



Fjölmenningarleg hæfni náms- og starfsráðgjafa
Færni til framtíðar

Sigrún Helga Björgvinsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Fjölmenningarleg hæfni náms- og starfsráðgjafa
Færni til framtíðar

Sigrún Helga Björgvinsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Leiðbeinendur: Dr. Sif Einarsdóttir og Dr. Björg Sigríður Hermannsdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Júní 2015

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Sigrún Helga Björgvinsdóttir 2015

Reykjavík, Ísland 2015

Útdráttur

Markmið rannsóknarinnar er að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmennningarlega hæfni og hversu mikinn áhuga þeir hafa á læra um aðra menningu og að að starfa með fólki af erlendum uppruna. Notuð voru tvö matstæki sem meta fjölmennningarlega hæfni annars vegar og áhuga á fjölmenningu og starfi með ráðþegum af erlendum uppruna hins vegar. Svör fengust frá 112 náms- og starfsráðgjöfum sem er 35,8% af þeim 312 sem eru í Félagi náms- og starfsráðgjafa. Náms- og starfsráðgjafar telja sig búa yfir ágætri hæfni á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar og hafa áhuga á fjölmenningu og starfi með fólki af erlendum uppruna. Flestir þátttakenda töldu sig þó ekki hafa fengið nægilega þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar en hafa mikinn áhuga á að afla sér frekari þekkingar á því sviði. Niðurstöður margbreytudreifingreiningar sýndu að ekki var marktækur munur á fjölmennningarlegri hæfni annars vegar þeirra náms- og starfsráðgjafa sem sótt höfðu valnámskeið um fjölmenningu eða stundað nám eftir að áhersla á fjölmenningu var aukin í námi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og hins vegar þeirra náms- og starfsráðgjafa sem ekki sóttu valnámskeið um fjölmenningu og stunduðu nám í náms- og starfsráðgjöf áður en aukin áhersla var lögð á fjölmenningu. Fjölmennningarleg hæfni meðal náms- og starfsráðgjafa hér á landi hefur ekki verið skoðuð áður. Niðurstöður varpa ljósi á mikilvægi fjölmennningarlegrar hæfni meðal náms- og starfsráðgjafa sem og mikilvægi þess að þjálfar nema í náms- og starfsráðgjöf á því sviði. Auk þess nýtast niðurstöður til að bæta enn frekar nám í náms- og starfsráðgjöf og bregðast við þeim mikla áhuga meðal náms- og starfsráðgjafa á fjölmennningarlegri ráðgjöf með því að bjóða upp á endurmenntun á því sviði.

Abstract

The aim of this study is to explore the multicultural competence of career guidance counsellors and how much interest they have in learning about other cultures and to work with people of foreign origin. Two measures, (*Multicultural Counseling Inventory (MCI)* og *Motivation*), were used to evaluate multicultural competence and motivation to engage in multicultural learning and work. Responses were received from 112 career and guidance counsellors which is 35,8% of those in the Career guidance and counselling association (Félag náms- og starfsráðgjafa). Main results suggest that career and guidance counsellors believe they possess satisfactory competence in multicultural counselling. They also showed interest in multiculturalism and in working with the people of foreign origin. Most participants felt that they had not received adequate training in the field of multicultural counselling but still have a keen interest in acquiring further knowledge in that field. Results from multivariate analysis of variance revealed that there was no difference in multicultural competence among counsellors who attended courses on multicultural counselling or attended study in counselling after increased emphasis on multiculturalism had taken place in the MA program in Career Guidance and Counselling. Compared to those counsellors who had not studied courses on multiculturalism and studied counselling before the emphasis on multiculturalism had taken place. Multicultural competence among counsellors in Iceland has not been studied before. The findings highlight the importance of multicultural competence among career guidance counsellors and of multicultural training among career guidance counsellors. In addition, the results of this study can be used to further improve education in career counselling and respond to the great interest that counsellors have in developing their multicultural competencies through continuing education.

Formáli

Rannsókn þessi er 30 eininga ETCA lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Rannsóknin er megindleg og var tilgangur hennar að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmennningarlega hæfni og áhuga þeirra á fjölmenningu og að starfa með fólki af erlendum uppruna. Málefni tengd fjölmenningu hafa lengi vakið áhuga minn. Þegar ég var 17 ára var ég skiptinemi í Gvatemala og eftir stúdentspróf lá leiðin í mannfræði við Háskóla Íslands. Lokaverkefni mitt í mannfræði tengdist fjölmenningu og þegar ég fór að huga að lokaverkefninu í náms- og starfsráðgjöf þá langaði mig að skoða meira um fjölmenningu. Þar sem fjölmennningarleg hæfni náms- og starfsráðgjafa hefur ekki verið skoðuð hér á landi áður þá fannst mér bæði tímabært og spennandi að rannsaka það. Á Íslandi er fjöldi fólks af erlendum uppruna og er það trú mín að málefni tengd fjölmenningu muni fá aukið vægi á komandi árum. Þetta er í senn þarft og mikilvægt málefni í ljósi þess fjölmennningarlegs samfélags sem finna má hér á landi í dag.

Rannsóknin er unnin undir handleiðslu Dr. Sifjar Einarsdóttur og Dr. Bjargar Sigríðar Hermannsdóttur. Þeim vil ég færa mínar allra bestu þakkir fyrir að hafa veitt mér góða og gagnlega aðstoð og hvatt mig áfram meðan á þessu verkefni stóð. Ef ekki hefði verið fyrir þeirra aðstoð þá væri þessu verkefni ekki lokið. Að auki er þeim náms- og starfsráðgjöfum sem tóku þátt í rannsókninni færðar bestu þakkir fyrir. Foreldrum mínum vil ég þakka fyrir að hafa ávallt hvatt mig áfram til náms og fyrir að vera mín stoð og stytta. Móður minni vil ég þakka sérstaklega fyrir ómetanlega aðstoð og fyrir að vera alltaf til staðar fyrir mig. Að lokum vil ég þakka unnusta mínum, Ragnari Má, fyrir ómælda þolinmæði, skilning og stuðning á meðan á verkefninu stóð sem og í lífinu öllu.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Formáli	5
Efnisyfirlit	6
Yfirlit yfir myndir	7
Yfirlit yfir töflur	7
Inngangur	8
1.1 Saga náms- og starfsráðgjafar hér á landi og erlendis.....	9
1.2. Ísland sem fjölmeningarsamfélag.....	12
1.3. Fjölmeningarleg ráðgjöf.....	15
1.3.1. Fjölmeningarleg hæfni	17
Aðferð	22
2.1. Þátttakendur	22
2.2. Matstæki	23
2.2.1. Matstæki um fjölmeningarlega hæfni	23
2.2.2. Matstæki um áhugahvöt	25
2.2.3. Bakgrunnsspurningar.....	25
2.3.Framkvæmd	26
Niðurstöður	27
3.1. Náms- og starfsráðgjöf með einstaklingum af erlendum uppruna	27
3.2 Fjölmeningarleg hæfni náms- og starfsráðgjafa.....	30
3.3. Fjölmeningarleg þjálfun náms- og starfsráðgjafa.....	34
Umræður	38
Heimildir	43

Yfirlit yfir myndir

Mynd 1. <i>Hlutfall ráðþega af erlendum uppruna.....</i>	<i>28</i>
Mynd 2. <i>Hlutfall ráðþega af erlendum uppruna í ráðgjöf á mismunandi starfsvettvöngum náms- og starfsráðgjafa.....</i>	<i>29</i>
Mynd 3. <i>Tíðni ráðgjafar með ráðþegum af erlendum uppruna meðal náms- og starfsráðgjafa á mismunandi starfsvettvöngum.....</i>	<i>30</i>
Mynd 4. <i>Sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf.....</i>	<i>34</i>
Mynd 5. <i>Mat þátttakenda á þjálfun sem þeir hafa hlotið í að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna.....</i>	<i>36</i>
Mynd 6. <i>Mat þátttakenda á þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar og sótt valnámskeið.....</i>	<i>36</i>
Mynd 7. <i>Áhugi þátttakenda á að afla sér frekari menntunar á sviði Fjölmennningarlegrar ráðgjafar.....</i>	<i>37</i>

Yfirlit yfir töflur

Tafla 1. <i>Meðaltöl, staðalfrávik og áreiðanleiki þáttanna.....</i>	<i>31</i>
Tafla 2. <i>Niðurstöður Pearson's R fylgniprófs um fylgni meðal fylgibreyta.....</i>	<i>33</i>
Tafla 3. <i>Meðaltöl og staðalfrávik hópanna tveggja.....</i>	<i>33</i>
Tafla 4. <i>Yfirlit yfir margvíslega fjölmennningarlega þjálfun þátttakenda.....</i>	<i>35</i>

Inngangur

Sögu náms- og starfsráðgjafar hér á landi má rekja aftur til áráanna 1950-1970 (Menntamálaráðuneyti, 1991). Á þessum árum hefur náms- og starfsráðgjöf þróast og breyst í takt við örar samfélagsbreytingar. Áður fyrr voru náms- og starfsráðgjafar nær eingöngu starfandi í skólum en í dag er starfssvið þeirra fjölbreyttara og þjónusta þeirra nær til fleiri aldurshópa. Nám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands hefur einnig þróast í takt við fjölbreytt starfssvið náms- og starfsráðgjafa. Frá árinu 1990 var boðið upp á eins árs diplómanám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Árið 2004 var svo hægt að bæta við eins árs námi ofan á diplómanámið og ljúka þannig meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf. Árið 2010 varð svo nám í náms- og starfsráðgjöf að tveggja ára, heildstæðu meistaranámi. Við þær breytingar var meðal annars ákveðið að samþætta fjölmenningu í alla þætti námsins (Félags- og mannvísindadeild, 2010). Sú ákvörðun að innlima fjölmenningu í nám í náms- og starfsráðgjöf var í samræmi við öra fjölgun fólks af erlendum uppruna hér á landi. Árið 1995 voru innflytjendur 2% landsmanna en árið 2014 voru þeir orðnir 8,4% af heildarfjölda fólks hér á landi (Hagstofa Íslands, e.d.).

Í ljósi þess að Ísland er fjölmenningsamfélag má ætla að þörf sé á fjölmenningarlegri hæfni af hálfu náms- og starfsráðgjafa til að mæta þörfum ráðþega. Hér á landi hafa verið gerðar rannsóknir sem varpa ljósi á hvernig einstaklingar af erlendum uppruna upplifa sig í jaðarstöðu í skólum og á vinnumarkaði (Hanna Ragnarsdóttir, 2011; Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal, 2007; Nína V. Magnúsdóttir, 2010; Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011). Náms- og starfsráðgjafar geta spilað mikilvægt hlutverk þegar kemur að því að styrkja stöðu einstaklinga af erlendum uppruna í skólum sem og á vinnumarkaði hér á landi. En til þess að svo megi verða þurfa náms- og starfsráðgjafar að búa yfir fjölmenningarlegri hæfni.

Meginmarkmið þessarar rannsóknar er að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmenningarlega hæfni og hversu mikinn áhuga þeir hafa á að afla sér frekari þekkingar á því sviði. Einnig er markmiðið að skoða hversu stórt hlutfall ráðþega eru af erlendum uppruna meðal náms- og starfsráðgjafa og að kanna hvernig náms- og starfsráðgjafar meta þá þjálfun sem þeir hafa fengið á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar. Niðurstöðum er ætlað að varpa ljósi á viðhorf og áhuga náms- og starfsráðgjafa á fjölmenningarlegri ráðgjöf. Auk þess er vonast til að niðurstöður gefi vísbendingar um hvort

nám í náms- og starfsráðgjöf hér á landi undirbúi náms- og starfsráðgjafa nægilega vel undir störf í fjölmennarlegu samfélagi og hvort áhugi sé á frekari menntun eða þjálfun á því sviði.

1.1 Saga náms- og starfsráðgjafar hér á landi og erlendis

Hér verður farið yfir þróun náms- og starfsráðgjafar á Íslandi og annars staðar með áherslu á fjölmenningu í ráðgjöf. Auk þess verður greint frá þróun náms í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands sem sýnir hvernig straumar og stefnur hafa haft áhrif á þróun náms- og starfsráðgjafar og hvernig áhersla á fjölmenningu í námi hefur aukist í takt við þær samfélagsbreytingar sem orðið hafa hér á landi.

Sögu náms- og starfsráðgjafar og starfsfræðslu í Evrópu og í Bandaríkjunum má rekja til upphafs síðustu aldar. Þá var algengast að vinnumiðlunarskrifstofur veittu einstaklingum ráðgjöf og fræðslu um náms- og starfsval og eftir síðari heimsstyrjöldina komu fram tillögur um náms- og starfsfræðslu í grunnskólum í Evrópu. Í Bandaríkjunum þróaðist náms- og starfsráðgjöf hraðar en í Evrópu. Strax á fjórða áratug síðustu aldar hófst skipulögð ráðgjöf um öll Bandaríkin, uppsláttarrit um starfsgreinar kom út ásamt því að lög um ráðgjöf í skólum og menntun ráðgjafa voru sett árið 1958. Fyrstu skrefin í náms- og starfsráðgjöf hér á landi voru stigin nokkrum áratugum seinna, eða á árunum 1950-1970. Segja má að fyrsti náms- og starfsráðgjafinn hafi verið Ólafur Gunnarsson, sálfræðingur, því árið 1951 hóf hann störf við starfsfræðslu hjá Reykjavíkurborg. Einnig skipulagði hann starfsfræðslunámskeið og ferðaðist um landið í ýmsa skóla og fræddi nemendur um náms- og starfsval. Þróun á sviði náms- og starfsráðgjafar var þó fremur hæg næstu árin en með tilkomu fjölbrautaskóla jókst námsval nemenda sem kallaði á aukna þjónustu námsráðgjafa (Menntamálaráðuneyti, 1991).

Á meðan fyrsti vísir að skipulagðri og faglegri náms- og starfsráðgjöf var að skjóta upp kollinum á Íslandi var hugmyndin um fjölmennarlega ráðgjöf (e. counseling psychology) að ryðja sér til rúms í Bandaríkjunum og bandarískt samfélag fór að beina frekari sjónum að minnihlutahópum og hvernig þeim hafði verið mismunað á margvíslegan hátt (Jackson, 1995). Hefðbundin ráðgjöf fékk mikla gagnrýni fyrir að vera krefjandi og óviðeigandi fyrir einstaklinga sem tilheyrðu annarri menningu en vestrænni menningu (Sue o.fl., 1982). Í kjölfar mannréttindasáttmálans (e. civil rights act) í Bandaríkjunum árið 1964 varð vitundarvakning innan ráðgjafastéttarinnar og sjónum beint að því hvernig fordómar og mismunun í garð minnihlutahópa höfðu áhrif á ráðgjafarsamabandið. Á þeim tíma var litið

svo á að fjölmenningarleg ráðgjöf fæli í sér að ráðgjafinn tilheyrði meirihlutahópi og ráðþeginn minnihlutahópi og var þá áherslan á þjóðernislega minnihlutahópa (e. ethnic minorities) eins og til dæmis þá sem áttu rætur að rekja til Afríku, Asíu eða Mið- og Suður-Ameríku (Jackson, 1995).

