ledarskap 2 saknar vissa kadetter kursdelen pedagogik. Vissa kadetter har inte heller genomfört kursen militärt ledarskap 4. Detta innebär att antal högskolepoäng som samtliga kadetter vid OP 07/10 läst i just pedagogik, är 3 hp. Detta kan jämföras med lärarprogrammet där man har ca 90 poäng<sup>5</sup> i ämnen rörande pedagogik.

Den litteratur som är grunden för all pedagogikutbildning<sup>6</sup> inom Försvarsmakten är ”Pedagogiska Grunder”, om 496 sidor, utgiven år 2006 av Försvarsmakten. Den används som en lärobok under utbildning, men är också tänkt att fungera som ett verktyg för reflektion för färdigutbildade officerare.

I skolreformsutredningen<sup>7</sup> från 2003 beskriver man vad en framtida officers generella kompetenser bör innehålla. Kring ledarskap och utbildarförmåga skriver man:

*”Förändringarna i försvaret ställer ökade krav på förmågan att lära i nya situationer (lära att lära) hos all personal i Försvarsmakten. Officerens pedagogiska förmåga att stimulera detta lärande och denna kompetensutveckling blir allt viktigare.”*

*”Ett gott och insiktsfullt pedagogiskt ledarskap bör vara en ledstjärna för alla officerare.”*

### Livslångt lärande

I vardagligt språkbruk kan man höra att någon är en färdig läkare eller en färdig lärare. Hård af Segerstad med flera, beskriver i boken vuxenpedagogik<sup>8</sup> att ett sådant språkbruk kan ge en signal om att man uppfattar att man under sin grundutbildning lärt sig alla de kunskaper som man kan tänkas behöva, för många år framåt. Hård af Segerstad med flera, skriver vidare att

---

4 <http://fhs.se/sv/Utbildning/Officersprogrammet/Kursplaner-Officersprogrammet/>  
6/4 2010, 16:00

<sup>5</sup> Studievägledare, Karlstad Universitet

6 <http://fhs.se/sv/Utbildning/Officersprogrammet/Kursplaner-Officersprogrammet/> 06-04-2010, 16:00

<sup>7</sup> Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten, SOU 2003:43, s.46

<sup>8</sup> Hård af Segerstad H, Klasson A, Tebelius U, *Vuxenpedagogik*, - att iscensätta vuxnas lärande, Lund, Studentlitteratur, 1996 s. 35-37

detta med stor sannolikhet är ett felaktigt sätt att tänka. Utveckling sker idag fort inom många områden, och detta kräver att människor ständigt lär sig nytt, förnya och fördjupar sina kunskaper. Livslångt lärande pågår hela livet, det leder till systematiskt förnyande och uppdaterade kunskaper, attityder och färdigheter. Lärandet sker både formellt och informellt.

Lärande är en process som pågår hela livet. Det räcker inte att gå en utbildning för att utveckla tillräckliga kunskaper. Ett viktigt inslag i utbildningar är att erbjuda de studerande möjligheter att lära sig att lära. Utbildningen skall snarare vara en startpunkt för ett livslångt lärande.<sup>9</sup>

## Organisatoriskt lärande

Även om det finns olika sätt att se på hur man lär sig arbetet i sin organisation, kan också hela organisationen behöva utvecklas. Att en organisation har förmåga att lära brukar kallas organisatoriskt lärande eller lärande organisationer. Med tiden har begreppet organisatoriskt lärande fått en större betydelse. Andersson<sup>10</sup> beskriver att det är viktigt med lärande organisationer ur flera aspekter, bland annat ekonomiska och effektmässiga. Att organisationen lär betyder att alla gemensamt genomgår en lärprocess, till exempel när alla måste anpassa sig till en ny organisationsstruktur eller nya genomgripande rutiner. (t.ex. Den process som sker inom Forsvarsmakten idag då vi går över från värnplikt till yrkesförsvaret)

## Tidigare forskning

Det finns få studier som handlar om militärer och lärande och framförallt kadetters lärande och utveckling inom pedagogik. Nedan finns två avhandlingar redovisade som har koppling till militärer och lärande, samt en studie om officerare och deras syn på pedagogik, ledarskap och lärande.

Rehn<sup>11</sup> har skrivit en avhandling om oavsiktligt lärande hos tre generationer värnpliktiga i Sverige. Utifrån tre utgångspunkter diskuterar Rehn det lärande som sker utanför soldaternas läroplaner, oavsiktligt lärande.

Fransson<sup>12</sup> har i sin avhandling studerat den initiala utvecklingen i respektive profession för en ny fänrik och en ny lärare. Fransson kom fram till att de nya officerarna upplever mer övervakning, stöd och kontroll är de nya lärarna.

Talerud B<sup>13</sup> gjorde 2004 en undersökning bland svenska officerare om deras förståelse för kopplingen mellan pedagogik, lärande och ledarskap. Resultatet visade att det behövs mer och djupare förståelse rörande pedagogiska aspekter av ledarskap, för att kunna utveckla den

---

<sup>9</sup> Hård af Segerstad H, Klasson A, Tebelius U, Vuxenpedagogik s. 35-37

<sup>10</sup> Andersson L, Militärt ledarskap när det gäller, Svenskt militärt ledarskap med fredsfrämjande insatser i fokus, Karlstad, HLS Förlag, 2001 s.52-53

<sup>11</sup> Rehn S, *Det oavsiktliga lärandet – Försvarets räddningsplaner? En granskning av värnpliktigas lärande under värnpliktsutbildningen och värnpliktsystemets funktion i samhället*, Luleå, Universitetstryckeriet, 1999

<sup>12</sup> Fransson G, *Att se varandra i handling*, En jämförande studie av kommunikativa arenor och yrkesblivande för nyblivna fänriker och lärare, Lärarhögskolan i Stockholm, HLS förlag, 2006

<sup>13</sup> Talerud B, Educational aspects of Swedish military leadership, in Hubert Annen/Wolfgang Royal red, *Military pedagogy in progress*, Frankfurt, Peter Lang, 2007 s.273



militära professionen bättre. Det framkom även att det behövs mer forskning för att kunna belysa olika pedagogiska aspekter av militärt ledarskap.

## Teoriöversikt

### Pedagogik

Pedagogik definieras ofta som olika former av påverkan. Många som arbetar med området har sin egen definition. Umeå Universitet<sup>14</sup> definierar pedagogik nedan:

*"Pedagogik är en vetenskaplig disciplin, där man bildar kunskap om de processer genom vilka människan formas och förändras i olika sociala, kulturella och historiska sammanhang. Inom det pedagogiska problemområdet behandlas bl.a. olika aspekter av fostran, utbildning, lärande, undervisning eller andra påverkansprocesser."*

"Pedagogiska grunder" har också en definition av pedagogik:

*"Pedagogik definieras i denna bok som vetenskapen om utbildning, undervisning, lärande och personlig utveckling"*<sup>15</sup>

Pedagogik syftar till att influera och forma människor i olika syften, genom till exempel uppfostran, utbildning eller lärande. Min handledare för uppsatsen, Bo Talerud visade hur man med hjälp av Yukl's<sup>16</sup> definition av ledarskap kan skapa en egen definition av undervisning<sup>17</sup>, genom att ändra bara två ord.

Yukl's definition av ledarskap:

*"Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives"*<sup>18</sup>

*"Teaching is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be learned and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives."*

Ämnet pedagogik har flera likheter med andra ämnen. Citatet ovan visar hur lika ämnena pedagogik och ledarskap kan vara, varför det är lätt att förväxla dem.

