

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Debenjak

**Odnos do priseljencev in etničnih manjšin skozi oči študentk in
študentov Fakultete za socialno delo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Debenjak

**Odnos do priseljencev in etničnih manjšin skozi oči študentk in
študentov Fakultete za socialno delo**

Diplomsko delo
Mentorica: doc. dr. Špela Razpotnik

Ljubljana, 2022

University of Ljubljana
Faculty of Social Work

Anja Debenjak

**The Attitude Towards Immigrants and Ethnic Minorities
Through the Eyes of Students of the Faculty of Social Work**

Graduation Thesis
Mentor: doc. dr. Špela Razpotnik

Ljubljana, 2022

ZAHVALA

Rada bi se zahvalila mentorici za pomoč, partnerju za podporo in družini za potrpežljivost.

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Anja Debenjak

Mentor: doc. dr. Špela Razpotnik

Naslov diplomske naloge: Odnos do priseljencev in etničnih manjšin skozi oči študentk in študentov Fakultete za socialno delo

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Število strani: 81

Število tabel: 12

Število grafov: 22

Število prilog: 2

Število virov: 50

POVZETEK

Slovenija je zaradi migracij, ki so se odvijale v preteklosti in se dogajajo še danes, etnično raznolika država. Srbska, bosanska, kosovska in romska etnična skupina so pri nas najštevilčnejše, vendar pa nimajo primernih in zadostnih pravic, ki bi jih obvarovale pred diskriminacijo, stigmatizacijo in rasizmom. Zaradi tega je njihov položaj v slovenski družbi še vedno neenakopraven in spopadajo se s številnimi ovirami, izzivi ter težavami. Vrednote večinske družbe pa se kažejo tudi v socialnem delu, zato morajo biti zaposleni v pomagajočih poklicih pazljivi, da se zavedajo lastnih prepričanj, prepoznajo sistemske nepravilnosti in se aktivno trudijo za dobre spremembe. Namen moje raziskave je bil ugotoviti, v kolikšni meri študentke in študenti Fakultete za socialno delo na praktičnem usposabljanju zaznajo pozitiven in negativen odnos do teh manjšin.

Diplomsko delo je razdeljeno na dva dela, teoretični in metodološki. V prvem opišem migracije, ki so stalno gibanje ljudi, razlogi zanje pa so številčni. V Sloveniji imamo zaradi priseljevanja veliko različnih narodnih skupin, predvsem migrantov iz nekdanje Jugoslavije. Najštevilčnejša etnična manjšina pri nas je romska, ki pa je tudi ena izmed bolj zatiranih. V družbi se zaradi delitve na 'nas' in 'druge', na podlagi predsodkov in stereotipov, pojavljajo diskriminacija, stigmatizacija in rasizem, na učinke katerih pa niso neobčutljivi niti socialne delavke in delavci, ki delajo z uporabniki različnih kultur, ras in ozadij. Osnova za strpno, nediskriminatorno in pravično socialno delo je kvalitetna izobrazba na Fakulteti za socialno delo, povezana z razgibanim praktičnim usposabljanjem, zato je za študentke in študente zelo pomembno, da spoznajo in osvojijo koncepte, kot so strpnost, inkluzija, zagovorništvo ter antirasistično, etnično občutljivo in kulturno kompetentno socialno delo.

V drugem delu predstavim svojo kvantitativno raziskavo, s katero sem raziskovala kakšen odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin so študentke in študenti Fakultete za socialno delo zaznali na praktičnem usposabljanju, ali so spregovorili in bili slišani ter v kolikšni meri je na učnih bazah prišlo do sprememb. Podatke sem pridobivala z anketiranjem, s pomočjo spletnega vprašalnika, ki ga je izpolnilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Z rezultati sem odgovorila na svoja raziskovalna vprašanja, ovrgla ali potrdila svoje hipoteze ter iz ugotovitev izpeljala smiselne sklepe. Ti so, da je bil najbolj pozitiven odnos zaznan do priseljencev iz Srbije in Bosne, najbolj negativen pa do Romov. Od podanih oblik pozitivnega odnosa so študentke in študenti največkrat zaznali strpnost, najmanjkrat pa antirasistično socialno delo. Med negativnimi odnosi so prednjačili predsodki in stereotipi, najmanj pogost pa je bil rasizem. Iz odgovorov je bilo razvidno tudi, da študentke in študenti na učnih bazah z mentorji o slabih praksah niso spregovorili, če pa so, se največkrat ni spremenilo nič.

Na podlagi ugotovitev sem na koncu predlagala še nekaj pozitivnih sprememb, ki bi lahko prispevale k bolj učinkovitemu, vključujočemu in enakopravnemu izobraževanju ter praksi socialnega dela. Nekatere od teh so bile, da bi bilo potrebno na Fakulteti za socialno delo več časa in pogovora nameniti temam, povezanim z rasizmom, etnično diskriminacijo ter zgodovino in izkušnjami priseljencev, etničnih manjšin in beguncev, da bi bilo treba študentke in študente pripraviti na uporabo in prepoznavanje različnih metod ter načel socialnega dela ter da bi bilo potrebno izvajati redna izobraževanja za zaposlene v pomagajočih poklicih, da bi tako nadgrajevali svoje znanje in se spoznavali z najnovejšimi koncepti dela z različnimi narodnimi skupinami ter jim tako omogočili primerno, enakopravno in pravično pomoč.

KLJUČNE BESEDE: narodne skupine, socialno delo, praktično usposabljanje, pozitiven in negativen odnos

ABSTRACT

Due to migrations that took place in the past and are still happening today, Slovenia is an ethnically diverse country. The Serbian, Bosnian, Kosovo, and Roma ethnic groups are the largest in our country, but they do not have adequate and sufficient rights to protect them from discrimination, stigmatization, and racism. Consequently, their position in Slovenian society is still unequal and they face many obstacles, challenges and problems. The values of the majority are also reflected in social work, so employees in helping professions must be aware of their beliefs, recognise systemic inequalities, and actively strive for good changes. The purpose of my research was to determine the extent of social workers' positive and negative attitudes towards ethnic groups that students of the Faculty of Social Work recognise during practical training.

I divided this thesis into two parts, theoretical and methodological. In the first part, I present the migrations, that are a constant movement of people, the reasons for which are numerous. Because of immigration, Slovenia has many ethnic groups, especially immigrants from the former Yugoslavia. The largest ethnic minority in our country is the Roma, which is also one of the most oppressed. Based on prejudices, stereotypes, and the separation of 'us' and 'others', discrimination, stigmatization, and racism appear. That is why social workers, working with users of different cultures, races, and backgrounds, must be aware of their personal values. The basis for tolerant, non-discriminatory, and fair social work is a quality education at the Faculty of Social Work and diverse practical training, so the students can learn and master concepts such as tolerance, inclusion, and advocacy as well as anti-racist, ethnic sensitive, and culturally competent social work.

In the second part, I present my quantitative research, which explored the attitude of employees towards immigrants and ethnic minorities that students of the Faculty of Social Work perceived in practical training, whether they spoke about it, if they were heard, and to what extent the changes happened in the organizations. I obtained the data through a survey, using an online questionnaire, filled out by 89 students of the Faculty of Social Work. I used the results to answer my research questions, refute or confirm my hypotheses, and draw meaningful conclusions from the findings. These are that students perceived the most positive attitude toward immigrants from Serbia and Bosnia, and the most negative toward the Roma. Of the given forms of positive attitude, students most often perceived tolerance, and least often anti-racist social work. Prejudices and stereotypes predominated among the negative attitudes, and racism was the least common. The answers showed that the students did not talk about bad practices with their mentors, but if they did, most of the time nothing changed.

Finally, based on the findings, I proposed some positive changes for more efficient, inclusive, and just social work education and practice. Some of these were that the Faculty of Social Work would need to dedicate more time and discussion on topics related to racism and ethnic discrimination as well as the history and experiences of immigrants, ethnic minorities, and refugees, that students should be prepared to use and recognize different methods and principles of social work, and that regular training should be provided for employees in helping professions to increase their knowledge about the latest concepts of working with different ethnic groups thus providing them with appropriate, equal, and just assistance.

KEY WORDS: ethnic groups, social work, practical training, positive and negative attitude

KAZALO VSEBINE

1. UVOD	1
1.1. Predstavitev problema, raziskovalnih vprašanj in hipotez	1
1.2. Teoretična podlaga	3
1.2.1. Migracije	3
1.2.2. Priseljenci in etnične manjšine	3
1.2.3. Diskurz 'drugosti', stereotipi in predsodki	4
1.2.4. Stigmatizacija, diskriminacija in rasizem	6
1.2.5. Socialno delo	7
1.2.6. Izobraževanje in praktično usposabljanje študentk in študentov FSD	9
1.2.7. Socialno delo s priseljenci in etničnimi manjšinami	10
1.2.8. Antirasistično, etnično občutljivo in kulturno kompetentno socialno delo	11
1.2.9. Strpnost, inkluzija in zagovorništvo	13
2. METODOLOGIJA	14
2.1. Vrsta raziskave	14
2.2. Metoda, mersko orodje in viri podatkov	14
2.3. Opredelitev populacije in vzorca	15
2.4. Zbiranje podatkov	16
2.5. Obdelava in analiza podatkov	16
3. REZULTATI	17
3.1. Splošni podatki o anketirancih	17
3.2. Odnos do različnih narodnih skupin	18
3.3. Oblike negativnega odnosa	23
3.4. Oblike pozitivnega odnosa	29
3.5. Izraznost študentov, odzivi mentorjev in spremembe na učni bazi	35
3.6. Preverjanje hipotez	39
4. RAZPRAVA IN SKLEPI	41
5. PREDLOGI	47
6. UPORABLJENA LITERATURA	49
7. PRILOGE	55
7.1. Priloga A: Vprašalnik	55
7.2. Priloga B: Tabela odgovorov	61

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89).....	18
Tabela 3.2: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55).....	19
Tabela 3.3: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35).....	21
Tabela 3.4: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23).....	22
Tabela 3.5: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89).....	23
Tabela 3.6: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55).....	25
Tabela 3.7: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35).....	26
Tabela 3.8: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23).....	28
Tabela 3.9: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89).....	29
Tabela 3.10: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55).....	31
Tabela 3.11: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35).....	32
Tabela 3.12: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23).....	34

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Ali obiskuješ Fakulteto za socialno delo in si že opravljal-a prakso? (n = 89).....	17
Graf 3.2: V kateri letnik si trenutno vpisan-a? (n = 89)	17
Graf 3.3: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89).....	18
Graf 3.4: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55).....	19
Graf 3.5: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35).....	20
Graf 3.6: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23).....	22
Graf 3.7: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89).....	23

Graf 3.8: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)	25
Graf 3.9: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)	26
Graf 3.10: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)	27
Graf 3.11: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)	29
Graf 3.12: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)	30
Graf 3.13: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)	32
Graf 3.14: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)	33
Graf 3.15: Ali si v 1. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 89).....	35
Graf 3.16: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 1. letniku? (n = 88).....	35
Graf 3.17: Ali si v 2. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 55).....	36
Graf 3.18: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 2. letniku? (n = 55).....	36
Graf 3.19: Ali si v 3. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 35).....	37
Graf 3.20: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 3. letniku? (n = 35).....	37
Graf 3.21: Ali si v 4. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 22).....	38
Graf 3.22: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 4. letniku? (n = 23).....	38

1. UVOD

1.1. Predstavitev problema, raziskovalnih vprašanj in hipotez

V življenju sem se večkrat srečevala z raznoraznimi predsodki in stereotipi, ki jih imajo ljudje do migrantov in etničnih manjšin. Tema me je začela še dodatno zanimati v 1. letniku na Fakulteti za socialno delo, ker sem imela na praksi izkušnjo negativnega odnosa do učenca romskega porekla, tako s strani učiteljev na šoli, kjer sem opravljala praktično usposabljanje, kot tudi s strani mentorice na učni bazi. V vseh štirih letih prakse sem zaznala tako odklonilen kot občudovanja vreden odnos do uporabnikov neslovenske narodnosti. Še večje zanimanje in še bolj poglobljeno znanje sem začela pridobivati v 4. letniku pri predmetu Begunci, priseljenci in etnične manjšine, ki raziskuje zgodovinsko ozadje migracij, vojne, etničnost, diskriminacijo ter izkušnje migrantov in beguncev. Ker naj bi bili socialne delavke in delavci pravični, strpni in kulturno kompetentni, sem se v svojem diplomskem delu odločila raziskati, kakšne izkušnje na praktičnem usposabljanju so imeli drugi študenti in študentke Fakultete za socialno delo, v kolikšni meri so zaznali različne oblike pozitivnega in negativnega odnosa s strani zaposlenih ter kako so mentorji na učni bazi reagirali, če so o zaznanem negativnem odnosu spregovorili.

