

Førstegangstjenesten; en dannelsesreise eller bare ett år i kongens klær?

En kvantitativ undersøkelse av utvikling gjennom

førstegangstjenesten

Trygve Ekrehagen Fyksen



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Våren 2016

Ord: 7126

Forord

Ett tema som omhandler utvikling gjennom førstegangstjenesten sto frem som et klart valg for meg når jeg skulle velge hva jeg skulle fordype meg i. Dette er noe jeg har ment mye om siden jeg selv begynte min karriere i forsvaret i 2008. Jeg mener at temaet har blitt for lite fokusert på de siste årene, da fokus virker å være for det meste på økonomi, og ikke den fantastiske muligheten det å gjennomføre førstegangstjenesten er. Jeg hører stadig om norsk ungdom som ikke får muligheten til å gjennomføre sin tjeneste i forsvaret, grunnet så altfor få plasser.

Skriveprosessen har vært både lærerik og utviklende. Det har til tider vært tungt å skrive videre, med tiden har prosessen gått bedre, og motivasjonen deretter. Oppgaven har ikke bare vært interessant å skrive, den har også utviklet meg og mine evner til å skrive akademiske oppgaver. Oppgaven har gitt meg dypere innsikt i temaet mitt som jeg før tiden på krigsskolen har diskutert med mange mennesker.

Jeg vil takke Hans Majestet Konges Garde som har bidratt i undersøkelsen.

Avslutningsvis vil jeg rette en stor takk til min veileder, Kaptein Lars Henrik Erlandsen. I tillegg til å ha gitt meg gode veiledningstimer har han også vist en oppriktig interesse for temaet og dermed bidratt til inspirasjon og motivasjon. Han har i tillegg bidratt meget godt opp mot den praktiske metoden i denne oppgaven.

Krigsskolen, Oslo, Mars 2016

Trygve Ekrehagen Fyksen

Kadett

Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
1. Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn.....	5
1.2 Problemstilling.....	5
1.3 Disposisjon over oppgaven videre.....	6
2. Oppgavens kontekst.....	7
3. Teori.....	9
3.1 Dannelsens historie.....	9
3.2 Flere måter å forstå dannelse på.....	10
3.2.1 Allmenndannelse.....	10
3.2.2 Akademisk dannelse.....	10
3.2.3 Dannelse som karaktertrekk.....	11
3.2.4 Hverdagsdannelse.....	11
4. Metode.....	12
4.1 Valg av forskningsmetode.....	12
4.2 Utvalg.....	12
4.3 Valg av analysekategorier.....	13
4.3.1 Utarbeidelse av spørreundersøkelse.....	14
4.4 Analyse av data.....	15
4.4.1 Datainnsamling.....	15
4.5 Metodekritikk.....	15
4.5.1 Validitet.....	15
4.5.2 Reliabilitet.....	16
5. Analyse, tolkning og drøfting.....	17
5.1 Generelt.....	17
5.2 Klokskap.....	18
5.2.1 Drøfting av klokskap.....	20
5.3 Tålmodighet.....	21
5.3.1 Drøfting av tålmodighet.....	24
5.4 Modighet.....	25
5.4.1 Drøfting av modighet.....	28
5.5 Refleksjon.....	29
5.5.1 Drøfting av refleksjon.....	32
6 Konklusjon.....	34
6.1 Forslag til videre studier.....	35
Bibliografi.....	36

Vedlegg 1.....Spørreundersøkelsen
Vedlegg 2.....Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Verneplikten i Norge startet allerede rundt år 1000. Det begynte med leidang, der hver leidangpliktige bonde ”pliktet etter loven å ha sverd eller bred øks, spyd og et rødt skjold med tre rader jernbeslag og et jernnaglet håndtak” (Nåvik, 1996, s. 17). Vernepliktsloven vi kjenner til i dag ble gjort gjeldende fra 15. september 1953. Den har blitt justert flere ganger, men grunnlaget ble lagt denne dagen (Nåvik, 1996, s. 189).

Forsvaret hadde i 1996 18.428 soldater som gjennomførte førstegangstjenesten (Forsvarsdepartementet, 2002). Antallet i 2014 var 6983 (Forsvarsstaben, 2014, s. 3). Dette utgjør en stor prosentdel av norsk ungdom som ikke får muligheten til å gjennomføre førstegangstjenesten, og tallet synker for hvert år.

Jeg har selv møtt mennesker jeg har tenkt hadde hatt godt av ett år i førstegangstjenesten, da jeg personlig opplevde dette året som en reise full av utvikling og dannelse. Jeg opplever også flere ungdommer som sier at de hadde en veldig god førstegangstjeneste, og at de ikke ville vært den foruten.

Dette har gjort meg interessert i hva norsk ungdom som selv har gjennomført førstegangstjenesten mener om året. Var det bare ett år de måtte gjennom fordi den norske staten krever det, eller har det vært en dannelsesreise de ikke ville vært foruten?

1.2 Problemstilling

Oppgavens problemstilling er følgende:

Førstegangstjenesten; en dannelsesreise eller bare ett år i kongens klær?

Med utgangspunkt i dette har jeg utarbeidet noen forskningsspørsmål oppgaven skal svare på:

1. I hvilken grad føler eldste kontingent i Hans Majestet Konges Garde (HMKG) at de har utviklet personlighetstrekk ved endt førstegangstjeneste?
2. På hvilken måte kan funnene brukes opp mot perspektiver av dannelse?

1.3 Disposisjon

Videre kapitler i oppgaven vil følge et naturlig oppsett som vil gi leseren mer forståelse utover i oppgaven. Kapitelene vil være som følger:

Kapittel 2: Oppgavens kontekst; her settes man inn i konteksten til oppgaven, hvordan ett år som soldat i HMKG er.

Kapittel 3: Teori; kapitlet vil gi forståelse for begrepet *dannelse* som brukes videre i oppgaven.

Kapittel 4: Metode; her vil metoden gjennomgås og forklares. I tillegg vil metoden også kritiseres.

Kapittel 5: Analyse og drøfting av empiriske data; i dette kapitlet vil de empiriske dataene som oppgaven har funnet analyseres og drøftes.

Kapittel 6: Konklusjon; dette kapitlet konkluderer studien og gir anbefalinger om veien videre angående lignende studier.

2. Oppgavens kontekst

Hensikten med dette kapittelet er å gi en forståelse av hva det å gjennomføre førstegangstjenesten i HMKG innebærer. Det er en avdeling med skarpe oppdrag i forbindelse med vakthold av slott og kongens residenser. I tillegg har de et skarpt oppdrag i forbindelse med å ha mulighet til å støtte politiet.

Hans Majestet Kongens Garde er en tradisjonsrik avdeling og består av rundt 160 ansatte og 1200 vernepliktige. Infanteriet i bataljonen er lokalisert i Huseby leir i Oslo, mens Gardens rekruttskole, Gardeskolen, holder til på Terningmoen i Elverum. Gardens kanskje mest kjente kompani er 3. gardekompani. Kompaniet består av en musikk- og drilltropp og regnes som en av de beste i verden i kombinasjonen musikk og drill. Kompaniet er svært ettertraktet og blir invitert til å delta på tattooer og seremonier over hele verden.

De operative vaktgardistene er lært opp og har en utdanning som skal gjøre dem best mulig forberedt på alle de krevende situasjonene gardistene kan komme opp i – enten det er på vakt eller i et væpnet støtteoppdrag til politiet.

De operative vaktgardistene lærer blant annet nærkamp og skyting, og får grundig opplæring i maktanvendelse. Utdanningen skal gjøre dem best mulig forberedt på alle de krevende situasjonene gardistene kan komme opp i.

Gardens hovedoppdrag er fortsatt å holde døgntkontinuerlig vakt rundt Slottet og de kongelige residensene, men etter terrorangrepet 22. Juli 2012 har Stortinget vedtatt at gardistene også skal være på skarp beredskap for å kunne støtte politiet i krisesituasjoner.

I tillegg til vakt og beredskap, har Garden en rekke seremonielle oppdrag: Statsbesøk, båremottak og 17. mai-feiringen er bare noen av høytidelighetene der Garden er til stede.

I tillegg har Garden en rekke gardister i spesialstillinger. Disse går ikke vanlig vakt, men er en helt avgjørende del av avdelingen.

Hverdagslivet i tjenesten

I Gardeleiren på Huseby starter hver ukedag med revelje klokken 06.15. Som i alle andre militære avdelinger gjennomføres romvask, morgenrutiner og frokost på starten av dagen før tjenesten starter.

For de operative vaktgardistene består en vanlig dag enten av vakt, utdanning, eller feltøvelser. Når man ikke er på vakt, brukes tiden til stillingsspesifikk utdanning og ulike øvelser. Det kan innebære teorileksjoner om etikk og maktanvendelse, feltutdanning, skyting, fysisk trening eller mer fagspesifikk utdanning. Gardister som ikke er på vakt, har som vanlig fri både på ettermiddagene og i helger.

For gardister i spesialstillinger varierer tjenesten svært mye, avhengig av hvilken stilling man er i. Siden man ikke går vakt, er mye mer av tjenesten knyttet til fase steder eller kontorer. I mange av stillingene får man stort ansvar, for eksempel som assistent ved Gardens operasjonssentral (<https://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/muligheter/haren/garden>).

3. Teori

Dette kapittelet vil vise flere perspektiver av begrepet *dannelse*.

3.1 Dannelsens historie

Dannelse kan spores tilbake til grekerne og romerne som brukte begrepene *paideia* og *humanitas*. På slutten av 1700 tallet i Tyskland ser vi at begrepet dukker opp igjen, da som *Bildung*. Bildung, eller dannelse, fokuserer da ikke på det mekaniske hos et menneske, men det organiske. Det fokuserer på at hver enkelt menneske er unikt, med hvert sitt utgangspunkt og muligheter, som må utvikles og dyrkes for å kunne vokse. (Jordheim, Rønning, Sandmo, & Skoie, 2011, s. 65) Her ser man at skillet mellom det å bli utdannet ved teoretiske fag og dannet som person blir skilt. Dette er noe tyskerne gjorde på en god måte, og både det franske og engelske språket mangler dette skillet og må låne begrep av andre land, som Tyskland.

I en artikkel skrevet av Per Ariansen forsøker han å spore ordet dannelse tilbake i tid. Han skriver om Jesper Eckhardt som finner ordet brukt i det danske språket på 1700-tallet, i forbindelse med drøftingen av pedagogikk. ”Opprinnelsen kan findes i ordet ”dan”, der betød ”gjort”, eller ”gjøre(...)Det tilsvarende substantivet var ”danlighet” med tilsvarende verb ”danne” som betød at ordne, at fremstill eller at forme. ”Opprinnelsen” eller den før-pedagogiske betydningen var altså høyst bokstavelig”. (Ariansen, 2011, s. 39) Videre forklarer Per Ariansen at dette er et smalt perspektiv på hva yrkesutdanning er.

Begrepet ble deretter senere definert i 1903. Friedrich Paulsen, den første ansatte læreren innenfor pedagogikk i Tyskland definerte sitt syn på dannelse i en artikkel: ”Når jeg utforsker min språkfølelse omhyggelig, finner jeg dette: den er dannet som ikke arbeider med hendene, som vet hvordan man skal kle seg og oppføre seg og tale med om saker man taler om i samfunnet. Et tegn på dannelse er også bruk av fremmedord, det vil si de riktige: den som tar feil i betydning eller uttale, vekker en uheldig skepsis mot sin dannelse.” (Føllesdal, 2011, s. 106) Dette er ikke en definisjon jeg ser som hensiktsmessig å ta med videre i min oppgave.