---

<sup>14</sup> <http://www.pedag.umu.se/om-institutionen/> 09-05-2010 17:10

<sup>15</sup> Lindholm M red, Pedagogiska grunder s.13

<sup>16</sup> Yukl G, *Leadership in organizations*, New Jersey, Pearson Education Inc. 2006

<sup>17</sup> Begreppet 'undervisning' belyses utförligare i nästa avsnitt.

<sup>18</sup> Yukl G, *Leadership in Organizations* sid. 8

## Undervisning och Lärarkompetens

Undervisning är något som genomförs av någon med tydliga och medvetet valda metoder och med ett likaledes tydligt och medvetet valt innehåll, som någon annan förväntas att helt eller delvis tillägna sig genom inläring<sup>19</sup>. Inläringen sker hos individen och går inte att styra över. Det kan därför finnas inlärningsaktiviteter som inte leder till inläring, samt situationer som inte betraktas som inläring men som leder till just detta.<sup>20</sup>

Det är förmågan att undervisa som definierar en lärares yrkeskunnande<sup>21</sup>. Då många officerare i stor utsträckning undervisar soldater kan man tänka sig att även officersprofessionen till del definieras av att kunna undervisa. Officerare förväntas kunna undervisa. De ska ha kompetens att skapa bästa möjliga inläringssituationer.

Det finns olika tankar kring lärares kompetens. Är man lärare så fort man lär ut något, eller krävs det teoretiska studier för att vara lärare? Kroksmark<sup>22</sup> lyfter fram olika perspektiv på vad lärarkompetens kan vara och jag kommer här lyfta fram två av dessa.

Det första perspektivet på lärarkompetensen diskuteras med bakgrund mot dagens läroprogram där metodiken, didaktiken enligt Kroksmark fått stå tillbaka.

*”Med utgångspunkt i modern lärarutbildning menar Lorti att explicit lärarkunskap knappast förekommer. Lärarkompetensen tycks i all väsentlig mening vara härmande, personlig och intuitiv”<sup>23</sup>*

Man kan alltså anses vara en kompetent lärare genom att ha personlig fallenhet för det, samt att man härmar andra lärare i deras sätt att lära ut. De som uppfattas som duktiga utbildare, utan att ha t.ex. någon formell kunskap kring lärande kan tänkas falla under denna kategori.

Kroksmark tar också upp ett annat perspektiv som han kallar didaktisk kompetens. Det innebär att utbildaren har en förståelse och kunskap kring bland annat val av metod och process för att lära ut något, en medveten koppling till den lärandes erfarenhetsvärld, samt att man kan lära ut och förstå det ämne man ska lära ut på olika sätt.

Läraren bör kunna fatta didaktiska beslut, kunna välja innehåll samt vilken synlig och osynlig metod som passar ämnet bäst. Läraren behöver en stor repertoar av olika undervisningsmetoder. En lärare måste under hela sin yrkeskarriär omarbета, omstrukturera, anpassa och modernisera ämneskunskapen i takt med utveckling, ny forskning eller nya krav eller styrningar. Läraren måste också kunna objektivt reflektera över sina egna antaganden vad gäller innehållet i undervisningen samt vilka metoder som används.

---

<sup>19</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, Malmö, Studentlitteratur, 1997, s.84

<sup>20</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, s.81-84

<sup>21</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, s. 84

<sup>22</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, s. 84

<sup>23</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, s. 85

## Boken Pedagogiska grunder

”Pedagogiska grunder” är Försvarsmaktens grundmaterial för pedagogisk utbildning. Den är utgiven av Försvarsmakten och omfattar 496 sidor med text och bilder. Den är tänkt att både fungera som utbildningsmaterial, och som ett stöd för reflektion<sup>24</sup>. Boken fokuserar på lärande och hur utbildaren skall kunna skapa bästa möjliga förutsättningar för detta.

Tidigare i Försvarsmaktens pedagogiska litteratur har man fokuserat på läraren, men nu har man ändrat perspektivet till eleven. Man utgår från tanken att ingen kan lära någon annan något, utan det är bara personen själv som kan lära sig<sup>25</sup>.

I de kapitel i ”Pedagogiska grunder” som handlar om metodik fastställs inte vad som är rätt eller fel. Boken är ingen manual för hur utbildning skall gå till. Istället beskriver boken olika utgångspunkter att reflektera över och ta ställning till som kommer att påverka utbildningen.

”Pedagogiska grunder” har god koppling till forskning inom pedagogik och tankar kring vuxnas lärande, ett exempel på detta är att man är tydliga med att boken både kan användas i utbildning, men också för reflektion. Du genomför en övning, läser i boken, funderar och utvecklar till nästa genomförande. Detta följer bland andra miljöpedagogikens syn på vuxnas lärande<sup>26</sup>.

## Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn

Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn utgår från konstruktivistisk teori<sup>27</sup>. Detta bygger på idén om att individen själv konstruerar kunskap och att detta sker i samspel med omgivningen. Lärande sker alltid i ett sammanhang tillsammans med andra, vilka man därför inte kan bortse från. Informationen tolkas också av individen som förstår situationen utifrån dennes värderingar, erfarenheter, tankar, uppfattningar. Detta gör att man inte kan förmedla ”objektiv” kunskap till någon annan. Personen måste själv utveckla kunskap, och denna kommer att bli färgad av sammanhanget och individens inre miljö.

Försvarsmaktens utbildningar skall utveckla förmågan till effektivt handlande i både vardagliga och extrema situationer<sup>28</sup>. För att kunna agera effektivt i extrema situationer, måste ett rutinbaserat handlande ha lärts in. Ett rutinbaserat handlande medför att medvetandet kan frigöras för annan verksamhet än att styra exakt hur man ska agera i situationen. Utbildningsmetoden för detta brukar kallas drill. Men utbildningen ställer också krav på att soldaten skall kunna hantera oförutsedda situationer, och utnyttja uppkomna fördelar eller möjligheter. För att uppnå detta krävs utbildning där soldaten lär sig handla på ett reflektivt sätt.

---

<sup>24</sup> Granberg O & Lindholm M, Introduktion, i Lindholm M red, Pedagogiska grunder, s.8

<sup>25</sup> Granberg O, *Lära eller Läras*, Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet, Lund, Studentlitteratur, 2009 s.21

<sup>26</sup> Granberg O, *Lära eller Läras*, s.63-64

<sup>27</sup> Granberg O, Hur lär sig vuxna?, i Lindholm M red, Pedagogiska grunder s.156

<sup>28</sup> Granberg O, Hur lär sig vuxna, i Lindholm M red, Pedagogiska grunder s.145

Dessa två inriktningar kan ses som motsättningar. Att lära in något automatiserat, som kan genomföras helt utan tanke, och lärande som inriktas mot problembaserade uppgifter och att lösa nya främmande situationer. Ellström<sup>29</sup> benämner detta som reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande, vilket jag återkommer till nedan.

I stället för att se de två som motsättningar kan vi välja att se dem som ytterligheter i utbildningen. Båda behövs, men i olika omfattning vid olika tidpunkter. I vardagen sker det mesta på rutin. Individen känner igen situationer och känner trygghet. Handlandet sker automatiserat. Ibland sker något utöver det normala, där individen måste börja reflektera, fundera på tidigare erfarenheter och diskutera med kamrater. Sista steget är nya situationer. Individen möter något man i förväg inte vet hur man ska hantera. För att kunna hantera dessa händelser måste individen kunna reflektera över det som sker.

För att kunna stimulera till lärande på olika handlingsnivåer<sup>30</sup> (rutinbaserat eller reflektivt handlande) till soldater krävs olika typer av lärande. Från drill till komplexa problem, där individen måste reflektera och ifrågasätta uppgiften och sammanhanget.