Že od 1. letnika so nas na fakulteti učili o družbeni pravičnosti, enakopravnosti, etičnih načelih socialnega dela, vključevanju in povezovanju z ljudmi različnih kulturnih ozadij, spolov, starosti, socialnih statusov in narodnosti. Študentke in študenti pridobivamo teoretično znanje o družbeni neenakosti, antidiskriminatornih praksah ter kulturni občutljivosti, to pa povezujemo in nadgrajujemo še na praktičnem usposabljanju. Na začetku opazujemo uporabo jezika in konceptov socialnega dela, skozi leta pa prevajamo to znanje tudi v lastno delo, ko postanemo bolj usposobljeni in neodvisni pri spoštljivem, kulturno kompetentnem in etnično občutljivem soustvarjanju dobrih izidov skupaj s sogovorniki. Pomembno pa je tudi, da znamo prepoznati diskriminacijo, neenakosti in zatiranja v družbi, o njih spregovoriti in se truditi za spremembe v sistemu, družbi in državi.

Menim, da je tema bila in je še vedno aktualna, saj se v družbi na vseh področjih kaže odklonilen odnos do nekaterih skupin priseljencev in etničnih manjšin, ki se je zaradi večjega števila beguncev in migrantov v zadnjem času še povečal, s tem pa tudi izzivi socialnih delavk in delavcev ter drugih zaposlenih v pomagajočih poklicih. Zato je še toliko bolj pomembno opaziti in raziskati njihov odnos, tako pozitiven kot negativen, do pripadnikov različnih narodnosti. Prav tako je pomembno ugotoviti, ali študentke in študenti Fakultete za socialno delo opazijo

negativen in pozitiven odnos, v kolikšni meri o njem spregovorijo z mentorji ter kako to vpliva na spremembe v organizacijah, kjer opravljajo prakso.

Moje mnenje je, da tema še ni dovolj raziskana, bo pa lahko dobra informacija za študentke in študente, za mentorice in mentorje, tako na ustanovah, kjer opravljajo študentke in študenti praktično usposabljanje, kot na Fakulteti za socialno delo Ljubljana, ter za ostale zaposlene na učnih bazah.

Raziskovalna vprašanja:

1. Kakšen odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin so študentke in študenti največkrat zaznali na praktičnem usposabljanju?
2. V kolikšni meri so študentke in študenti zaznali negativen ali pozitiven odnos zaposlenih do različnih narodnih skupin?
3. V kolikšni meri so študentke in študenti na praktičnem usposabljanju zaznali različne oblike negativnega in pozitivnega odnosa s strani zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin?
4. V kolikšni meri so študentke in študenti spregovorili z mentoricami in mentorji na učnih bazah o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih, kakšne so bile reakcije mentoric in mentorjev ter v kolikšni meri so študentke in študenti opazili, da se je na organizaciji kaj spremenilo?

Hipoteze:

1. Na praktičnem usposabljanju so študentke in študenti na lestvici od zelo pozitivnega do zelo negativnega odnosa največkrat zaznali negativen odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin.
2. Najbolj negativen odnos zaposlenih je zaznan do Romov, najbolj pozitiven pa do priseljencev iz Srbije in Bosne.
3. Najbolj pogosti obliki zaznanega negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin sta predsodki in stereotipi, najbolj redka pa je rasizem. Najbolj pogosta oblika pozitivnega odnosa je strpnost, najbolj redka pa antirasistično socialno delo.
4. Študentke in študenti so spregovorili redko, reakcije so bile negativne, spremenilo pa se je malo ali nič.

1.2. Teoretična podlaga

1.2.1. Migracije

Gibanje prebivalstva je "globalen, stalen in spremenljiv proces, značilen za vsa zgodovinska obdobja. Migracije se pojavljajo v različnih modalitetah, kot stalne ali začasne, lokalne ali mednarodne, ekonomsko ali politično inducirane, prisilne ali prostovoljne, zakonite ali nezakonite. Nanje vplivajo številni dejavniki: boljši življenjski pogoji, več možnosti za študij ali delo, ljubezen, selitev na podlagi združitve z družino, prijatelji" (Kožar Rosulnik, 2018, str. 10-11). Mednarodni migracijski tokovi povečujejo narodnostno raznolikost prebivalstva in spreminjajo demografsko sestavo nekdanje razmeroma kulturno homogenih držav (Kralj, 2011, str. 286).

Malačič (2006, str. 144-146) in Verlič Christensen (2002, str. 18) pišeta, da so migracije premiki ljudi med različnimi okolji ali nacionalnimi enotami, iz območja odselitve v območje priselitve. So "fizično gibanje posameznika ali skupin v geografskem prostoru, ki pripelje do relativno trajne spremembe kraja bivanja in ki poleg spreminjanja prostorskega okolja zajema tudi spreminjanje socialnega okolja" (Klinar, 1975, str. 17). Tudi etnična pestrost Slovenije je rezultat spreminjanja meja in migracij. Najmočnejši procesi priseljevanja so potekali iz republik nekdanje Jugoslavije, zaradi česar se številni slovenski prebivalci po etnični pripadnosti opredeljujejo drugače kot pripadniki večinskega in dominantnega naroda (Medvešek, 2006, str. 62).

V današnjem svetu je za večino družb značilna določena stopnja raznolikosti. Ljudje različnega etničnega porekla, ki govorijo različne jezike, imajo različne običaje, verovanja, kulturo in načine življenja, se čedalje bolj povezujejo med sabo. Migracije in migranti imajo pomembno vlogo, saj prispevajo k socialni, kulturni in gospodarski rasti (Koser, 2017, str. 16).

1.2.2. Priseljenci in etnične manjšine

Slovensko ozemlje ni bilo nikoli etnično homogeno. Število, obseg ter gospodarska in politična moč narodnih manjšin so se spreminjali s spreminjanjem meja in oblasti. Pripadnike neslovenskih etničnih skupin lahko uvrstimo v zgodovinske narodne manjšine, kamor sodijo italijanska, madžarska in romska skupina, ali 'nove' narodne skupnosti, kamor sodijo pripadniki narodov nekdanje jugoslovanske države, ki so se priseljevali predvsem zaradi ekonomskih razlogov (Komac, 2007, str. 1).

V Sloveniji živi veliko skupin različnih narodnosti, poleg slovenske so najštevilčnejše srbska, bosanska, kosovska in pa romska etnična skupina, ki predstavlja eno najbolj zatiranih in izključenih manjšin. Romska narodnost je pogosto razlog za zanikanje njihovih formalnih in zakonskih pravic ter za podrejenost rasističnim praksam (Urh, 2008, str. 119). Priseljenci in pripadniki etničnih manjšin so verjetno največje žrtve diskriminacije, stereotipov in predsodkov, nekateri bolj kot drugi, glede na njihov videz, govor, oblačenje itd. Na osebni in sistemski ravni priseljence in narodnostne manjšine mnogokrat označujemo kot 'sprejemljive' in 'nesprejemljive'. Države pogosto storijo enako, tako da sprejmejo migrante, ki so po videzu in kulturi podobni tistim, ki živijo na območju, ter jih označijo kot 'vredne' ali 'nevredne' (Popescu in Libal, 2018, str. 4).

Glosar migracij (2006, str. 46) definira, da pojem priseljenec "najpogosteje označuje vse primere, ko oseba samostojno, brez vpliva drugih zunanjih dejavnikov, sprejme odločitev, da bo migrirala zaradi 'osebnih ugodnosti'. Ta pojem torej vključuje osebe in njihove družinske člane, ki potujejo v druge države ali območja, da si izboljšajo materialne ali socialne razmere ter nadaljnje možnosti zase in za življenje svojih družin." Tu je potrebno dodati, da na odločitev za selitev praviloma vplivajo ekonomski, socialni ali politični razlogi. Med priseljence štejemo slovenske državljane in ljudi brez državljanstva, ki so se v obdobju SFRJ priselili v Slovenijo iz druge republike (Bučar Ručman, 2014, str. 160-163).

Priseljenci so predstavniki skupnosti, ki so se oblikovale z migracijami, narodne manjšine pa so nastale predvsem zaradi spreminjanja državnih meja. Etnična manjšina je skupina oseb z lastno narodnostno, rasno, jezikovno in versko identiteto, je številčno manjša od preostale populacije v državi in v nedominantnem položaju. Pripadniki živijo na ozemlju države in so njeni državljani, si medsebojno pomagajo ter so povezani z občutkom solidarnosti, da bi ohranili svoje izročilo, zgodovino, vrednote, jezik, kulturo, tradicijo, način življenja, običaje in oblike verovanja (Komac, Medvešek in Roter, 2007, str. 82-84).

1.2.3. Diskurz 'drugosti', stereotipi in predsodki

Bistveni dejavniki etničnosti so razlikovanja med 'nami' in 'njimi' ter neprehodnost razlik, ki omogočajo vzdrževanje te polarnosti, tudi v primeru stikov migrantske kulture z večinsko, katerih člani prepoznavajo drug drugega kot kulturno različne (Zavratnik, 2013, str. 76). Odnos do 'drugih' temelji na razlikovanju, odklanjanju, nerazumevanju in nestrpnosti, lahko pa ga vidimo predvsem v odnosu Slovencev do članov bivše SFRJ (Smerdel, 1999, str. 110). Za

diskurz 'drugosti' je značilno, da identiteta 'drugih' ni vezana na formalni status priseljence, ampak na družbeno skupino, ki ji posameznik pripada, zaradi česar so nekateri tujci zaželeni, drugi pa ne, kljub istemu pravnemu statusu. 'Drugi' niso vključeni v lokalni svet in aktivnosti, saj ne ustrezajo stereotipnim predstavam o Slovencih, vendar pa tudi ne izključeni, saj niso tuji državljani - so v 'naši' skupnosti, a niso 'mi' (Bučar Ručman, 2014, str. 52-53).

Vsaka družba in vsaka doba ustvarjata svoje 'druge', ne na podlagi zgodovinskih, političnih in bioloških dejstev, ampak ker ne pripadajo 'naši' skupnosti. Ker je drugačno od 'nas' večinoma dojeno kot manj zaželeno ali manjvredno, saj odstopa od naših norm in vrednot, lahko pride do želje po distanciranju in izogibanju, do odpora, ignoriranja ali zatiranja. Predstave o 'drugih' niso nastale z natančnim opazovanjem, ampak s poenostavljanjem, ki temelji na predsodkih, stereotipih in enostranskih predstavah o sebi in 'drugih'. Ti negativni predsodki in stereotipi se v družbi uresničujejo preko diskriminatornih praks. Posamezniki, ki spadajo med 'druge' in jim stereotipi pripisujejo nižji družbeni status, kot ga ima dominantna skupnost, tako postanejo objekti diskriminacije in rasizma (Mlakar, 2019, str. 18-29).

Kot pišejo Kogovšek in Petković (2007, str. 25-26), Kuhar (2009, str. 36-42), Mencin Čeplak (2013, str. 12) ter Strbad in Švab (2005, str. 149), so stereotipi predpostavke, ki jih dobijo osebe na osnovi delnih in površinskih informacij, na podlagi katerih razvrščajo, presojujejo in vrednotijo ljudi na osnovi njihovih skupinskih pripadnosti, ne pa z upoštevanjem individualnih razlik med posamezniki. Oblikujejo se s posploševanjem, pomanjkljivimi dejstvi ali celo napačnimi informacijami, to pa niso njihove osebne sodbe, ampak so oblikovane in prenesene kot del kulture, jezika ter ideologije. Pri predsodkih pa se vrednostnim sodbam, ki predstavljajo stereotipe, priključijo še čustva, saj jih oseba pridobi s socializacijo ter jih utrjuje prek izražanja lastnih vrednot in stališč, za katere dobi podporo znotraj družine, prijateljskega kroga ali širše družbe. So negativna in odklonilna stališča ali odnos do določenih družbenih skupin, ki niso upravičena, utemeljena in preverjena, spremljajo jih izrazito močna čustva ter so odporna na spremembe. Kažejo se kot opravljanje, izogibanje, nespoštljivost, netolerantnost, upravičevanje diskriminacije in neenakosti ter zaostrovanja med 'nami' in 'njimi'. Stereotipi in predsodki vplivajo na naš odnos z drugimi in do drugih, saj delujejo kot pričakovanja, zato pri drugih iščemo in vidimo, kar želimo videti, ne opazimo pa tega, kar nasprotuje našim pričakovanjem.