Dette underkapittelet har vært et kort tilbakeblikk på hva dannelse ble definert til i opprinnelsen av ordet.

3.2 Flere måter å forstå dannelse på

Begrepet dannelse utvikler seg videre, og får flere forskjellige perspektiver. For å få et klarere bilde av disse perspektivene blir de presentert i påfølgende underkapitler.

3.2.1 Allmenndannelse

Bernt Hagtvet skriver en liste som representerer hans syn en god definisjon av deres (han og hans medforfatter) begrep *allmenndannelse*. Hovedpunktene i denne listen er: Nysgjerrighet, presis og åpen faktainnsamling, disiplin og fantasi, kombinasjon og nyvinning av kunnskap, presisjon av språk og tanke, initiativ og tankekraft, samarbeid, videre fellesskap. Videre drar han frem en setning skrevet av Isiah Berlin for å oppsummere allmenndannelse. Den lyder som følgende: ”Det modne mennesket kjennetegnes ved evnen til å se det relative i ens egen posisjon og samtidig mene sterkt og ha kapasitet til å handle” (Hagtvedt, 2011, s. 32).

3.2.2 Akademisk dannelse

”I drøftelser av akademisk dannelse nevnes vanligvis enkelte elementer, gjerne i form av honørord og akademiske dyder som redelighet og saklighet. Følgende grunnverdier kan nevnes i stikkords form: kritisk refleksjon; innsikt i vitenskapelig tenkemåte, fordypning, etisk kompetanse, evne til å kunne forholde seg prøvende og nysgjerrig til omverden; evnen til å kunne stille interessante spørsmål; evne til å mobilisere egen tankekraft uten å vente på instruksjoner fra andre; kjennskap til grunnleggende spørsmål innen ulike vitenskapelige tradisjoner; fokus på faglig overgripende spørsmål; kjennskap til hva som er karakteristisk for vitenskap; evnen til å foreta tverrfaglig diskusjon av viktige samfunnsproblemer, sette egen forståelse på prøve(...)” (Kjønstad, 2001, s. 666)

Som man ser av denne definisjonen kan akademisk dannelse ligne noe på allmenndannelse som er skrevet om over, men har noen ulikheter spesielt på den akademiske dybden denne definisjonen av dannelse har. Videre skal dannelse som karaktertrekk undersøkes nærmere.

3.2.3 Dannelse som karaktertrekk

”Dannelse er imidlertid ikke noe tillært og utvendig, men riktig praksis, etisk sett, i den grad at dydene blir internalisert som karaktertrekk” (Matlary, 2011, s. 141). Det Matlary tar for seg her er relevant for min forståelse av dannelse for denne oppgaven. Dannelse handler ikke om det man viser frem i det offentlige av kunnskaper og skikker, men det indre i ett menneske, og hva de virkelig står for. Hun skriver videre om at noen av disse karaktertrekkene er klokskap, tålmodighet, modighet og refleksjon. Matlary har en setning som oppsummerer alt dette på en veldig god måte: ”Hva ett menneske er, og hva det bør være” (Matlary, 2011, s. 107).

Lian beskriver karaktertrekk på følgende måte: ”Karaktertrekk er trekk ved en persons karakter, det vil si de egenskaper og kjennetegn som gir oss vår egenart. Begrepet må betraktes som relasjonelt fordi det knyttes til moralske kvaliteter som vurderes normativt av andre, ut fra kulturens normer om hva som er bra eller dårlig.” (Lian, 2014, s. 40)

Man kan se likheter mellom alle tre definisjoner, og at både allmenn og akademisk dannelse kan sees i sammenheng med Matlary sin definisjon av dannelse som karaktertrekk. Det er derfor vanskelig å sette ett klart skille mellom de enkelte perspektivene, da de utfyller hverandre.

Jeg vil primært benytte Matlary sin forståelse av dannelse basert på karaktertrekk som et utgangspunkt for analysen og drøftingen i oppgaven.

3.2.4 Hverdagsdannelse

Mennesker har en tendens til å møte begrepet dannelse med en negativ innstilling. Per Ariansen skriver selv hvordan han har opplevd det. Han skriver: ”Når jeg forteller at jeg arbeider med begrepet, får jeg av og til reaksjoner som varierer fra «Huff da» til varianter av «Når jeg hører ordet `dannelse`, griper jeg etter min pistol». (Ariansen, 2011, s. 39) Det er grunnet den hverdagslige opplevelsen av det å være dannet. Ofte er det sett i sammenheng med det å leve på de dyre steder som Holmenkollen og Bygdøy. Man kan også bli assosiert med å være nesevis og bedrevitende hvis man blir ansett som dannet. Ragnvald Kalleberg skriver: ”Mange unngår ordet «dannelse» fordi det assosieres med snobbete finkultur, kulturell glasur av liten faglig interesse.” (Kalleberg, 2011, s. 276) Denne definisjonen er ikke et ønskelig å bruke i denne oppgaven, så det er viktig at en forstår skillet mellom den hverdagslige oppfattelsen av dannelse og oppgavens bruk av begrepet.

4. Metode

Dette kapittelet vil vise veien mot målet i oppgaven. Det vil gjøre prosessen synlig, i den hensikt å vise om mitt valg av design og metode egner seg godt for å svare på oppgavens problemstillinger. Det begynner med forklaring av valgt forskningsmetode, før det deretter går gjennom analysekategorier, datainnsamling og analyse før den avslutter med metodekritikk.

4.1 Valg av forskningsmetode

Innenfor vitenskapelig metode er det et skille mellom to forskjellige retninger man kan velge å gå. Disse to veiene er kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitativ metode benyttes for å telle opp fenomener og kartlegge utbredelse, mens kvalitativ metode sier noe om kvalitet eller spesielle kjennetegn/egenskaper ved fenomenet som skal undersøkes (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, ss. 31-32). Oppgavens metodevalg falt på kvantitativ metode. Denne metoden kjennetegnes av at man studerer hard virkelighet gjennom tall som er målbare. Dette gjør metoden godt egnet for å undersøke denne oppgavens problemstilling: I hvilken grad føler eldste kontingent i Hans Majestet Konges Garde (HMKG) at de har utviklet personlighetstrekk ved endt førstegangstjeneste, og på hvilken måte kan funnene brukes opp mot perspektiver av dannelses? Innhenting og analyse av empiri fra et utvalg mennesker som innfrir kriteriene for undersøkelsen vil kunne gi et godt resultat. Man kan også finne årsakssammenheng mellom året gardistene har hatt og den utviklingen de selv føler de har hatt gjennom førstegangstjenesten.

4.2 Utvalg

”Forskere ønsker å samle data fra personer som har egne erfaringer med det fenomenet som skal studeres, og benytter en formålsbestemt utvelgelse av informanter”. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s. 201) Utvalgstrategien som ble valgt for denne oppgaven var kriteriebasert (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s. 109). Kriteriene som måtte oppfylles var:

- 1) Gjennomført/nært ved å gjennomføre førstegangstjenesten
- 2) Førstegangstjenesten friskt i minne
- 3) Lett å samle for å gjennomføre spørreundersøkelsen.

Med bakgrunn i dette ble datainnsamling gjort gjennom en kvantitativ spørreundersøkelse gjennomført av et utvalg av eldste kontingent i Hans Majestet Konges Garde. Dette valget ble gjort grunnet oppfyllelse av samtlige kriterier. Da eldste kull består av mer enn 200 soldater ønsket jeg å kutte ned utvalget til ca 30 soldater. Fordelen med et så lite utvalg er at datamengden blir mer håndterbar i forhold til analyse og drøfting, samt det administrerende rundt blir enklere. Ulempen er at 30 av totalt ca 7000 som gjennomfører førstegangstjenesten årlig ikke er et representativt utvalg.

I dette underkapittelet har vi sett på hvordan utvalget til oppgaven ble gjort. Vi skal videre se på hvordan valg av analysekategorier ble gjort.

4.3 Valg av analysekategorier

”Hvis det er en for stor utfordring å komme med en fortolkning av det fenomenet som skal studeres, kan forskeren utarbeide kritiske spørsmål som lesere kan forsøke å svare på. Forskeren kan også velge å benytte seg av etablert teori i fortolkningsfasen for å finne en hensiktsmessig struktur på fortolkningen” (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s. 198). Med bakgrunn i at begrepet dannelse er et komplisert uttrykk, måtte jeg bruke fortolkninger av begrepet og sette det inn i et rammeverk for å lettere kunne undersøke det på en konkret og målbar måte. Det ble valgt å utarbeide et analytisk rammeverk basert på Matlarys prinsipp om dannelse som omhandler dannelse som karaktertrekk. De fire analytiske kategoriene jeg kom frem til med bakgrunn i dette valget var *klokskap*, *tålmodighet*, *modighet* og *refleksjon*.

Klokskap	Tålmodighet	Modighet	Refleksjon
----------	-------------	----------	------------

Figur 1: Visualisering av valgte analytiske hovedkategorier med bakgrunn i Janne Matlary prinsipp som omhandler dannelse som karaktertrekk.

”En teori kan avbildes i en modell som viser teorien hovedelementer (begreper) og deres innbyrdes sammenheng. Modellen kan så danne grunnlaget for en prosedyre der elementene brukes i en hensiktsmessig rekkefølge til for eksempel analyse eller karakteristikk” (Reinecker & Jørgensen, 2013, s. 190). Som en operasjonalisering av disse fire analytiske hovedkategoriene ble det utviklet videre indikatorer på hver egenskap. Disse ble inspirert av blant annet de forskjellige måtene å se på dannelse på, som allmenndannelse og akademisk dannelse. Disse indikatorene ble et utgangspunkt for utarbeidelse av spørreundersøkelsen.

Klokskap	Tålmodighet	Modighet	Refleksjon
Forstå situasjoner rundt seg	Lytte når andre snakker	Si sin mening	Å være selvbevisst
Være interessert i verden rundt seg	Aggresjonskontroll	Være uredd	Se seg selv i et nytt lys
Interessert i utdanning	Ha forståelse for andres meninger	Tørre å våge	Overveie det man sier før man sier det
Dømmekraft	Være tolerant	Være besluttsom	Kunne begrunne egne meninger

Figur 2: Visualisering av valgt analysekategorier utformet med 4 underpunkter som skal indikere hvert av de 4 hovedpunktene.

4.3.1 Utarbeidelse av spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen besto av 17 spørsmål. Ett spørsmål om alder, samt 16 spørsmål om personlig utvikling i førstegangstjenesten. Spørsmålet om alder hadde 3 svaralternativer, mens spørsmålene om personlig utvikling hadde 5 svaralternativer.

Spørsmålene som skulle måle de fire forskjellige kategoriene var spredt ut, så hvert 4. spørsmål hadde sammenheng med hverandre. På denne måten ble det mindre klart hvilken av de fire kjennetegnene ved dannelse som ble spurt om.