## Hur ska man lära ut något?

Den syn man har på kunskap kommer att ha stor betydelse för hur man väljer att lägga upp utbildningen. Det kommer att avgöra vilket svaret blir på de två grundläggande frågorna inom pedagogik och utbildning, vad ska läras ut och hur?

Granberg<sup>31</sup> visar på två grundläggande perspektiv, förmedlingspedagogik eller progressiv pedagogik.

Förmedlingspedagogiken bygger på en tanke om att kunskap är något objektivt som går att flytta från en person till en annan. Som en låda med saker/kunskaper i som läraren ger till sin elev. Förmedlingspedagogiken utgår från att det finns en sanning, och det är endast den som skall förmedlas. Forskning har dock visat att inläring av kunskap som inte får förankring mot egna erfarenheter blir betydligt mindre än om det hade haft förankring. Förmedlingspedagogiken har, enligt Granberg, en klen teoretisk förankring. Om inläringen inte kopplas mot egna erfarenheter leder detta ofta till mekanisk inläring, att man bara rabblar igenom saker. Ett exempel på detta är en soldat som lär sig säkerhetsregler om ett automatvapen, utan att ha hanterat vapnet eller ammunition. Dock så förstår soldaten att han eller hon måste lära sig detta snabbt och utantill, för att kunna få rätt på provet. Då kunskapen inte har någon koppling till egna erfarenheter, måste man fråga sig vad effekten av utbildningen på längre sikt är. Förmedlingspedagogiken är i grunden auktoritär. Ofta utgår man från det övergripande i förmedlingspedagogiken, för att sedan gå in på detaljer.

Den andra ytterligheten är progressiv pedagogik. Här ser man istället att individen utvecklar kunskap och att kunskapsutveckling måste kopplas till individens egen erfarenhet. Det personligt upplevda är själva utgångspunkten för lärande. Här börjar man med det konkreta

---

<sup>29</sup> Ellström P-E, Reproductivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet, i Ellström P, Hultman G red, *Lärande och förändring i organisationer*, Om pedagogik i arbetslivet, Lund, Studentlitteratur, 2004 s.17-39

<sup>30</sup> Granberg O, Hur lär sig vuxna?, i Lindholm M red, *Pedagogiska grunder*, s.152

<sup>31</sup> Granberg O, *Lära eller läras* s.26-27

och näraliggande. Därefter söker man sig utåt och lär nytt, som hela tiden kopplas mot de erfarenheter man redan har. Via närliggande, konkreta och därmed begripliga kunskaper byggs steg för steg förståelse upp för något och för hur det kan förklaras. Risken finns här att man inte lämnar det konkreta och kända.

I den förmedlande pedagogiken har man fokus på läraren och den kunskap som denne har, och som denne "ger" till sin elev. Läraren har ett facit, och vet vad som är rätt kunskap. Förmedlingspedagogiken utgår ofta från helhet till del.

Progressiv pedagogik har fokus på eleven och dennes inläring. Inläringen sker kopplat mot egna erfarenheter. Progressiv pedagogik utgår från det lilla, för att sedan vidga cirkeln och lära sig om det större övergripande. Kunskap utvecklas hos individen kopplat mot sammanhang och egna erfarenheter, därför finns heller inget exakt facit. Den progressiva pedagogiken överensstämmer med Försvarsmaktens grundsyn på pedagogik<sup>32</sup>.

Det finns studier då man testat de två olika synsätten på undervisning, och jämfört resultat på kort och lång sikt. Kort sammanfattar Bloom resultaten som: "Det bästa sättet att meddela ett lärostoff är föreläsningen, men till och med den sämsta diskussionen är bättre när det gäller att utveckla förståelsen."<sup>33</sup>

## Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande

Arbetslivsforskaren Ellström<sup>34</sup> beskriver att lärande i organisationer kan ha två grundläggande inriktningar. Lärandet sker för produktion, där man vill utbilda/tillverka mer av det man redan har, eller utvecklingsinriktat lärande, där man försöker komma på något nytt och unikt.

Reproduktionsinriktade lärandet har funktionen av att lära ut ett redan fungerande koncept. I Försvarsmakten kan det vara att utbilda soldater efter de instruktioner, böcker, regler m.m. som finns. De ska kunna agera på samma sätt och man vill att det inte ska vara några större skillnader mellan soldater från olika förband.

Reproduktionsinriktat lärande kräver tydliga mål och att det finns rutiner för hur man löser problem. Standardisering, till exempel genom en skriven instruktion, används för att minska den variation i utförandet som annars kan uppstå.

Utvecklingsinriktat lärande är när man försöker utveckla det man gör, komma fram till något nytt och bättre, pröva nya synsätt och arbetssätt. I Försvarsmakten kan detta vara de som sitter på utvecklingsavdelningarna, eller officeren som bestämmer sig för att pröva ett helt nytt stridssätt med sina soldater.

För att kunna arbeta utvecklingsinriktat krävs enligt Ellström att man har en hög autonomi i arbetsuppgifterna, att arbetsuppgiften är komplex, att det finns möjlighet till problemlösning,

---

<sup>32</sup> Granberg O, Hur lär sig vuxna? I Lindholm M red, Pedagogiska grunder s.156

<sup>33</sup> Granberg O, Lära eller Läras s. 40

<sup>34</sup> Ellström P-E, Reproductivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet, i Ellström P-E, Hultman G red, Lärande och förändring i arbetslivet s. 22-40

möjlighet för medarbetare i delta i hantering/lösning av uppkomna problem och en förståelse hos medarbetaren för sin uppgift.

De två inriktningarna har båda positiva och negativa effekter för organisationen. Om man endast arbetar reproduktionsinriktat kan utvecklingen komma att stanna av. Men arbetar vi bara utvecklingsinriktat kan resultatet bli ständiga förändringar och osäkerhet.

Man kan se dessa två inriktningar av lärande som extremer på en skala. Vi behöver båda för att verksamheten ska fungera, men fokus kan ligga åt ena eller andra hållet.

Wallo<sup>35</sup> bygger vidare på Ellströms idéer och beskriver hur de två inriktningarna reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande också formar och formas av två olika sorters ledarskap. Ett ledarskap som stödjer ett reproduktivt lärande bygger på tankar från transactional leadership. Ledarskapet i organisationen bygger på rutiner, på effektivitet, problemlösande genom de instruktioner/ramar som finns, konsensus, standardisering, stabilitet och undvikande av osäkerheter. Ett ledarskap som verkar för ett utvecklingsinriktat lärande är istället inriktat mot transformational leadership. Karakteristiskt för ledarskapet är kritisk reflektion, ifrågasättande av strukturer och handlingsätt, alternativt tänkande, experimenterande och risktagande samt tolerans för det avvikande, variationer och misstag.

## Hur man lär sig sitt yrke

Hur lär man sig sitt yrke, eller att genomföra delar av det? Ellström beskriver lärande utifrån två perspektiv, det kognitiva och det erfarenhetsbaserade.

### *Kognitivt perspektiv*

Utifrån ett kognitivt perspektiv sker lärande genom att individen först tillägnar sig teoretiska kunskaper, sedan omsätter dessa till praktiska kunskaper och till sist till en rutinmässig kunskaps/erfarenhetsnivå. Produkten av lärandet är ett automatiserat handlande som från början var kognitivt kontrollerade tanke och handlingsmönster<sup>36</sup>. Teoretisk undervisning baserad på verbal information anses spela stor roll för den första fasen.