1.2.4. Stigmatizacija, diskriminacija in rasizem

Kuhar (2009, str. 81-84), Strbad in Švab (2005, str. 149-150) pišejo, da sta neznanje in nepoučenost razloga za stigmatizacijo, ki povzroča negativen, žaljiv, ponižujoč ali sovražen odnos ter zadržanost do pripadnikov etničnih skupin, njihovo neenako obravnavanje, nesprejemanje in izključenost. Stigmatiziranost razumemo kot zaznamovanost oziroma ožigosanost zaradi neke lastnosti, ki posameznika ali skupnost loči od drugih in ki jo večina vidi kot odklonsko ali ogrožajočo. Stigmatizirane osebe zaradi tega občutijo strah, krivdo in sram, kar znižuje njihovo samopodobo in samospoštovanje, zmanjšuje kakovost njihovega življenja ter jih ovira v družbenih stikih, pri sodelovanju, iskanju pomoči in zaposlitve. Stigma je lahko izhodišče ali povod za diskriminacijo.

V prvem odstavku v 1. členu Mednarodne konvencije o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (1965) je zapisano, da rasna diskriminacija "pomeni kakršno koli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednost na podlagi rase, barve kože, porekla, narodnega ali etničnega izvora, ki ima namen ali učinek izničiti ali zmanjšati priznavanje, uživanje ali enakopravno uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, družbenem, kulturnem ali katerem koli drugem področju javnega življenja." Deluje na ravni osebnih vrednot, načel, predpostavljaj, predsodkov in stereotipov ter v institucionalnih razmerjih moči, kaže pa se v organizacijskih strukturah, praksah in odnosih med ljudmi (Urh, 2007, str. 233). Do diskriminacije torej pride, ko so kršene pravice do enakega obravnavanja ali kadar so različne osebe ali skupine obravnavane enako, pri tem pa niso upoštevane medsebojne razlike, ki zahtevajo drugačno obravnavo. Posebna oblika diskriminacije je segregacija, ko je ranljiva skupina ljudi od večinske ločena na določenem področju družbenega življenja, s čimer imajo člani dostop samo do svojega načina življenja in jezika, pogosto pa tudi do dobrin in storitev, ki so na voljo le v njihovi skupnosti (Kogovšek in Petković, 2007, str. 11-12).

Kot pravita Dominelli (1995, str. 183) in Masten (2009, str. 48), je rasizem prepričanje, da prirojene razlike med ljudmi različnih ras določajo njihov družbeni, kulturni in osebni razvoj ter da je ena rasa sama po sebi več vredna od druge. Določenim rasnim skupinam so pripisane negativne značilnosti, drugim pa pozitivne. Rasa lahko predstavlja rasno, etnično, kulturno, versko ali jezikovno skupino, kar pomeni, da rasizem torej ni omejen le na razlikovanje med več in manj vrednimi rasami. Dominantna skupina definira svoje vrline in stališča kot večvredna in cenjena, poglede drugih skupin pa kot manjvredne. Rošker (2021, str. 45-46) dodaja, da je lahko rasizem osebni (individualni) ali institucionalni (sistemski). Individualni

razizem se kaže v rasističnih izpadih v medosebnih odnosih ter se nanaša na rasistične predpostavke, stališča in obnašanja posameznikov. V sistemski obliki razizma pa so neenakosti ukoreninjene v delovanju družbenega sistema, ki izključuje pripadnike določenih narodnostnih skupin in jih diskriminira pri možnostih udeležbe v institucijah ali državi.

Sovražni govor in razizem temeljita na predsodkih in stereotipih. V sodobni družbi se nenaklonjenost do določenih družbenih skupin izraža na bolj posredne načine, ki so manj vidni in težje zaznani, a nič manj nevarni. Spremenjeno izražanje predsodkov pa prinaša tudi novo obliko razizma, moderni razizem, ki se kaže v poudarjanju razlik, ki niso takoj opazne, izogibanju in nepriznavanju sistemskih razlogov za razlike med posamezniki. Zanikanje ali nezavedanje lastnih prepričanj pa otežuje preseganje razizma in zavira aktivistično delovanje za spremembe, ki bi omogočile družbene enakosti skupaj z raznovrstnostjo (Pirec, Recko, Bedrač in Schmidt, 2010, str. 156-157).

Kot je pokazala raziskava, ki jo je izvedla Špela Urh (2008, str. 120), je bilo socialno delo v takratni praksi prepoznano kot rasistično in zato orodje za nadaljnjo nestrpnost, neenakost in krivico. Namesto da bi prepovedala razizem v socialnem delu, stroka le-temu ni namenjala dovolj pozornosti. Diskriminacija v socialnem delu se kaže v brezbriznosti do osebnih rasističnih stališč, ohranjanju neenakosti in neoporekanju strukturnim oviram, ki obstajajo v določenem družbenem kontekstu.

1.2.5. Socialno delo

Mednarodna zveza socialnih delavcev (2014) definira, da je socialno delo "poklic, ki temelji na praksi, in akademska disciplina, ki spodbuja družbene spremembe in razvoj, socialno kohezijo ter opolnomočenje in osvoboditev ljudi. Načela socialne pravičnosti, človekovih pravic, kolektivne odgovornosti in spoštovanja različnosti so osrednjega pomena za socialno delo. Podprto s teorijami socialnega dela, družboslovja, humanistike in avtohtonih znanj, socialno delo vključuje ljudi in strukture za reševanje življenjskih izzivov in izboljšanje blaginje." Naloga socialnega dela je solidarnost in pomoč posameznikom, skupinam in skupnostim pri reševanju socialnih težav in družbenem vključevanju, da bi lahko zadovoljevali svoje potrebe kvalitetno ter v skladu s kulturo in okoliščinami (Mesec, 2006, str. 245).

Temeljni dokument dela socialnih delavk in delavcev je Kodeks etike socialnih delavk in delavcev Slovenije, ki med drugim določa, da mora biti socialno delo antidiskriminacijsko usmerjeno, da se mora uporabnike spoštovati, varovati njihovo integriteto in dostojanstvo, da

se jih ne sme izključevati, omejevat ali zapostavljati na podlagi barve kože, kulturnega ali etničnega porekla, ter prepoveduje žaljenje ali razvrednotenje uporabnika, njegovih stališč ali čustvenega doživljanja. Socialne delavke in delavci prepoznavajo in spoštujejo raznolikost v družbi, prizadevno in soustvarjalno sodelujejo ter se zavzemajo za odprto družbo in izboljšanje razmer. Opozarjajo na družbeno nepravilnost, neenako dostopnost do storitev, pravic in virov ter na krivične in zatiralske prakse, ki slabšajo položaj zapostavljenih skupin in posameznikov in jih stigmatizirajo, ter se z opozarjanjem na učinke družbenih neenakosti zavzemajo za soustvarjanje pravične družbe (Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije, 2021).

Socialne delavke in delavci opravljajo pogovore in storitve v skladu z načeli socialnega dela, delovnim odnosom in izvirnim delovnim projektom pomoči. Strokovnjak in uporabnik vzpostavita delovni odnos z dogovorom o sodelovanju, soustvarjata rešitve z upoštevanjem načela etike udeležnosti in soraziskujeta vire moči s pomočjo koncepta perspektive moči. Izvirni delovni projekti se oblikujejo za vsakega posameznika posebej in ustvarjajo dogovorjene spremembe (Žnidar, Rape in Rihter, 2020, str. 150).

Socialno delo deluje v kontekstu družbenih, političnih, kulturnih in ideoloških pogledov ter odnosov moči, ki prevladujejo v družbi. Socialne delavke in delavci imajo vrednote, pričakovanja ter tradicije večinske družbe, zato se morajo naučiti ozavestiti in preseči svoje diskriminacijske poglede, se zavedati in zavzemati za odpravo neenakosti ter se povezovati z drugimi, ki delujejo v tej smeri. Imeti morajo zadostno znanje o teoriji in uporabi antidiskriminatornih načel ter dejavno nasprotovati nestrpnosti, saj imajo v svojem delu neposreden in velik vpliv na življenje ljudi (Pirec, Recko, Bedrač in Schmidt, 2010, str. 155-161).

Osnova za vključujoče, strpno in kulturno kompetentno socialno delo je kvalitetna izobrazba na Fakulteti za socialno delo, povezana z razgibanim praktičnim usposabljanjem na učnih bazah ter samorefleksijo in refleksijo študentk in študentov skupaj z mentorji.

Socialne delavke in delavci se v praksi srečujejo z izjemno raznovrstnimi življenjskimi zgodbami uporabnikov, zato je končni cilj institucionalnega formalnega izobraževanja razvoj kompetenc, ki študentkam in študentom omogočajo sposobnost prevzemanja odgovornosti za svoja dejanja, konstruktivnega reševanja problemov ter delovanja v različnih kontekstih. Na praktičnem usposabljanju študentke in študenti socialnega dela pridobivajo in razvijajo kompetence ter teoretično znanje preizkusijo in ga integrirajo s prakso. Potrebno jim je podajati pomembno znanje, jih spodbujati k razvoju veščin ter jih pripraviti na uporabo teorije v praksi,

da bi se čutili kompetentne za delo na različnih področjih in z različnimi skupinami uporabnikov, tudi etničnimi (Mesec in Jurček, 2020, str. 269-272).

1.2.6. Izobraževanje in praktično usposabljanje študentk in študentov FSD

Na sistemski ravni je izobraževanje za socialno delo v razmeroma kratkem obdobju doživelo veliko preoblikovanj in sprememb. V študijskem letu 1991/92 je šola izvajala višješolski strokovni program, leto pozneje so začeli izvajati prvi visokošolski program, leta 2003 pa so pričeli s fakultetnim programom, ki je obstajal do šolskega leta 2009/10 oziroma do bolonjske reforme (Mesec in Jurček, 2020, str. 257-258).

V zgodnjih devetdesetih letih 20. stoletja se je začela na Fakulteti za socialno delo razprava o etničnosti in mnogi predavatelji so se lotili tem, ki so se nanašale na narodnost. Leta 2000 sta Darja Zaviršek in Jelka Škerjanc prvi predlagali, da je treba v študij socialnega dela vpeljati izobraževanje o specifični romski problematiki, in s tem začeli razvijati idejo o etnično občutljivem socialnem delu. Bolonjska prenova izobraževalnega programa za socialno delo je vpeljala teme, kot so etničnost, kulturne razlike, rasizem in antirasistična praksa. Anketa, izvedena junija 2008 med pedagoškimi delavci na Fakulteti za socialno delo, je pokazala, da tisti, ki so na fakulteti predavali že v času starega programa, opažajo občutno razliko, ki se odraža predvsem v odkritejšem govoru in neposrednem obravnavanju etničnosti. Kljub temu pa je večina sodelujočih pedagoških delavcev v anketi menila, da so socialne delavke in delavci v praksi še vedno premalo etnično občutljivi in da se etničnost v praksi socialnega dela pogosto zanemarja, kar se kaže v predsodkih, nestrpnosti ter rasizmu do pripadnikov drugih narodnih skupin. O tem so na predavanjih pogosto govorili tudi študentke in študenti, ki so pripovedovali o neprimernem ravnanju, zapostavljanju ter stigmatizaciji s strani socialnih delavk in delavcev (Humljan Urh, 2010, str. 80-82).

Specifičnost socialnega dela je v tem, da je poznavanje konkretnih spretnosti dela z ljudmi enako pomembno kot teoretske vsebine, zato je praktično usposabljanje nepogrešljiv in enakovreden del izobraževanja. Teorija in praksa socialnega dela sta tesno prepleteni, za kakovost socialnega dela pa je pomemben poudarek na obeh (Mesec in Jurček, 2020, str. 258-260). "Praksa je najpomembnejši del usposabljanja za socialno delo skozi katerega se učenci naučijo spretnosti in ravnanja v različnih situacijah ter se spoznajo s socialnim delom v njegovi konkretni pojavi obliki. Vsi udeleženi v praktičnem usposabljanju sodelujejo pri prenosu znanj, refleksiji ter sooblikovanju teorije in prakse socialnega dela" (Mesec, 2015, str. 239).

Študenti in študentke s podporo mentorjev preizkusijo ter vadijo spoznavanje življenjskega sveta in krepitev moči uporabnika, vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika, zapisovanje, raziskovanje, terensko delo, spoznavanje javnih pooblastil in zakonov, zagovorništvo, etnično občutljivo socialno delo in drugo (Mesec, 2015, str. 243).