Á áttunda og níunda áratug síðustu aldar í Bandaríkjunum fór að bera á auknu fræðilegu efni, rannsóknum og námskeiðum sem snéru að fjölmenningu og mikilvægi menningar í ráðgjöf (Jackson, 1995; Sue, Arredondo og McDavis, 1992). Hugtakið fjölmenningarleg ráðgjöf fékk einnig víðari merkingu þar sem litið var svo á að fjölmenningarleg ráðgjöf ætti við alla minnihlutahópa sem upplifa einhverskonar mismunun eða stofnanalega undirokun, eins og til dæmis samkynhneigðir og fatlað fólk. Einnig fór athyglin að beinast meira að ráðgjafanum sjálfum, menningu, gildum og lífssýn hans og áhrifum þess á ráðgjafaferlið í heild sinni (Jackson, 1995). Á sama tíma á Íslandi, eða árið 1989, efndi menntamálaráðuneytið til átaks til eflingar náms- og starfsfræðslu í grunn-, framhalds- og háskólum þar sem stefnt var að því að auka, þróa og móta náms- og starfsráðgjöf á þessum skólastigum næstu fimm árin. Í kjölfarið þótti mikilvægt að bjóða upp á sérnám á því sviði og árið 1990 var stofnuð námsbraut í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands sem var eins árs diplómanám á framhaldsstigi. Áður var hægt að taka valnámskeið í námsráðgjöf innan BA-náms í uppeldis- og menntunarfræðum (Félags- og mannvísindadeild, 2010; Menntamálaráðuneyti, 1991).

Frá árunum 1990-2004 var námsráðgjöf kennd sem eins árs diplómanám á framhaldsstigi en árið 2004 bættist við eins árs nám ofan á diplómanámið til meistaraþrófs. Þá var hægt að velja hvort lokið yrði við diplómagraðu eða haldið áfram og lokið meistaraþrófi. Áður fyrr voru inntökuskilyrði í nám í náms- og starfsráðgjöf BA próf í sálfræði og uppeldisfræði, eða B.Ed. próf eða BA/BS próf og kennsluréttindi. Árið 2001 var ákveðið að allt BA nám innan Félags- og mannvísindadeildar væri góður grunnur fyrir nám í náms- og starfsráðgjöf og nokkrum árum síðar bættust við BA nám í guðfræði og BS-nám í iðjuþjálfun (Félags- og mannvísindadeild, 2010).

Innan Evrópusambandsins hefur náms- og starfsráðgjöf verið í brennidepli undanfarin ár þar sem áherslan hefur verið á menntun og ráðgjöf alla ævi (e. life long learning and guidance). Í Evrópu er nám í náms- og starfsráðgjöf af mismunandi toga sem hefur vakið upp spurningar um gæði náms og hvað telst vera fullnægjandi nám til að undirbúa náms- og starfsráðgjafa til starfa á fjölbreyttum vettvangi (Cedefop, 2009). Þau áhrif náðu einnig

hingað til lands þar sem sífellt meiri áhersla var á að þróa heildstætt, tveggja ára meistaranám til þess að mæta kröfum vinnumarkaðarins og styrkja faglegan grunn stéttarinnar. Þegar starfsheiti náms- og starfsráðgjafa varð lögverndað árið 2009 (Lög um náms- og starfsráðgjafa nr. 35/2009) jók það enn frekar á mikilvægi þess að bjóða upp á heildstætt meistaranám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Vinnuhópur var því settur saman sem vann að endurskoðun námsins í samráði við vettvang, starfandi ráðgjafa, stofnanir, stjórnvöld og sérfræðinga (Félags- og mannvísindadeild, 2010).

Kennarar sem kenndu við námsbrautina á skólaárinu 2006-2007, ásamt nemendum sem voru að ljúka meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf voru fengnir til að meta námið út frá viðmiðum CACREP (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs). CACREP er ráð sem metur ráðgjafanám og setur viðmið um nám í ráðgjöf (CACREP, e.d.). Í ljós kom að það vantaði meðal annars upp á félagslegt samhengi ráðgjafar og þekkingu í fjölmennings- og hópráðgjöf. Í kjölfarið var ákveðið að samþætta fjölmenningu með markvissum hætti í alla þætti og viðfangsefni námsins (Félags- og mannvísindadeild, 2010).

Nám í náms- og starfsráðgjöf varð að heildstæði meistaranámi árið 2010 og í kjölfarið var aukin áhersla lögð á fjölmenningu í náminu (Félags- og mannvísindadeild, 2010). Fyrir árið 2010 var boðið upp á ýmis valnámskeið um fjölmenningu. Á árunum 2000-2001 var boðið upp á valnámskeiðið *Ráðgjöf og menningarlegur margbreytileiki* og á árunum 2001-2007 var boðið upp á valnámskeiðið *Ráðgjöf og fjölmennung*. Meginviðfangsefni þessara námskeiða var meðal annars að kanna hvernig aðferðir í ráðgjöf eru lagaðar að menningu, trú, kynferði og lífsreynslu hvers og eins (Háskóli Íslands, 2000; 2001; 2002; 2003; 2004; 2005; 2006; 2007). Árið 2008-2009 var síðan kennt valnámskeiðið *Hópráðgjöf og fjölmenningsleg ráðgjöf* og var það ætlað fyrir nemendur sem voru í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf. Í því námskeiði var fjallað um þá færni sem þarf til að stýra hópráðgjöf annars vegar og fjölmenningslegri ráðgjöf hins vegar (Háskóli Íslands, 2008).

Starfsvettvangur náms- og starfsráðgjafa er afar fjölbreyttur. Þeir starfa til að mynda með börnum og unglingum á grunn- og framhaldsskólastigi og með fullorðnum á háskólastigi, í símenntunarstöðvum og í endurmenntun. Auk þess starfa þeir í tengslum við atvinnuleit, endurhæfingu á vinnumarkaði og við fræðslustörf og stjórnun hjá einkafyrirtækjum (Félag náms- og starfsráðgjafa, e.d.a).

Aukin áhersla á fjölmenningu í námi í náms- og starfsráðgjöf er í takt við fjölbreyttan starfsvettvang náms- og starfsráðgjafa og siðareglur stéttarinnar. Í siðareglum náms- og starfsráðgjafa kemur fram að náms- og starfsráðgjafar skuli ekki mismuna ráðþegum á grundvelli kynþáttar, trúar, kynhneigðar eða félagslegrar stöðu auk þess sem náms- og starfsráðgjafar eiga að vera meðvitaðir um eigin gildi, viðhorf og fordóma og gæta hlutleysis og jafnréttis í starfi sínu (Félag náms- og starfsráðgjafa, e.d.b). Auk þess er fjölmenningarleg áhersla í takt aukningu innflytjenda hér á landi undanfarin ár (Ólöf Garðarsdóttir, 2012).

Þar sem heildstætt meistaranám í náms- og starfsráðgjöf á sér ekki langa sögu hér á landi er mikilvægt að skoða meðal annars hlutfall ráðþega af erlendum uppruna meðal náms- og starfsráðgjafa. Næst er því umfjöllun um það fjölmenningsamfélag sem myndast hefur hér á landi undanfarin ár ásamt því að varpa ljósi á nýlegar rannsóknir um stöðu þeirra hér á landi.

1.2. Ísland sem fjölmenningsamfélag

Á skömmum tíma fór Ísland úr því að vera tiltölulega einsleitt samfélag hvað varðar uppruna, menningu og móðurmál þegnanna í það að vera fjölmenningsamfélag. Miklir fólksflutningar hingað til lands hófust ekki fyrr en fyrir 10-15 árum síðan (Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011). Frá 1950 fram til ársins 1995 var hlutfall erlendra ríkisborgara í kringum 2% landsmanna. En 1. janúar 2014 hafði það hlutfall hækkað mikið og voru innflytjendur orðnir 8,4% landsmanna, eða 27.447 talsins og gerir mannfjöldaspa Hagstofu Íslands ráð fyrir aukningu innflytjenda hér á landi á næstu áratugum (Hagstofa Íslands, e.d.; Hagtíðindi, 2010).

Fram að níunda áratug síðustu aldar voru flestir sem fluttu hingað til lands frá Norðurlöndum, Þýskalandi, Bretlandi og Norður-Ameríku. Eftir að Ísland gerðist aðili að evrópska efnahagssvæðinu árið 1993 komu hingað einstaklingar frá fleiri löndum en áður og margir frá austanverðri Evrópu (Ólöf Garðarsdóttir, 2012). Í dag, sem og síðustu ár, eru Pólverjar fjölmennasti hópur innflytjenda hér á landi, eða 36%, Litháar eru í kringum 5% og einnig Filippseyingar. Hagstofa Íslands skilgreinir innflytjanda sem einstakling sem er fæddur erlendis og báðir foreldrar, ásamt ömmum og öfum eru einnig fædd erlendis. Til annarrar kynslóðar innflytjenda flokkast þeir einstaklingar sem eru fæddir hér á landi en eiga foreldra sem eru innflytjendur (Hagstofa Íslands, 2013). Enn sem komið er eru einstaklingar sem tilheyra annarri kynslóð innflytjenda fáir en þeim mun fjölga næstu ár og áratugi (Ólöf

Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011). Hinn 1. janúar 2014 var fjöldi annarrar kynslóðar innflytjenda 3532 eða um 1% mannfjöldans og samanlagt er því fyrsta og önnur kynslóð innflytjenda 9,4% af mannfjöldanum í dag (Hagstofa Íslands, e.d.). Það má því segja að tæplega einn af hverjum tíu landsmönnum séu af erlendum uppruna.

Í takt við aukna fjölmenningu sem finna má í íslensku samfélagi hefur nýtt fræðasvið myndast sem beinir sjónum sínum meðal annars að reynsluheimi innflytjenda og hver staða þeirra er í íslensku samfélagi (Hanna Ragnarsdóttir, 2007b). Ýmsar rannsóknir sem gerðar hafa verið sýna fram á jaðarstöðu einstaklinga af erlendum uppruna (Hanna Ragnarsdóttir, 2011, Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal, 2007; Nína V. Magnúsdóttir, 2010; Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011). Má þar fyrst nefna rannsókn Hönnu Ragnarsdóttur (2011) um níu ungmenni á aldrinum 15-24 ára sem öll fluttu hingað til lands með foreldrum sínum árið 2002 og hófu þá nám í leik- eða grunnskóla. Markmið rannsóknarinnar var að skoða upplifun þeirra af skólagöngu og hvernig þau telja að skólar hér á landi geti komið betur til móts við þarfir barna af erlendum uppruna. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kemur meðal annars fram að sum ungmennanna upplifðu jaðarstöðu vegna ónógrar íslenskukunnáttu, voru félagslega einangruð og glímdu við erfiðleika í námi. Þær niðurstöður eru í samræmi við niðurstöður rannsóknar Nínu V. Magnúsdóttur (2010). Þar kom fram að nemendum af erlendum uppruna fannst erfiðast að eignast íslenska vini og að íslenskukunnátta nægir oft ekki til að fá inngöngu í vinahópa. Auk þess fannst kennurum í grunn- og framhaldsskóla það stoðkerfi sem framhaldsskólar bjóða upp á ekki vera nógu sterkt og að kennsluaðferðir hafi lítið breyst í takt við aukna fjölbreyttni nemendahópsins. Jafnframt kom fram að foreldrasamskipti eru lítil og kynningu á skólastarfi vantar. Þeir nemendur sem voru í framhaldsskólum sem buðu upp á áfangakerfi töld sig skorta betri leiðsögn í námi.

Á Íslandi er hátt hlutfall nemenda sem hverfa brott frá námi á framhaldsskólastigi (Blöndal, Jónasson og Tannhäuser, 2011). Í ljósi þess hve margir ljúka ekki framhaldsskólanámi hér á landi má velta því fyrir sér hver staða nemenda með erlendan bakgrunn er hvað varðar framhaldsskólasókn. Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson (2011) könnuðu framhaldsskólasókn einstaklinga eftir bakgrunni. Rannsóknin snéri að einstaklingum sem voru búsettir hér á landi árið sem þeir urðu 16 ára og eru fæddir á árunum 1985-1988. Niðurstöður leiddu í ljós að líkurnar á því að hefja ekki nám í framhaldsskóla eru langmestar meðal innflytjenda. Í hópi innflytjenda eru 37% drengja sem búsettir eru hér á landi við lok

grunnskóla og 24% stúlkna í sama hópi sem hefja ekki nám í framhaldsskóla. Hlutfall innflytjenda sem hverfa brott frá námi er mun hærra hér á landi en meðaltalið í öðrum Evrópuríkjum. Nærri 60% karla og 40% kvenna sem voru hér á landi við lok grunnskóla hafa horfið frá námi án þess að ljúka framhaldsskólaprófi við 22 ára aldur. Þau benda þó á að enn sem komið er eru fáir með erlendan bakgrunn í hópi einstaklinga á framhaldsskólaaldri. Vísbendingar eru þó um að mikil fjölgun einstaklinga með erlendan bakgrunn muni verða í framhaldsskólum landsins á næstu árum. Því má segja að þeir sem standa að framhaldsskólum landsins þurfi að gera ráðstafanir til að bæta menntunarstöðu umgmenna af erlendum uppruna.

Beinum nú sjónum að nemendum í háskóla. Þær Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal (2007) skoðuðu stöðu og reynslu 16 erlendra nemenda við Kennaraháskóla Íslands. Niðurstöður sýndu að erlendu nemendurnir við skólann upplifðu sig allir í einhvers konar jaðarstöðu innan skólans. Helstu ástæður þess voru slök íslenskukunnátta eða vegna menningu sinnar og uppruna. Almennu voru þeir þó ánægðir með námið og skipulag þess. Fram kom hvernig erlendir nemendur fundu að samnemendur og kennarar höfðu lítinn áhuga á þeirra reynslu og viðhorfum og þeim fannst sem þeir væru ekki velkomnir í hópastarf og að vinnuframlag þeirra væri ekki metið. Auk þess kom fram að íslenskukunnátta erlendra nemenda er notuð til að flokka þá í hópa og því ólíkari sem menning og uppruni nemenda er frá íslenskri menningu því veikari er staða þeirra innan veggja skólans.

Á sama tíma og nemendahópar hafa breyst með tilliti til uppruna, menningarlegs bakgrunns og móðurmáls nemenda þá hefur íslenskur vinnumarkaður einnig breyst. Renner (2010) gerði meistararannsókn sína í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands um reynslu faglærðra innflytjenda af íslenskum vinnumarkaði og því að fá nám sitt og starfsreynslu frá heimalandi sínu metna hér á landi. Í niðurstöðum sínum fjallar hún um það hversu erfitt það reynist mörgum að fá nám sitt og fyrri starfsreynslu metna hér á landi. Þá bendir hún á mikilvægi þess að innflytjendur hafi aðgang að náms- og starfsráðgjöfum til að fá aðstoð í atvinnuleit og aðstoð við að fá réttindi sín staðfest.