### *Erfarenhetsbaserat lärande*

Ett annat perspektiv på lärande är att denna är kontextbunden och kallas för erfarenhetsbaserat lärande. Lärande innebär utifrån detta perspektiv att en individ som ingår i en grupp lär sig och tar efter den gruppens tankesätt, handlingsmönster och kultur, utmärkande för en viss arbetsgemenskap. Lärande ses ur detta perspektiv som en social process, där man förvärvar eller vidareutvecklar sin yrkeskompetens som en integrerad del av utvecklingen av en yrkesroll och en yrkesmässig identitet<sup>37</sup>.

I det första perspektivet betonas värdet av formell undervisning och verbal instruktion. I det andra perspektivet ligger tyngdpunkten på informellt, erfarenhetsbaserat lärande, ex. genom aktivt deltagande i en arbetsgemenskap.

---

<sup>35</sup> Wallo A, *The leader as a Facilitator of Learning at Work*, A study of learning-oriented Leadership in two industrial firms, Linköping, 2008 s. 50-54

<sup>36</sup> Ellström P-E, Gustafsson B, Larsson S, Rutin och reflektion, Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbetet, i Larsson S red, *Livslångt Lärande*, Lund, Studentlitteratur, 1996 s. 148-150

<sup>37</sup> Ellström P-E, Rutin och reflektion, i Larsson S red, *Livslångt lärande* s. 150

Båda perspektiven har dock sina starka begränsningar. Teoretisk utbildning har visat sig svår att överföra och tillämpa som bas för praktiskt handlande. Det andra perspektivet, erfarenhetsbaserat lärande, har tenderat till att ge ett begränsat, situationsbundet lärande som är svårt att generalisera och dra nytta av i nya eller okända situationer. Mycket talar för att det finns ett behov för båda formerna av lärande<sup>38</sup>.

## Ledarens roller för stimulans av lärande

Wallo<sup>39</sup> har undersökt hur ledare i ett företag arbetar för att uppmuntra lärande i sin organisation. I sin studie kunde han se att cheferna pratade om tre olika roller eller sätt att arbeta med sin medarbetare då det kommer till lärande.

Det första sättet kallas Wallo för supportern. Ledaren går in och hejar på och försöker coacha sina medarbetare. Ledaren belyser vissa medarbetare som lyckas bra och försöker skapa en trygg miljö. Försöker agera tolerant även om en medarbetare misslyckas. Det är här också viktigt att lyssna på medarbetares idéer.

Den andra rollen är läraren där ledaren undervisar. Ledaren försöker visa och ge verktyg så att medarbetare kan lösa problemen själva i framtiden. Detta förutsätter att ledaren har kunskap om det aktuella området, men också att ledaren kan instruera och förklara. Ledaren informerar sin anställda vart företaget är på väg, så att de anställda kan förstå hur de blir påverkade av utvecklingen. Ledaren måste kunna förklara hur saker hänger ihop inom företaget.

Den sista rollen är kravställaren. Ledaren vill här komma tillrätta med oönskade beteenden eller attityder. Det är här viktigt att ledaren själv inte blir upprörd och argumenterar. Istället trycker ledarna på att det är viktigt att de själva är professionella. De ska också vara konstruktiva och kunna presentera fakta som stödjer deras argument. Att lugnt och sakligt kunna konfrontera sin personal. På arbetsplatsen finns tre olika grupper av medarbetare. Den största gruppen är neutral till inläring. En lite grupp är helt emot, och en liten grupp är väldigt för. Båda dessa mindre grupper kan kräva mycket energi från ledaren.

Det är viktigt att bemöta personal som vill lära sig för mycket, då de riskerar att bara vilja lära sig nytt, och därmed blir sämre på att utföra sitt eget jobb. Men det är också viktigt att konfrontera medarbetare som är helt emot lärande, eller aktivt motarbetar ledaren. Då kan en direkt konfrontation behövas. Detta sågs som inte önskvärt, men nödvändigt av ledarna.

---

<sup>38</sup> Ellström P-E, Rutin och reflektion, i Larsson S red, Livslångt lärande s. 150

<sup>39</sup> Wallo A, The leader as a facilitator of learning at work s.114-124

## Resultat

Enkäten besvarades av 80 kadetter (svarsfrekvens 69,6 %). 13 frågor har svarsalternativ, på dessa är det interna bortfallet 0 %. 67 personer svarade på den öppna frågan.

Frågor som i huvudsak syftar till att besvara frågeställning nummer 1, ”Kadettens syn på hur den egna utbildarrollen skapas.”

	Nästan varje dag	Någon gång i veckan	Någon gång i månaden	Någon gång per år	Nästan aldrig	Vet ej
Hur ofta tror du att du kommer utbilda soldater på förbandet de första två åren?	46,20%	16,20%	6,25%	5%	21,20%	5%

Nästan hälften av kadetterna anger att de kommer att utbilda soldater nästan varje dag de första två åren.

	Studerat hur andra befäl gör	Utbildningen på Karlberg med teori	Egna tidigare erfarenheter/utbildning	Annat	-	Vet ej
Vad tror du har störst betydelse för hur man utvecklas till en bra utbildare/instruktör?	12,50%	13,80%	46,20%	26,20%	-	1,50%

46 % av kadetterna menade att det är egna tidigare erfarenheter eller utbildningar som formar en bra utbildare.

	Mycket stor betydelse	Ganska stor betydelse	Varken stor eller liten betydelse	Liten betydelse	Mycket liten betydelse	Vet ej
Hur stor betydelse tyckte du att kurserna i militärt ledarskap och pedagogik, som genomfördes på Karlberg termin 1-3 hade för att utveckla din kompetens som utbildare?	0%	41,20%	26,20%	26,20%	3,75%	2,50%
Hur stor betydelse tycker du att trupputbildningskursen under VFU-utbildningen hade för att utveckla din kompetens som utbildare/instruktör?	32,50%	22,50%	11,20%	5%	5%	22,50%

30 % av kadetterna tyckte att utbildningen på Karlberg hade liten eller mycket liten betydelse för dem som utbildare. 41.2% tyckte dock att utbildningen haft ganska stor betydelse.

55 % av kadetterna tyckte att VFU utbildningen haft ganska stor eller mycket stor betydelse för deras kompetens som utbildare.



Frågor som i huvudsak syftar till att besvara frågeställning nummer 2, ”Kadettens syn på Försvarsmaktens undervisningsmaterial, boken ”Pedagogiska grunder”, samt dess tillämpning.”

	Mycket bra	Bra	Dålig	Mycket dålig	-	Vet ej
Tycker du att pedagogiska grunder är en bra bok?	8,75%	70%	3,75%	2,50%	-	15%
	Mycket tydlig	Tydlig	Otydlig	Mycket otydlig	-	Vet ej
Tycker du att försvarsmakten har en tydlig pedagogisk idé/inriktning?	11,20%	58,80%	18,80%	1,25%	-	10%

79 % av kadetterna ansåg att Pedagogiska grunder är en bra eller mycket bra bok. 70 % av kadetterna ansåg också att Försvarsmakten har en tydlig eller mycket tydlig pedagogisk idé/inriktning.

	I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I liten utsträckning	I Mycket liten utsträckning	Vet ej
Går det att tillämpa boken Pedagogiska grunder i "verkligheten" hemma på förbandet i utbildning av soldater?	12,50%	45%	26,20%	2,50%	0%	13,80%
Känner du dig trygg i rollen som utbildare?	25%	46,20%	16,20%	8,75%	2,50%	1,25%

Ca 58 % av kadetterna ansåg att det går att tillämpa pedagogiska grunder på förbandet när man ska utbilda soldater i mycket stor eller ganska stor utsträckning. 71 % av kadetterna känner sig trygga som utbildare i stor eller mycket stor utsträckning.