Študentke in študenti socialnega dela morajo pridobiti spretnosti za kulturno kompetentno prakso in antirasistično delo v večrasi in večkulturni družbi, kot so znanje o delovanju in posledicah rasizma, zatiranja in etničnosti ter znanje za preseganje vseh oblik diskriminacije (CCETSW, 1991, str. 10). "Preseganje stereotipov in razlik je proces, ki se ga je mogoče naučiti in ki študentu ali socialnemu delavcu omogoča, da sodeluje z uporabnikom, ne glede na njegov položaj ali kulturno ozadje" (Jeffrey, 2005, str. 416).

Znanje in razumevanje sta postala bistvena za učinkovito prakso, ki naj omogoča etnično občutljivo učno izkušnjo. Za študentke in študente socialnega dela, ki delajo z uporabniki različnih narodnosti, iz različnih okolij in kultur, je pomembno, da razumejo dejavnike, ki lahko vplivajo na posameznike ter skupnosti v njihovem vsakdanjem življenju. Zato je praktično učenje najpomembnejši del izobraževalnega programa, saj jim omogoča integracijo poglobljenega teoretičnega znanja in praktičnih veščin etnično občutljivega pristopa, s tem pa razvijejo bolj spoštljiv odnos in način dela z različnimi narodnimi skupinami (Urh, 2008, str. 122-126).

Številni akademiki na področju socialnega dela trdijo, da izobraževanje in usposabljanje v socialnem delu še vedno počasi prepozna rasizem v vsakdanjem življenju. Praktike socialnega dela, študentke in študente, znanstvenike in raziskovalce je treba spodbujati, da v svoje teorije, prakse ter raziskovalne programe, ki temeljijo na protirasističnem socialnem delu, vključijo antidiskriminatorne in kulturno kompetentne vrednote (Urh, 2008, str. 118).

1.2.7. Socialno delo s priseljenci in etničnimi manjšinami

Socialne delavke in delavci v času naraščajoče globalizacije vse pogosteje delujejo izven lastne kulture, zato morajo biti sposobni ponuditi strokovne storitve skladno s pričakovanji določene skupnosti. Uspešno medkulturno socialno delo z Romi in priseljenci se izraža v odprtosti, spoštljivosti ter cenjenju in upoštevanju tujega načina življenja, obnašanja in verovanja. Prispevek socialnih delavk in delavcev se kaže v njihovih poskusih vživljanja, prilagajanja in vključevanja v tujo kulturo, pozornosti na kulturne razlike v komunikaciji, trudu za večjo kulturno občutljivost ter spoštovanju drugačnega (Povodnik, 2007, str. 117-122).

Socialna služba se izvaja v okolju, ki sistematično in institucionalno zatira veliko etničnih skupin. Zato morajo socialne delavke in delavci ustvariti priložnosti za razpravo o narodnosti, rasi in kulturi (Urh, 2008, str. 122). Imeti morajo strokovno znanje in veščine, vključno z razumevanjem etničnih skupin, vplivov okolja ter samozavedanja, da bi lahko pomagali priseljencem in narodnim skupinam. To vključuje preučevanje in učenje o kulturnih vrednotah in ozadju posameznika, vlogah in strukturi skupine ter širši socialni mreži v družbi. Kulturna kompetenca, ki je ključnega pomena za delo z različnimi skupinami, vključuje upoštevanje kulture tako socialnega delavca kot uporabnika, pa tudi sistemske in družbene kulture. Socialne delavke in delavci se morajo zavedati svojega rasnega, etničnega in kulturnega ozadja ter raziskati svoja osebna negativna prepričanja in odnos do drugih skupin, da bodo dosegli razumevanje in spoštovanje kulturnih razlik (Lin in Wiley, 2019, str. 599).

Socialne delavke in delavci imajo ključno vlogo pri prizadevanju za pravice in potrebe priseljencev, s poudarkom na razvoju strokovnega znanja za socialno delo, medsystemske in interdisciplinarnem sodelovanju, koriščenju virov in podpore ter ciljno usmerjenem zagovorništvu. Socialno delo ima velik potencial in sposobnost, da z metodami socialnega dela ter prizadevnostjo in trdom delavcev spremeni in izboljša način, kako država ravna s priseljenici in etničnimi manjšinami (Popescu in Libal, 2018, str. 5).

1.2.8. Antirasistično, etnično občutljivo in kulturno kompetentno socialno delo

Zaradi socialno-demografskih sprememb, ki jih je priseljevanje v Evropo prineslo v zadnjih desetletjih, se je spremenila tudi struktura uporabnikov socialnih storitev. Protirasistično znanje, etnična občutljivost in kulturna kompetentnost postajajo vse bolj priznani in promovirani s strani številnih akademikov in praktikov, da bi prispevali k bolj reflektivni teoriji in praksi v socialnem delu v Sloveniji in po svetu (Urh, 2008, str. 118).

Antirasistično socialno delo želi zmanjšati ter odpraviti diskriminacijo in zatiranje. Temelji na socialnem vključevanju in pravičnosti ter tako ponuja storitve v skladu s potrebami ljudi, manjša negativne posledice družbenega razlikovanja, podpira pripadnike prikrajšane skupine, se zavzema za spremembe in vključuje v aktivizem. Socialne delavke in delavce usmerja k spoštovanju različnosti in kompleksnosti ter razumevanju potreb uporabnikov (Urh in Žnidarec Demšar, 2005, str. 330). Kot pišeta Urh (2008, str. 121-122) in Zorn (2003, str. 309), protirasistično socialno delo neposredno obravnava strukturne neenakosti, ki jih povzroča rasizem, zahteva proučitev položaja izključenih in zatiranih skupin ter se trudi za spremembe z

izkoreninjenjem osebnega in poklicnega rasizma, sprejemanjem pozitivnih ukrepov, cenjenjem kulturnih razlik, razvijanjem pozitivnih manjšinskih identitet in opolnomočenjem uporabnikov.

Etnično občutljivo socialno delo temelji na ideji o prepoznavanju kulturnih vrednot, potreb in razlik narodnostnih manjšin, spodbuja pozitivne odzive na kulturno in etnično raznolikost, se izogiba predsodkom in stereotipom ter spoštuje dostojanstvo in individualnost uporabnikov socialnih storitev (Urh, 2008, str. 121). Etnično občutljivi socialni delavci upoštevajo etničnost kot pomembno razsežnost vsakdanjega življenja, povečujejo občutke pripadnosti, vrednosti in vključenosti članov etničnih manjšin ter pripomorejo k preseganju obstoječega stanja oziroma k večji socialni vključenosti članov narodnostnih skupin (Humljan Urh, 2010, str. 83).

Kulturno kompetentno socialno delo temelji na socialni pravičnosti in človeških pravicah. Kulturna kompetentnost je sposobnost socialnih delavk in delavcev, da upoštevajo socialne in kulturne vplive na osebe različnih rasnih, etničnih, verskih ali socialnih skupin ter ustvarijo osebne in delovne odnose z uporabniki, ki imajo drugačne vrednote, prepričanja in običaje (Halbwachs in Zurc, 2017, str. 26). Kulturno kompetentne socialne delavke in delavci se ves čas trudijo, da bi razumeli nazore, navade in običaje različnih kulturnih skupin. S sogovorniki ohranjajo odprt odnos, imajo znanje o kulturi, iz katere izhaja uporabnik, in se znajo primerno prilagoditi njegovim željam. Delati znajo v različnih situacijah in se trudijo doseči čim bolj učinkovito soustvarjanje v kontekstu kulture uporabnika, družine ali skupnosti (Loredan in Prosen, 2013, str. 85).

Razlike med tremi pristopi niso velike, saj se vsi osredotočajo na vpliv kulture, narodnosti in rase na življenje posameznikov, vendar se osredotočajo na različne vidike dela z narodnimi skupinami. Pravzaprav sta etnična občutljivost in antirasistična perspektiva pogoja za kulturno kompetentno socialno delo. Etnično občutljivo socialno delo se zaveda različnih kulturnih vrednot, prepričanj in običajev ter razume, kako le-ti vplivajo na interakcije med ljudmi, antirasistično socialno delo se sooča z družbenimi neenakostmi, ki jih vzdržuje rasizem, in se trudi za njihovo odpravljanje, kulturno kompetentno socialno delo pa prepozna in razumeva, kako rasa, kultura, narodnost in širši družbeni kontekst vplivajo na vsakdanje izkušnje in življenje ljudi. Slednje je zmožnost, usposobljenost in spretnost socialnega delavca za učinkovito in pravično delo s pripadniki različnih etničnih skupin.

1.2.9. Strpnost, inkluzija in zagovorništvo

Ideja strpnosti se navezuje predvsem na soobstoj različnih narodnosti na geografsko omejenem ozemlju (Masten, 2009, str. 49). Strpnost je spoštovanje, sprejemanje in priznavanje raznolikosti kultur, oblik izražanja, svobode misli, vesti in prepričanj ter spodbujanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin drugih. Pomeni, da je posameznik svoboden, da se ravna po svojih prepričanjih, da sprejema, da se drugi ravna po svojih, jim ne vsiljuje svojih stališč ter spoštuje, da imajo ljudje, ki so različni v svojem videzu, položaju, govoru, obnašanju in vrednotah, pravico, da živijo v miru in so to, kar so (Deklaracija o načelih strpnosti, 1995). Rošker (2010, str. 137-139) piše, da pomeni strpnost spoštovanje človečnosti, avtonomnosti in dostojanstva, priznavanje vrednosti posameznika ali družbe, cenjenje drugih kultur ter etično odobravanje njihovih prepričanj in dejanj.

Pojem inkluzija pomeni sprejemanje ali zavezanost različnim skupinam, tako da so ustvarjeni pogoji, ki vsem članom skupnosti omogočajo dostop do vseh pomembnih vidikov družbenega delovanja, kot so socialno in zdravstveno varstvo, politično udejstvovanje, kakovostno izobraževanje ter enakopravno sodelovanje v sodnih postopkih (Kocijančič Pokorn, Jevtič in Čibej, 2016, str. 48). Lesar (2013, str. 84-85) in Kiswarday (2014, str. 1) dodajata, da inkluzija s spreminjanjem obstoječih in ustaljenih načinov delovanja omogoči večjo vključenost doslej izključenih članov etničnih manjšin. Cilj je, da se počutijo sprejete, soudeležene in spoštovane ter da se razvijata sožitje in občutek pripadnosti v družbi. Inkluzija je lahko priložnost za razvijanje boljše družbe, ki bo sprejemala raznolikost ter stremela k izboljšanju pogojev za zagotavljanje dostojanstva in vključevanja vsakega posameznika.

Zagovorništvo je zagovarjanja pravic in interesov posameznikov in skupin v širšem družbenem kontekstu ter obveščanje javnost o različnih spremembah v družbi. Naloga socialnega delavca kot zagovornika je posredovanje v nesporazumih, upoštevanje uporabnikovih potreb, varovanje njihovih interesov in koristi, krepitev moči, ponujanje rešitev in ustvarjanje pozitivnih sprememb skupaj z uporabniki ter omogočanje, da se le-ti aktivno vključujejo v reševanje svojih problemov v smeri, ki so si jo sami načrtali (Vujović, 2015, str. 5-12). Kot pravijo Lamovec in Flaker (1993, str. 41-42) ter Lamovec in Čufer (1993, str. 27), je cilj zagovorništva razumeti konkretne probleme vsakdanjega življenja, uravnotežiti razmerje moči med institucijo in uporabniki ter, najpomembnejše, opolnomočenje uporabnikov s potrjevanjem, podporo, spreminjanjem samopodobe, zagotavljanjem zakonske zaščite in pomočjo pri izvedbi akcij. Za zagovornika je temeljnega pomena, da naveže pristen osebni stik in zaupanje z uporabnikom, je na njegovi strani ter se zavzema za dosledno spoštovanje pravic, ki mu pripadajo.

2. METODOLOGIJA

2.1. Vrsta raziskave

Raziskava je empirična in kvantitativna, saj sem zbirala primarne številčne in preverljive podatke, ki sem jih nato natančno izmerila oziroma analizirala. Zajela sem večji statistično reprezentativen vzorec, rezultate pa potem posplošila na celotno populacijo. Poleg tega je raziskava tudi deskriptivna ali opisna, saj sem količinsko opisala osnovne značilnosti opazovanega pojava, v mojem primeru s strani študentk in študentov zaznanega odnosa zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin na praktičnem usposabljanju.