Í ljósi ofangreindra rannsókna má draga þá ályktun að einstaklingar af erlendum uppruna hér á landi upplifi sig oft á jaðrinum í skólakerfinu og á vinnumarkaði. Því er þörf á að bæta hag einstaklinga af erlendum uppruna í skólum og á vinnumarkaði og þar geta náms- og starfsráðgjafar gegnt mikilvægu hlutverki. Til að svo verði þurfa náms- og

starfsráðgjafa að tileinka sér hugmyndina um fjölmenningslega ráðgjöf og er það umfjöllun næsta kafla.

1.3. Fjölmenningsleg ráðgjöf

Áður en lengra er haldið er mikilvægt að náms- og starfsráðgjafar í fjölmenningslegu samfélagi geri sér grein fyrir því hversu mikil áhrif menning hefur á einstaklinga. Menning hefur áhrif á bæði faglega frammistöðu og hæfni ráðgjafa ásamt því að móta hugmyndir þeirra um aðra menningarhópa. Skilningur á áhrifum og margbreytileika menningar hefst með sjálfsskoðun (Corey og Corey, 2007; Garcea, 2005). Því betur sem ráðgjafar skilja eigin menningu og uppruna og hvernig það hefur persónuleg og fagleg áhrif á hann, því betur getur hann greint hvernig menning og uppruni hafa mismunandi áhrif á ólíka einstaklinga (Sue o.fl., 1982).

Menning er flókið og viðamikilt hugtak sem erfitt getur verið að skilgreina. Mannfræðingurinn Edward Burnett Tylor kom fram með skilgreiningu á menningu undir lok 19. aldar sem á enn við í dag. Hann sagði menningu, í sinni víðustu mynd, vera flókið samspil þekkingar, trúar, listar, siðferðis, laga og annarrar færni sem maðurinn hefur tileinkað sér sem þátttakandi í samfélagi (sjá McGee og Warms, 2008). Jafnframt má líkja menningu við kerfi sem er mótað af hópi fólks sem skilgreinir sig út frá þessu kerfi og það kerfi myndar hópinn og heldur honum saman. Menning er þó ekki staðbundið fyrirbæri sem helst óbreytt öldum saman því menning breytist og endurmótast í takt við tímann. Menning er lærd og eftir því sem við verðum eldri lærum við hvaða hegðun er „rétt“ og hvaða hegðun er „röng“. Þannig mótast siðferði okkar, hefðir, venjur, gildi og viðhorf. Því má segja að menning skilgreini hvað við gerum, hvernig við gerum það og af hverju við gerum það sem við gerum (Garcea, 2005). Hugtakið fjölmenningslegur má svo skilgreina á þann hátt að innan eins þjóðríkis sé að finna mismunandi menningu, trúarbrögð, móðurmál og uppruna þegna (Unnur Dís Skaptadóttir, 2004). Auk þess á fjölmenningslegur við mannlegan margbreytileika í allri sinni mynd, eins og kyn, kynhneigð, aldur, líkamlega getu, efnahags- og félagslega stöðu einstaklinga og fleira (Ivey, Ivey og Zalaquett, 2010).

Skilgreina má fjölmenningslega ráðgjöf sem ráðgjöf sem á sér stað á milli tveggja einstaklinga með ólíkan menningarlegan bakgrunn, lífssýn og gildi (Sue o.fl., 1982). Líta má á fjölmenningslega ráðgjöf út frá tveimur sjónarhornum. Fyrra sjónarhornið, menningarleg

sýn (e. culture specific perspective), lítur svo á að fjölmenningsleg ráðgjöf eigi við þegar ráðgjafi og ráðþegi eru ólíkir hvor öðrum hvað varðar þjóðerni, kynþátt, menningu eða annað. Þá er megin áhersla sé á það sem aðgreinir einstaklinga og litið á menningu og uppruna sem ákveðin einkenni. Seinna sjónarhornið, alþjóðleg sýn (e. universalistic perspective), leggur meiri áherslu á þá þætti sem sameina einstaklinga og að þeir sem tilheyra ólíkri menningu geta átt margt sameiginlegt (Puukari og Launikari, 2005). Seinna sjónarhornið, alþjóðleg sýn, hefur verið gagnrýnt fyrir að líta svo vítt á menningarlegan fjölbreytileika að horft sé framhjá minnihlutahópum samfélaga og þar með er hættu á að þeim hópum sé mismunað. Sue og félagar (1992) benda þó á að ekki sé um tvö gagnstæð sjónarhorn að ræða heldur eiga bæði sjónarhornin við þegar kemur að fjölmenningslega ráðgjöf.

Arredondo og félagar (1996) greina á milli fjölmennings (e. multiculturalism) og fjölbreytni (e. diversity) í ráðgjöf og vilja meina að fjölmennings vísi til þjóðernis, kynþáttar og menningu en fjölbreytni eigi við til dæmis kyn, aldur, kynhneigð, trú og líkamlega getu/fötlun einstaklinga. Auk þess benda þeir á mikilvægi þess að horfa heildrænt á einstaklinga og taka mið af þeim flóknu samfélagslegu-, stjórnmálalegu-, sögulegu og efnahagslegu þáttum sem hafa mótandi áhrif á einstaklinga, lífssýn þeirra og gildi. Því má segja að allir einstaklingar séu fjölmenningslegir (Arredondo o.fl., 1996). Í dag er almennt litið svo á að fjölmenningsleg ráðgjöf eigi við fjölbreyttni einstaklinga í allri sinni mynd, eins og samkynhneigð, aldur og kyn, sem og þjóðerni og menningarlegan uppruna einstaklinga (Nissila og Lairio, 2005).

Ráðgjöf endurspeglar félagslegt og menningarlegt umhverfi þess samfélags þar sem ráðgjöfin á sér stað (Sue o.fl., 1982). Flestar af þeim hefðbundnu sálfræði- og ráðgjafakenningum hafa orðið til og mótast í vestrænu menningarsamfélagi þar sem vestræn gildi eru ráðandi, eins og til dæmis einstaklingshyggja (e. individualism), sjálfsákvörðunarréttur (e. self-determination) og aðskilnaður vinnu og einkalífs (Højer, Puukari og Launikari, 2005; Vespia, Fitzpatrick, Fouad, Kantamneni, Yung-Lung, 2010). Ólík lífssýn ráðgjafa og ráðþega getur orðið til þess að ráðgjafi eigi í vanda með að finna til samkenndar og skilja til fullnustu aðstæður og vanda ráðþega ásamt því að hindra ráðgjafa í að finna viðeigandi úrræði og aðferðir (Sue o.fl., 1982). Í því samhengi má segja að fjölmenningsleg hæfni náms- og starfsráðgjafa sé afar mikilvæg og er sú hæfni umfjöllunarefni næsta hluta.

1.3.1. Fjölmennningarleg hæfni

Fjölmennningarleg hæfni samanstendur af ráðgjafahæfni, vitund og þekkingarleit. Mikilvægt er að ráðgjafar tileinki sér og þjálfar með sér fjölmennningarlega ráðgjafahæfni (Constantine og Ladany, 2000). Árið 1982 lögðu Sue og félagar fram þriggja vídda líkan þar sem finna mátti ellefu einkenni sem einkenna fjölmennningarlega hæfan ráðgjafa. Tíu árum síðar, árið 1992, bættu þau við hæfniviðmiðin þannig að þau voru orðin 31 talsins (Sue, Arredondo og McDavis, 1992). Síðan þá hefur líkanið verið uppfært og endurbætt og er í dag mest notaða líkanið til að útskýra fjölmennningarlega hæfni ráðgjafa. Auk þess hefur það verið notað sem grunnur í mörgum rannsóknum og sem fyrirmynd þegar kemur að því að mennta og þjálfar nemendur í fjölmennningarlegri hæfni (Chao, Wei, Good og Flores, 2010; Hermannsdóttir, Ægisdóttir og Gerstein, 2012; Puukari og Launikari, 2005; Sue o.fl, 1992; Arredondo o.fl, 1996; Worthington, Soth-McNett og Moreno, 2007;). Í líkani Sue og félaga (1982, 1992) er hæfniviðmiðunum skipt upp í þrjá þætti sem eru; viðhorf/hugmyndir (e. beliefs/attitudes), þekking (e. knowledges) og hæfni (e. skills). Hér fyrir neðan eru þessir þrjú þættir útskýrðir betur.

1. Viðhorf og hugmyndir

Fjölmennningarlega hæfur ráðgjafi er meðvitaður um eigin menningarlega uppruna, gildi sín, viðhorf og lífssýn og kann að meta og bera virðingu fyrir fjölbreytileika og skoðanamun. Einnig gerir hann sér grein fyrir því hvernig hans eigin viðhorf, gildi, lífssýn og hlutdrægni eru menningarlega mótuð og hvernig þau geta haft áhrif á þá ráðgjöf sem hann veitir. Til viðbótar gerir fjölmennningarlega hæfur ráðgjafi sér grein fyrir eigin fordómum og takmörkunum á hæfni sinni (Sue o.fl., 1982; Sue o.fl., 1992).

2. Þekking

Fjölmennningarlega hæfur ráðgjafi hefur góða þekkingu á stofnanalegu umhverfi þess samfélags sem hann starfar í með tilliti til þeirra hindrana sem einstaklingar sem tilheyra minnihlutahópum geta orðið fyrir. Hann kynnir sér sögulegan- og menningarlegan bakgrunn ráðþega sinna af erlendum uppruna og gerir sér grein fyrir þeim hindrunum sem einstaklingar af erlendum uppruna geta orðið fyrir á náms- og starfsferli. Auk þess er hann meðvitaður um þau félagslegu áhrif sem einstaklingar sem tilheyra minnihlutahópum verða

gjarnan fyrir, eins og til dæmis fordómum, staðalmyndum, valdleysi og fátækt (Sue o.fl., 1982; Sue o.fl., 1992).

3. Hæfni

Fjölmenningarlega hæfur ráðgjafi er sífellt að þróa og æfa viðeigandi færni og inngríp sem henta fjölmenningarlegri ráðgjöf. Hann gerir sér grein fyrir takmörkunum sínum á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar og aflar sér menntunar og þjálfunar á því sviði. Einnig leitar hann til sérfræðinga á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar til að auka enn frekar hæfni sína í fjölmenningarlegri ráðgjöf. Hann þekkir tæknilegar- sem og menningarlegar hliðar þeirra matstækja sem hann notar í ráðgjöf með ráðþegaum af erlendum uppruna. Þar að auki er fjölmenningarlegur ráðgjafi meðvitaður um félagslega- og stjórnmálalega þætti sem snúa að undirokun, kynjamisrétti og fordómum (Sue o.fl., 1982; Sue o.fl., 1992).

Ægisdóttir og Gerstein (2010) bættu fjórða þættinum við líkan Sue og félaga um fjölmenningarlega hæfni. Sá þáttur er áhugahvöt (e. motivation). Þau benda á að þekking og skilningur ráðgjafa á því hvernig einstaklingar mótast af menningu sé ef til vill ekki nóg til þess að verða fjölmenningarlega hæfur ráðgjafi. Til viðbótar þurfa ráðgjafar af hafa áhuga á fjölmenningu og vilja til að samþætta menningarlegt samhengi inn í þá ráðgjöf sem þeir veita. Því má segja að áhugahvöt sé í raun grundvöllur fjölmenningarlegrar hæfni ráðgjafa. Ægisdóttir og Gerstein (2010) leggja til nokkrar leiðir til að auka áhuga ráðgjafanema á fjölmenningarlegri ráðgjöf. Til dæmis geta kennarar hvatt nemendur til að afla sér þekkingar á því sem er að gerast á sviði ráðgjafar annars staðar í heiminum, farið á ráðstefnur erlendis og verið í samskiptum við ráðgjafa víðs vegar um heiminn til að skiptast á hugmyndum. Því má bæta við að Heppner, Leong og Gerstein (2008) benda á að gagnlegt getur verið að nota vistfræðilegt líkan Bronfenbrenner (1979) þegar efla á fjölmenningarlega hæfni. Vistfræðilegt líkan Bronfenbrenner lítur svo á að einstaklingurinn sé staðsettur í miðju fimm tengdra kerfa sem samanstanda af félagslegum, sögulegum, menningarlegum og umhverfislegum þáttum. Þessi fimm kerfi eru menningarlega mótuð og hafa víðtæk áhrif á hegðun, viðhorf og lífssýn einstaklinga innan hvers samfélags. Vistfræðilegt líkan Bronfenbrenner getur verið gagnlegt í fjölmenningarlegri ráðgjöf til að leggja áherslu á mikilvægi menningar og samspils menningar og samfélags þegar kemur að því að skilja hegðun, viðhorf og lífssýn einstaklinga.

Margar erlendar rannsóknir hafa verið gerðar um fjölmenningarlega hæfni ráðgjafa. Ein slík hefur verið gerð hér á landi og snéri hún að sálfræðingum. Markmið rannsóknarinnar

var að skoða viðhorf og hugmyndir íslenskra sálfræðinga um fjölmenningu og upplifun þeirra á því að starfa með menningarlega fjölbreyttum ráðþegum. Tilgáta þeirra var annars vegar sú að fylgni væri á milli meiri samskipta, jákvæðari viðhorfa og minni ógnar í garð innflytjenda og hins vegar meiri fjölmennningarlegrar hæfni og vilja til að starfa með einstaklingum af erlendum uppruna. Þátttakendur voru alls 131 talsins og voru allir meðlimir í Sálfræðingafélagi Íslands. Þátttakendur mátu sjálfir hversu mikla fjölmennningarlega hæfni þeir teldu sig búa yfir, hversu viljuga þeir teldu sig vera til að taka þátt í starfi sem tengist fjölmenningu og hvort þeir upplifðu innflytjendur sem ógn við íslenskt samfélag.

Niðurstöður sýndu að því minni ógn sem sálfræðingar upplifðu af innflytjendum við íslenska siði, menningu, efnahag og öryggi, því jákvæðara viðhorf sem þeir greindu frá í garð innflytjenda og því meiri samskipti sem þeir áttu við þá, því meiri áhuga sýndu þeir á að vinna með fólki af erlendum uppruna og afla sér frekari þekkingar um fjölmennningarleg málefni. Auk þess kom í ljós að um 80% þátttakenda sögðust ekki hafa fengið nægilega eða enga fjölmennningarlega þjálfun eða kennslu á því sviði. Meirihluti þátttakenda greindu þó frá því að hafa tekið þátt í einhvers konar óformlegum athöfnum sem beindust að því að auka faglega þekkingu þeirra um fjölmenningu, eins og til dæmis bókalestur, sem gæti gefið til kynna áhuga á að læra meira um fjölmenningu. Því leggja höfundar til að bjóða megi upp á námskeið eða vinnustofur fyrir þá sálfræðinga sem hafa áhuga á að auka fjölmennningarlega hæfni sína. Vert er að benda á að þessi rannsókn er sú fyrsta sem rannsakar mikilvægi áhugahvatar (e. motivation) þegar kemur að fjölmennningarlegri hæfni. Þó svo að frekari rannsókna er þörf á hlutverki áhugahvatar þegar kemur að fjölmennningarlegri hæfni þá bentu niðurstöður til þess að áhugi á að læra um ólíka menningu og að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna er mikilvægur þáttur þegar kemur að því að efla fjölmennningarlega hæfni ráðgjafa (Hermannsdóttir o.fl., 2012).