	Mycket ofta	Ofta	Sällan	Aldrig	-	Vet ej
Tror du nu att du i framtiden kommer att använda pedagogiska grunder som ett stöd för dig i genomförande av utbildning och personlig reflektion?	0%	32,50%	48,80%	10%	-	8,75%

Ca 59 % av kadetterna kommer sällan eller aldrig använda sig av pedagogiska grunder som ett stöd i utbildning eller för personlig reflektion. Ingen angav att de skulle använda sig av den mycket ofta.

Frågor som i huvudsak syftar till att besvara frågeställning nummer 3, ”Kadettens syn på organisatoriska förutsättningar för lärande i Försvarsmakten ur ett lärande och ledarskapsperspektiv.”

	Mycket stor kunskap	Ganska stor kunskap	Liten kunskap	Mycket liten kunskap	-	Vet ej
Hur mycket kunskap tror du en chef/ledare på högre nivå måste ha om pedagogik? T.ex. en kompanichef eller en bataljonchef?	22,50%	61,20%	7,50%	2,50%	-	6,25%

Nära 84 % av kadetterna anser att en chef eller ledare behöver mycket stor eller ganska stor kunskap i pedagogik.

	I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I liten utsträckning	I Mycket liten utsträckning	Vet ej
Anser du att försvarsmakten värdesätter kunskap och vidareutbildning, utöver officersprogrammet?	5%	37,50%	22,50%	6,25%	8,75%	20,05%

15 % av kadetterna anser att Försvarsmakten värdesätter vidareutbildning i liten eller mycket liten utsträckning. 37,5% av kadetterna anser att Försvarsmakten värdesätter det i ganska stor utsträckning.

	I mycket stor grad	I ganska stor grad	I varken liten eller stor grad	I liten grad	I mycket liten grad	Vet ej
I hur hög grad upplever du att försvarsmakten uppmuntrar nytänkande och utveckling ute på förbanden?	2,50%	25%	35%	20%	10%	7,50%
Tycker du att det är viktigt att utbildning inom försvarsmakten har tydliga mål och ramar och följer instruktioner/rutiner?	16,20%	61,20%	15%	3,75%	0%	3,75%

Uppmuntrande av nytänkande och utveckling upplever 27,5 % av kadetterna i stor eller i ganska stor grad.

77,4% av kadetterna tycker det är viktigt med utbildning som har tydliga mål, ramar och följer instruktioner och rutiner.

Enkäten innehöll också en öppen fråga. Jag har valt att ta med svar från den, då jag tycker att de kan belysa och komplettera övriga svar på ett bra sätt. Frågan löd:

”Vilka kompetenser tror du är viktigast för dig i ett framtida yrkesutövande som utbildare?”

Vad:

Kadetter lyfter fram att den viktigaste kompetensen för dem som utbildare är fackkompetens. Att kunna och vara bra på det man lär ut. ”Fackkunskap, Personlig färdighet”, ”kunnig på det man utbildar”, ”sakkompetens”, ”du måste veta vad och vara bra på det du gör/utbildar i”.

Hur?

Kadetterna lyfter fram hur man ska genomföra utbildning. ”Förmåga att ha ett pedagogiska tänk”, ”fantasi”, ”en god grundlagd pedagogisk idé”, ”en del teori och två delar praktik”. ”tydlighet struktur karisma”.

Läraren:

Kadetterna lyfter även fram tankar kring den egna rollen som utbildare och ledare. ”Inre självsäkerhet och god människosyn”, ”Ödmjukhet Tydlighet”, ”Kreativitet, erfarenhet, positiv inställning”, ”hög social kompetens och ödmjukhet”, ”Ett personligt ledarskap”, ”ledarkompetens”.

Eleven:

Kadetterna tar även upp eleven och ett önskat förhållningssätt till denne, eller att en kompetens är att kunna se elevens behov. ”God människokänedom”, ”Skapa förtroende hos sina underställda”, ”förståelse för den individ jag ska utbilda. Dennes utbildningsståndpunkt och de/det inlärningssätt som passar just honom/henne bäst”.

## Diskussion

### ***Metoddiskussion***

Frågorna i enkäten skapade jag själv. Frågorna är tänkta att på olika sett kunna ge ett ljus över någon viss aspekt av frågeställningarna. Frågorna handlade om rätt saker, även om någon av dem kunnat omformuleras för att bli tydligare och någon fråga skulle ha behövt andra svarsalternativ för att bättre kunna fånga kadetternas åsikter.

Jag valde hela Officersprogrammet 07/10 som målgrupp, eftersom alla genomgått samma utbildning i pedagogik vid Officersprogrammet de första två terminerna. Vid en ny studie i framtiden kan man eventuellt begränsa målgruppen till kadetter som haft trupputbildning

under VFU och som kommer ha en tjänst som innebär utbildning av soldater, vilket alla som läser Officersprogrammet just nu inte kommer att göra.

Kvantitativ metod ger mig möjlighet att få en bred bild av kursens åsikter i ämnet. Nackdelen är att en kvantitativ metod är mer översiktlig och vi får inte veta mer specifikt hur någon ser på en sak. Risken finns också att svarsalternativ i en enkät inte motsvarar det en person vill få fram.

## **Resultatdiskussion**

### **Kadettens syn på hur den egna utbildarrollen skapas**

#### *Utbildning som arbetsuppgift*

Nära hälften av kadetterna tror att de kommer att arbeta med utbildning av soldater nästan varje dag de första två åren, medan cirka 20 % av kadetterna tror att de aldrig kommer att utbilda soldater de första två åren. Då kadetterna vid officersprogrammet läser många olika inriktningar blir detta en naturlig fördelning. De kadetter som aldrig kommer att utbilda soldater kan tänkas vara piloter, tekniker och de som ska fortsätta studera inom Försvarsmakten några år till efter examen.

#### *Utbildningens påverkan för kadetten som utbildare*

När kadetterna fick svara på hur betydelsefull utbildning på Karlberg och på VFU-skolan varit för dem som utbildare, kan vi se markanta skillnader. Ingen kadett tyckte att utbildningen på Karlberg haft en mycket stor betydelse för dem som utbildare, men på VFU-skolan var det en tredjedel av kadetterna som tyckte att trupputbildningskursen haft mycket stor betydelse.

Ett sätt att förklara skillnaderna är utbildningarnas olika upplägg. Under termin 1-3 på Karlberg genomförs i huvudsak teoretisk utbildning. Pedagogik diskuteras på olika sätt utifrån teoretiska perspektiv. På VFU-utbildningen har många kadetter fått genomföra praktiska övningar eller fått metodutbildning inom pedagogik, trupputbildningskurs. Vissa kadetter har även fått prova att genomföra övningar med soldater.

Vissa kadetter har inte genomgått trupputbildningskurser under VFU-skedet, medan andra kadetter har fått mer utbildning i truppföring, pedagogik och ledarskap, beroende på respektive kadetts inriktning i utbildningen.

I den öppna frågan som ställdes i enkäten kring vilka kompetenser kadetterna ansåg var viktigast för dem i rollen som utbildare nämndes fackkompetens. Man kan mot bakgrund av svaren i den öppna frågan tänka att de på detta sätt upplever en större trygghet som utbildare i och med att de utvecklat sin praktiska kompetens kopplat till officersprofessionen, t.ex. handha vapen, genomföra skjutningar och fått erfarenhet av att leda trupp.

71 % av kadetterna känner sig trygga eller mycket trygga i rollen som utbildare. Om denna trygghet beror på utbildningen från Officersprogrammet, från trupputbildningskurser eller något annat vet vi inte.