Raziskovala sem, kakšen odnos zaposlenih do priseljencev iz Srbije, Bosne in Kosova ter Romov se je najpogosteje pojavljal na praktičnem usposabljanju, kako pogoste so bile različne oblike negativnega in pozitivnega odnosa ter v kolikšni meri so študentke in študenti zaznali odnos do različnih narodnih skupin. Zanimalo me je tudi, ali so študentke in študenti spregovorili o zaznanem negativnem odnosu, kakšna je bila reakcija mentorjev na učni bazi ter v kolikšni meri se je kaj spremenilo, če so študentke in študenti spregovorili.

Spremenljivke, ki so me zanimale v raziskavi, so bile letnik, v katerega so bili študentke in študenti Fakultete za socialno delo vpisani v šolskem letu 2021/22, skupina priseljencev oz. etnična manjšina, do katere so študentke in študenti zaznali najbolj negativen ali najbolj pozitiven odnos, oblika negativnega in pozitivnega odnosa do posamezne narodne skupine, ki so jo študentke in študenti najbolj in najmanj pogosto zaznali na praktičnem usposabljanju, reakcija mentorja na učni bazi, če so študentke in študenti o zaznanem negativnem odnosu spregovorili, ter v kolikšni meri se je zgodila sprememba, če se sploh je.

2.2. Metoda, mersko orodje in viri podatkov

Metoda zbiranja podatkov v tej raziskavi je anketa, sama pa sem za potrebe svoje raziskave zbirala primarne podatke. Merski instrument je spletni anketni vprašalnik, na osnovi katerega sem ugotavljala odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin, ki so ga študentke in študenti Fakultete za socialno delo zaznali na praktičnem usposabljanju. Izpolnjevanje je bilo prostovoljno in anonimno. Način zbiranja podatkov se mi zdi ustrezen, ker sem želela zajeti čim večje število študentk in študentov, da sem lahko dobljene rezultate posplošila iz vzorca na širšo populacijo. Verjetnost, da so bili vprašani pri izpolnjevanju bolj iskreni, je bila zaradi anonimnosti večja.

Anketni vprašalnik je dostopen v prilogah in je strukturiran, saj sestoji iz že vnaprej določenih, torej zaprtih, dvaindvajsetih vprašanj. Pri dveh vprašanjih je bil možen en odgovor, prvo vprašanje je spraševalo, če so vprašani študentke in študenti Fakultete za socialno delo in če so že opravljali prakso, drugo pa, v kateri letnik so vpisani. Ostalih dvajset vprašanj je vsebovalo lestvice, ki so merile v kolikšni meri so študentke in študenti zaznali pozitiven ali negativen odnos do podanih narodnih skupin, pogostost zaznanega negativnega odnosa, pogostost zaznanega pozitivnega odnosa, kako pogosto so študentke in študenti spregovorili z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija ter v kolikšni meri se je zgodila sprememba, če so spregovorili.

2.3. Opredelitev populacije in vzorca

Populacija v raziskavi so študentke in študenti 1.-stopenjskega programa Fakultete za socialno delo Ljubljana. Vzorec je priročni, saj sem zajela osebe, ki so mi bile najbolj dostopne, ter neslučajnostni priložnostni, saj sem zajela študentke in študente, ki trenutno študirajo na 1. stopnji univerzitetnega programa, ki so izpolnjevali vprašalnik v času, ko je bil objavljen na spletu, o čemer so bili obveščeni prek aplikacije Facebook, in ki so ustrezali potrebnim pogojem za izpolnjevanje. Le-to sem zagotovila tako, da vprašalnika ni bilo mogoče izpolnjevati, če anketiranci niso izpolnjevali trenutnega statusa študenta 1. stopnje na Fakulteti za socialno delo, ki so že opravljali praktično usposabljanje. Vzorec je zajel 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo, 1. letnik je obiskovalo 27 vprašanih, 2. letnik je obiskovalo 23 izpolnjevalcev, 3. letnik je obiskovalo 14 oseb, 4. letnik pa 25 anketirancev, z njim pa sem želela dobiti in oceniti čim bolj verjetno in resnično sliko o preučevani skupini. Vprašalnik je v celoti izpolnilo 82 vprašanih, 7 anketirancev pa delno. Vseh oseb, ki so pričele z izpolnjevanjem, je bilo 96, vendar sem po pregledu posameznih vprašalnikov ugotovila, da je 8 anketirancev izpolnilo le prvi dve vprašanji. Te vprašalnike sem izbrisala, da ne bi vplivali na rezultate. Do osipa pri izpolnjevanju je verjetno prišlo zato, ker je bil vprašalnik kar precej dolg, sploh za študente 4. letnika, ki so morali rešiti vse sklope vprašanj. Menim, da osip ni vplival na rezultate, saj delno izpolnjenih anketnih vprašalnikov ni bilo veliko. Želela sem zajeti vsaj 100 enot, kar pa mi na koncu ni uspelo doseči, čeprav sem študentke in študente večkrat pozvala k izpolnjevanju.

2.4. Zbiranje podatkov

Podatke sem zbirala z anketiranjem s pomočjo programa Ika, v katerem sem ustvarila spletni anketni vprašalnik, ki je bil dostopen na aplikaciji Facebook od 30.4.2022 do 25.5.2022. Študentke in študente sem trikrat pozvala k izpolnjevanju, štiri dni pred koncem pa sem jih obvestila, da bo izpolnjevanje kmalu zaključeno, če bi še kdo želel odgovoriti na vprašanja. Zajela sem 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo, ki so trenutno vpisani v katerikoli letnik 1. stopnje študijskega programa. Način zbiranja podatkov se mi zdi ustrezen, ker sem želela zajeti čim večje število študentk in študentov, da bi lahko dobljene rezultate posplošila iz vzorca na širšo populacijo, zaradi anonimnosti pa je bila iskrenost pri odgovarjanju verjetno večja. Pomanjkljivost pri pridobivanju podatkov je bila, da mi ni uspelo doseči števila enot, ki sem si ga zadala, slabost mojega načina pridobivanja rezultatov pa je v tem, da odgovori niso tako poglobljeni, kot bi bili, če bi izvajala intervjuje.

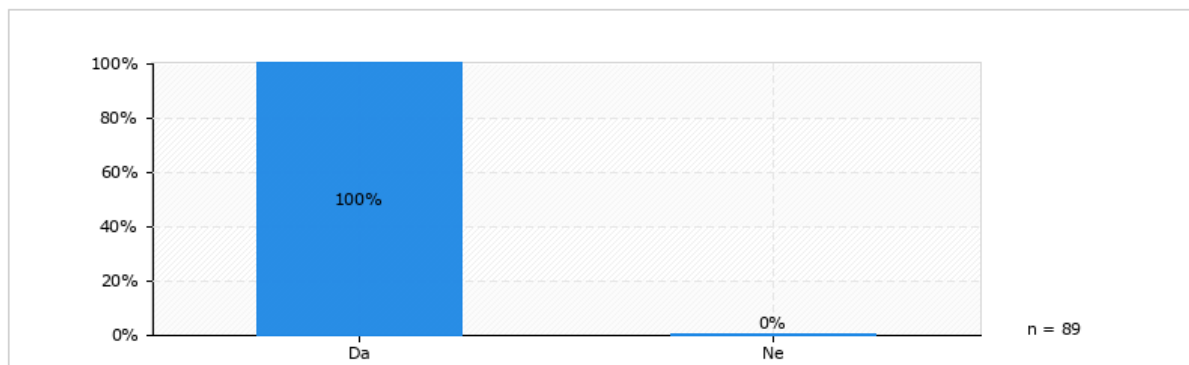
2.5. Obdelava in analiza podatkov

Način obdelave podatkov je bil kvantitativen, saj sem pridobila in zbrala uporabne informacije, obdelovala številčne podatke ter jih prikazala s pomočjo tabel in grafov. Za analizo podatkov sem uporabila spletno aplikacijo Ika, s katero sem pridobila odstotke in število oseb, ki so odgovorile na vprašanja, določena povprečja pa sem izračunala tudi ročno. Pridobljene rezultate sem nato vnesla v pregledne, podatkom primerne stolpčne grafe, strukturne kroge in tabele, jih uredila, analizirala ter opisala, da sem prišla do smiselnih sklepov in zaključkov, ki so odgovorili na raziskovalna vprašanja ter potrdili ali ovrgli moje hipoteze.

3. REZULTATI

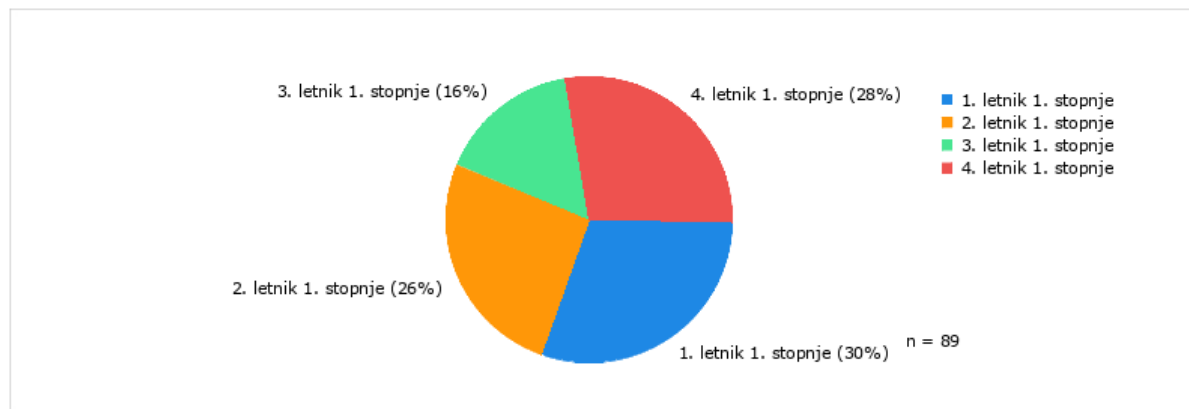
3.1. Splošni podatki o anketiranih

Graf 3.1: Ali obiskuješ Fakulteto za socialno delo in si že opravljal-a prakso? (n = 89)



Iz grafa je razvidno, da so bili vsi (100%) študentke in študenti vpisani na 1. stopnjo bolonjskega programa ter so že opravljali praktično usposabljanje, kar je bil tudi pogoj za izpolnjevanje anketnega vprašalnika.

Graf 3.2: V kateri letnik si trenutno vpisan-a? (n = 89)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo, ki so bili dokaj enakomerno razdeljeni po letnikih 1. stopnje. Največ jih je bilo vpisanih v 1. letnik, 30% oz. 27 oseb, sledil je 4. letnik z 28% oz. 25 anketiranci, nato 2. letnik s 26% oz. 23 osebami, najmanj pa jih je bilo iz 3. letnika, le 16% oz. 14 izpolnjevalcev.

3.2. Odnos do različnih narodnih skupin

Graf 3.3: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

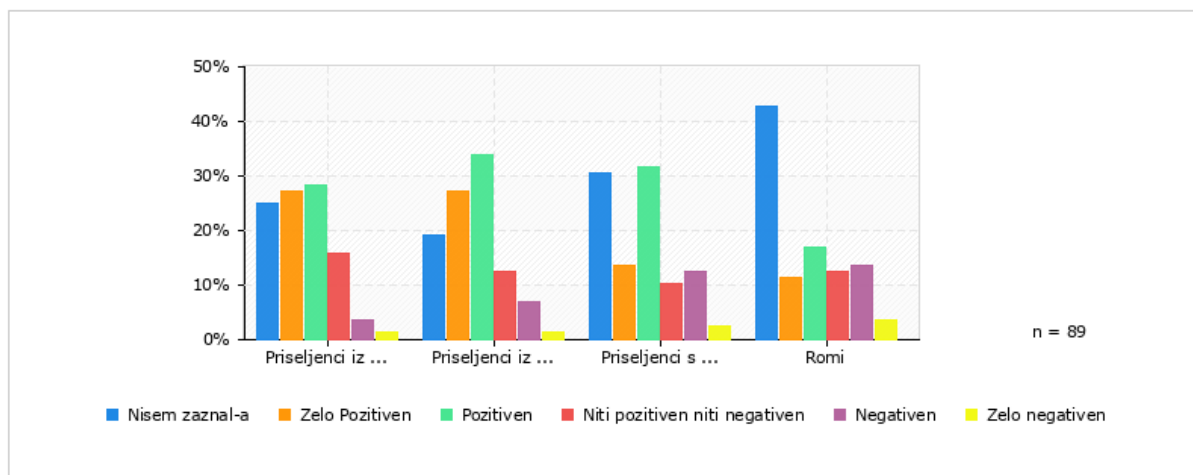


Tabela 3.1: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen	Skupaj
Priseljenci iz Srbije	22 (25%)	24 (27%)	25 (28%)	14 (16%)	3 (3%)	1 (1%)	89 (100%)
Priseljenci iz Bosne	17 (19%)	24 (27%)	30 (34%)	11 (12%)	6 (7%)	1 (1%)	89 (100%)
Priseljenci s Kosova	27 (30%)	12 (13%)	28 (31%)	9 (10%)	11 (12%)	2 (2%)	89 (100%)
Romi	38 (43%)	10 (11%)	15 (17%)	11 (12%)	12 (13%)	3 (3%)	89 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo, ki so do priseljencev iz Srbije najpogosteje zaznali pozitiven odnos, to je opazilo 28%, sledil je zelo pozitiven odnos s 27%, 25% anketirancev ni zaznalo nikakršnega odnosa, 16% vprašanih je odgovorilo, da odnos ni bil niti pozitiven niti negativen, negativen odnos so opazili 3%, zelo negativen odnos pa je označila 1 oseba. Do priseljencev iz Bosne je bilo pozitivnega odnosa nekoliko več, to možnost je izbralo 34%, sledil je zelo pozitiven odnos s 27%, 19% sodelujočih odnosa ni zaznalo, negativen odnos je označilo je 7%, zelo negativen odnos pa 1 oseba. Do priseljencev s Kosova je največ študentk in študentov zaznalo pozitiven odnos, bilo jih je 31%, skoraj enak odstotek, 30% anketirancev, odnosa ni zaznalo, sledil je zelo pozitiven odnos s 13%, nato negativen odnos z 12%, za njim niti negativen niti pozitiven odnos z 10%, na zadnjem mestu pa je bil zelo negativen odnos, ki sta ga zaznala 2 sodelujoča. Odnosa do Romov ni na praktičnem usposabljanju zaznalo kar 43%, pozitiven odnos je zaznalo 17%,