Í Bandaríkjunum hafa verið gerðar fjölmargar rannsóknir sem snúa að fjölmennningarlegri hæfni ráðgjafa. Rannsókn Constantine (2002) fjallaði um 99 nema í námsráðgjöf í Bandaríkjunum. Markmið rannsóknarinnar var meðal annars að skoða hvort fjölmennningarleg þjálfun hafi áhrif á mat þátttakenda á eigin fjölmennningarlegu hæfni. Niðurstöður sýndu að því meiri þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar sem namar höfðu fengið því hærra mátu þeir eigin fjölmennningarlega hæfni. Hún benti jafnframt á að þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar geti aðstoðað ráðgjafa við að líta á sjálfan sig sem einstakling innan ákveðins menningarlegs samhengis ásamt því að ýta undir mikilvægi

Þess að virða menningarlegan mismun og átta sig á eigin viðhorfum gagnvart ólíkri menningu.

Rannsókn Hill, Vereen, McNeal og Stotesbury (2013) fjallaði um fjölmennningarlega vitund, þekkingu og hæfni 201 bandarískrs ráðgjafanema. Nemarnir lærðu ráðgjöf á ýmsum sviðum eins og námsráðgjöf, starfsráðgjöf, fjölskylduráðgjöf og félagsráðgjöf. Tilgangur rannsóknarinnar var meðal annars að skoða hvort munur væri á mati þátttakenda á eigin fjölmennningarlegri hæfni eftir því hvort þeir tilheyrðu námi sem var formlega viðurkennt af CACREP eða ekki. CACREP stendur fyrir *Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs* og er ráð sem sér um að skoða og meta ráðgjafanám í Bandaríkjunum og víðar og hvort það nám standist þær kröfur sem stéttin og ríkið setur. Markmið CACREP er meðal annars að sjá til þess að ráðgjafanám sé í sífelldri þróun til að undirbúa ráðgjafa til starfa í breytilegu og fjölbreyttu samfélagi (CACREP, e.d.). Niðurstöður leiddu í ljós að ekki var marktækur munur á milli þeirra þátttakenda sem tilheyrðu námi sem var viðurkennt af CACREP og þeirra sem tilheyrðu námi sem ekki var viðurkennt af CACREP.

Út frá þessum niðurstöðum má draga þá ályktun að námsefni geti staðist ákveðnar kröfur um menntun og þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar án þess að nemendur tileinki sér hugmyndina um fjölmennningarlega ráðgjöf. Því má ætla að viðmið og kröfur um fjölmennningarlega nálgun í námi sé ekki alltaf nóg til að efla og fjölmennningarlega ráðgjafahæfni. Líkt og Ægisdóttir og Gerstein (2010) benda á þá má leiða að því líkur að áhugi á fjölmenningu sé grundvöllur fjölmennningarlegrar hæfni.

Ef miðað er við ofangreindar niðurstöður rannsókna má draga þá ályktun að fjölmennningarleg þjálfun sé mikilvæg til að efla og auka fjölmennningarlega hæfni ráðgjafar. Það er þó ekki eingöngu fjölmennningarleg þjálfun sem skiptir máli heldur einnig áhugi á fjölmenningu og viljinn til að læra meira á því sviði. Í ljósi þess að hér á landi er fjölmenningsarsamfélag og náms- og starfsráðgjafar starfa á fjölbreyttum vettvangi sem krefst fjölmennningarlegrar hæfni er markmið verkefnisins að svara eftirfarandi rannsóknarspurningum:

1. Hvernig meta náms- og starfsráðgjafar eigin fjölmennningarlega hæfni?
2. Hversu mikinn áhuga hafa náms- og starfsráðgjafar á fjölmenningu og starfi með ráðþegum af erlendum uppruna?
3. Er marktækur munur á fjölmenningarlegri hæfni annars vegar þeirra náms- og starfsráðgjafa sem sóttu valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf eða stunduðu nám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands eftir að námið varð að tveggja ára, heildstæðu meistaranámi og hins vegar þeirra náms- og starfsráðgjafa sem sóttu ekki valnámskeið og stunduðu nám í náms- og starfsráðgjöf áður en námið varð að tveggja ára, heildstæði meistaranámi?
4. Hvernig meta náms- og starfsráðgjafar þá þjálfun sem þeir hafa fengið á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar?
5. Hafa náms- og starfsráðgjafar áhuga á að afla sér frekari þekkingar á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar?
6. Hversu stórt hlutfall ráðþega náms- og starfsráðgjafa er af erlendum uppruna?

Aðferð

Í þessari rannsókn er stuðst við meginlega aðferðafræði. Slíkar rannsóknir byggjast á því að tölulegum upplýsingum er safnað á skipulegan hátt og tölfræðilegum aðferðum er beitt við úrvinnslu og túlkun gagna. Meginleg aðferðafræði var valin fyrir þessa rannsókn því sú aðferð hentar vel til þess að fá yfirlit og/eða viðhorf fólks yfir ákveðið svið (Ragnheiður Harpa Arnardóttir, 2013).

2.1. Þátttakendur

Þýði rannsóknarinnar voru allir meðlimir í Félagi náms- og starfsráðgjafa og var sendur rafrænn spurningalisti á meðlimi þess sem eru 312 talsins. Af þeim voru 138 manns sem svöruðu spurningalistanum, eða 44%. Þeim þátttakendum sem ekki kláruðu að svara spurningalistanum og svöruðu ekki bakgrunnsspurningum var eytt úr gögnunum, þeir voru samtals 24. Einnig voru þeir þátttakendur sem eru namar í náms- og starfsráðgjöf og hafa ekki starfað sem náms- og starfsráðgjafar voru teknir út, þeir voru samtals tveir. Endanlegt úrtak rannsóknarinnar taldi því 112 þátttakendur á aldrinum 27-67 ára og var meðalaldur þeirra 47 ár. Þar af voru konur 96% svarenda. Spurt var um uppruna þátttakenda og eiga 93% báða foreldra af íslenskum uppruna og 6% sögðust eiga annað foreldri af erlendum uppruna. Aðeins einn þátttakandi á báða foreldra af erlendum uppuna.

Þegar framhaldsnám þátttakenda var skoðað kom í ljós að 44% þátttakenda hafa lokið diplómanámi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands, 37%, hafa lokið meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands, 2%, hafa lokið diplómanámi eða öðru styttra námi tengdu náms- og starfsráðgjöf frá erlendum háskóla, 6%, hafa lokið meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf frá erlendum háskóla og 11% hafa lokið öðru námi á framhaldsstigi eða hafa ekki lokið námi. Flestir þátttakenda starfa í grunnskólum, eða 41%. Í framhaldsskólum starfa 24% og í háskólum starfa 6%. Í símenntun starfa 10%, vinnumiðlunum starfa 7% og 7% starfa á opinberum stofnunum. Loks voru 5% þátttakenda sem sögðust starfa á öðrum vettvangi, eins og hjá einkafyrirtæki eða eru sjálfstætt starfandi. Að lokum var spurt hversu lengi þátttakendur hafa starfað sem náms- og starfsráðgjafar og höfðu 28% starfað í 0-5 ár, 37% í 6-10 ár, 17% í 11-15 ár og 18% í 15 ár eða lengur.

2.2. Matstæki

Notuð voru tvö mælitæki við gagnasöfnun, *Multicultural Counseling Inventory* (MCI) og *Motivation*. Einnig voru bakgrunnsspurningar lagðar fyrir. Í þessu verkefni verður talað um *matstæki um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni* þegar átt er við *Multicultural Counseling Inventory* og þegar fjallað er um *Motivation* verður talað um *matstæki um áhugahvöt*.

2.2.1. Matstæki um fjölmennningarlega hæfni

Matstæki um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni er sjálfsmatslisti sem metur fjölmennningarlega hæfni ráðgjafa og er hannaður og þróaður af Dr. Gargi Roysircar Sodowsky. Matstækið byggir á líkani Sue og félaga um fjölmennningarlega hæfni ráðgjafa og samanstendur af 40 atriðum þar sem hvert atriði er metið með fjögurra punkta kvarða þar sem; 1= á mjög illa við, 2= á frekar illa við, 3=á frekar vel við og 4= á mjög vel við. Hærra gildi merkti meiri fjölmennningarleg hæfni. Mælitækið var hannað og þróað með leitandi (e. exploratory) og staðfestandi (e. confirmatory) þáttagreiningu og skiptist niður á fjóra þætti sem eru; *fjölmennningarleg hæfni í ráðgjöf* (11 atriði), *fjölmennningarleg vitund* (10 atriði), *ráðgjafarsamband* (8 atriði) og *fjölmennningarleg þekking í ráðgjöf* (11 atriði). Þrír þættir; *fjölmennningarleg hæfni í ráðgjöf*, *fjölmennningarleg vitund* og *fjölmennningarleg þekking í ráðgjöf* voru sambærilegir þeim þáttum sem finna má í líkani Sue og félaga um fjölmennningarlega hæfni. Sodowsky bætti fjórða þættinum við sem nefnist *ráðgjafasambandið* og endurspeglar sá þáttur þau félagslegu samskipti sem eiga sér stað í fjölmennningarlegri ráðgjöf (Sodowsky, 1996). Rannsóknir hafa sýnt að innri áreiðanleiki (e. internal consistency) mælitækisins er viðunandi (Dunn, Smith og Montoya, 2006).

Hermannsdóttir, Ægisdóttir og Gerstein (2012) létu þýða og laga matstækið um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni að íslenskri menningu og tungu fyrir rannsókn sína á fjölmennningarlegri hæfni íslenskra sálfræðinga. Auk þess voru gerðar leitandi þáttagreiningar (e. exploratory factor analyses) á þáttunum til að skoða hugsmíðaréttmæti mælitækisins í íslensku samhengi. Tveir íslenskir sálfræðingar þýddu þættina yfir á íslensku en þeir voru kunnugir bæði íslenskri og bandarískri menningu, þeim hugtökum sem unnið var með og þróun kvarða. Eftir að hafa þýtt þættina í sitthvoru lagi báru þeir saman bækur sínar og komust að samkomulagi um ákjósanlegustu þýðingar. Að því loknu voru tveir aðrir sálfræðingar fengnir til að bakþýða þættina frá íslensku yfir á ensku. Ósamræmi á milli

Þýðinga þeirra sálfræðinga sem þýddu þættina frá ensku yfir á íslensku og þeirra sálfræðinga sem bakþýddu þá var leyst með umræðum. Að lokum voru nokkrir Íslendingar fengnir til að meta þýðingu þáttanna út frá enskri útgáfu þeirra. Atriði sem ekki þóttu nægilega lík upprunalegu atriðunum á ensku var lítillega breytt til að þau næðu betur yfir inntak upprunalegu atriðanna á ensku. Þau atriði sem ekki þóttu eiga við íslenska menningu eða íslenska tungu voru tekin út. Það varð til þess að samtals fimm atriði af 40 þóttu ekki eiga við íslenskt samhengi og voru því tekin út. Íslensk útgáfa mælitækisins um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni samanstendur því af 35 atriðum sem eru metin með fjögurra punkta kvarða þar sem; 1= á mjög illa við, 2= á frekar illa við, 3=á frekar vel við og 4= á mjög vel við. Svörin voru kóðuð þannig að því hærra gildi því meiri fjölmennningarleg hæfni.

Sökum þess að matstækið um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni hafði ekki verið notað hér á landi áður þá var gerð þáttagreining á íslensku útgáfunni. Við þáttagreiningu komu í ljós þrjú þættir sem best þóttu lýsa gögnunum og þeir voru; *almenn hæfni* (7 atriði), *vitund* (9 atriði) og *þekkingarleit* (8 atriði). Innri áreiðanleiki (Cronbach's alfa) þáttanna þriggja var frá 0,64 til 0,76.

Matstækið um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni hafði ekki verið lagt fyrir náms- og starfsráðgjafa hér á landi áður. Því þótti nauðsynlegt að aðlaga nokkur atriði að starfsumhverfi og starfsháttum náms- og starfsráðgjafa. Þau atriði sem aðlöguð voru snéru að orðalagi. Með því er átt við að í stað þess að nota orðið *sálfræðingur* þá var notað orðið *náms- og starfsráðgjafi*. Auk þess var einni spurningu sleppt því hún þótti ekki eiga við þau viðfangsefni sem náms- og starfsráðgjafar almennt sinna í sínu starfi. Ákveðið var að nota sömu þætti og notaðir voru í rannsókn Bjargar S. Hermannsdóttur og félagar en þeir eru; *almenn hæfni*, *vitund* og *þekkingarleit*. Innri áreiðanleiki kvarðanna (Cronbach's alfa) var frá 0,71 til 0,83.

Þátturinn *almenn hæfni* inniheldur sex atriði um almenna ráðgjafahæfni eins og til dæmis hæfni ráðgjafa til að greina vanda ráðþega og hæfni til að nota mismunandi aðferðir í ráðgjöf. Dæmi: „Þegar ég starfa með ráðþegum, óháð uppruna þeirra, gæti ég samræmis í tali og líkamstjáningu“ og „Þegar ég starfa með ráðþegum, óháð uppruna þeirra, nota ég fjölbreyttar ráðgjafaaðferðir“.

Þátturinn *vitund* inniheldur níu atriði sem snúa að skilningi og meðvitund á eigin menningu, lífssýn og fordómum. Dæmi: „Þegar ég starfa með ráðþegum af erlendum uppruna tek ég mínar eigin menningarhugmyndir og fordóma til skoðunar“ og „Þegar ég starfa með

ráðþegum af erlendum uppruna tek ég tillit til breytileika hegðunar, lífsgilda og einstaklinga innan hvers menningarhóps“.

Í kvarðanum *þekkingarleit* eru að finna átta atriði um skilningi þeirra á fjölmenningu og viðleitni við að afla upplýsinga og sækja fræðslu um fjölmennningarleg málefni. Dæmi: „Þegar ég starfa með ráðþegum af erlendum uppruna hef ég grunnskilning á menningu þeirra landa þaðan sem flest fólk af erlendum uppruna á Íslandi kemur“ og „Til að geta starfað með ráðþegum af erlendum uppruna leita ég oft ráðgjafar hjá sérfræðingum á sviði fjölmenningar og tek þátt í menningartengdri fræðslu og þjálfun“.