*Erfarenhetsbaserat lärande och reproduktionsinriktat lärande*

När kadetterna fick frågan vilken faktor som är viktigast för att utvecklas till en bra utbildare får vi svaret att ungefär hälften av kadetterna tror att erfarenhet är den enskilt viktigaste faktorn. Men kan man bli en bra utbildare om man bara utvecklas endast genom erfarenhet? Om vi ser på utbildarrollen ur ett lärandeperspektiv, hur man ska tillägna sig kompetens som utbildare, kan vi se att kadetterna får en liten del av sin utbildning med grund i vad vi kan kalla kognitivt lärande<sup>40</sup> och mycket utbildning genom erfarenhetsbaserat lärande<sup>41</sup>. Båda inriktningarna har styrkor och svagheter, och båda behövs.

Genom erfarenhetsbaserat lärande finns en stor risk att lärandet kring utbildning blir situationsbundet och att man från detta inte kan dra generella slutsatser/kunskaper. Man får svårt att lösa problem i situationer som är nya och okända. För att få tillgång till de kunskaper man kan dra ur erfarenhetsbaserat lärande, måste man aktivt reflektera.

Resultatet visar att det finns tendenser till att fokus i utbildning inom Försvarmakten är reproduktivt lärande<sup>42</sup>. Ett reproduktivt lärande syftar till att lära ut ett redan fungerande koncept. Problem som uppkommer har redan lösningar och ramarna för utbildningen står att finna i instruktioner och regleringar.

Om någon som ska utvecklas till en bra utbildare främst gör detta genom erfarenhetsbaserat lärande i en organisation med fokus på reproduktivt lärande, kan den egna utvecklingen begränsas, då möjligheten att ifrågasätta den egna utbildningen och pröva nya metoder är begränsad.

*Lärarkompetens*

Krokmark<sup>43</sup> lyfter fram olika idéer kring lärarkompetens. Det första perspektivet utgår från en situation där den blivande läraren får lite kunskap inom pedagogik. Det andra perspektivet utgår från att utbildaren genomgått en omfattande pedagogisk utbildning.

Då kadetterna inte får så mycket utbildning inom pedagogik, kan man tänka sig att den första lärarkompetensen som Krokmark beskriver passar bra in. *"Lärarkompetensen tycks i all väsentlig mening vara härmande, personlig och intuitiv"*.<sup>44</sup> För att bli en bra lärare måste man alltså utvecklas genom att härma andra, se hur de gör och dra slutsatser från det. Man måste utvecklas som person/ledare och man måste ha en känsla för det.

Krokmark beskriver innehållet i didaktisk lärarkompetens. Om vi bryter ned den till dess beståndsdelar ska läraren ha förståelse för vad och hur, kunna koppla utbildningen till individens erfarenhet, samt själv kunna reflektera kring egna antaganden gjorda kring vad och hur. Krokmark nämner inte erfarenhet som en enskild faktor, som en kompetens för att vara lärare, utan lyfter fram att man mot den grundläggande utbildning man fått, måste kunna reflektera och ifrågasätta sina antaganden.

---

<sup>40</sup> Ellström P-E, Rutin och reflektion, i Larsson S red, Livslångt lärande s. 150

<sup>41</sup> Ellström P-E, Rutin och reflektion, i Larsson S red, Livslångt lärande s. 150

<sup>42</sup> Ellström P-E, Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet, i Ellström P-E, Hultman G red, Lärande och förändring i arbetslivet s. 22-40

<sup>43</sup> Krokmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, Didaktik, s. 86

<sup>44</sup> Krokmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde i Uljens M, red, Didaktik, s. 85

Kadetternas syn på hur man formas till utbildare kan kort sammanfattas som att man blir det genom främst de praktiska delarna av utbildningen och genom erfarenhet. Ungefär hälften av kadetterna angav att de kommer få möjlighet att utveckla denna erfarenhet de första två åren av sitt yrkesliv då de kommer att ha trupp nästan varje dag.

Då vi problematiserar frågan och knyter an till den forskning som finns idag rörande dessa frågor kan vi se att lärarkompetensen för kadetter riskerar att bestå i ett härmande, intuitivt och personligt kompetens, snarare än en didaktisk kompetens. Kadetternas utbildning tenderar att vara främst erfarenhetsbaserad och då deras utveckling till utbildare sker i en främst reproduktionsinriktad miljö kan detta få en negativ påverkan på möjligheten att utvecklas. För att kadetterna ska utvecklas inom området utbildning och pedagogik kan det krävas att man försöker få en bättre jämvikt mellan de olika formerna av lärande.

### **Kadeters syn på Försvarmaktens undervisningsmaterial, "Pedagogiska grunder", samt dess tillämpning**

Sjuttionio procent av kadetterna tycker att "Pedagogiska grunder" är en bra bok. Femtioåtta procent av kadetterna tror vidare att de kommer att kunna tillämpa "Pedagogiska grunder" hemma på förbandet i utbildningen av soldater. Ungefär lika många kommer sällan eller aldrig att använda sig av "Pedagogiska grunder" som stöd i utbildning eller reflektion. Det finns därmed kanske kadetter som tycker att det är en bra bok, men som inte ser hur man kan använda den i utbildningen, eller för egen reflektion.

En förklaring till resultaten kan vara hur boken introduceras och används. "Pedagogiska grunder" behandlas relativt översiktligt i pedagogikkurserna. Boken kan i vissa delar upplevas som svår att ta till sig om man inte är särskild intresserad av pedagogik. Boken, med sina 496 sidor är väldigt omfattande och kan kräva handledning för att eleven ska utveckla en förståelse kring pedagogik och kunna omsätta kunskapen i praktiken.

Det är lika många kadetter som svarat att de tycker att "Pedagogiska grunder" är en bra bok, som kadetter som tycker att Försvarmakten har en tydlig pedagogisk idé. Men det är inte lika många som känner att man kan omsätta kunskap från "Pedagogiska grunder" i utbildningen med soldater på förbandet. Vad detta beror på kan vi bara spekulera i, men det bör upplevas som ett problem för organisationen att det blivande officerare upplever att man inte kan genomföra den pedagogik som beslutats om av organisationens högsta ledning.

Om kadetterna främst utvecklas genom erfarenhetsbaserat<sup>45</sup> lärande, kan detta få konsekvenser för deras utveckling. Som tidigare lyfts fram tenderar ett erfarenhetsbaserat lärande att bli situationsbundet, svårt att generalisera och dra nytta av i nya okända situationer. Ett praktiskt exempel på detta kan vara en officer som huvudsakligen använder förmedlingspedagogik<sup>46</sup>. Utbildningsmetoden har länge varit en av de mest tillämpade i Försvarmakten. Detta då många officerare upplever att utbildningsformen är effektiv då man ska förmedla mycket information till många personer på kort tid. Frågan är dock hur mycket av informationen som individen verkligen tar till sig? Förmedlad utbildning har enligt

---

<sup>45</sup> Ellström P-E, Rutin och reflektion, Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbetet, i Larsson S red, *Livslångt Lärande*, Lund, Studentlitteratur, 1996 s. 148-150

<sup>46</sup> Granberg O, *Lära eller läras* s.26-27

Granberg svag koppling till vad forskning säger om lärande. Utan aktiv reflektion hos officeren kring hur denne genomför sin utbildning, finns en risk för att en officer gör vad denne är van vid och använder en utbildningsmetod med sämre effekt för inläring. Detta kan kanske leda till att utbildning måste repeteras och göras om, att det tar längre tid för soldaten att lära in något, samt att officeraren tror att eleverna kan något, men att så inte är fallet.