sledil je negativen odnos, ki ga je označilo 13% izpolnjevalcev, nato niti pozitiven niti negativen z 12%, zelo pozitiven odnos z 11%, na zadnjem mestu pa je bil zelo negativen odnos, opažen pri 3 vključenih v raziskavo.

Iz rezultatov je razvidno, da so študentke in študenti do priseljencev iz Srbije, Bosne in Kosova ter Romov najpogosteje zaznali pozitiven, najredkeje pa zelo negativen odnos, ki je bil pri vseh zaznan v manj kot 3%.

Graf 3.4: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

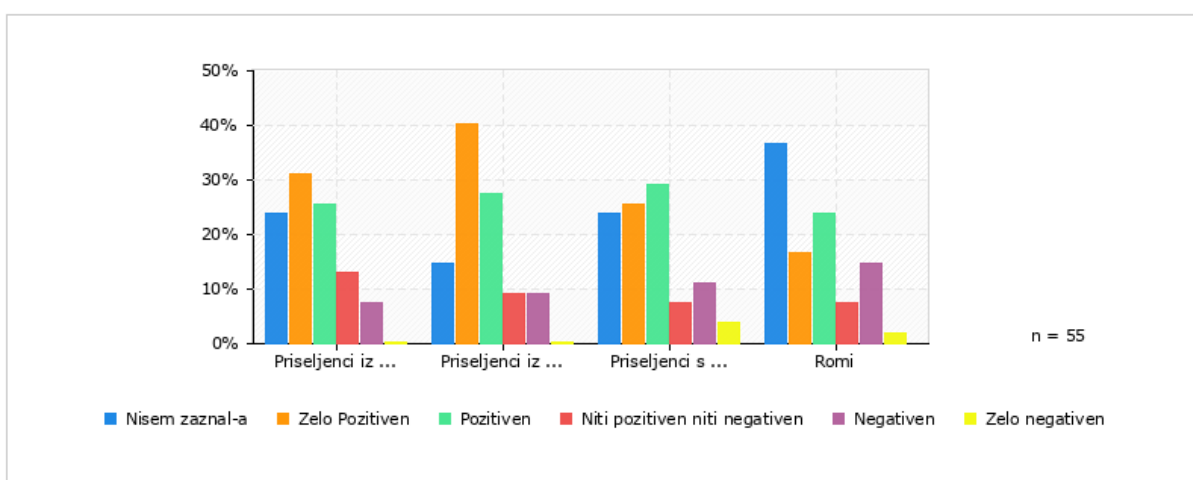


Tabela 3.2: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen	Skupaj
Priseljenci iz Srbije	13 (24%)	17 (31%)	14 (25%)	7 (13%)	4 (7%)	0 (0%)	55 (100%)
Priseljenci iz Bosne	8 (15%)	22 (40%)	15 (27%)	5 (9%)	5 (9%)	0 (0%)	55 (100%)
Priseljenci s Kosova	13 (24%)	14 (25%)	16 (29%)	4 (7%)	6 (11%)	2 (4%)	55 (100%)
Romi	20 (36%)	9 (16%)	13 (24%)	4 (7%)	8 (15%)	1 (2%)	55 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 55 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Do priseljencev iz Srbije je zelo pozitiven odnos zaznalo 31%, četrtnina oz. 25% pa je do njih zaznala pozitiven odnos. 24% izpolnjevalcev odnosa ni zaznalo, 13% je izbralo odgovor niti pozitiven niti negativen, 7% je zaznalo negativen odnos, zelo negativnega odnosa pa ni zaznal nihče. Do priseljencev iz Bosne so vprašani najpogosteje, v 40%, zaznali zelo pozitiven odnos, sledil je pozitiven odnos s 27%, 15% anketirancev odnosa na praksi ni

zaznalo, po 9% je zaznalo tako negativen kot niti pozitiven niti negativen odnos, zelo negativnega odnosa pa ni zaznala nobena študentka ali študent. Do priseljencev s Kosova je 29% vseh vprašanih zaznalo pozitiven odnos, 25% je do njih zaznalo zelo pozitiven odnos, 24% pa odnosa ni zaznalo. Negativen odnos je zaznalo 11% vprašanih, niti pozitiven niti negativen 7%, na zadnjem mestu pa je bil zelo negativen odnos, ki sta ga zaznali 2 osebi. Do Romov odnosa ni zaznala več kot tretjina vključenih v raziskavo oz. 36%, sledil je pozitiven odnos s 24%, nato zelo pozitiven odnos s 16%, za njim pa negativen odnos s 15%. Niti pozitiven niti negativen odnos je zaznalo 7%, zelo negativen pa 1 sodelujoči.

Iz rezultatov se lahko razbere, da je bil do priseljencev iz Srbije in Bosne najpogosteje zaznan zelo pozitiven odnos, v več kot tretjini primerov, zelo negativnega odnosa pa študentke in študenti niso zaznali. Do priseljencev s Kosova so najpogosteje zaznali pozitiven odnos, v skoraj četrtini primerov, do Romov pa odnosa več kot tretjina vprašanih ni zaznala. Od zaznanega odnosa je pri Romih prevladoval pozitiven odnos, ki ga je zaznala skoraj četrtina vprašanih, pri obeh skupinah pa so zelo negativen odnos zaznali najredkeje, pod 5% vprašanih.

Graf 3.5: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

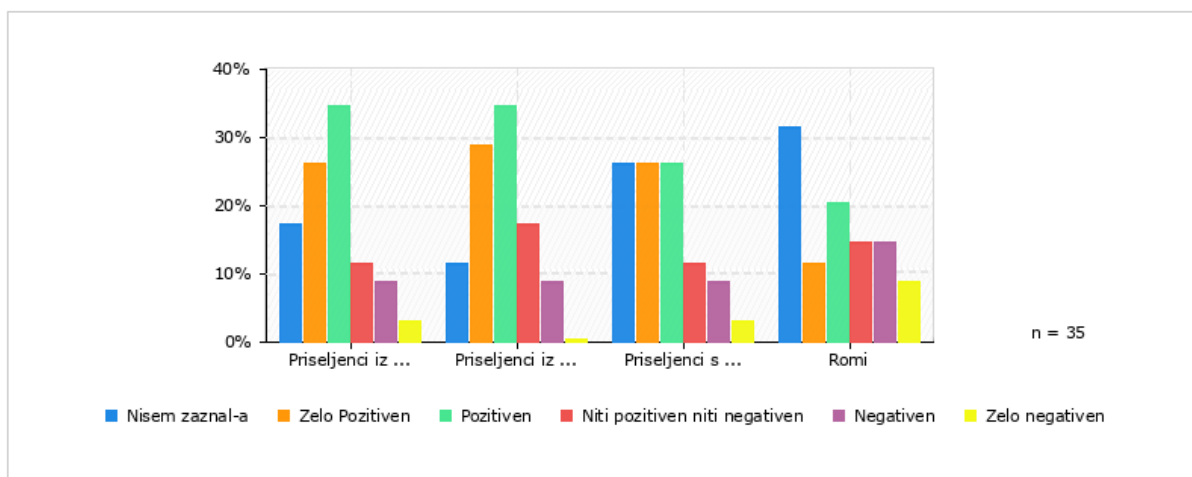


Tabela 3.3: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen	Skupaj
Priseljenci iz Srbije	6 (17%)	9 (26%)	12 (34%)	4 (11%)	3 (9%)	1 (3%)	35 (100%)
Priseljenci iz Bosne	4 (11%)	10 (29%)	12 (34%)	6 (17%)	3 (9%)	0 (0%)	35 (100%)
Priseljenci s Kosova	9 (26%)	9 (26%)	9 (26%)	4 (11%)	3 (9%)	1 (3%)	35 (100%)
Romi	11 (31%)	4 (11%)	7 (20%)	5 (14%)	5 (14%)	3 (9%)	35 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 35 študentk in študentov Fakultete za socialno delo, ki so do priseljencev iz Srbije najpogosteje zaznali pozitiven odnos s 34% oz. pri tretjini sodelujočih. Zelo pozitiven odnos je zaznalo 26%, 17% pa odnosa do njih ni zaznalo. 11% vprašanih je zaznalo niti negativen niti pozitiven odnos, 9% negativen odnos, zelo negativen odnos pa je zaznal le 1 anketiranec. Do priseljencev iz Bosne so največkrat zaznali pozitiven odnos, v 34% oz. pri tretjini vprašanih, sledil je zelo pozitiven odnos z 29%, niti pozitiven niti negativen odnos je zaznalo 17%, 11% pa odnosa ni zaznalo. Negativen odnos je bil zaznan pri 9%, zelo negativnega odnosa pa ni zaznala nobena študentka in študent. Do priseljencev s Kosova sta bila najpogosteje zaznana tako zelo pozitiven kot pozitiven odnos, oba pri četrtini vključenih v raziskavo oz. 26%, enako število pa je bilo tudi tistih, ki odnosa niso zaznali. Odgovor niti pozitiven niti negativen je izbralo 11%, negativen odnos je zaznalo 9% vprašanih, zelo negativen odnos pa 1 oseba. Do Romov največ oseb ni zaznalo odnosa na praksi, bilo jih je 31%. Pozitiven odnos je zaznalo 20% vseh izpolnjevalcev, tako negativen kot niti pozitiven niti negativen odnos pa je zaznalo po 14%. Zelo pozitiven odnos je zaznalo 11%, zelo negativen pa 9% študentk in študentov.