Spørsmål 2-17 hadde den samme startsetningen som ble presentert i begynnelsen av spørsmålsrekken. Den var "Gjennom mitt år i førstegangstjenesten har jeg utviklet meg slik at jeg". Deretter fulgte det en påstand som skulle svares på i forhold til grad av enighet.

Spørreundersøkelsen i sin helhet ligger som vedlegg 1.

4.4 Analyse av data

Empirien blir behandlet ved at jeg selv sette mine egne ord på hver enkelt graf og drar frem essensen av resultatene. Deretter vil det bli tolket i konteksten av den førstegangstjenesten HMKG gjennomfører. Til slutt vil hver analytiske hovedkategori drøftes sett i lys av teoriene, for å se om det er en sammenheng og hva dette eventuelt betyr.

4.4.1 Datainnsamling

Nett tjenesten www.survevemonkey.com ble brukt i registrering av data. De som kunne, besvarte på nett, mens de som ønsket å svare på papir gjorde dette, og svarene ble senere manuelt registrert sammen med nettsvarene. Samtlige respondenter skrev under på samtykke for deltakelse i undersøkelsen. Denne finnes som vedlegg 2.

4.5 Metodekritikk

En kritikk til den valgte retningen, kvantitativ metode, er mangelen på dybde i undersøkelsen. Det blir bare undersøkt hard virkelighet, og man mangler dermed noe helhetsforståelse og meningssammenhenger.

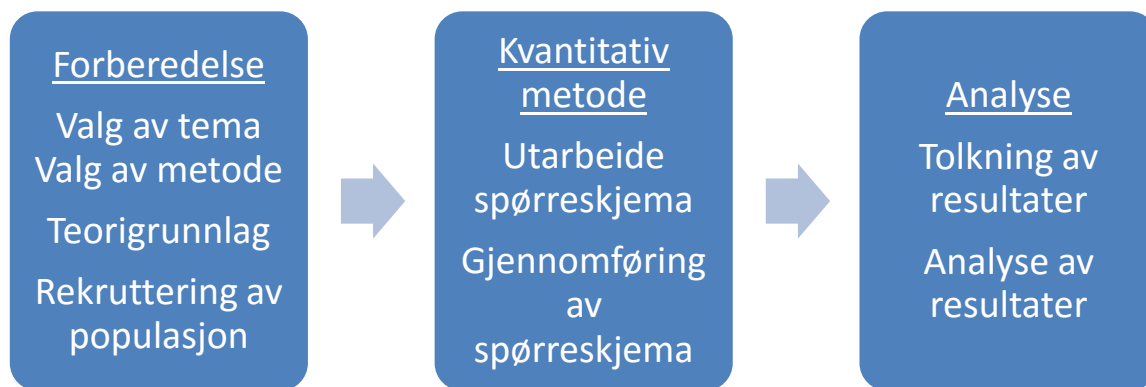
4.5.1 Validitet

Gjennom teorikapitlet ble Matlary's perspektiv på dannelse som karaktertrekk valgt. Deretter ble det brukt analyseverktøy for å finne fire analytiske hovedkategorier som kunne brukes som kjennetegn for å undersøke disse karaktertrekkene i denne oppgaven. Deretter ble det funnet fire indikatorer for hver hovedkategori. Deretter ble hvert av disse 16 punktene spurt etter i en spørreundersøkelse, med spørsmålet om kandidaten føler de har utviklet seg gjennom førstegangstjenesten i hvert punkt. Gjennom dette blir spørsmålene veldig konkrete i forhold til valgt perspektiv av *dannelse* i denne oppgaven. Med bakgrunn i dette er oppgavens validitet relativt god, da metoden og spørsmålene både måler det oppgaven ønsker, samt at det er sammenheng mellom fenomenet som undersøkes og dataene som samles inn.

Oppgaven er ikke ekstern valid, da den mangler evnen til å generalisere. I tillegg er den interne validiteten noe svekket ved at metodetriagulering ikke er tatt i bruk. Oppgaven har også bare tatt utgangspunkt i en setting; kun en tropp i Hans Majestet Kongens Garde, og ikke resterende av Forsvaret.

4.5.2 Reliabilitet

Konteksten for metoden er ønsket om å undersøke utvikling hos ungdom gjennom ett år i førstegangstjenesten. Fremgangsmåten som ble valgt var da kvantitativ metode. Det ble gjort i 3 faser: 1) Forberedelse, 2) Kvantitativ metode, 3) Analyse



Figur 3: Visualisering av arbeidsprosessen i oppgaven

En svakhet med utvalget er at det er veldig lite i forhold til populasjonen undersøkelsen tar for seg. Det er som nevnt i innledningen 6983 som fullførte førstegangstjenesten i 2014. (Forsvarsstaben, 2014, s. 3). Da blir utvalget på 31 for lite til å kunne generalisere med bakgrunn i oppgaven. I tillegg er undersøkelsen kun gjennomført i en enkelt hæravdeling. Det ekskluderer dermed muligheten for at opplevelsen i andre avdelinger er annerledes, inkludert i andre forsvarsgrener som luftforsvaret og sjøforsvaret.

Ingen befal var tilstede under gjennomføringen av undersøkelsen. Til tross for dette kan det forekomme at soldatene svarer det de tror forventes at de skal svare, istedenfor det de faktisk føler og mener om temaet. Dette må tas med i betraktning når man analyserer resultatet.

En annen mulig feilkilde ved metoden er at soldatene som svarte på undersøkelsen er veldig nærme dimisjon. Dette kan påvirke svaret deres i form av at man er litt lei mot slutten av førstegangstjenesten.

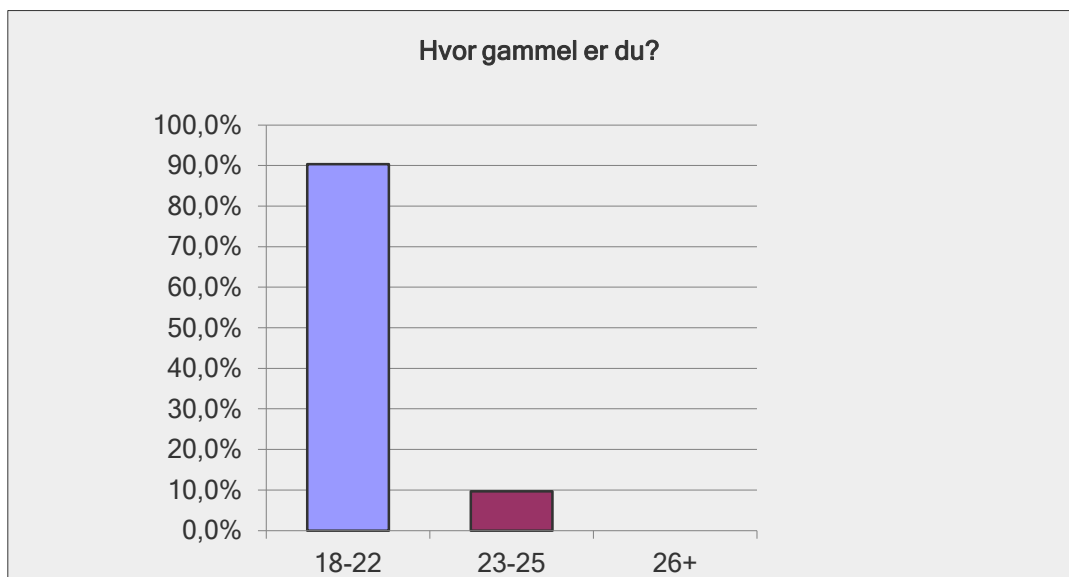
Under selve gjennomføringen av spørreundersøkelsen var adressen til undersøkelsen skrevet på tavlen. Tross at det ble informert om at de må vente med å svare til det var gitt ut informasjon ble det registrert at noen svarte før denne informasjonen ble gitt ut. Dette kan resultere i svar som ikke er gjennomtenkt, særlig i forhold til å treffe det spørreundersøkelsen spurte etter.

5. Analyse, tolkning og drøfting

I dette kapittelet vil jeg analysere, tolke¹ og drøfte dataene samlet inn gjennom den kvalitative undersøkelsen. Kapittelet vil dele opp dataene i de 4 analytiske hovedkategoriene; klokskap, tålmodighet, modighet og refleksjon.

5.1 Generelt

Ved spørsmålet om alder kom følgende resultat frem:

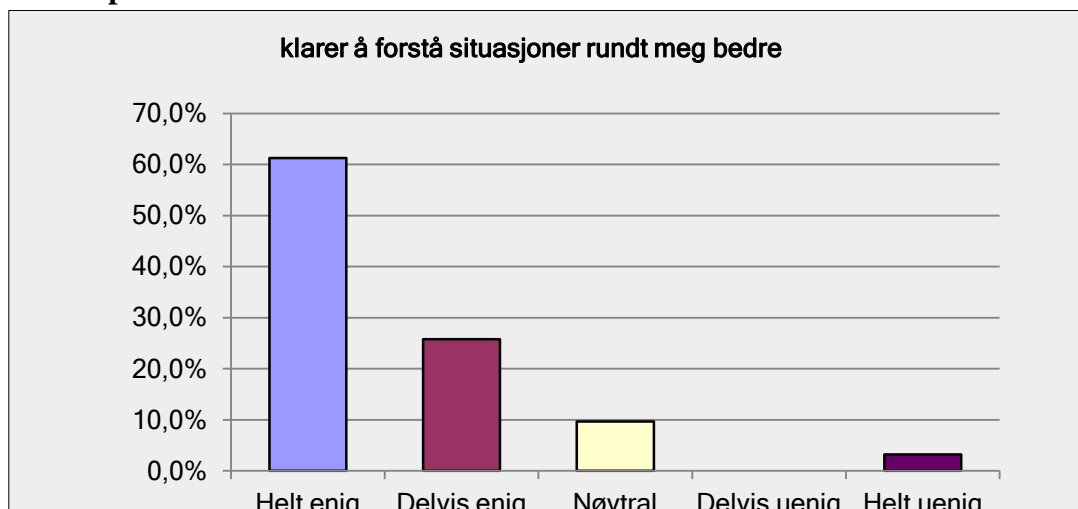


Figur4: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om alderen til respondentene.

Med bakgrunn i at 90% av respondentene er i samme aldersklasse (18-22 år) vil ikke alder tas med videre i analysen som en faktor, da datamengden blir for liten til å sammenligne svarene gitt av de forskjellige aldersklassene.