Utan en aktiv reflektion hos officerare, finns risken att officeren förfinar sin teknik inom till exempel förmedlingspedagogik och själv upplever sig som en mer kompetent utbildare. Då man ser till nuvarande forskning om vuxnas lärande, kan man ställa sig frågan om officeren på detta sätt istället blivit sämre med tiden, mindre kompetent.

För att uppnå didaktisk kompetens<sup>47</sup> är det också viktigt att man aktivt reflekterar över sina egna antaganden kring vad och hur man lär ut. I boken "Pedagogiska grunder" finns samma tankar, då bokens uppbyggnad syftar till att man ska kunna läsa vissa valda delar av det man då är intresserad av. Om kadetterna i framtiden aktivt väljer att använda t.ex. "Pedagogiska grunder" för att aktivt reflektera över hur de genomför utbildning kan de utvecklas mot en didaktisk kompetens.

Reflektion kan ske på många olika sätt. Officeren upplever något som står utanför normalbilden, och väljer att diskutera detta med en kollega, ser ett tv-program om pedagogik eller lär sig något på buggkursen som går att omsätta till arbetet som officer. Resultatet, de dragna slutsatserna och erfarenheterna som omsätts till ny kunskap, kommer då att vara färgade av denna influens. Det kan vara svårt att veta för en enskild officer om det man utvecklat är i linje med modern forskning kring t.ex. pedagogik. Därför kan reflektion och utbildning genom Försvarmaktens egen litteratur vara att föredra.

Kadetterna har sammanfattningsvis en positiv inställning till "Pedagogiska grunder" samt den pedagogiska idén i Försvarmakten, men kadetterna tror nu att de inte kan tillämpa boken lika ofta, och sällan kommer använda den för reflektion. Om kadetterna i framtiden inte reflekterar över den utbildning de genomför risker de att inte utvecklas lika effektivt, att inte utbilda lika effektivt, eller själva lära fel.

### **Kadetternas syn på organisatoriska förutsättningar för lärande i Försvarmakten ur ett lärande och ledarskapsperspektiv.**

37,5 % av kadetterna anser att Försvarmakten värdesätter kunskap och vidareutbildning, utöver officersprogrammet i ganska stor utsträckning. Bara 5 % anser att Försvarmakten gör det i mycket stor utsträckning, medan nära 9 % av kadetterna anser att Försvarmakten gör det i mycket liten utsträckning.

Vidareutbildning och kunskap utöver officersprogrammet är del av det livslånga lärandet<sup>48</sup>. Det sker på flera sätt i en organisation, både formellt och informellt. Omvärlden förändras snabbt, och det är därför viktigt att ett kontinuerligt lärande sker. Resultaten visar att endast 42,5 % av kadetterna anser att Försvarmakten värdesätter kunskap och vidareutbildning utöver officersprogrammet.

---

<sup>47</sup> Kroksmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, Didaktik, s. 81-86

<sup>48</sup> Hård af Segerstad H, Klasson A, Tebelius U, *Vuxenpedagogik*, - att iscensätta vuxnas lärande, Lund, Studentlitteratur, 1996 s. 35-37

Nära 84 % av kadetterna anser att en chef eller ledare på högre nivå (kompanichef eller bataljonschef), behöver mycket stor eller ganska stor kunskap i pedagogik. Av dessa är det hela 22,5 % som anser att en chef på högre nivå behöver mycket stor kunskap om pedagogik.

Försvarsmakten är en hierarkisk organisation. Det innebär att en kompanichef eller bataljonschef har stor möjlighet att påverka det arbete som underställda medarbetare utför. Genom de styrningar och beslut man tar så påverkas lärandet för medarbetare i organisationen. Med en stor kunskap kring pedagogik kan en chef göra aktiva val kring lärande och pedagogik och reflektera över genomförd utbildning. I praktiken kan detta visa sig i prioriteringar mellan olika verksamheter, vem av medarbetarna som går vilka kurser, samt hur man skapar en arbetsmiljö som befrämjar fortsatt lärande.

Kadetterna får relativt lite pedagogisk utbildning under officersutbildningen, och något man kan fundera över är när en ledare förväntas få sin stora kunskap i pedagogik. Kunskapen måste inhämtas på något annat sätt. Erfarenhetsbaserat lärande är ett sätt, dock är det frågan om detta räcker för att kunna agera utifrån aktuell forskning kring organisationer och vuxnas lärande.

#### *Reproduktivt/utvecklingsinriktat lärande*

Wallo<sup>49</sup> beskriver att de olika inriktningarna för lärande formar och formas av olika ledarskap. Det reproduktiva lärandet bygger på transactional leadership, och det utvecklingsinriktade lärandet på tankar från transformational leadership.

Om ledarskapet ska ”stämma” överens med verksamheten kan kunskap kring de olika inriktningarna vara gynnsamt. Så att ledaren inte uppmanar sina underställda att ”tänka själva” när man egentligen har en starkt reproduktionsinriktad organisation. Det kan också vara gynnsamt då man vill förstå varför saker sker på ett visst sätt.

I resultaten från undersökningen kan vi se tendens till att Försvarsmakten uppfattas som en reproduktionsinriktad organisation. Ungefär 60 % av kadetterna upplever att det är viktigt i ganska stor grad att utbildningen följer instruktioner/rutiner och har tydliga mål och ramar, medan bara 25 % upplever att Försvarsmakten uppmuntrar nytänkande och utveckling. Endast 2,5 % upplever att Försvarsmakten uppmuntrar nytänkande och utveckling i mycket stor grad, medan 16,20 % tycker det är viktigt i mycket stor grad med tydliga mål, ramar, instruktioner och rutiner.

Båda inriktningarna av lärande behövs i en organisation. Reproduktionsinriktat lärande gör att vi utbildar fler, efter ett förhoppningsvis redan fungerande koncept, men om vi endast gör det, kommer detta snart att vara omodernt. Det utvecklingsinriktade lärandet strävar efter att utveckla, men i dess natur ligger att man inte riktigt vet var man hamnar, eller om vad man just nu provar verkligen fungerar. Båda inriktningarna är alltså viktiga för organisationen men tyngdpunkten kan dock ligga på ena eller andra inriktningen, över tiden, eller vid olika skeden.

---

<sup>49</sup> Wallo A, The leader as a facilitator of learning at work s. 50-54



*Ledarens inverkan för lärande*

Ledarskapet kommer att påverka lärandet i en organisation på olika nivåer. Högre chefer kan influera lärande och utveckling genom olika styrningar och beslut rörande vem som får gå vilken kurs, vad som ska prioriteras och vilken inriktning arbetet ska ha.

Ledaren som arbetar direkt mot underställda kan uppmuntra deras lärande på olika sätt. Wallo<sup>50</sup> beskriver hur ledare i företag ser på hur man kan uppmuntra lärande hos sina medarbetare. Han definierade tre roller, supportern som hejar på, ledaren som undervisar samt kravställaren.

Ledaren kan också påverka sitt eget lärande utifrån vilken inställning denne har till det. Vågar man ifrågasätta det man gör och utvecklas?

*Lärande och utvecklande ledarskap*

Den ledarskapsmodell som Försvarsmakten använder sig av är utvecklande ledarskap<sup>51</sup>. Utvecklande ledarskap bygger på tankar kring transformational leadership. Modellen visar hur omgivning och ledarens egna egenskaper påverkar varandra, och mynnar ut i tre olika ledarskapsstilar, låt-gå ledarskap, konventionellt ledarskap eller utvecklande ledarskap. Det utvecklande ledarskapet, som är det eftersträvansvärda, har tre kännetecken, det utmärks av föredömligt handlande, det karaktäriseras av personlig omtanke och det är inspirerande.