Iz rezultatov je razvidno, da je bil do priseljencev s Kosova najpogosteje zaznan zelo pozitiven in pozitiven odnos, oba je zaznala kar po četrtina oseb. Do priseljencev iz Srbije in Bosne je bil najpogosteje zaznan pozitiven odnos, ki ga je zaznala tretjina vprašanih, odnosa do Romov ni na učni bazi zaznala skoraj tretjina vprašani, tisti, ki pa so zaznali odnos zaposlenih do te skupine, pa so najpogosteje zaznali pozitiven odnos, tega je zaznala kar petina. Zelo negativnega odnosa do priseljencev iz Bosne ni zaznal nihče, do priseljencev iz Srbije in Kosova pa je zelo negativen odnos zaznala le ena oseba. Zelo negativen odnos do Romov so zaznale 3 osebe oz. skoraj 10% vseh vprašanih

Graf 3.6: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljenцев in etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

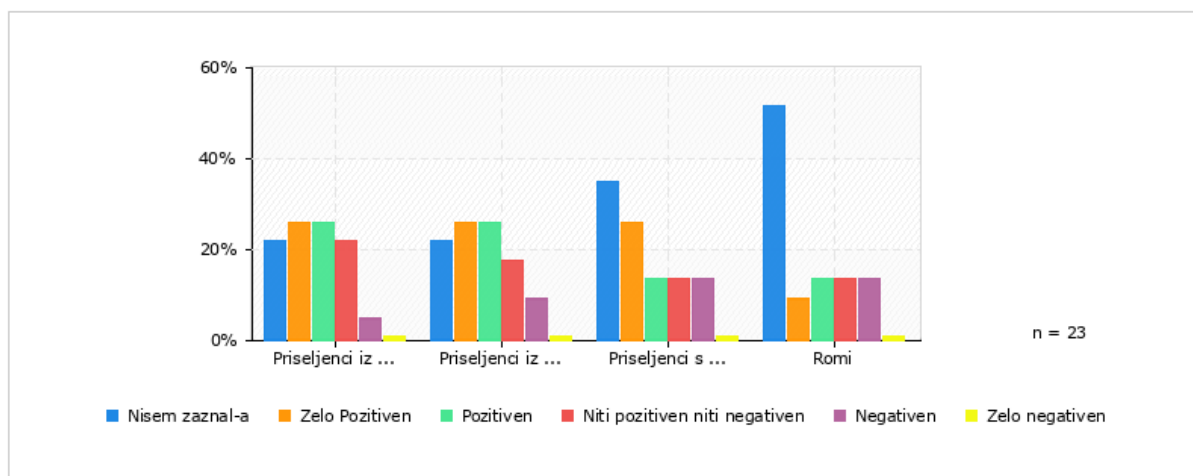


Tabela 3.4: Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a do različnih skupin priseljenцев in etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen	Skupaj
Priseljenci iz Srbije	5 (22%)	6 (26%)	6 (26%)	5 (22%)	1 (4%)	0 (0%)	23 (100%)
Priseljenci iz Bosne	5 (22%)	6 (26%)	6 (26%)	4 (17%)	2 (9%)	0 (0%)	23 (100%)
Priseljenci s Kosova	8 (35%)	6 (26%)	3 (13%)	3 (13%)	3 (13%)	0 (0%)	23 (100%)
Romi	12 (52%)	2 (9%)	3 (13%)	3 (13%)	3 (13%)	0 (0%)	23 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 23 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Do priseljenцев iz Srbije so najpogosteje zaznali tako zelo pozitiven kot pozitiven odnos, vsakega je zaznala četrtina anketirancev oz. 26%. Odnosa ni zaznalo 22%, prav toliko vprašanih pa je zaznalo tudi niti pozitiven niti negativen odnos. Negativen odnos je zaznala samo 1 oseba, zelo negativnega odnosa pa ni zaznal nihče. Do priseljenцев iz Bosne sta bila najpogosteje zaznana zelo pozitiven in pozitiven odnos, vsak s 26% oz. pri četrtini sodelujočih, 22% odnosa ni zaznalo, 17% je zaznalo niti negativen niti pozitiven odnos, negativen odnos je zaznalo 9% anketirancev, zelo negativnega odnosa pa ni zaznal nihče. Do priseljenцев s Kosova več tretjina vključenih v raziskavo oz. 35% odnosa na praksi ni zaznala, 26% sodelujočih pa je zaznalo zelo pozitiven odnos. Pozitiven, niti pozitiven niti negativen in negativen odnos je zaznalo po 13% anketirancev, zelo negativnega odnosa pa ni zaznal nihče. Odnosa do Romov ni zaznala več kot polovica vprašanih oz. 52%, pozitiven, niti pozitiven niti negativen in negativen odnos je zaznalo po 13%, zelo pozitiven odnos 9%, zelo negativnega odnosa pa ni zaznala nobena študentka ali študent.

Iz rezultatov je možno razbrati, da je bil najbolj pozitiven odnos zaznan do priseljencev s Kosova, saj je več kot tretjina vprašanih do njih zaznala zelo pozitiven odnos. Do priseljencev iz Srbije in Bosne je po četrtna oseb zaznala tako zelo pozitiven kot pozitiven odnos, do Romov pa več kot polovica oseb odnosa ni zaznala. Če so ga zaznali, je bil odnos v 13% pozitiven, niti pozitiven niti negativen ali negativen. Do vseh skupin priseljencev pa nihče od študentk ali študentov ni zaznal zelo negativnega odnosa.

3.3. Oblike negativnega odnosa

Graf 3.7: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

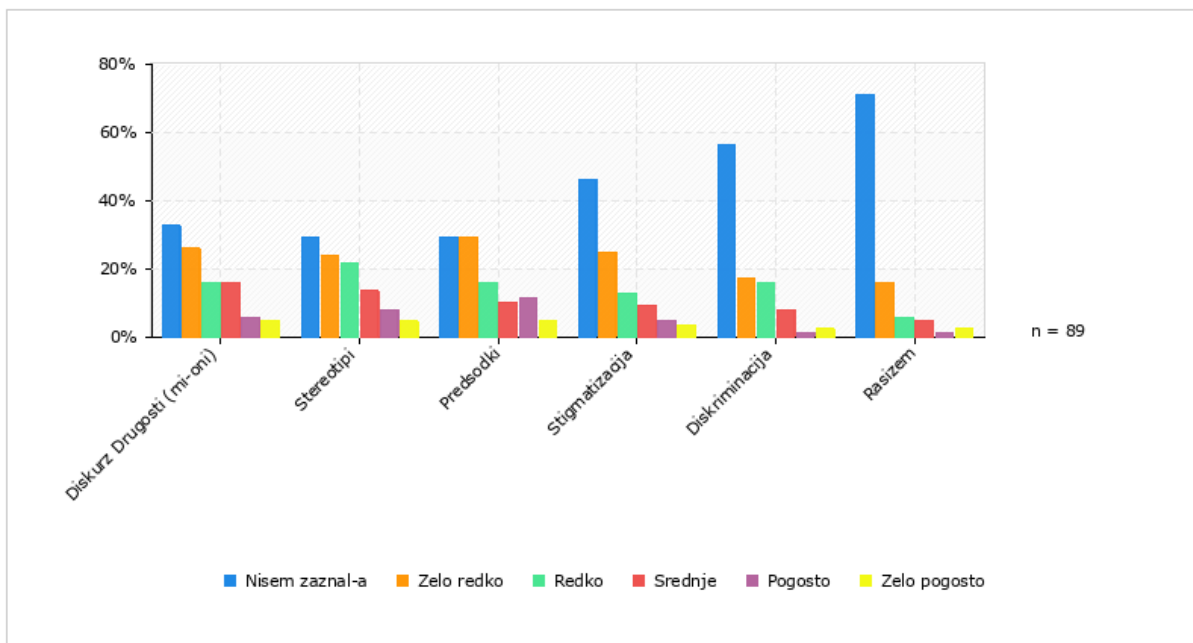


Tabela 3.5: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	29 (33%)	23 (26%)	14 (16%)	14 (16%)	5 (6%)	4 (4%)	89 (100%)
Stereotipi	26 (29%)	21 (24%)	19 (21%)	12 (13%)	7 (8%)	4 (4%)	89 (100%)
Predsodki	26 (29%)	26 (29%)	14 (16%)	9 (10%)	10 (11%)	4 (4%)	89 (100%)
Stigmatizacija	41 (46%)	22 (25%)	11 (12%)	8 (9%)	4 (4%)	3 (3%)	89 (100%)
Diskriminacija	50 (56%)	15 (17%)	14 (16%)	7 (8%)	1 (1%)	2 (2%)	89 (100%)
Rasizem	63 (71%)	14 (16%)	5 (6%)	4 (4%)	1 (1%)	2 (2%)	89 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Diskurza 'drugosti' ni zaznala kar tretjina oz. 33% vseh vprašanih, sledil je odgovor zelo redko, ki ga je izbralo 26%, po 16% je delitev mi-oni opazilo tako redko kot srednje, sledila pa sta odgovora pogosto s 6% in zelo pogosto s 4%. Stereotipov ni na praktičnem usposabljanju zaznalo kar 29%, 24% anketirancev ga je zaznalo zelo redko, 21% pa redko. Sledil je odgovor srednje, ki ga je zaznalo 13% sodelujočih, nato pogosto z 8%, zelo pogosto pa so stereotipe zaznale 4 osebe. Predsodkov ni zaznalo ali pa je zelo redko zaznalo po 29% vprašanih, sledil je odgovor redko s 16%, nato pogosto z 11%, srednje z 10% in nazadnje še zelo pogosto pri 4 izpolnjevalcih. Stigmatizacije ni zaznala skoraj polovica vseh vprašanih oz. 46%, 25% vprašanih jo je zaznalo zelo redko, 12% pa redko. Sledil je odgovor srednje z 9%, zadnja odgovora pa sta bila pogosto s 4%, in zelo pogosto, ki so ga označili 3% vseh vključenih v raziskavo. Diskriminacije ni zaznala več kot polovica vprašanih oz. 56%, zelo redko jo je zaznalo 17%, redko 16%, sledil je odgovor srednje, ki ga je označilo 8% vprašanih, nato zelo pogosto z 2%, pogosto pa je diskriminacijo opazila le 1 oseba. Rasizma ni zaznalo 71% vseh vprašanih, 16% ga je zaznalo zelo redko, 6% redko, sledil je odgovor srednje s 4%, nato zelo pogosto z 2%, najmanjkrat pa je bil izbran odgovor pogosto, le pri 1 osebi.

Iz zbranih podatkov je razvidno, da je pri vseh oblikah negativnega odnosa prevladoval odgovor nisem zaznal-a, ki je bil izbran v več kot tretjini odgovorov, še posebej pa pri rasizmu in diskriminaciji, kjer je bil izbran pri več kot polovici vprašanih. Manj kot 5% vseh vprašanih je vse oblike negativnega odnosa na praktičnem usposabljanju zaznalo zelo pogosto.

Graf 3.8: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

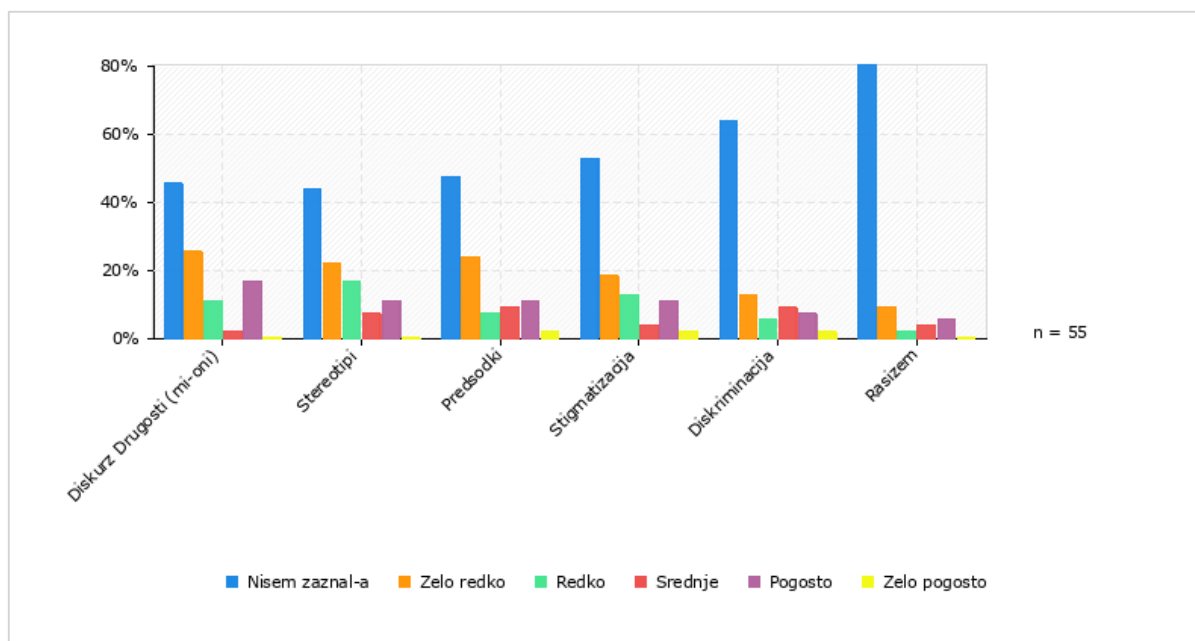


Tabela 3.6: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	25 (45%)	14 (25%)	6 (11%)	1 (2%)	9 (16%)	0 (0%)	55 (100%)
Stereotipi	24 (44%)	12 (22%)	9 (16%)	4 (7%)	6 (11%)	0 (0%)	55 (100%)
Predsodki	26 (47%)	13 (24%)	4 (7%)	5 (9%)	6 (11%)	1 (2%)	55 (100%)
Stigmatizacija	29 (53%)	10 (18%)	7 (13%)	2 (4%)	6 (11%)	1 (2%)	55 (100%)
Diskriminacija	35 (64%)	7 (13%)	3 (5%)	5 (9%)	4 (7%)	1 (2%)	55 (100%)
Rasizem	44 (80%)	5 (9%)	1 (2%)	2 (4%)	3 (5%)	0 (0%)	55 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 55 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Diskurza 'drugosti' najpogosteje niso zaznali, za to možnost se je odločilo kar 45% anketirancev, sledil je odgovor zelo redko s 25%, pogosto ga je zaznalo 16% vprašanih, redko 11%, srednje 2%, zelo pogosto pa delitve mi-oni ni zaznal nihče. Stereotipov anketiranci niso zaznali v 44%, zelo redko v 22%, sledil je odgovor redko s 16%, zatem pogosto z 11% in srednje s 7%, zelo pogosto pa stereotipov ni zaznal nihče od vprašanih. Predsodkov ni zaznala skoraj polovica oz. 47% vseh sodelujočih, sledil je odgovor zelo redko s 24%, pogosto z 11%, odgovor srednje je označilo 9% izpolnjevalcev, redko 7%, najmanjkrat pa je bil izbran odgovor zelo pogosto, le pri 1 vključenem v raziskavo. Stigmatizacija ni bila zaznana pri več kot polovici oseb, v 53%, zelo redko je bila zaznana v 18%, redko v 13%, odgovor pogosto je označilo 11%, srednje 4%, zelo pogosto pa 2% vprašanih. Diskriminacija ni bila zaznana še pogosteje, v 64%, zelo redko je bila zaznana v 13%, srednje jo je zaznalo 9% anketirancev, pogosto 7%, redko

5%, zelo pogosto pa jo je zaznala le 1 oseba. Rasizma ni zaznalo kar 80% vseh vprašanih, 9% ga je zaznalo zelo redko, 5% ga je zaznalo pogosto, sledil je odgovor srednje s 4%, nato redko z 2%, zelo pogosto pa ga ni zaznal nihče od študentk in študentov.