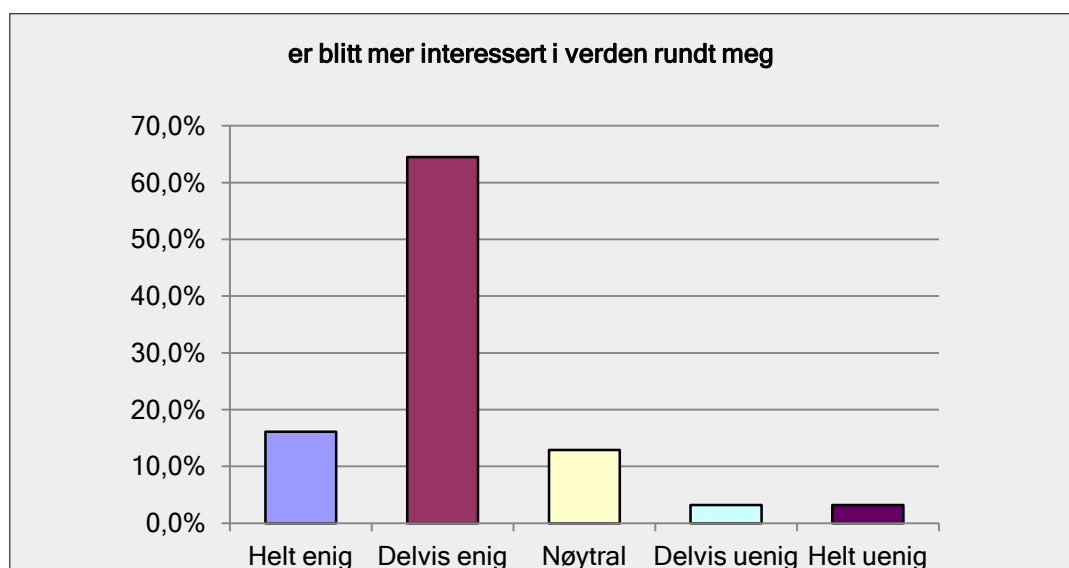
¹ ”Å tolke betyr å sette noe inn i en større ramme eller sammenheng”. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2010, s. 164)

5.2 Klokskap



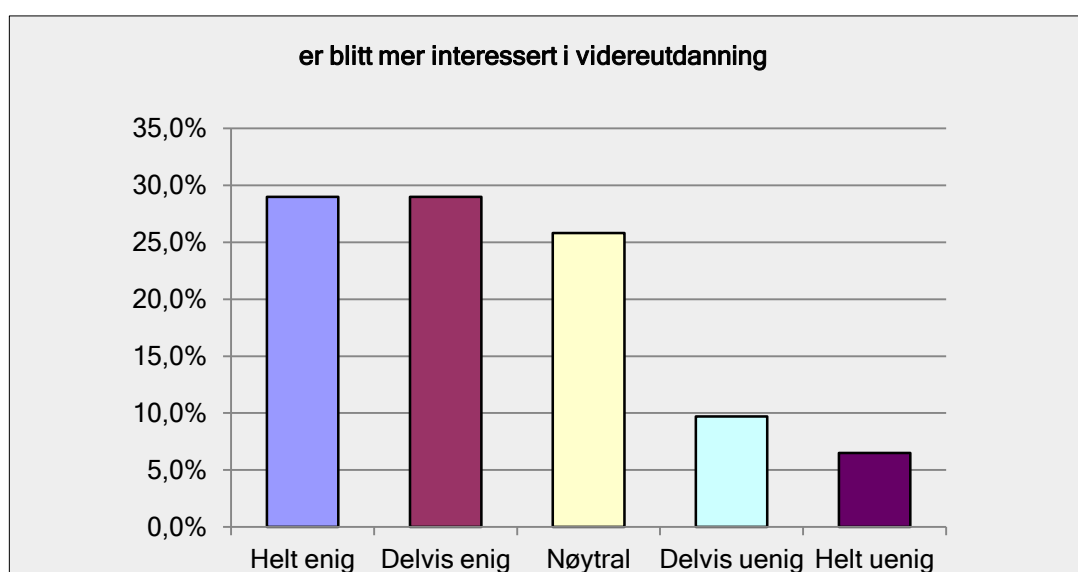
Figur 5: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om situasjonsforståelse.

På dette spørsmålet ser man at over 60% av respondentene er helt enige med påstanden om situasjonsforståelse. Sammen med svarprosenten til delvis enig er det sammenlagt ca 85% av respondentene som sier seg enten helt eller delvis enig i denne påstanden. Årsaken til at en gardist har utviklet dette på en så god måte kan være de skarpe oppdragene HMKG løser. eT eksempel på sånne oppdrag er skarpe vaktoppdragene utenfor slottet. Her kreves det en veldig god situasjonsforståelse for å kunne reagere på en riktig måte i forskjellige situasjoner. Et sånt krav gjør at HMKG må fokusere mye på dette under utdanning, trening og øving.



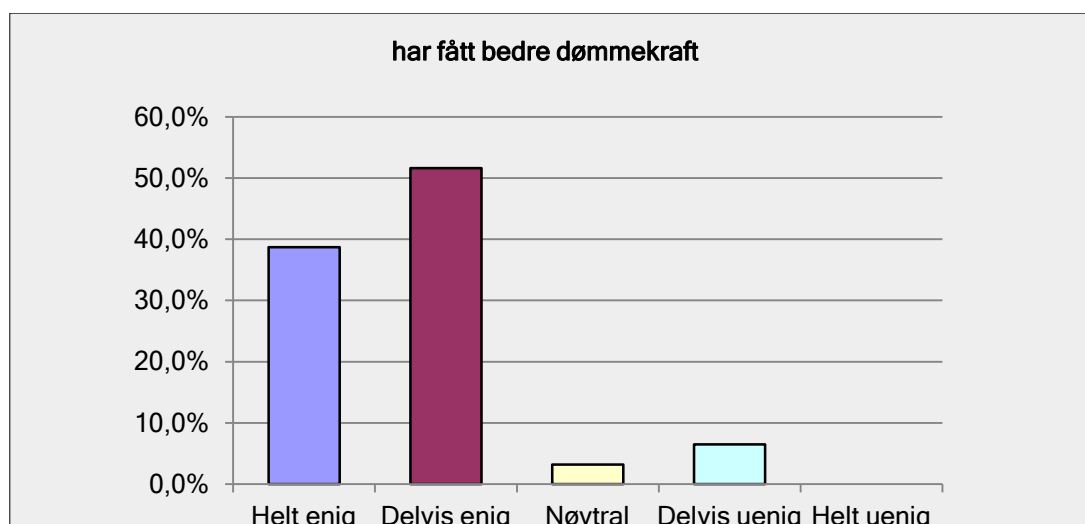
Figur 6: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om interesse i omverdenen.

Som man ser er ca 65% delvis enig i denne påstanden. Resterende prosent er fordelt på helt enig og nøytral. En måte det kan tolkes på er at man gjennom førstegangstjenesten i HMKG får ett bedre bilde på sin egen rolle i det norske forsvar, samt hvilken rolle det norske forsvar har i verden. Ved å få en større klarhet i dette vil man også kunne få en større interesse i verden rundt seg. Trolig fokuserer nok ikke HMKG på sånt, men det er noe som kommer mer naturlig gjennom førstegangstjenesten.



Figur 7: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om interesse i videreutdanning.

Dette spørsmålet hadde størst variasjon innenfor kategorien klokskap. Her ser vi at 58% enten er helt eller delvis enige i påstanden, fordelt likt på de to forskjellige alternativene, 29% på hver. Deretter svarer nesten 26% at de stiller seg nøytrale til påstanden. Nesten 10% er delvis uenige, og 6,5% svarer at de er helt uenige med denne påstanden. Årsaken til et sånt utslag kan være at man under et hektisk år i førstegangstjenesten i HMKG ikke tenker så veldig mye på dette punktet. En annen mulig årsak kan være at dagens ungdom har begynt i tidlig alder å se seg ut den karrieren man ønsker. Man får tidlig informasjon om mulige veier og gå etter videregående, og mange har kanskje også allerede søkt de skolene man ville før førstegangstjenesten. Hvis dette stemmer blir de ikke mer interessert i videre utdanning underveis i førstegangstjenesten.



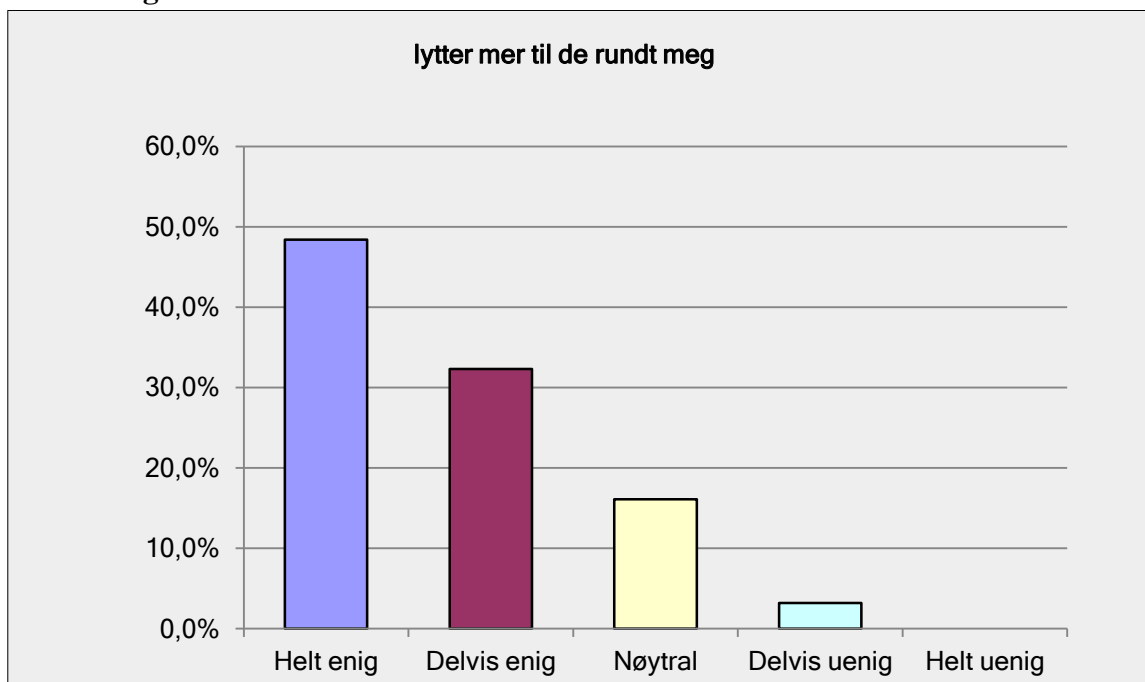
Figur 8: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om dømmekraft.

Resultatet på denne påstanden viser at ca 50% er delvis enige og 40% er helt enige. Grunnen til at en soldat som har gjennomført førstegangstjenesten ved HMKG kan sees i sammenheng med de skarpe oppdragene de løser. Hvis en soldat må samarbeide med det norske politiet må han eller hun kunne måtte ta raske avgjørelser med presset tidskrav. Her er det viktig å kunne ha god dømmekraft. Dette gjelder også under de andre oppdragene HMKG gjennomfører, som vakthold.