Att ledarskapet skall vara inspirerande innebär bland annat att en ledare kan inspirera sina medarbetare genom att formulera tilltalande långsiktiga mål och låta medarbetare få ansvar. Men måste också kunna uppmuntra kreativitet och nya idéer, samt våga ifrågasätta den gällande ordningen. Något att fundera på för ledare kan vara att både utvecklande ledarskap och utvecklingsinriktat lärande bygger på transformational leadership.

Sammanfattningsvis är det inte så stor del av kadetterna som anser att Försvarsmakten värdesätter vidareutbildning och kunskap utöver officersprogrammet. Det är heller inte så många som upplever att Försvarsmakten uppmuntrar nytänkande och utveckling på förbanden. Detta i samband med att en stor del av kadetterna svarar positivt på frågan om man upplever att det är viktigt att utbildningen har tydliga mål och ramar gör att vi kan se en tendens till ett reproduktionsinriktat lärande i Försvarsmakten. Olika inriktningar av lärande kan kräva olika sorters ledarskap, och det behövs både utvecklingsinriktat och reproduktionsinriktat lärande i en organisation som Försvarsmakten.

Vidare tycker många kadetter att det är viktigt att högre chefer har stor kunskap inom pedagogik. En fråga man kan ställa sig är dock när de ska få denna kunskap?

---

<sup>50</sup> Wallo A, The leader as a facilitator of learning at work s.114-124

<sup>51</sup> Larsson G, Ledarskapsteorier, i Larsson G & Kallenberg K red. Direkt ledarskap s.44-46

## Avslutande diskussion

Kadetterna får relativt lite utbildning inom pedagogik (jämfört med till exempel lärarprogrammet), men i framtiden är det många av dem som kommer ta ett stort ansvar för soldaternas utbildning. De kommer med stor sannolikhet att utvecklas som utbildare genom erfarenhetsbaserat lärande. Detta medför en risk för att kunskapen de utvecklar blir situationsbunden, och att de inte kan generalisera den. De kan också komma att utveckla utbildningsmetoder som inte bygger på modern forskning om vuxnas lärande. Ett exempel på detta är förmedlingspedagogik som är vanligt förekommande i Försvarsmakten, men som har en svag teoretisk förankring i dagens pedagogiska forskning.

Lärarkompetensen som kadetterna utvecklar idag kan vi anta bygger på intuition, härmning och den egna personligheten, snarare än en djupare förståelse för undervisning, inläring och kunskap. Detta på grund av de få kurser de genomfört i pedagogik.

”Pedagogiska grunder” är kadetternas inkörsport till pedagogik. Litteraturen är väl genomtänkt, och den har goda referenser till modern forskning. Det framgår i boken att den delvis är till för reflektion, och detta kan behöva lyftas fram på ett tydligare sätt till kadetter, då reflektion över den egna utbildningen är en viktig del i utvecklingen till utbildare. Utbildning och handledning i hur man ska förstå och använda materialet kanske skulle ge kadetterna en tydligare introduktion till boken, och ge dem en tydligare bild av kopplingen mellan teorin i boken och praktiken som sker på förbandet.

Vad och hur är två grundläggande frågor inom pedagogik. *Vad* ska jag lära ut? Den andra frågan är, *hur* ska jag lära ut det? Hur får jag någon annan att lära sig något? Utbildarens egen uppfattning kring detta kommer att få stor betydelse för hur utbildningen sedan genomförs. Vad och hur är enkla frågor, men kräver relativt mycket kunskap för att kunna reda ut och omsätta i praktiken. För att kunna göra ett aktivt ställningstagande krävs att man får en förståelse för aktuell forskning, att man får prova att omsätta kunskapen, och framförallt att man reflekterar kring den efteråt, så att erfarenheten inte slutar som just en erfarenhet, utan utvecklas till ny kunskap.

## Slutsats

### Slutsats

Kadetter tror att de utvecklas till goda utbildare främst genom erfarenhet. Kadetter har positiv syn på litteraturen som används inom pedagogik i Försvarsmakten, men kommer sällan använda den för egen reflektion. Kadetternas svar tyder på ett i huvudsak reproduktionsinriktat lärande i Försvarsmakten. Kadetterna anser att höga chefer (kompani- eller bataljonschef) bör ha stor kunskap i pedagogik.

### Behov av ny forskning

Intressanta frågor att forska vidare kring kan vara kompani- och bataljonschefernas förståelse för livslångt lärande och pedagogiken som används i organisationen. Förutsättning för ledare att tillämpa ett utvecklande ledarskap om man arbetar i en organisation med huvudsakligt reproduktivt lärande. Det kan även vara intressant att se hur kadetterna som svarat i undersökningen utvecklats som utbildare i deras roll som officerare, men även hur det livslånga lärandet generellt ser ut bland anställda i Försvarsmakten.

## Referenser

### *Litteratur:*

Andersson L, *Militärt ledarskap när det gäller*, Svenskt militärt ledarskap med fredsfrämjande insatser i fokus, Karlstad, HLS Förlag, 2001

Bryman A, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö, Liber, 2002, s. 145-153

Ellström P-E, Rutin och reflektion, Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbetet, i Ellström P-E, Gustafsson B, Larsson S red, *Livslångt Lärande*, Lund, Studentlitteratur, 1996

Ellström P-E, Hultman G red, *Lärande och förändring i organisationer*, Om pedagogik i arbetslivet, Lund, Studentlitteratur, 2004

Ellström P-E, Reproductivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet, i Ellström P-E, Hultman G red, *Lärande och förändring i organisationer*, Om pedagogik i arbetslivet, Lund, Studentlitteratur, 2004

Fransson G, *Att se varandra i handling*, En jämförande studie av kommunikativa arenor och yrkesblivande för nyblivna fänrikar och lärare, Lärarhögskolan i Stockholm, HLS förlag, 2006,

Granberg O, Hur lär sig vuxna? I Lindholm M red, *Pedagogiska grunder* 2006

Granberg O, *Lära eller Läras*, Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet, Lund, Studentlitteratur, 2009

Hård af Segerstad H, Klasson A, Tebelius U, *Vuxenpedagogik*, - att iscensätta vuxnas lärande, Lund, Studentlitteratur, 1996

Krokmark T, Undervisningsmetodik som forskningsområde, i Uljens M red, *Didaktik*, Malmö, Studentlitteratur, 1997

Larsson G, Kallenberg K red, *Direkt Ledarskap*, 2006

Larsson G, Ledarskapsteorier, i Larsson G & Kallenberg K red. *Direkt ledarskap* 2006

Lindholm M red, *Pedagogiska grunder*, Stockholm, Försvarsmakten, 2006

Rehn S, *Det oavsiktliga lärandet – Försvarets räddningsplanka? En granskning av värnpliktigas lärande under värnpliktsutbildningen och värnpliktssystemets funktion i samhället*, Luleå, Universitetstryckeriet, 1999

Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten, SOU 2003:43

Ulrika Löfgren

OP 07/10

Talerud B, Educational aspects of Swedish military leadership, in Hubert Annen/Wolfgang Royal red, *Military pedagogy in progress*, Frankfurt, Peter Lang, 2007

Wallo A, *The leader as a Facilitator of Learning at Work*, A study of learning-oriented Leadership in two industrial firms, Linköping, 2008

Yukl G, *Leadership in organizations*, New Jersey, Pearson Education Inc. 2006

*Internet:*

<http://fhs.se/sv/Utbildning/Officersprogrammet/Kursplaner-Officersprogrammet/>  
06-04-2010, 16:00

<http://www.pedag.umu.se/om-institutionen/>  
09-05-2010 17:10