2.2.2. Matstæki um áhugahvöt

Matstækið sem metur áhugahvöt var hannað og þróað af Hermannsdóttur, Ægisdóttur og Gerstein (2012) fyrir rannsókn þeirra á fjölmennningarlegri hæfni sálfræðinga hér á landi. Þau hönnuðu kvarða sem mælir vilja sálfræðinga til að læra um aðra menningu og starfa með skjólstæðingum af erlendum uppruna. Kvarðinn byggir á undirkvarða mælitækis sem nefnist *Intrinsic motivation inventory* og er það mælitæki sem metur huglæga upplifun og innri hvöt einstaklinga þegar þeir framkvæma ákveðna athöfn. Sá undirkvarði sem matstækið sem mælir áhugahvöt byggir á heitir áhugi/ánægja (e. interest/enjoyment) og er sjálfsmatskvarði sem mælir innri hvöt einstaklinga þegar þeir framkvæma ákveðna athöfn (Ryan, 1982; Hermannsdóttir o.fl., 2012). Innri áreiðanleiki (Cronbach's alfa) kvarðans var 0,91.

Matstækið sem metur áhugahvöt inniheldur 13 atriði sem snúa að ánægju og áhuga á að læra um og starfa með einstaklingum af erlendum uppruna. Þessi atriði eru metin á sex punkta kvarða þar sem; 1= mjög ósammála og 6= mjög sammála. Svörin voru kóðuð þannig að hærra gildi merkti meiri áhugahvöt. Dæmi um atriði sem finna má á matstækinu um áhugahvöt er: „Ég hef áhuga á að læra hvernig ég get orðið betri í að vinna með ráðþegum af erlendum uppruna“ og „Ég hef áhuga á að vinna með fleiri ráðþegum af erlendum uppruna“. Innri áreiðanleiki (Cronbach's alfa) kvarðans í þessari rannsókn var 0,92.

2.2.3. Bakgrunnsspurningar

Í bakgrunnsspurningum voru þátttakendur meðal annars beðnir um að gefa upplýsingar um aldur, kyn, menntun, starfsvettvang, hvort þeir hafi fengið þjálfun í fjölmennningarlegri ráðgjöf og tíðni ráðþega af erlendum uppruna í núverandi starfi.

2.3. Framkvæmd

Áður en spurningalistinn var sendur út var gerð forprófun á matstækjunum og bakgrunnsspurningum til að fá ábendingar um það sem betur mátti fara. Matstækin og bakgrunnsspurningar voru sendar á sex náms- og starfsráðgjafa sem starfa á mismunandi starfsvettvangi og voru þeir beðnir um að gefa ábendingar um orðalag og orðanotkun. Einnig gáfu leiðbeinandi og meðleiðbeinandi gagnlegar ábendingar um bakgrunnsspurningarnar. Að lokinni forprófun var farið yfir þær ábendingar sem bárust en þar sem gæta þurfti höfundarréttar á matstækjunum um fjölmenningslega ráðgjafahæfni og áhugahvöt þá var engu breytt á þeim matstækjum. Hins vegar var nokkrum atriðum breytt varðandi orðalag og orðanotkun bakgrunnsspurninga.

Þau matstæki sem notuð voru í rannsókninni, ásamt bakgrunnsspurningum, voru sett upp á vefsíðunni [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com). Gagnasöfnun fór fram á tímabilinu 10. apríl til 12. maí 2014. Rafrænn póstur var sendur á formann Félags náms- og starfsráðgjafa með kynningarbréfi þar sem fram kom tilgangur rannsóknarinnar, hvatning til allra að taka þátt ásamt slóð á könnunina. Formaður félagsins áframsendi svo póstinn á alla meðlimi félagsins. Ítrekun var send tvisvar þar sem þakkað var fyrir þau svör sem höfðu borist og þeir sem ekki höfðu svarað voru hvattir til þátttöku. Auk þess var slóð á könnunina sett inn á Facebook síðu Félags náms- og starfsráðgjafa þar sem hvatt var til þátttöku. Að lokum var rafrænn póstur sendur á starfandi náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum, framhaldsskólum, háskólum og símenntun þar sem óskað var eftir þátttöku. Tilkynning um rannsóknina var send til Persónuverndar (sjá viðauka I) en svör þátttakenda eru órekjanleg og nafnlaus.

3. Niðurstöður

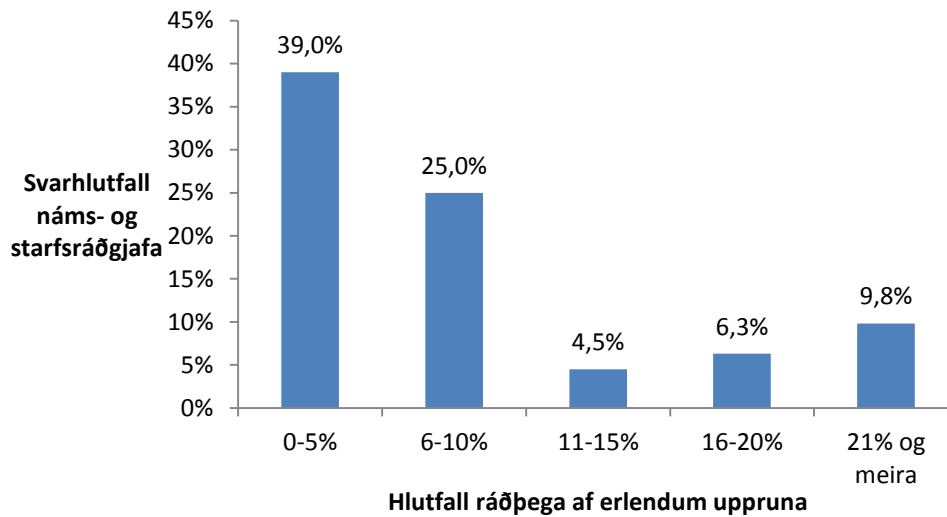
Markmið rannsóknarinnar er að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmennningarlega hæfni og hversu mikinn áhuga þeir hafa á læra um aðra menningu og að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna. Að auki var skoðað hvort munur væri á mati náms- og starfsráðgjafa á fjölmennningarlegri hæfni sinni eftir því hvort þeir sóttu valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf og hvort þeir stunduðu nám í náms- og starfsráðgjöf fyrir eða eftir breytingar í náminu. Þær breytingar fólu í sér aukna áherslu á fjölmenningu. Jafnframt var kannað hvernig náms- og starfsráðgjafar meta þá þjálfun sem þeir hafa fengið á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar og hvort þeir hafa áhuga á að afla sér frekari þekkingar á því sviði. Til viðbótar var kannað hve hátt hlutfall ráðþega þeirra eru af erlendum uppruna.

Í upphafi kaflans er greint frá hlutfalli ráðþega af erlendum uppruna sem sækja sér ráðgjöf meðal þátttakenda og hversu algengt það er að þátttakendur sinna fjölmennningarlegri ráðgjöf. Þá verða kynntar niðurstöður um fjölmennningarlega hæfni náms- og starfsráðgjafa og hversu mikinn áhuga þeir hafa á fjölmenningu og að starfa með fólki af erlendum uppruna. Svo verða niðurstöður margbreytudreifingreiningar birtar þar sem kannað var hvort munur væri á tveimur hópum, annars vegar þeim sem tekið hafa valnámskeið um fjölmenningu eða stunduðu nám árið 2010 eða seinna og hins vegar þeir sem ekki hafa sótt slík valnámskeið og stunduðu nám fyrir árið 2010. Að lokum verður skoðað hvernig náms- og starfsráðgjafar meta þá þjálfun sem þeir hafa fengið á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar og hversu mikinn áhuga þeir hafa á að afla sér frekari þekkingar á því sviði.

3.1. Náms- og starfsráðgjöf með einstaklingum af erlendum uppruna

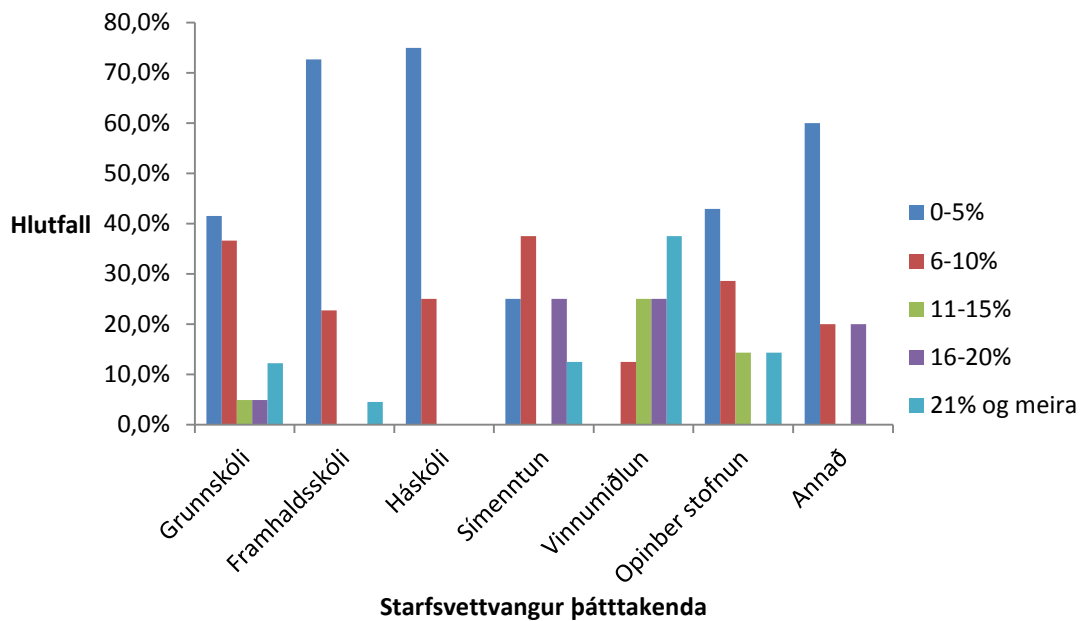
Í þessum hluta er greint frá hlutfalli og tíðni fjölmennningarlegrar ráðgjafar meðal náms- og starfsráðgjafa. Spurt var hvort þátttakendur starfi með ráðþegum í núverandi starfi. Af þeim 110 sem svöruðu þeirri spurningu störfuðu 107, eða 96%, með ráðþegum í núverandi starfi. Auk þess var spurt hvort þátttakendur hafi starfað með ráðþegum af erlendum uppruna. Þeir

109 sem svöruðu þeirri spurningu höfðu allir starfað með ráðþegum af erlendum uppruna. Til viðbótar var spurt um hlutfall ráðþega af erlendum uppruna. Á mynd 1 hér fyrir neðan gefur að líta svör þeirra 95 þátttakenda sem svöruðu þeirri spurningu.



Mynd 1. Hlutfall ráðþega af erlendum uppruna.

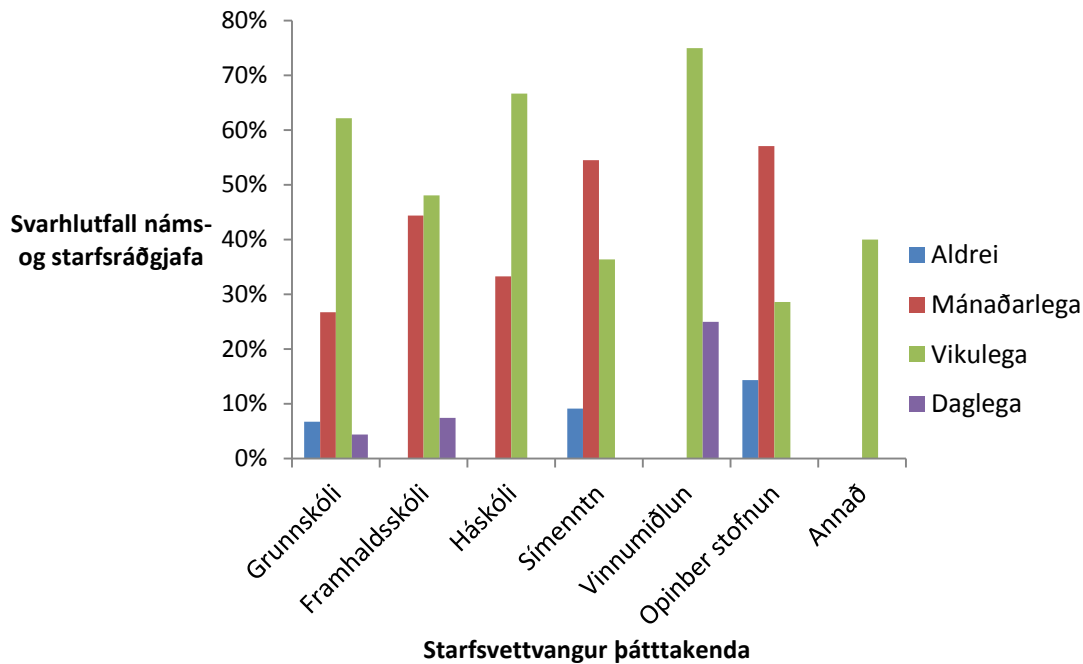
Algengast er að hlutfall ráðþega af erlendum uppruna sé á bilinu 0-10%. Það hlutfall er í samræmi við fjölda innflytjenda hér á landi sem er tæplega einn af hverjum tíu íbúum. Því næst var skoðað hvernig hlutfall ráðþega af erlendum uppruna er á mismunandi starfsvettvöngum náms- og starfsráðgjafa. Á mynd 2 má sjá hvernig hlutfall ráðþega af erlendum uppruna skiptist eftir starfsvettvöngum.



Mynd 2. Hlutfall ráðþega af erlendum uppruna í ráðgjöf á mismunandi starfsvettvöngum náms- og starfsráðgjafa.

Flestir þátttakenda áætla hlutfall ráðþega af erlendum uppruna í ráðgjöf hjá sér vera á bilinu 0-10%. Þeir sem starfa á vinnumiðlunum greina frá hæsta hlutfalli ráðþega af erlendum uppruna. Þar á eftir eru þeir sem starfa á símenntun, opinberum stofnunum og grunnskólum. Athygli verður að náms- og starfsráðgjafar sem starfa í háskólum greina allir frá því að hlutfall ráðgjafa af erlendum uppruna sé á bilinu 0-10%.

Loks var kannað hversu oft þátttakendur vinna, að meðaltali, með ráðþegum af erlendum uppruna í núverandi starfi og var það einnig borið saman við starfsvettvang. Á mynd 3 gefur að líta þær niðurstöður.



Mynd 3. Tíðni ráðgjafa með ráðþegum af erlendum uppruna meðal náms- og starfsráðgjafa á mismunandi starfsvettvöngum.

Þegar mynd 3 er skoðuð má sjá að ráðgjöf með ráðþegum af erlendum uppruna er nokkuð algeng. Algengast er að náms- og starfsráðgjafar starfi með ráðþegum vikulega og mánaðarlega. Þeir náms- og starfsráðgjafar sem starfa á vinnumiðlunum greina frá tíðustu ráðgjöf með ráðþegum af erlendum uppruna. Þar á eftir greina náms- og starfsráðgjafar sem starfa í grunn- og framhaldsskólum. Samkvæmt þessum niðurstöðum greina náms- og starfsráðgjafar sem starfa á vinnumiðlunum frá hæsta hlutfalli ráðþega af erlendum uppruna í ráðgjöf auk þess sem þeir greina oftast frá því að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna vikulega.