5.2.1 Drøfting av klokskap

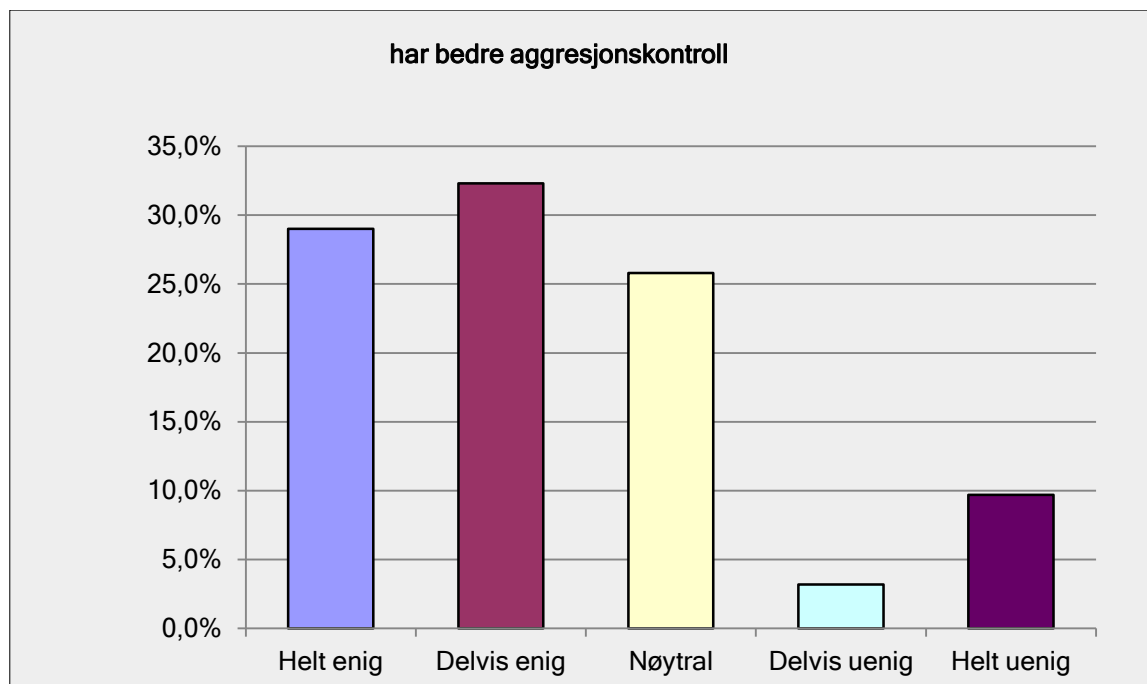
Under hovedpunktet klokskap kan vi se at respondentene sier seg delvis eller helt enig i påstandene som skulle måle utvikling innenfor dette punktet. Man kan gjenkjenne prinsipper fra flere av definisjonene om dannelse. Av allmenndannelse ser man at initiativ og tankekraft har utviklet seg. Fra forståelsen om akademisk dannelse kan vi se at evne til å mobilisere egen tankekraft uten å vente på instruksjoner fra andre også har utviklet seg gjennom førstegangstjenesten. Ved å fastsette god utvikling av flere kjennetegn ved dannelse i denne oppgaven kan man se at dannelse i form av klokskap er utviklet gjennom førstegangstjenesten i HMKG.

5.3 Tålmodighet



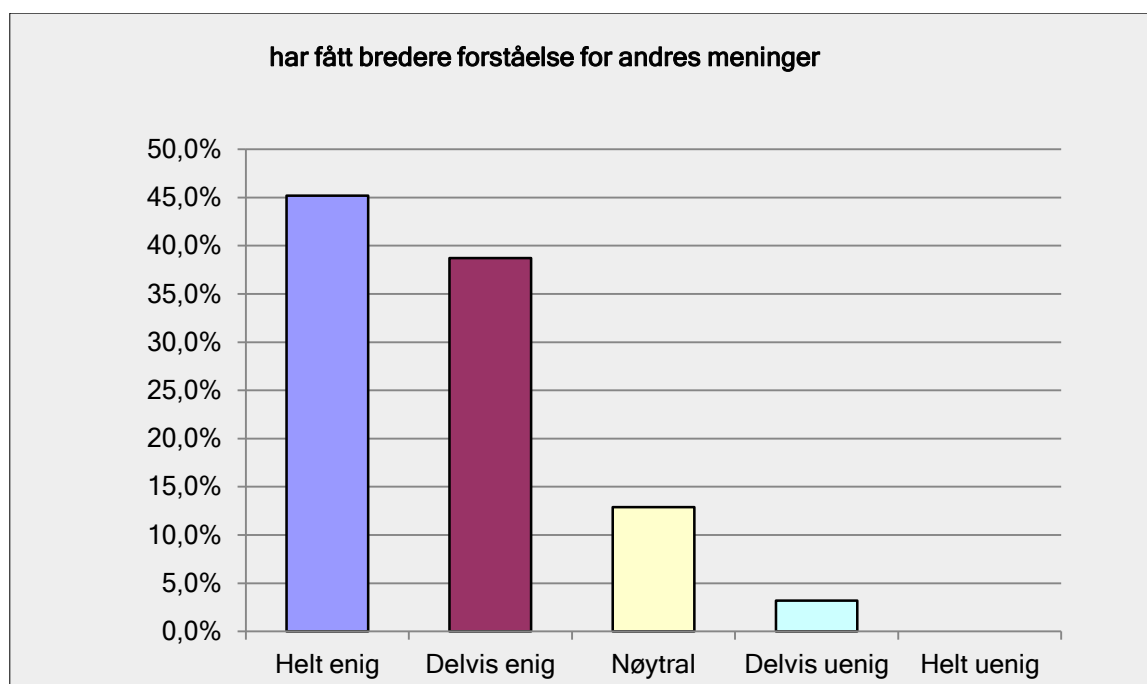
Figur 9: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om å lytte til de rundt seg.

På spørsmålet om å lytte mer til de rundt meg er det ca 80% som er helt eller delvis enige i påstanden. Resterende er stort sett nøytrale, med unntak av en liten prosentdel som er delvis uenige. Sett opp mot det å være soldat i HMKG kan det forklares ved at man møter autoritære ledere som setter seg i respekt tidlig i utdanningen, og at man dermed lytter mer til disse lederne. I tillegg blir man godt kjent med medsoldater på rom og i garnison, og når man bor så tett vil man automatisk få bedre evne til å lytte til de rundt seg. I tillegg vil det kunne få konsekvenser hvis man ikke følger med på det som blir sagt i kritiske situasjoner, så dette må også trenes på.



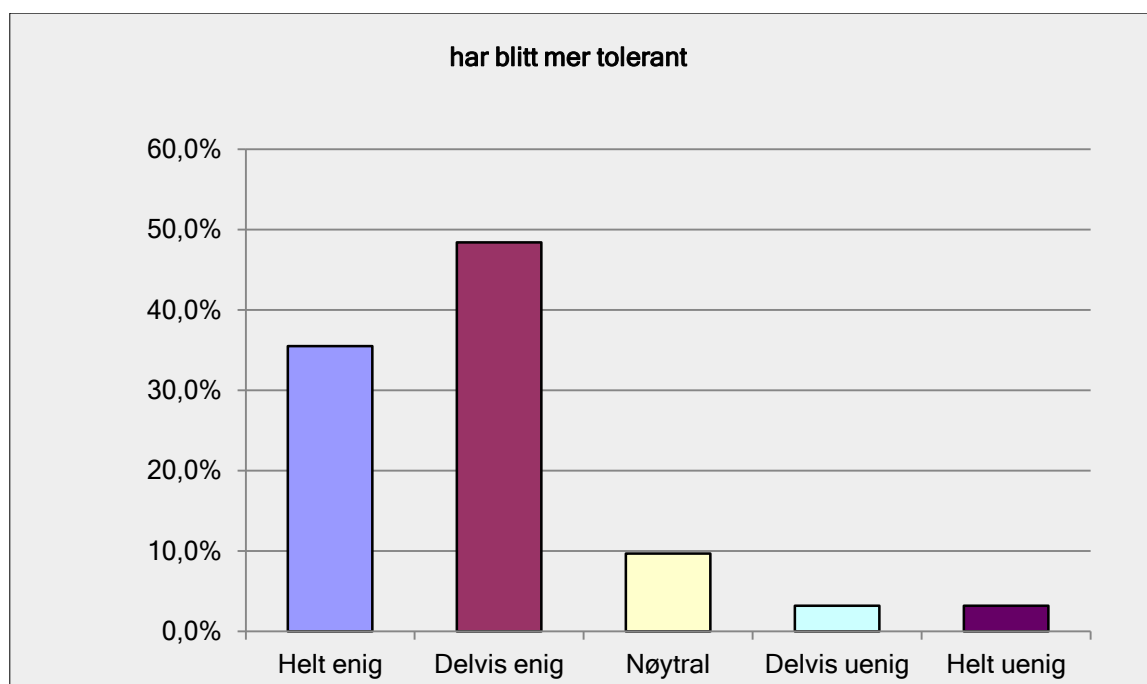
Figur 10: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om bedre aggresjonskontroll.

Dette spørsmålet hadde størst variasjon i forhold til de andre spørsmålene i kategorien tålmodighet. Til sammen er det 12 av 31 som ikke er enige i påstanden. Det utgjør over 1/3 av respondentene. En mulig forklaring kan være at dette ikke er noe alle avdelinger trener på, gjennom øvelser som nærkamp og lignende. En annen forklaring kan være at de ikke har hatt behov for å utvikle denne egenskapen i noen større grad, da aggresjonskontrollen var god nok ved innrykk. Da aggresjonskontroll er en viktig del av det å være soldat i HMKG, er det stor sannsynlig at det er den siste forklaringen som er gjeldende. Spørsmålet spør tross alt etter utvikling av bedre aggresjonskontroll, og med den grundige rekrutteringen og seleksjonen forsvaret har vil de med dårligs aggresjonskontroll lukes ut tidlig i prosessen.



Figur 11: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om forståelse om andres meninger.

Resultatet viser at nesten 85% av respondentene er helt eller delvis enige i at de har fått bredere forståelse for andres meninger. En årsak til dette kan være at man sosialiserer seg med mange forskjellige mennesker i førstegangstjenesten, og dermed også blir utsatt for mange forskjellige meninger. Gjennom å bli veldig godt kjent med hverandre vil man også kunne diskutere mer saklig, og dermed også få en bedre forståelse for andres meninger. Hvis man for eksempel deler rom med 5 andre, og alle har forskjellige meninger om politikken i Norge, vil man kanskje bli positivt overrasket over argumentasjonene til noen av de andre, og dermed også forstå deres meninger på en bedre måte.



Figur 12: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om utviklet toleranse.

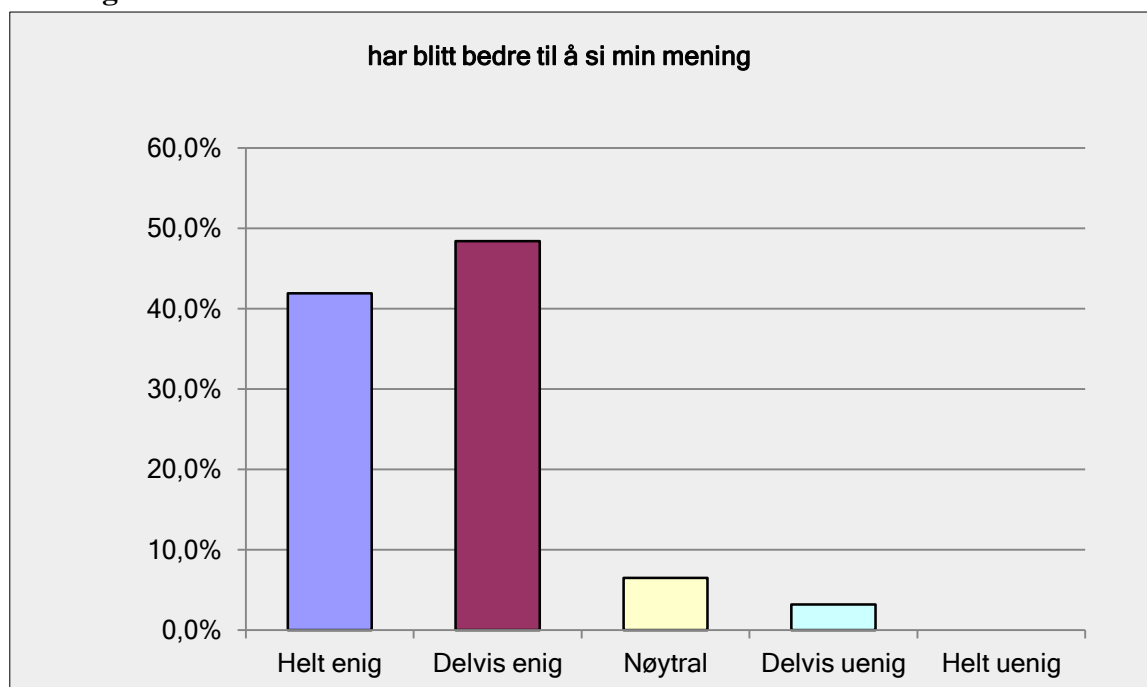
På spørsmålet om respondenten hadde blitt mer tolerant var det nesten 50% som sa seg delvis enige, og ca 45% som sa seg helt enig i påstanden. Dette viser god utvikling innenfor toleranse hos soldater som har gjennomført tjenesten hos HMKG. En forklaring kan være at man gjennom ett år i førstegangstjenesten opplever mye motgang gjennom utfordringer i trening og øving. I møte med disse utfordringene lærer man seg at det å godta at sånn er det, og heller jobbe mot å gjøre det bedre, øker toleransen. Det vil også kunne oppstå situasjoner der man opplever uenighet med det som blir beordret, men i etterkant kan man se tilbake og forstå at det var for han eller hennes beste. Sånne opplevelser kan også bidra til å øke toleranse. I tillegg vil en operativ vaktssoldat ved for eksempel slottet møte mange mennesker som er fasinert av den jobben de gjør, og vil kanskje snakke og ta bilder. Dette kan kanskje oppleves som krevende i begynnelsen, men man vil lære seg å tolerere det.

5.3.1 Drøfting av tålmodighet

Samlet analyse av spørsmålene om tålmodighet viser god utvikling på dette punktet. I gjennomsnitt har 78% av respondentene sagt seg delvis eller helt enige i påstandene som skulle måle tålmodighet. Alle disse punktene som skulle måle tålmodighet kan sees på som karaktertrekk, sett i lys av det Matlary beskriver som dannelse gjennom karaktertrekk: ”Dannelse er imidlertid ikke noe tillært og utvendig, men riktig praksis, etisk sett, i den grad

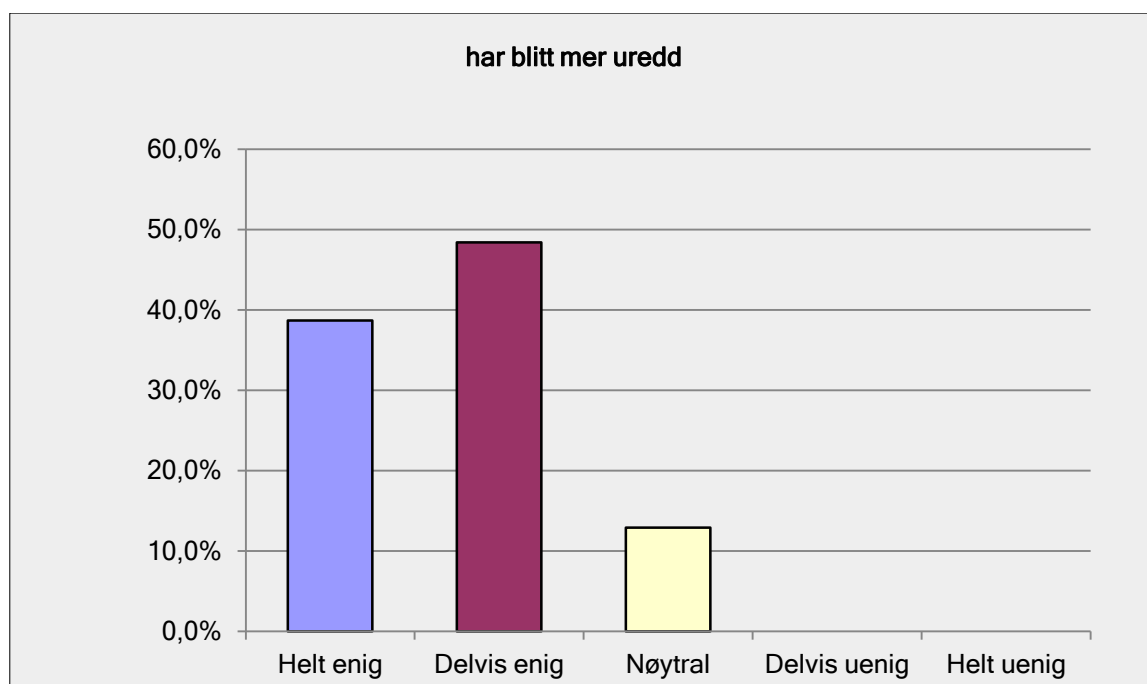
at dydene blir internalisert som karaktertrekk” (Matlary, 2011, s. 141) Tålmodighet er en ting som sjeldent vises på utsiden, men noe man har innvendig. Det samme gjelder også underpunktene til tålmodighet.

5.4 Modighet



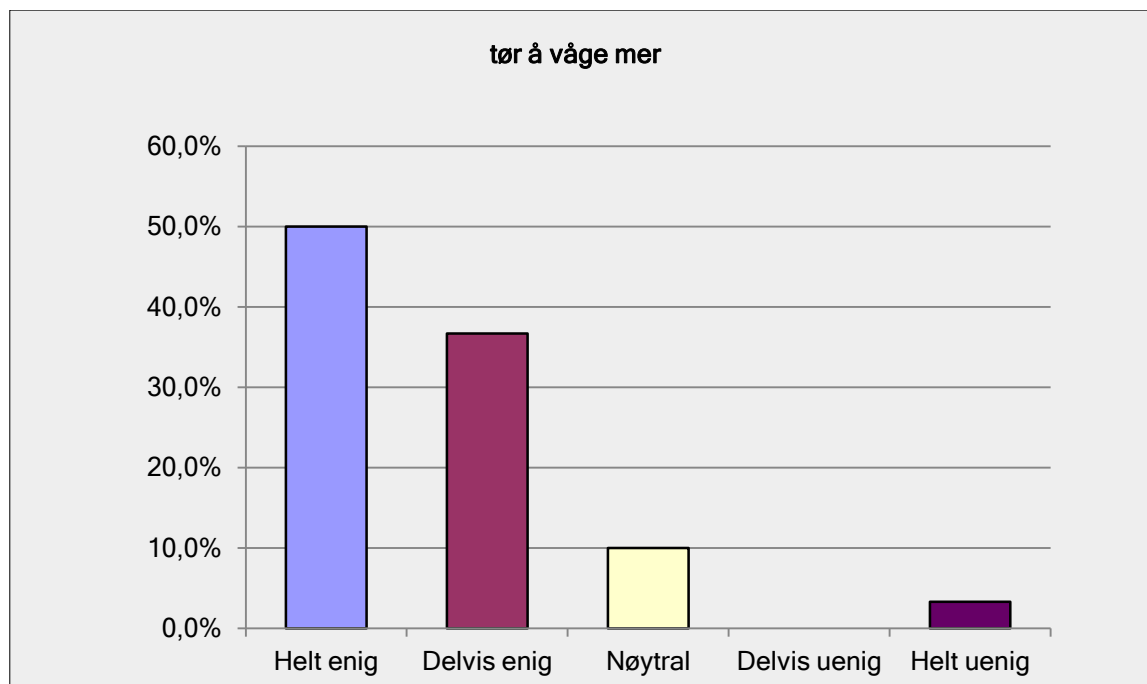
Figur 13: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om å si sin mening

Igjen ser man et stort flertall som har sagt seg helt eller delvis enige i påstanden. Til sammen er det ca 90% som mener de har blitt bedre til å si sin mening. Gjennom et år i HMKG vil norsk ungdom føle stor personlig utvikling. Dette kan vi se på blant annet denne påstanden. Ved å gjennomføre førstegangstjenesten vil man møte andre mennesker som gjerne vil høre din mening om ting. Det kan være alt fra en lagfører som skal ta en avgjørelse til en romkamerat som har et dilemma han eller hun trenger råd om.



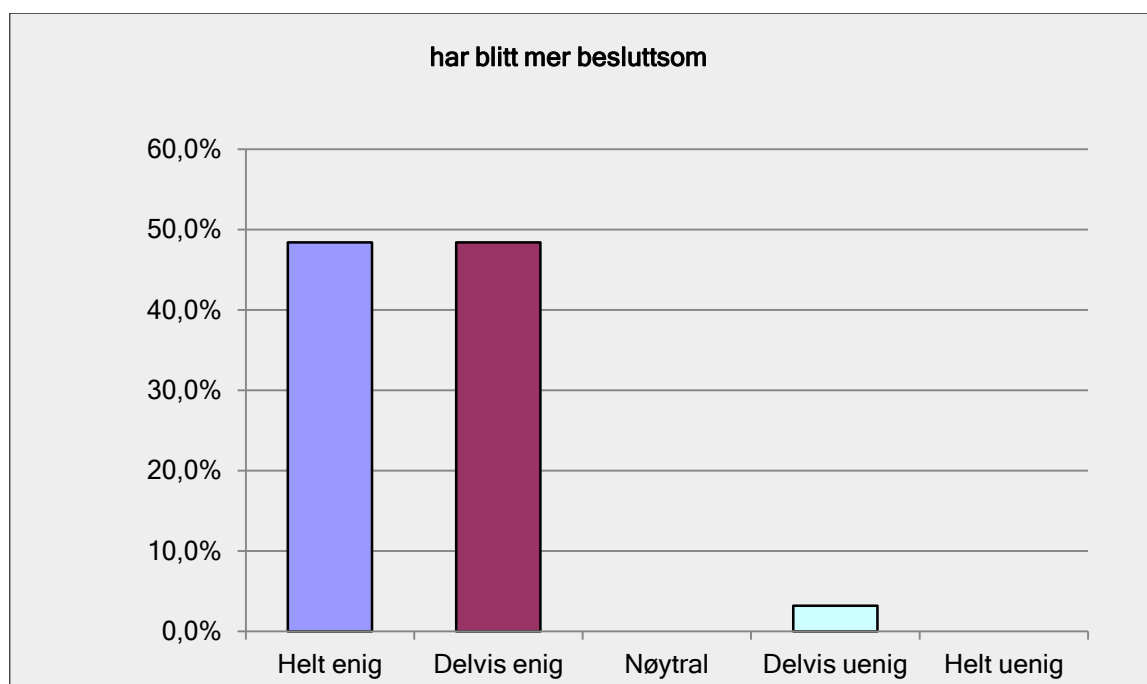
Figur 14: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om man er blitt mer uredd

På denne påstanden har litt mindre enn 90% svart at de er delvis eller helt enige. Resterende har stilt seg nøytrale. Det vil si ingen har sagt seg delvis eller helt uenige. Dette er eneste spørsmålet i hele undersøkelsen der ingen respondenter har sagt seg uenige i påstanden. En mulig årsak kan være at når man gjennomfører førstegangstjenesten i HMKG blir man utdannet til å takle alt innenfor sitt spekter av oppdrag. Disse oppdragene er skarpe, og dette kan virke skremmende. Man har som vaktssoldat ved slottet et stort ansvar, og vil kanskje til tider føle seg litt alene. Sånne situasjoner krever en del mot, noe som de trener på gjennom førstegangstjenesten. Ved å trene på mulige scenarioer utvikler de evnen til å takle den frykten de kanskje føler til tider.