3.2 Fjölmennningarleg hæfni náms- og starfsráðgjafa

Eftirfarandi eru niðurstöður um mat náms- og starfsráðgjafa á eigin fjölmennningarlegri hæfni ásamt niðurstöðum margbreytudreifingreiningar. Eins og áður segir er matstækið um fjölmennningarlega ráðgjafahæfni sjálfsmatslisti sem metur fjölmennningarlega hæfni náms- og starfsráðgjafa og samanstendur af þremur þáttum sem eru; vitund, þekkingarleit og almenn hæfni. Þessir þættir eru metnir á fjögurra punkta kvarða þar sem; 1= á mjög illa við, 2= á frekar illa við, 3=á frekar vel við og 4= á mjög vel við. Svörin fyrir þær breytur sem mældu fjölmennningarlega hæfni voru kóðuð þannig að hærra gildi merkti meiri fjölmennningarlega

hæfni. Matstækið sem metur áhugahvöt er einnig sjálfsmatslisti sem metur áhuga og vilja náms- og starfsráðgjafa til að læra meira um annars konar menningu og áhuga á að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna. Áhugahvöt var metin á sex punkta kvarða þar sem; 1= mjög ósammála og 6= mjög sammála. Svörin voru kóðuð þannig að hærri gildi vísuðu til meiri áhugahvatar.

Á töflu 2 hér að neðan gefur að líta meðaltöl svara þátttakenda við þáttunum vitund, þekkingarleit og almenn ráðgjafahæfni. Þar má sjá að meðaltöl þáttanna var fremur hátt. Meðaltal var hæst fyrir almenna ráðgjafahæfni. Sá þáttur mælir hæfni til að greina vanda ráðþega og hæfni til að nota mismunandi aðferðir í ráðgjöf. Lægst mátu þátttakendur þekkingarleit. Sá þáttur metur skilning þeirra á fjölmenningu og viðleitni til að afla sér upplýsinga og sækja sér fræðslu um fjölmenningsleg málefni. Á töflu 2 kemur jafnframt fram meðaltal þáttarins áhugahvöt. Meðaltal þáttarins er hátt sem sýnir okkur að áhugi á fjölmenningu og starfi með ráðþegum af erlendum uppruna er mikill meðal þátttakenda. Innri áreiðanleiki (Cronbach's alfa) þáttanna var á bilinu 0,71-0,92. Þegar um hæfnipróf er að ræða (e. ability test) er algengt að viðunandi áreiðanleikastuðull sé 0,70 og hærra (Kline, 1999).

Tafla 1. Meðaltöl, staðalfrávik og áreiðanleiki þáttanna.

	Meðaltal	Staðalfrávik	Innri áreiðanleiki (Cronbach's alfa)
Vitund	2,82	0,37	0,71
Þekkingarleit	2,48	0,47	0,73
Almenn hæfni	3,17	0,37	0,83
Áhugahvöt	5,24	0,68	0,92

Eins og áður hefur komið fram varð nám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands tveggja ára, heildstætt meistaranám árið 2010. Við þær breytingar var áhersla á fjölmenningu innlimuð í alla þætti námsins. Áður en nám í náms- og starfsráðgjöf varð að heildstæðu meistaranámi var í boði að taka valnámskeið um fjölmenningslega ráðgjöf (Háskóli Íslands, kennsluskrá). Eitt af markmiðum rannsóknarinnar var að kanna hvort fjölmenningsleg þjálfun, eins og valnámskeið um fjölmenningslega ráðgjöf og aukin áhersla á fjölmenningu í

námi í náms- og starfsráðgjöf skilaði sér í hærra mati þátttakenda á eigin fjölmennningarlegri hæfni. Því var þátttakendum skipt í tvo hópa. Hópur eitt taldi 57 manns og í honum voru þeir náms- og starfsráðgjafar sem sótt höfðu valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf eða stunduðu nám árið 2010 eða seinna. Hópur tvö taldi 55 manns og hann samanstóð af þeim náms- og starfsráðgjöfum sem ekki höfðu sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf og stunduðu nám fyrir árið 2010. Þeir þátttakendur sem stunduðu nám erlendis voru settir í hóp 1. Þó svo að ekki er vitað hvort þeir sem stunduðu nám erlendis hafi sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf má ætla að ákveðin fjölmennningarleg þjálfun fáist við það að stunda nám erlendis. Þeir sem ekki höfðu lokið námi í náms- og starfsráðgjöf voru settir í hóp eftir því hvenær þeir stunduðu nám, en um það var meðal annars spurt í bakgrunnsspurningum. Þeir sem lokið höfðu öðru námi en náms- og starfsráðgjöf voru settir í hóp eftir því hvort þeir höfðu sótt námskeið um fjölmenningu innan annarra deilda Háskóla Íslands. Í bakgrunnsspurningum voru þátttakendur beðnir um að greina frá því ef þeir höfðu sótt önnur námskeið um fjölmenningu en þau sem talin voru upp svo að hægt væri að fá vitneskju um fyrri fjölmennningarlega þjálfun.

Til þess að skoða hvort marktækur munur væri á þessum tveimur hópum var gerð margbreytudreifigreining (MANOVA). Sú aðferð hentar vel þegar fylgibreyturnar eru fleiri en ein og skoða á hvort marktækur munur er á hópum út frá fylgibreytum (Field, 2009). Hér var frumbreytan tveggja flokka breyta; hópur 1 og hópur 2. Fylgibreyturnar voru þættirnir vitund, þekkingarleit, almenn hæfni og áhugahvöt.

Áður margbreytudreifigreining er gerð þarf að meta gögnin út frá þeim tölfræðilegu forsendum sem aðferðin byggir á. Þær forsendur eru að fjöldi þátttakenda þarf að vera hærri en fjöldi fylgibreyta. Úrtak þessarar rannsóknar var 112 og fylgibreyturnar voru fjórar. Útlagar fundust í gögnunum þegar kassarit (e. boxplot) var skoðað. Gerð var margbreytudreifigreining með og án útlaga en ákveðið var að hafa þá með þar sem þeir höfðu ekki áhrif á niðurstöður. Athugun á qq-grafi benti til þess að gögnin væru normaldreifð. Niðurstöður Pearson's R fylgniprófs sýndu að fylgni milli fylgibreyta var í meðallagi. Marktæk fylgni mældist á milli allra breyta. Tafla 3 sýnir niðurstöður Pearson's fylgniprófs.

Tafla 2. Niðurstöður Pearson's R fylgniþrófs um fylgni meðal fylgibreyta.

	Vitund	Þekkingarleit	Almenn hæfni	Áhugahvöt
Vitund	–			
Þekkingarleit	.477**	–		
Almenn hæfni	.468**	.510**	–	
Áhugahvöt	.404**	.429**	.230*	–

**p<0.01

*p< 0.05

Því næst var margbreytudreifingreining gerð til að skoða hvort að marktækur munur væri annars vegar á þeim sem hafa sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf eða stunduðu nám árið 2010 eða seinna og hins vegar þeim sem ekki hafa sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf og stunduðu nám fyrir árið 2010. Niðurstöður margbreytudreifingreiningar leiddu í ljós að ekki var tölfræðilega marktækur munur á hópunum tveimur, $F(4, 107) = 1,8, p=.136$; $Wilks'\Lambda=.94$. Það þýðir að ekki er marktækur munur á mati hópanna tveggja á eigin fjölmennningarlegri hæfni í ráðgjöf þrátt fyrir að annar hópurinn hafi sótti valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf eða stundað nám eftir að aukin áhersla var lögð á fjölmenningu í námi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Tafla 4 sýnir meðaltöl og staðalfrávik hópanna tveggja.

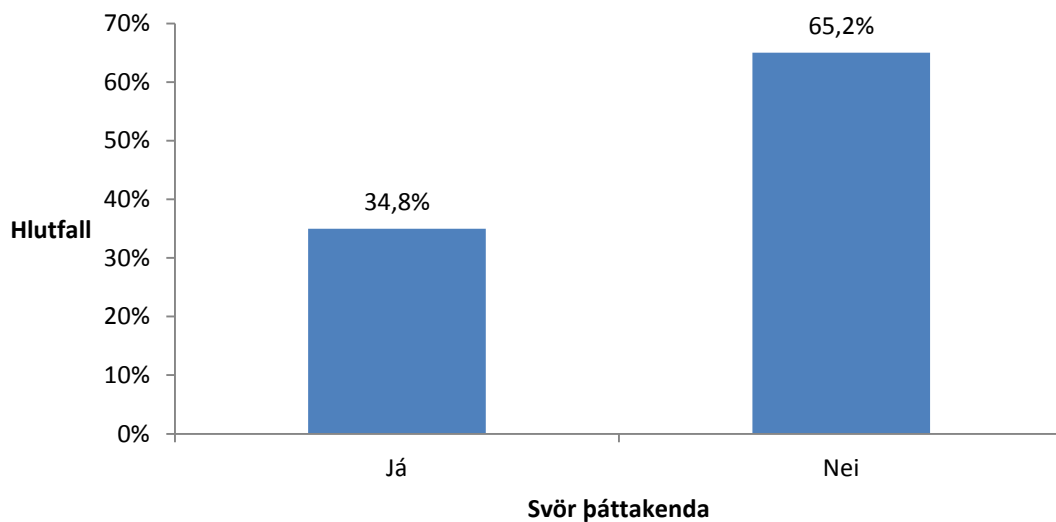
Tafla 3. Meðaltöl og staðalfrávik hópanna tveggja.

	Þeir sem sóttu valnámskeið um fjölmenningu eða stunduðu nám árið 2010 eða seinna		Þeir sem sóttu ekki valnámskeið um fjölmenningu og stunduðu nám fyrir árið 2010	
	Meðaltal	Staðalfrávik	Meðaltal	Staðalfrávik
Vitund	2,82	0,32	2,83	0,41
Þekkingarleit	2,49	0,50	2,48	0,45
Almenn hæfni	3,11	0,31	3,23	0,42
Áhugahvöt	5,18	0,63	5,30	0,74

3.3. Fjölmennningarleg þjálfun náms- og starfsráðgjafa

Í þessum hluta verður skoðað hvort þátttakendur hafa sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf og hvort þeir hafi fengið annars konar þjálfun á sviði fjölmennningar eða fjölmennningarlegrar ráðgjafar. Til viðbótar verða kynntar niðurstöður kí-kvaðrats marktæktarprófs þar sem könnuð voru tengsl á milli þess hvort þátttakendur hafa sótt námskeið um fjölmenningu og hvernig þeir meta þá þjálfun sem þeir hafa fengið. Að lokum verða birtar niðurstöður um hvort þátttakendur hafa áhuga á að afla sér frekari þekkingar á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar.

Áður en ákveðið var að samþætta fjölmenningu inn í alla þætti námsins var boðið upp á sérstök valnámskeið sem snéru að fjölmennningarlegri ráðgjöf. Á árunum 2000-2001 var boðið upp á valnámskeiðið *Ráðgjöf og menningarlegur margbreytileiki* og á árunum 2001-2007 var boðið upp á valnámskeiðið *Ráðgjöf og fjölmennning*. Árið 2008-2009 var síðan kennt valnámskeiðið *Hópráðgjöf og fjölmennningarleg ráðgjöf* (Háskóli Íslands, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007). Á mynd 3 sést aðsókn þátttakenda í valnámskeið í fjölmennningarlegri ráðgjöf en 112 svöruðu þeirri spurningu.



Mynd 4. Sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf.

Rúmlega helmingur þátttakenda hafði ekki sótt valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf sem verður að teljast nokkuð hátt hlutfall. Hins vegar þarf að hafa í huga að þessi

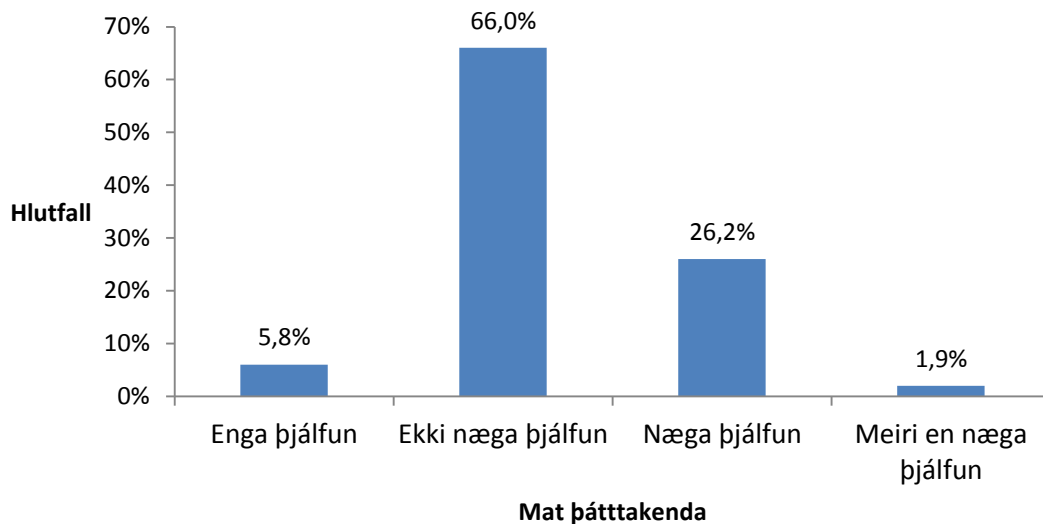
valnámskeið voru í boði á ákveðnu tímabili og ekki allir þátttakendur sóttu nám í náms- og starfsráðgjöf á þeim tíma sem þessi námskeið voru í boði.

Til viðbótar var spurt hvort þátttakendur hafa aflað sér þjálfunar á sviði fjölmennningar og/eða fjölmennningarlegrar ráðgjafar með öðrum hætti en að sækja valnámskeið við Háskóla Íslands. Ef þátttakendur höfðu fengið margskonar þjálfun voru þeir beðnir um að merkja við alla þá valmöguleika sem áttu við. Á töflu 4 gefur að líta svör þátttakenda við þeirri spurningu.