Figur 15: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om man tør å våge mer

Som man ser av grafen er det nesten 90% av respondentene som sier seg helt eller delvis enige i påstanden om at de tør å våge mer, med 50% som svarer helt enig. En liten prosent er helt uenig, og resten er nøytrale. Dette kan tolkes i sammenheng med spørsmålet om at man har blitt mer uredd. Ved å ha utviklet evnen til å undertrykke den frykten man kan kjenne på tør gardisten mer enn han eller hun i utgangspunktet gjorde. Et eksempel kan være å si klart ifra når en grense er krysset ved slottet, eller si sin mening til en overordnede om en sak som har mye å si for gardisten. I tillegg kan man kanskje også føle et samfunnsansvar utenfor tjenesten, og si tydelig ifra hvis man opplever urettferdigheter i det daglige.



Figur 16: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om man har blitt mer beslutsom.

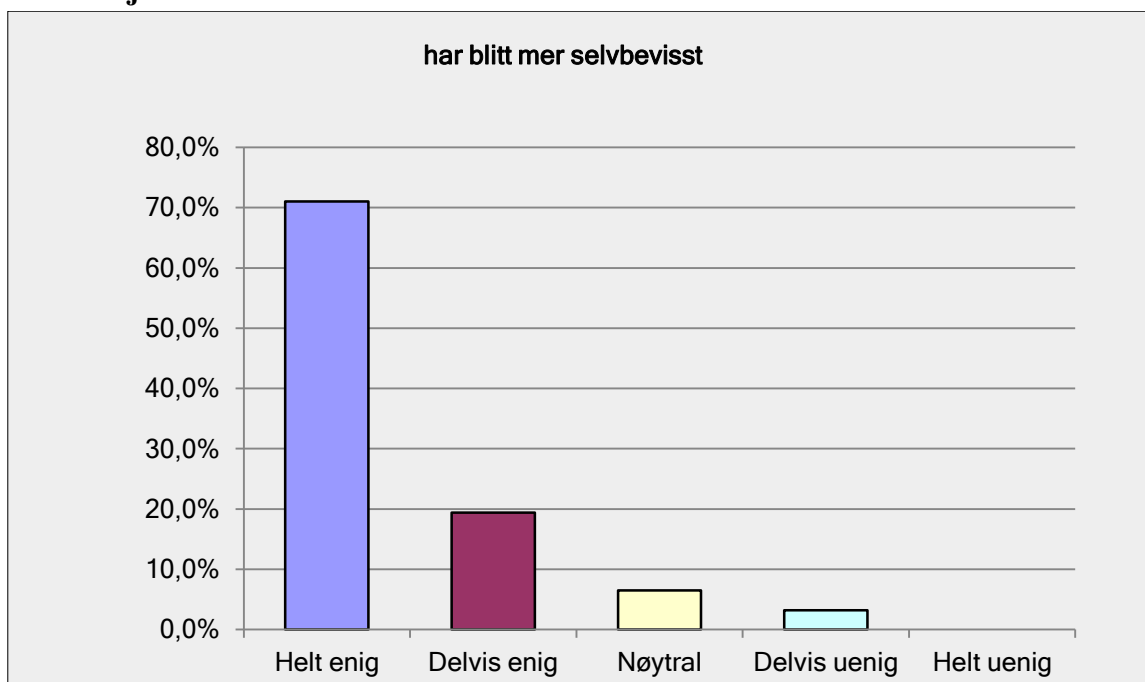
Denne påstanden er den der flest av respondentene har sagt seg helt eller delvis enige. Kun 3% har sagt seg delvis uenig, og resterende har sagt seg enig, likt fordelt mellom helt og delvis enig. Det vil si at 97% av respondentene har sagt seg enige i påstanden. Igjen kan man se en sammenheng mellom det HMKG trenes opp til, nemlig et spekter av skarpe oppdrag som vakthold ved slottet og kongens residenser samt støtte politiet. Sånne oppdrag krever evnen til å ta gode og riktige beslutninger i pressede situasjoner. I tillegg må man ha beslutsomhet nok til å gjennomføre disse avgjørelsene. Som vaktsoldat må man også utvise autoritet, og å være beslutsom ovenfor turister og eventuelle trusler kan være et virkemiddel for det.

5.4.1 Drøfting av modighet

Ut ifra resultatene kan man tydelig se at respondentene på spørreundersøkelsen har hatt positiv utvikling innenfor modighet. Med et samlet antall på kun 9 av 122 svar som ikke stiller seg positiv til sin egen utvikling på området, kan man si at utvalget viser god utvikling på denne hovedkategorien. Modighet passer godt som et karaktertrekk som Lian beskriver det: "Karaktertrekk er trekk ved en persons karakter, det vil si de egenskaper og kjennetegn som gir oss vår egenart. Begrepet må betraktes som relasjonelt fordi det knyttes til moralske kvaliteter som vurderes normativt av andre, ut fra kulturens normer om hva som er bra eller

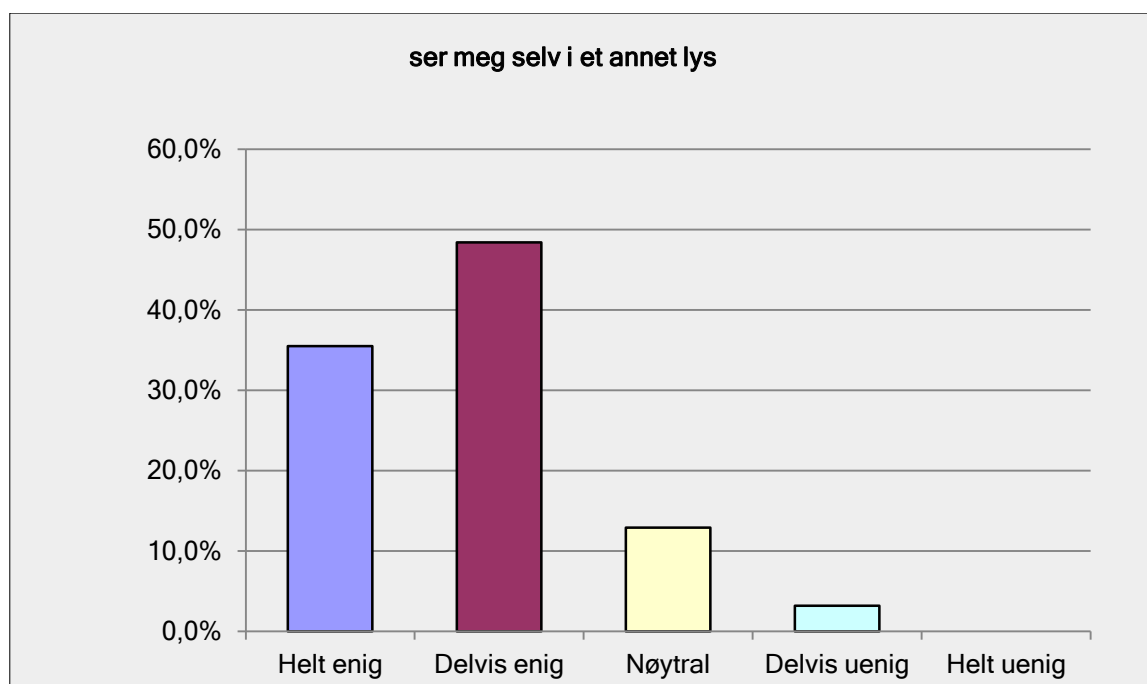
dårlig” (Lian, 2014, s. 40). Siden disse norske ungdommene har vært det siste året i forsvaret vil mot være en egenskap som settes høyt i den kulturen. Det kan forklares med at mot er noe som forsvaret setter høyt, noe som reflekteres i deres kjerneverdier, Respekt, Ansvar, Mot. (<https://forsvaret.no/faktabokser/faktaboks-ram>)

5.5 Refleksjon



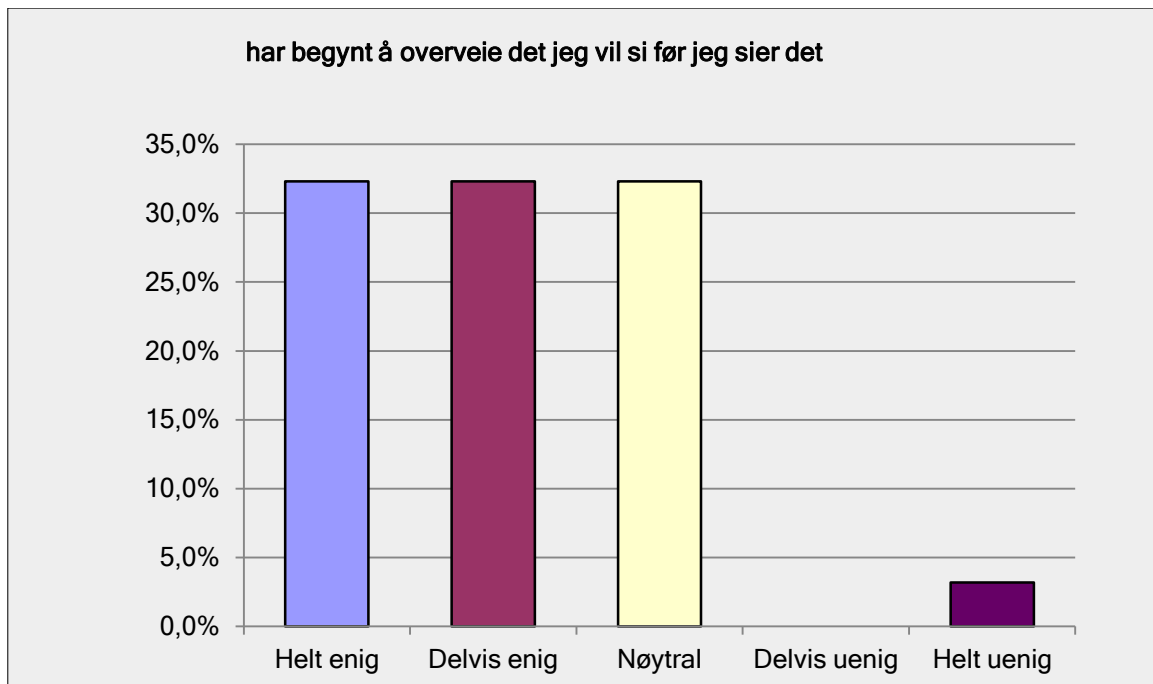
Figur 17: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om selvbevissthet.