Tafla 4. *Yfirlit yfir margvíslega fjölmenningarlega þjálfun þátttakenda.*

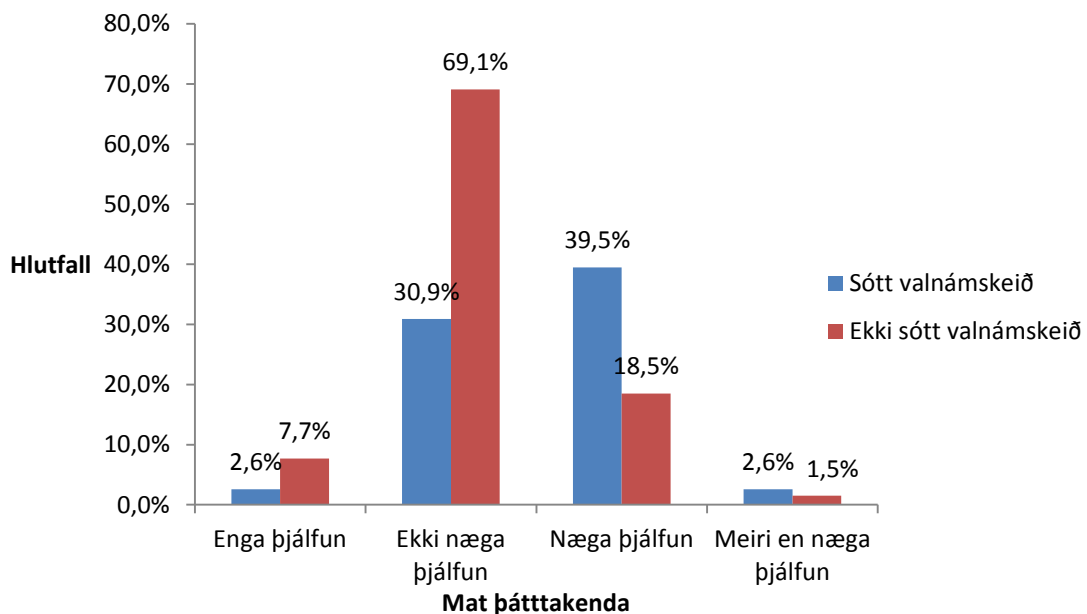
Tegund þjálfunar	Hlutfall
Námskeið á sviði fjölmennningar í háskólanámi á Íslandi	35,4%
Námskeið á sviði fjölmennningar í háskólanámi erlendis	8,8%
Umfjöllun um fjölmenningu innan annarra námskeiða í háskólanámi á Íslandi	31,9%
Námskeið á sviði fjölmennningar í símenntun/endurmenntun hér á landi eða erlendis	17,7%
Reynsla í að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna	59,3%
Formleg þjálfun (t.d. ráðstefnur, málstofur)	38,9%
Óformleg þjálfun (t.d. lestur, lífsreynsla)	66,4%
Annað	6,2%

Algengast er að þátttakendur hafi fengið þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar með því að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna eða fengið óformlega þjálfun í gegnum lífsreynslu eða með lestri bóka. Þátttakendur voru beðnir um að greina frá ef þeir höfðu fengið annars konar þjálfun en það sem talið var upp. Þeir sem svöruðu því greindu frá þjálfun eins og sjálfbóðaliðastarf hjá Rauða Krossinum og kennslu með innflytjendum. Skoðum því næst hvernig þátttakendur meta þá þjálfun sem þeir hafa fengið í að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna. 103 svöruðu þeirri spurningu og niðurstöður má sjá á mynd 5.



Mynd 5. Mat þátttakenda á þjálfun sem þeir hafa hlotið í að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna.

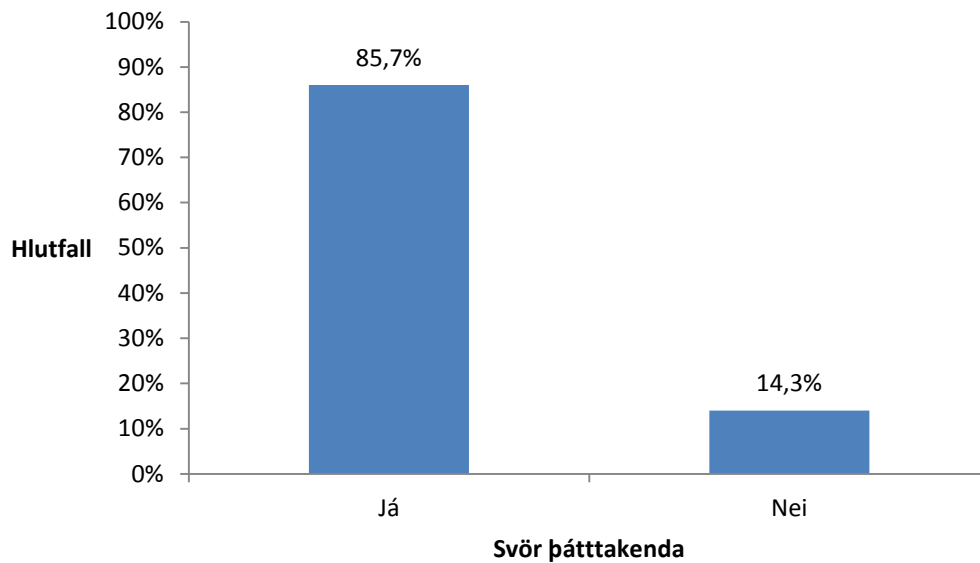
Athyglisvert er að sjá að langflestir, eða 72%, telja sig ekki hafa neina þjálfun eða ekki nægilega þjálfun. Einnig var skoðað hvernig þeir sem sótt hafa valnámskeið um fjölmenningslega ráðgjöf meta þá þjálfun sem þeir hafa hlotið á því sviði. Niðurstöður birtast hér að neðan.



Mynd 6. Mat þátttakenda á þjálfun á sviði fjölmenningslegrar ráðgjafar og sótt valnámskeið.

Athyglisvert er að þeir sem sótt hafa valnámskeið um fjölmenningu telja sig frekar hafa fengið næga þjálfun eða meiri en næga þjálfun heldur en þeir sem ekki sóttu slík námskeið. Engu að síður er meirihluti sem telur sig ekki hafa fengið næga þjálfun á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar.

Að lokum var spurt hvort áhugi væri á að afla sér frekari þjálfunar á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar. Hér fyrir neðan má sjá svör þeirra 105 þátttakenda sem svöruðu þeirri spurningu.



Mynd 7. Áhugi þátttakenda á að afla sér frekari menntunar á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar.

Hér að ofan sést að yfirgnæfandi meirihluti hefur áhuga á að sækja sér frekari þjálfunar á sviði fjölmenningarlegrar ráðgjafar. Það er jákvætt í ljósi þess að flestir þátttakenda, eða 72%, töldu sig ekki hafa fengið neina þjálfun eða ekki nægilega þjálfun á því sviði.

4. Umræður

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmennningarlega hæfni og hversu mikinn áhuga þeir hafa á fjölmenningu og að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna. Helstu niðurstöður sýndu að náms- og starfsráðgjafar meta eigin fjölmennningarlega hæfni fremur góða og þeir hafa áhuga á fjölmenningu og að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna. Til viðbótar telja þeir sig ekki hafa fengið nægilega þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar en hafa mikinn áhuga á að afla sér frekari þekkingar á því sviði. Einnig sýndu niðurstöður að náms- og starfsráðgjafa starfa með fólki af erlendum uppruna mjög reglulega og þeir náms- og starfsráðgjafar sem starfa á vinnumiðlunum greindu frá hæsta hlutfall ráðþega af erlendum uppruna í ráðgjöf.

Mat náms- og starfsráðgjafa á eigin fjölmennningarlegri hæfni sýndi að þeir telja sig búa yfir ágætri hæfni á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar. Þátttakendur töldu almenna hæfni sína vera góða sem gefur til kynna að þeir telja sig búa yfir ágætri kunnáttu þegar kemur að því að meta vanda ráðþega og nota viðeigandi aðferðir í ráðgjöf. Flestir þátttakenda hafa verið starfandi náms- og starfsráðgjafar í sex ár og lengur og með starfsreynslu má öðlast ráðgjafahæfni sem gæti skýrt hversu vel þeir telja sig standa hvað varðar almenna hæfni. Þátttakendur virðast vera meðvitaðir um eigin menningu, lífssýn, gildi og fordóma. Það er jákvætt því að meðvitund um mótandi áhrif menningar er grundvallarþáttur fjölmennningarlegrar hæfni (Arredondo o.fl., 1996; Sue o.fl., 1992).

Hvað varðar þekkingarleit þá var athyglisvert að sjá að þátttakendur töldu sig ekki sýna mikla viðleitni við að afla sér upplýsinga um fjölmennningarleg málefni og sækja sér fræðslu á því sviði. Þekkingarleit vísar einnig til þess að gera sér grein fyrir þeim hindrunum sem einstaklingar af erlendum uppruna geta orðið fyrir á náms- og starfsferli (Arredondo o.fl., 1996; Sue o.fl., 1992). Hérlendar rannsóknir hafa margar hverjar sýnt fram á hindranir sem einstaklingar af erlendum uppruna verða fyrir á náms- og starfsferli. Til dæmis eiga faglærðir innflytjendur oft erfitt með að fá nám sitt og starfsreynslu metna hér á landi (Renner, 2010). Einnig eru líkurnar á því að hefja ekki framhaldsskólagöngu langmestar meðal innflytjenda (Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011).

Ánægjulegt var að sjá að náms- og starfsráðgjafar greindu frá áhuga á að starfa með ráðþegum af erlendum uppruna og afla sér þekkingar um fjölmennningarlega ráðgjöf.

Ægisdóttir og Gerstein (2010) benda á að áhugi sé einn af grundvallarþáttum fjölmennningarlegrar hæfni. Það verður að teljast jákvætt þar sem á Íslandi er tæplega einn af hverjum tíu einstaklingum af erlendum uppruna (Hagstofa Íslands, e.d.). Það vakti þó athygli að þrátt fyrir að þátttakendur hafa mikinn áhuga á fjölmennningarlegri ráðgjöf þá virðast þeir ekki hafa eins mikinn skilning né sækja sér fræðslu eða upplýsingar um málefnið frá fagfólki. Hugsanleg ástæða þess gæti verið sú að fjölmennning á Íslandi á sér ekki langa sögu og tækifæri til að afla sér þekkingar á því sviði eru ef til vill af skornum skammti.

Athyglisvert er að sambærilegar niðurstöður fengust í rannsókn sem gerð var um fjölmennningarlega hæfni sálfræðinga hér á landi. Þeir álitu sig einnig búa yfir góðri almennri hæfni í ráðgjöf og voru nokkuð meðvitaðir um eigin menningu, gildi og fordóma. Að auki töldu þeir þá þjálfun sem þeir höfðu fengið á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar ekki vera nægilega og höfðu mikinn áhuga á að sækja sér frekari menntunar á því sviði. Líkt og náms- og starfsráðgjafar þá var viðleitni sálfræðinga við að sækja sér upplýsingar og fræðslu um fjölmenningu ekki í samræmi við þann mikla áhuga sem þeir hafa á fjölmenningu og starfi með fólki af erlendum uppruna.

Þegar bornir voru saman annars vegar þeir náms- og starfsráðgjafar sem sótt höfðu valnámskeið um fjölmenningu eða stundað nám árið 2010 og hins vegar þeir náms- og starfsráðgjafar sem sóttu ekki valnámskeið og stunduðu nám fyrir árið 2010, kom í ljós að ekki var munur á mati þeirra á eigin fjölmennningarlegri hæfni. Það verður að teljast athyglisvert því að annar hópurinn hefur fengið formlega menntun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar en hinn hópurinn ekki. Nokkrar ástæður gætu legið þar að baki. Má þar fyrst nefna að heildstætt meistaranám í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands er fremur nýtt af nálinni. Því er, enn sem komið er, ekki mikill fjöldi sem hefur lokið námi eftir að áhersla á fjölmenningu var innlimuð í alla þætti námsins. Svo má velja því upp hvort að þeir náms- og starfsráðgjafar sem tóku þátt í rannsókninni hafi áhuga á fjölmenningu og hvort þeir náms- og starfsráðgjafar sem hafa ekki sérstakan áhuga á fjölmenningu tóku síður þátt. Ef svo er þá er hópurinn nokkuð einsleitur hvað varðar viðhorf og áhuga á fjölmenningu og því mögulega erfiðara að greina mun á milli þátttakenda. Til viðbótar sýndi rannsókn Hill, Vereen, McNeal og Stotesbury (2013) að þó að namar stundi nám í ráðgjöf þar sem áhersla er á þætti sem stuðla að því að efla fjölmennningarlega hæfni þeirra þá er ekki víst að þeir namar tileinki sér hugmyndafræðina um fjölmennningarlega ráðgjöf. Í því samhengi má benda á mikilvægi áhuga á fjölmenningu. Líkt og Ægisdóttir og

Gerstein (2010) bentu á þá er ekki nóg að búa yfir þekkingu og skilningi á fjölmenningu og fjölmennningarlegri ráðgjöf heldur þarf einnig að hafa áhuga á að samþætta menningarlegt samhengi inn í ráðgjöf. Þessir þættir sem hér hafa verið taldir upp gætu verið skýring á því hvers vegna það kom ekki fram munur á fjölmennningarlegri hæfni hópanna tveggja.

Meirihluti þátttakenda sóttu ekki valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf. Samt sem áður höfðu þátttakendur aflað sér þekkingar um fjölmenningu og/eða fjölmennningarlega ráðgjöf með öðrum hætti eins og bókalestri, í gegnum lífsreynslu, starfi með ráðþegum af erlendum uppruna eða sótt ráðstefnur eða önnur námskeið um fjölmenningu í háskólanámi. Jákvætt er að sjá að bókalestur um fjölmenningu og lífsreynsla tengd fjölmenningu var algeng meðal þátttakenda þar sem slíkt getur bent til áhuga á fjölmenningu og málefni því tengdu.

Meira en helmingur þátttakenda töldu sig ekki hafa fengið neina þjálfun eða ekki nægilega þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar. Þær niðurstöður eru í samræmi við þann fjölda þátttakenda sem ekki höfðu sótt höfðu valnámskeið um fjölmennningarlega ráðgjöf. Hins vegar er mikilvægt að benda á að þeir sem sótt höfðu valnámskeið um fjölmenningu voru líklegri en þeir sem ekki höfðu sótt slík námskeið að telja sig hafa fengið næga eða meiri en næga þjálfun á því sviði. Það gefur vísbendingar um að þjálfun á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar hefur jákvæð áhrif á fjölmennningarlega hæfni. Þessar niðurstöður gefa vísbendingar um að þörf er á enn frekari áherslu á fjölmenningu í námi í náms- og starfsráðgjöf. Eins og áður hefur komið fram þá er áhugi á að afla sér frekari þekkingar um fjölmennningarlega ráðgjöf. Því er brýnt að stétt náms- og starfsráðgjafa bregðist við þessum áhuga og bjóði náms- og starfsráðgjöfum upp á þjálfun og fræðslu um fjölmennningarlega ráðgjöf. Áhuginn er til staðar og samkvæmt þeim rannsóknum sem hér hefur verið fjallað um þá er þörf á öflugri náms- og starfsráðgjöf meðal fólks af erlendum uppruna hér á landi.