Her ser man den største prosenten som har svart helt enig sammenlignet med alle andre spørsmål i undersøkelsen. 70% har sagt de er helt enige i at de har blitt mer selvbevisst. Resterende er fordelt på 20% delvis enig, og noen få prosent på nøytral og delvis uenig. En årsak kan være at ved å gjennom førstegangstjenesten i HMKG blir utfordret på områder som til da har vært ukjente for gardisten. Områdene kan være av både fysiske og mentale karakter. Man blir da mer bevisst på sine svake og sterke sider. I tillegg får man ofte tilbakemeldinger i forsvaret. Disse er innrettet på å forbedre personen, og skal være genuint godt ment, selv om de også til tider kan være konstruktive. Dette kan bidra til bedre selvbevissthet.



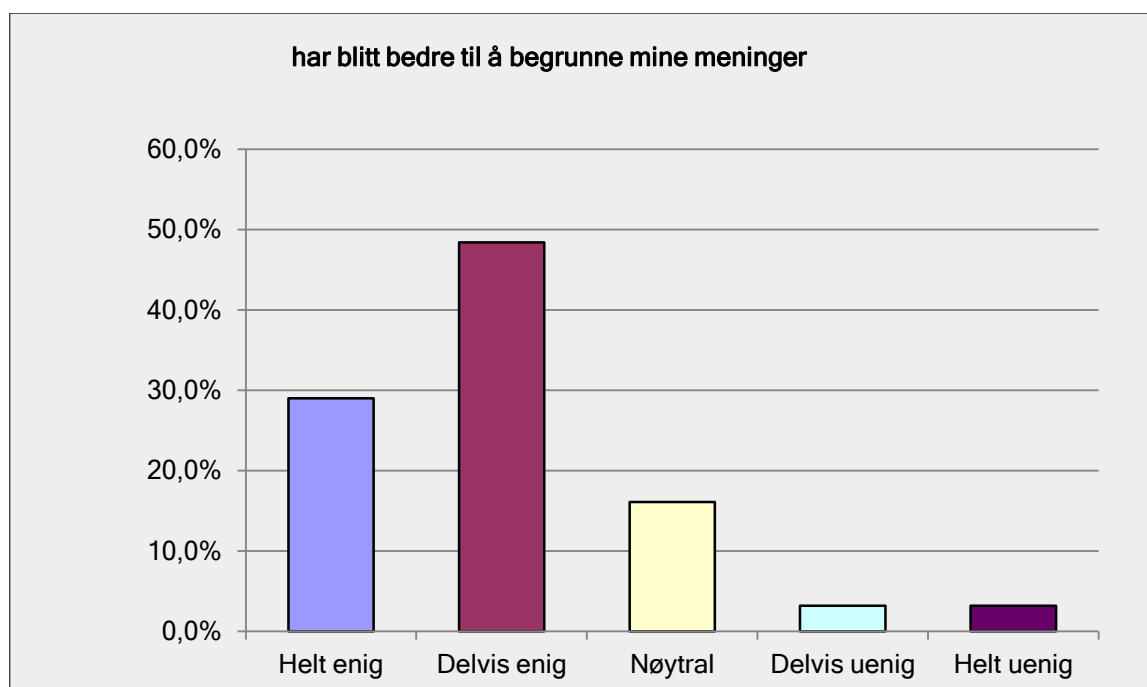
Figur 18: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om å se seg selv i et annet lys.

På påstanden om at gardistene ser seg selv i et annet lys har litt mer enn 80% sagt seg delvis eller helt enige i påstanden. Ca 12% stiller seg nøytrale til påstanden. En forklaring kan være at gardister får utfordret seg gjennom førstegangstjenesten. Samtidig får de tilbakemeldinger som kan få frem helt nye sider hos gardisten. Disse tilbakemeldingene kan være både positive og negative sider hos personen. Ved å få belyst disse sidene vil han eller hun se seg selv i et annet lys. I tillegg vil man få mye ansvar gjennom tjenesten i HMKG. Dette kan også gjøre at man vokser som person, og etter ett år har en annet perspektiv på seg selv enn når man begynte i førstegangstjenesten.



Figur 19: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om å overveie det man vil si før man sier det.

Her ser man en helt klar tre-delning av respondentene. De er likt fordelt mellom å være helt eller delvis enige og nøytrale til påstanden. Årsaken til dette er noe vanskelig å tolke. En mulig årsak kan være at man allerede var ganske reflektert og tenkte gjennom det man sa før man gjennomførte sin førstegangstjeneste. Dette kan vise en god oppdragelse i det norske systemet, der man lærer seg i tidlig alder å tenke seg om før man snakker. Sett bort ifra det, så er det fortsatt 2/3 av respondentene som er enige i påstanden. Utviklingen kan kanskje forklares ved at man blir mer moden gjennom ett år i HMKG, og dermed også overveier ting man vil si før man sier det.



Figur 20: Grafisk fremstilling av resultat på spørsmål om å begrunne egne meninger.

Resultatet viser at i underkant av 80% av respondentene sier seg delvis eller helt enige i påstanden. Ca 15% er nøytrale, og resten fordel på delvis og helt uenige. Det kan tolkes til at denne egenskapen utvikles gjennom undervisning og trening i HMKG. I tillegg vil den sosiale delen spille en rolle, da man blir plassert på rom med mennesker man i utgangspunktet ikke kjenner. Her kan man møte mennesker som er kritiske til dine meninger, og du utvikler da en bedre og sunnere evne til å argumentere for egne meninger. I tillegg vil en operativ vaktgardist kunne oppleve å måtte argumentere for sine handlinger på vakt. Dette krever at man utdanner og trener på forskjellige situasjoner. Etter sårn utdanning og trening vil man på en bedre måte kunne begrunne sine valg og meninger etter en situasjon ved oppdragsløsning.

5.5.1 Drøfting av refleksjon

Når man ser på svarene på indikatorene til den analytiske hovedkategorien refleksjon ser man en gjennomgående enighet i påstandene. Det var ingen merkverdig andel som har stilt seg delvis eller helt uenige til de forskjellige påstandene. Resultatet viser at man gjennom førstegangstjenesten i HMKG har blitt mer reflektert. Her ser man funn fra definisjonen allmenndannelse. Isaiah Berlins setning passer godt inn i denne kategorien: ”Det modne mennesket kjennetegnes ved evnen til å se det relative i ens egen posisjon og samtidig mene sterkt og ha kapasitet til å handle” (Hagtvedt, 2011, s. 32). Denne egenskapen ser man at

tydelig har utviklet seg hos gardistene det siste året. I tillegg ser man også tydelig at dette kan sees i sammenheng med Matlarys definisjon av dannelse som karaktertrekk. Samtlige av indikatorene kan sies å være noe inneboende i et menneske, som ikke vises i det daglige, men kommer frem når situasjonen krever det. Refleksjon er noe som stadig kan utvikles, og vil også kunne endre hvordan en person virkelig er. Oppsummeringen av Matlarys definisjon av dannelse: ”Hva ett menneske er, og hva det bør være” (Matlary, 2011, s. 107) passer veldig godt her.

6 Konklusjon

Bakgrunnen for oppgaven var å undersøke om norsk ungdom opplever utvikling av dannelse gjennom førstegangstjenesten. Denne problemstillingen skulle besvares gjennom 2 forskningsspørsmål: I hvilken grad føler eldste kontingent i Hans Majestet Konges Garde (HMKG) at de har utviklet personlighetstrekk ved endt førstegangstjeneste, og på hvilken måte kan funnene brukes opp mot perspektiver av dannelse?

På spørsmålet om utvikling av personlighetstrekk hos eldste kontingent hos HMKG var funnene rimelige entydige. Hele 81,5% har i gjennomsnitt svar at de er delvis eller helt enige i påstandene om personlig utvikling innenfor hovedkategoriene klokskap, tålmodighet, modighet og refleksjon. I rene tall har 25 av de 31 som ble bedt om å svare ment at de har utviklet disse karaktertrekkene. I gjennomsnitt stilte 13% seg nøytrale til påstandene om personlig utvikling innenfor de fire kategoriene. Da gjenstår det bare 5,5% som var delvis eller helt uenige i de forskjellige påstandene. Dette gjør at man tydelig kan se at respondentene i eldste kontingent i Hans Majestet Konges Garde føler at de har utviklet personlighetstrekk ved endt førstegangstjeneste.

Ved å se på disse funnene opp mot forskjellige perspektiver på dannelse kan man kjenne igjen utvikling innenfor flere av definisjonene. Man gjenkjenner trekk ved allmenndannelse både i klokskap og refleksjon hos gardistene. Definisjonen av akademisk dannelse ser man i kategorien klokskap gjennom blant annet at evnen til å mobilisere egen tankekraft uten å vente på instruksjoner fra andre har utviklet seg. Hvis man tar for seg Matlary sin definisjon av dannelse som ser på det som karaktertrekk kan dette trekkes inn i samtlige av de analytiske hovedkategoriene. Alt av indikatorer kan sies å være karaktertrekk og vil endre hvordan et menneske *er* ved utvikling av disse indikatorene. Gjennom denne konklusjonen kan man si at eldste kontingent hos HMKG har opplevd personlig utvikling innenfor oppgavens definisjon av dannelse.

6.1 Forslag til videre studier

Utvikling av ungdom er et interessant tema, og vil kunne være samfunnsnyttig å forske videre på. Temaet i denne bacheloren kan undersøkes nærmere ved å benytte blant annet dybdeintervju eller case-studie over lengre tid. I tillegg kan det forskes på forskjell på utvikling, både innad i de forskjellige forsvarsgrenene, men også på tvers av grenene.

Bibliografi

- Ariansen, P. (2011). Hva er dannelse? En idé- og begrepshistorisk vandring. I B. Hagtvvet, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon. Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Føllesdal, D. (2011). Hva er dannelse? I B. Hagtvvet, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon. Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Forsvarsdepartementet. (2002, April 16). *Statusheving for vernepliktige*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statusheving-for-vernepliktige/id105763/>
- Forsvarsstaben. (2014). *Forsvarets årsrapport 2014*. Oslo: Forsvaret.
- Hagtvvedt, B. (2011). Kunnskap og allmenndannelse for et nytt århundre. I B. Hagtvvet, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon. Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Hjardemaal, F. R., & Jordell, K. Ø. (2011). Danning og profesjonsutdanning. *Uniped*.
<https://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/muligheter/haren/garden>. (u.d.).
- Johannesen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Jordheim, H., Rønning, A. B., Sandmo, E., & Skoie, M. (2011). *Humaniora - en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kalleberg, R. (2011). Dannelse som faglig fordring i høyere utdanning. I B. Hagtvvet, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon. Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Kjønstad, A. (2001). Akademisk frihet og akademisk dannelse. I B. Hagtvvet, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon. Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Lian, O. S. (2014). *Karaktertrekkdiagnoser. Rus & Samfunn*.
- Matlary, J. H. (2011). Arven fra Aten, Jerusalem og Roma: Et forsvar for det klassiske dannelsesprogram. I B. Hagtvvedt, & G. (. Ognjenovic, *Dannelse - Tenkning - Modning - Refleksjon - Nordiske perspektiver på allmenndannelsens nødvendighet i høyere utdanning og forskning*. Oslo: Dreyers Forlag.
- Nåvik, Ø. (1996). *Vernepliktens historie 950-1996*. Oslo: Erlanders Forlag.
- Reinecker, L., & Jørgensen, P. S. (2013). *Den gode oppgaven*. Bergen: Fagbokforlaget.