Langflestir þátttakendur hafa starfað með ráðþegum af erlendum uppruna sem sýnir að náms- og starfsráðgjafar hérlendis vinna með fólki af erlendum uppruna. Flestir sinna fjölmennningarlegri ráðgjöf daglega eða vikulega sem segir okkur að fjölmennningarlega ráðgjöf er nokkuð algeng meðal náms- og starfsráðgjafa. Áhugavert var að sjá að náms- og starfsráðgjafar sem starfa á vinnumiðlunum greina frá hæsta hlutfalli ráðþega af erlendum uppruna og tíðustu fjölmennningarlegri ráðgjöfinni. Hlutfall ráðþega af erlendum uppruna í grunn- og framhaldsskóla var ekki mjög hátt. Ástæður þess gætu verið þær að flestir

innflytjendur hér á landi eru á vinnualdri og enn sem komið er eru fáir einstaklingar af erlendum uppruna á framhaldsskólaaldri. Hafa þó í huga að hlutfall einstaklinga af erlendum uppruna í framhaldsskólum er ekki hátt en vísbendingar eru um að þeim muni fjölga ört á næstu árum (Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011).

Takmarkanir rannsóknarinnar eru nokkrar. Fyrst ber að nefna að sjálfsmatslistar voru notaðir. Sjálfsmatslistar fela í sér mat einstaklinga á ákveðinni hæfni en gefa ekki upp raunverulega mynd af hæfni þeirra á því sviði. Því getur sjálfsmatslisti um fjölmenningslega hæfni mælt það sem fólk vill meta hátt eða lágt í sínu fari án þess að það sýni raunverulega mynd af fjölmenningslegri hæfni þeirra. Til viðbótar er hætt á að sjálfsmatslistar meta einstaklinga með mikla fjölmenningslega hæfni en óvíst er hvernig sú hæfni skilar sér í ráðgjöf (Constantine og Ladany, 2000; Dunn, Smith og Montoya, 2006). Eins og áður segir þá var rafrænn spurningarlisti sendur út. Það má því velja því upp hvort að þeir sem tóku þátt hafa sérstakan áhuga á fjölmenningu og þeir sem ekki tóku þátt hafa síður áhuga. Aukinheldur má benda á að útlagar voru hafðir með í gögnunum. Útlagar er stig (e. score) sem eru ólík öðrum stigum í gagnasafninu (Field, 2009). Ákveðið var að hafa útlaga með vegna þess að þegar margbreytudreifingreiningar voru gerðar, með og án útlaga, kom í ljós að þeir höfðu ekki áhrif á niðurstöður. Því má segja að útlagar séu svör þátttakenda sem eru ólík flestum öðrum svörum í gagnasafninu og sýna því ólíkar skoðanir og viðhorf þátttakenda. Að endingu má benda á að svarhlutfall þátttakenda var 35,8% og því ekki hægt að færa niðurstöður á alla náms- og starfsráðgjafa sem tilheyra Félagi náms- og starfsráðgjafa. Hins vegar gefa niðurstöður mikilvægar upplýsingar um tíðni, hæfni, áhuga og þjálfun á sviði fjölmenningslegrar ráðgjafar meðal náms- og starfsráðgjafa.

Rannsóknir á sviði fjölmenningslegrar ráðgjafar eru eins og óþægður akur og margra spurninga er enn ósvarað. Flest bendir til þess að innflytjendum muni fjölga hér á landi á næstu árum (Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson, 2011). Því er mikilvægt að bregðast við og efla fjölmenningslega hæfni ráðgjafa til jafns við áhuga þeirra á fjölmenningslegri ráðgjöf. Því liggur beinast við að bjóða upp á endurmenntun fyrir náms- og starfsráðgjafa. Að auki væri gagnlegt að skoða betur áherslu á fjölmenningu í námi í náms- og starfsráðgjöf og jafnvel auka enn frekar áherslu fjölmenningu því líkt og titill rannsóknarinnar gefur til kynna þá er fjölmenningsleg hæfni færni til framtíðar. Jafnframt væri áhugavert að kanna upplifun innflytjenda á náms- og starfsráðgjöf. Þær niðurstöður gætu nýst til að koma betur til móts við fjölbeyttan ráðþegahóp náms- og starfsráðgjafa.

Niðurstöður þessarar rannsóknar veita mikilvæga sýn á tíðni fjölmennningarlegrar ráðgjafar og áhuga og hæfni náms- og starfsráðgjafa á því sviði. Upplýsingum eins og þessum hefur ekki verið safnað áður meðal náms- og starfsráðgjafa hérlendis og vonast er til að þær beini sjónum á mikilvægi menntunar og þjálfunar á sviði fjölmennningarlegrar ráðgjafar. Mat þátttakenda á þeirri þjálfun sem þeir hafa fengið, áhugi á fjölmennningarlegri ráðgjöf auk mikils áhuga á að afla sér frekari þekkingar á því sviði benda til þess að grundvöllur sé fyrir því að bjóða náms- og starfsráðgjöfum upp á endurmenntun um fjölmennningarlega ráðgjöf. Ljóst er að þörfin fyrir öflugri náms- og starfsráðgjöf meðal fólks af erlendum uppruna er til staðar og það leynir sér ekki að mikill áhugi á fjölmennningarlegri ráðgjöf er meðal þátttakenda. Sem fagstétt þurfa náms- og starfsráðgjafar að bregðast við auknum fjölbreytileika fólks hér á landi og sjá til þess að hér starfa fjölmennningarlega hæfir náms- og starfsráðgjafar. Slíkt myndi styrkja faglegan grunn stéttarinnar sem skilar sér í bættri þónustu við ráðþega af erlendum uppruna.

Heimildir

- Arredondo, P., Toporek, R., Brown, S. P., Jones, J., Locke, D. C., Sanchez, J. og Stadler, H. (1996). Operationalization of the multicultural counseling competencies. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24(1), 42–78. doi: 10.1002/j.2161-1912.1996.tb00288.x
- Blondal, K. S., Jónasson, J. T. og Tannhäuser, A. C. (2011). *School Dropout and Completion*. doi: 10.1007/978-90-481-9763-7_13
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard university press.
- CACREP. (e.d.). Vision, mission and core values. Sótt af <http://www.cacrep.org/about-cacrep/vision-mission-and-core-values/>
- Cedefop. (2009). Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chao, R. C. L., Wei, M., Good, G. E. og Flores, L. Y. (2010). Race/ethnicity, color blind racial attitudes, and multicultural counseling competence: The moderating effects of multicultural counseling training. *Journal of counseling psychology*, 58(1), 72–82. doi: 10.1037/a0022091
- Constantine, M. G. (2002). Counselor preparation: Racism attitudes, white racial identity attitudes, and multicultural counseling competence in school counselor trainees. *Counselor Education and Supervision*, 41, 162–174.
- Constantine, M. G. og Ladany, N. (2000). Self-report multicultural counseling competence scales: Their relation to social desirability attitudes and multicultural case conceptualization ability. *Journal of counseling psychology*, 47, 155–164.
- Corey, M. S. og Corey, G. (2007). *Becoming a helper* (5. útgáfa). Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.

- Dunn, T. W., Smith T. B. og Montoya J. A. M. (2006). Multicultural competency instrumentation: A review and analysis of reliability generalization. *Journal of Counseling & Development, 84*, 471–482.
- Félag náms- og starfsráðgjafa. (e.d.a). Náms- og starfsráðgjöf. Sótt af http://fns.is/efni/nams_og_starfsradgjof
- Félag náms- og starfsráðgjafa. (e.d.b). Siðareglur félags náms- og starfsráðgjafa. Sótt af http://fns.is/efni/sidareglur_felags_nams_og_starfsradgjafa
- Félags- og mannvísindadeild. (2010). *Skýrsla um heildstætt MA-nám í náms- og starfsráðgjöf*. Reykjavík: Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics* (3. útgáfa). Los Angeles: Sage.
- Garcea, E. A. A. (2005). Culture as a starting point and framework for guidance and counselling: Basic concepts and perspectives. Í M. Launikari og S. Puukari (ritstjórar), *Multicultural guidance and counselling: Theoretical foundations and best practices in Europe* (bls. 55–71). Jyväskylä: Institute for educational research, University of Jyväskylä.
- Hagstofa Íslands. (2013). Innflytjendum fjölgar lítillega. Sótt af <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=9569>
- Hagstofa Íslands. (e.d.). Mannfjöldi eftir bakgrunni, kyni, aldri og ríkisfangi 1996-2014. Sótt af <http://hagstofa.is/?PageID=2593&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=MAN43000%26ti=Mannfj%F6ldi+eftir+bakgrunni%2C+kyni%2C+aldri+og+r%EDkisfangi+1996%2D2014%26path=../Database/mannfjoldi/Uppruni/%26lang=3%26units=Fjoldi>
- Hagtíðindi. (2010). Spá um mannfjölda 2010-2060. Sótt af <https://hagstofa.is/?PageID=421&itemid=8bc9a3d1-f2c1-44ca-98c0-3917af6de4c0>
- Hanna Ragnarsdóttir. (2011). Líf og störf ungra innflytjenda. Reynsla ungmenna af tíu ára búsetu á Íslandi. *Uppeldi og menntun, 20*(2), 53–70.

- Hanna Ragnarsdóttir. (2007). Fjölmenningarfræði. Í Hanna Ragnarsdóttir, Elsa Sigríður Jónsdóttir og Magnús Þorkell Bernharðsson (ritstjórar), *Fjölmenning á Íslandi* (bls. 17–40). Reykjavík: Rannsóknarstofa í fjölmenningarfræðum KHÍ og Háskólaútgáfan.
- Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal. (2007). Háskólastigið í ljósi hnattvæðingar: Rannsókn á stöðu og reynslu erlendra nemenda við Kennaraháskóla Íslands. *Uppeldi og menntun*, 16(2), 161–182.
- Háskóli Íslands. (2000). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2001). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2002). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2003). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2004). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2005). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2006). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2007). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2008). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands. (2009). *Kennsluskrá Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Heppner, P. P., Leong, F. T. og Gerstein, L. H. (2008). Counseling within a changing world: Meeting the psychological needs of societies and the World. Í W. B. Walsh (ritstjóri), *Biennial review of counseling psychology* (bls. 231–258). New York: Taylor og Francis.
- Hermansdóttir, B. S., Ægisdóttir, S. og Gerstein, G. H. (2012). Multicultural psychology in Iceland: Meeting the needs of a changing society. *International perspectives in psychology: Research, practice, consultation*, 1(2), 127–139. doi: 10.1037/a0028720

- Hill, N. R., Vereen, L. G., McNeal, D. og Stotesbury R. (2013). Multicultural awareness, knowledge, and skills among american counselor trainees: Group differences in self-perceived competence based on dispositional and programmatic variables. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35(4), 261–272. doi: 10.1007/s10447-012-9181-5
- Højer, B., Puukari, S., og Launikari, M. (2005). From early steps to a „fourth force“ in counselling: Historical and current perspectives on the development of multicultural counselling. Í M. Launikari og S. Puukari (ritstjórar), *Multicultural guidance and counselling: Theoretical foundations and best practices in Europe* (bls. 73–97). Jyväskylä: Institute for educational research, University of Jyväskylä.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B. og Zalaquett, C. P. (2010). Intentional interviewing and counseling: *Facilitating client development in a multicultural society* (7. útgáfa). Belmont: Brooks/Cole.
- Jackson, M. L. (1995). Multicultural counseling: Historical perspectives. Í J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki og C M. Alexander (ritstjórar), *Handbook of Multicultural Counseling* (bls. 3–16). London: Sage Publications.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Lög um náms- og starfsráðgjafa nr. 35/2009.
- McGee, R. J. & Warms, R. L. (2008). *Anthropological Theory: An introductory history* (4. útgáfa). Boston: McGraw Hill.
- Menntamálaráðuneyti. (1991). *Námsráðgjöf og starfsfræðsla - markmið og leiðir*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Nissila, P. og Lairio, M. (2005). Multicultural counselling competencies: Training implications for diversity-sensitive counselling. Í M. Launikari og S. Puukari (ritstjórar), *Multicultural guidance and counselling: Theoretical foundations and best practices in Europe* (bls. 203–216). Jyväskylä: Institute for educational research, University of Jyväskylä.

- Nína V. Magnúsdóttir. (2010). „ *Allir vilja eignast íslenskar vini“: Hverjar eru helstu hindranir á vegi erlendra grunn- og framhaldsskólanemenda í íslensku skólakerfi? (óútgefin meistararitgerð). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/4576>*
- Ólöf Garðarsdóttir. (2012). *Fólksflutningar til og frá Íslandi 1961-2011 með áherslu á flutninga á samdráttarskeiðum*. Reykjavík: Velferðarráðuneyti.
- Ólöf Garðarsdóttir og Guðjón Hauksson. (2011, 31. desember). Ungir innflytjendur og aðrir einstaklingar með erlendan bakgrunn í íslensku samfélagi og íslenskum skólum 1996-2011. *Ráðstefnurit Netlu*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/12378>
- Puukari, S., og Launikari, M. (2005). Multicultural counselling: Starting points and perspectives. Í M. Launikari og S. Puukari (ritstjórar), *Multicultural guidance and counselling: Theoretical foundations and best practices in Europe* (bls. 27–41). Jyväskylä: Institute for educational research, University of Jyväskylä.
- Ragnheiður Harpa Arnardóttir. (2013). Meginlegar rannsóknir: Gerð rannsóknaráætlunar og yfirlit yfir helstu rannsóknarsnið. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 377–397). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Renner, M. E. (2010). *We want to contribute too: The narrative experience of immigrants with career qualifications and their acceptance into the Icelandic labor market* (óútgefin meistararitgerð). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/4198>
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450–461.
- Sue, D. W., Bernier, J. E., Durran, A., Feinberg, L., Smith, E. J. og Vasquez-Nuttall, E. (1982). Position Paper: Cross-Cultural Counseling Competencies. *The Counseling Psychologist*, 10, 45–52. doi: 10.1177/0011000082102008
- Sue, D. W., Arredondi, P. og McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and Standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70, 477–486.

- Sodowsky, G. R. (1996). The multicultural counseling inventory: Validity and application in multicultural training. Í G. R. Sodowsky og J. C. Impara (ritstjórar), *Multicultural assessment in counseling and clinical psychology*, (bls. 283–324). Lincoln, NE: Buros institute of mental measurements.
- Unnur Dís Skaptadóttir. (2004). Fjölmennning á ferð og flugi. Í Friðrik H. Jónsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum V: félagsvísindadeild* (bls. 585–592). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/8625>
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N. og Yung-Lung, C. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *The career development quarterly*, 59, 54–71.
- Worthington, R. L., Soth-McNett, A. M. og Moreno, M. V. (2007). Multicultural counseling competencies research: A 20-year content analysis. *Journal of counseling psychology*, 54(4), 351–361. doi: 10.1037/0022-0167.54.4.351
- Ægisdóttir, S. og Gerstein, L. H. (2010). International Counseling Competencies: A new frontier in multicultural training. Í J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki og C. M. Alexander (ritstjórar), *Handbook of multicultural counseling* (3. útgáfa) (bls. 175–188). Los Angeles: Sage.