Iz rezultatov je razvidno, da rasizma ni zaznalo 80% vprašanih, sledili sta diskriminacija in stigmatizacija z več kot polovico odgovorov, zatem pa diskurz 'drugosti', stereotipi in predsodki s skoraj polovico izbranih odgovorov. Zelo pogosto delitve mi-oni, stereotipov in rasizma ni zaznala nobena oseba, predsodke, stigmatizacijo in diskriminacijo pa je zaznala le 1 oseba.

Graf 3.9: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

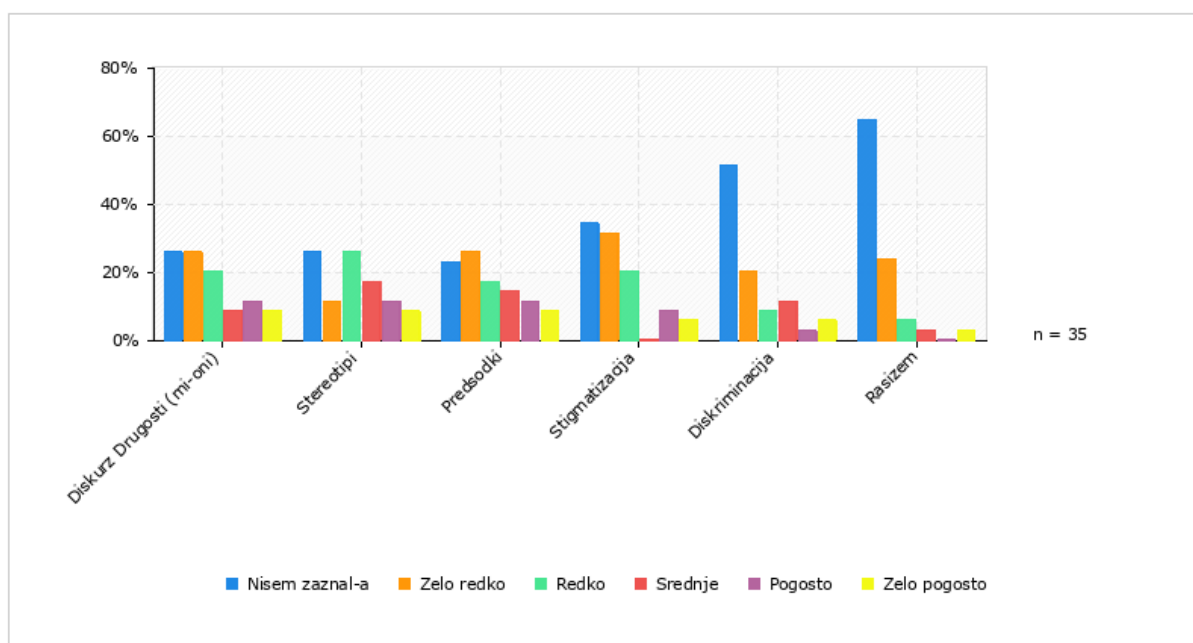


Tabela 3.7: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	9 (26%)	9 (26%)	7 (20%)	3 (9%)	4 (11%)	3 (9%)	35 (100%)
Stereotipi	9 (26%)	4 (11%)	9 (26%)	6 (17%)	4 (11%)	3 (9%)	35 (100%)
Predsodki	8 (23%)	9 (26%)	6 (17%)	5 (14%)	4 (11%)	3 (9%)	35 (100%)
Stigmatizacija	12 (34%)	11 (31%)	7 (20%)	0 (0%)	3 (9%)	2 (6%)	35 (100%)
Diskriminacija	18 (51%)	7 (20%)	3 (9%)	4 (11%)	1 (3%)	2 (6%)	35 (100%)
Rasizem	22 (65%)	8 (24%)	2 (6%)	1 (3%)	0 (0%)	1 (3%)	34 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 35 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Diskurza 'drugosti' anketiranci niso zaznali ali pa so ga zaznali zelo redko v 26%, redko v 20%, pogosto v 11%, po 9% izpolnjevalcev pa je delitev mi-oni zaznalo tako

srednje kot zelo pogosto. Stereotipov ni zaznalo ali pa jih je zaznalo redko po 26% vprašanih, odgovor srednje je izbralo 17% anketirancev, zelo redko in pogosto jih je zaznalo po 11%, zelo pogosto pa 9%. Stigmatizacije ni zaznala tretjina vključenih v raziskavo oz. 34%, 31% jo je zaznalo zelo redko, 20% pa redko. Pogosto jo je zaznalo 9% vprašanih, zelo pogosto 6%, srednje pa je ni zaznal nihče. Diskriminacije ni zaznala polovica oz. 51%, zelo redko jo je zaznala petina sodelujočih oz. 20%, srednje 11%, redko pa 9%. Zelo pogosto so jo zaznali v 6%, pogosto pa le 1 anketiranec. Rasizma s strani zaposlenih ni zaznalo kar 65%, zelo redko ga je zaznalo 24%, redko 6%, srednje in zelo pogosto ga je zaznala po 1 oseba, pogosto pa nihče.

Iz rezultatov je razvidno, da kar 65% rasizma ni zaznalo, kar sta skoraj dve tretjini vprašanih. Več kot polovica oseb ni zaznala diskriminacije, več kot tretjina pa ne stigmatizacije. Diskurza 'drugosti' ni zaznala ali pa je zaznala zelo redko več kot četrtnina vprašanih, tudi stereotipov ni zaznala več kot četrtnina oseb, isto število jih je zaznalo redko, predsodke pa je zelo redko zaznala več kot četrtnina vprašanih.

Graf 3.10: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

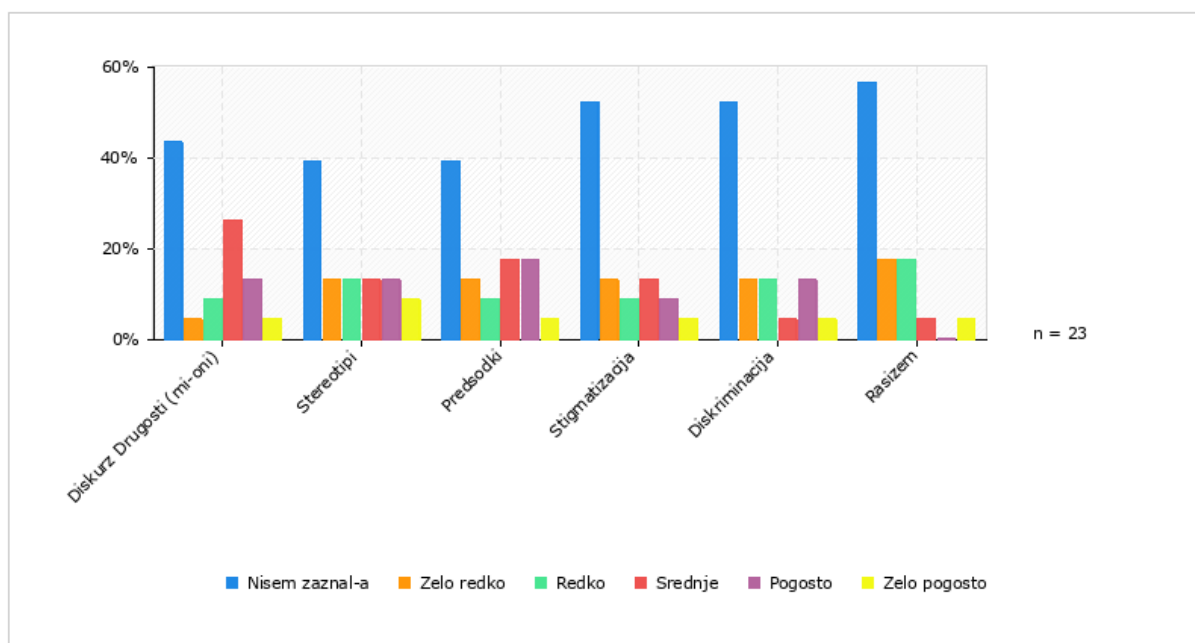


Tabela 3.8: Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	10 (43%)	1 (4%)	2 (9%)	6 (26%)	3 (13%)	1 (4%)	23 (100%)
Stereotipi	9 (39%)	3 (13%)	3 (13%)	3 (13%)	3 (13%)	2 (9%)	23 (100%)
Predsodki	9 (39%)	3 (13%)	2 (9%)	4 (17%)	4 (17%)	1 (4%)	23 (100%)
Stigmatizacija	12 (52%)	3 (13%)	2 (9%)	3 (13%)	2 (9%)	1 (4%)	23 (100%)
Diskriminacija	12 (52%)	3 (13%)	3 (13%)	1 (4%)	3 (13%)	1 (4%)	23 (100%)
Rasizem	13 (57%)	4 (17%)	4 (17%)	1 (4%)	0 (0%)	1 (4%)	23 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 23 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Diskurza 'drugosti' ni zaznalo 43% vprašanih, srednje ga je zaznala četrtnina oz. 26%, pogosto pa 13%. Redko ga je zaznalo 9%, zelo redko in zelo pogosto pa po 4% vseh vprašanih. Stereotipov ni zaznalo 39% sodelujočih, po 13% jih je zaznalo zelo redko, redko, srednje ali pogosto, zelo pogosto pa 9%. Tudi predsodkov ni zaznalo 39% izpolnjevalcev, po 17% jih je zaznalo tako srednje kot pogosto, zelo redko jih je zaznalo 13%, redko 9%, zelo pogosto pa 4% izpolnjevalcev. Stigmatizacije ni zaznala več kot polovica sodelujočih oz. 52%, po 13% vprašanih jo je zaznalo tako srednje kot zelo redko, po 9% pa redko ali pogosto. Zelo pogosto jo je zaznal le 1 anketiranec. Diskriminacije ni zaznalo 52% študentk in študentov, po 13% jo je zaznalo zelo redko, redko ali pogosto, po 4% sodelujočih pa so jo zaznali tako srednje kot zelo pogosto. Rasizma ni zaznalo 57%, po 17% ga je zaznalo zelo redko ali redko, po 1 anketiranec ga je zaznal tako srednje kot zelo pogosto, pogosto pa ga ni zaznal nihče od vprašanih.

Rezultati pokažejo, da rasizma, diskriminacije in stigmatizacije ni zaznala več kot polovica vseh vprašanih, diskurza 'drugosti' ni zaznalo več kot 40% oseb, stereotipov in predsodkov pa skoraj 40%. Zelo pogosto je diskurz 'drugosti', predsodke, stigmatizacijo, diskriminacijo in rasizem zaznala le 1 oseba, kar je manj kot 5% vseh vprašanih, stereotipe pa sta zaznali 2 osebi oz. manj kot 10% študentk in študentov.

3.4. Oblike pozitivnega odnosa

Graf 3.11: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

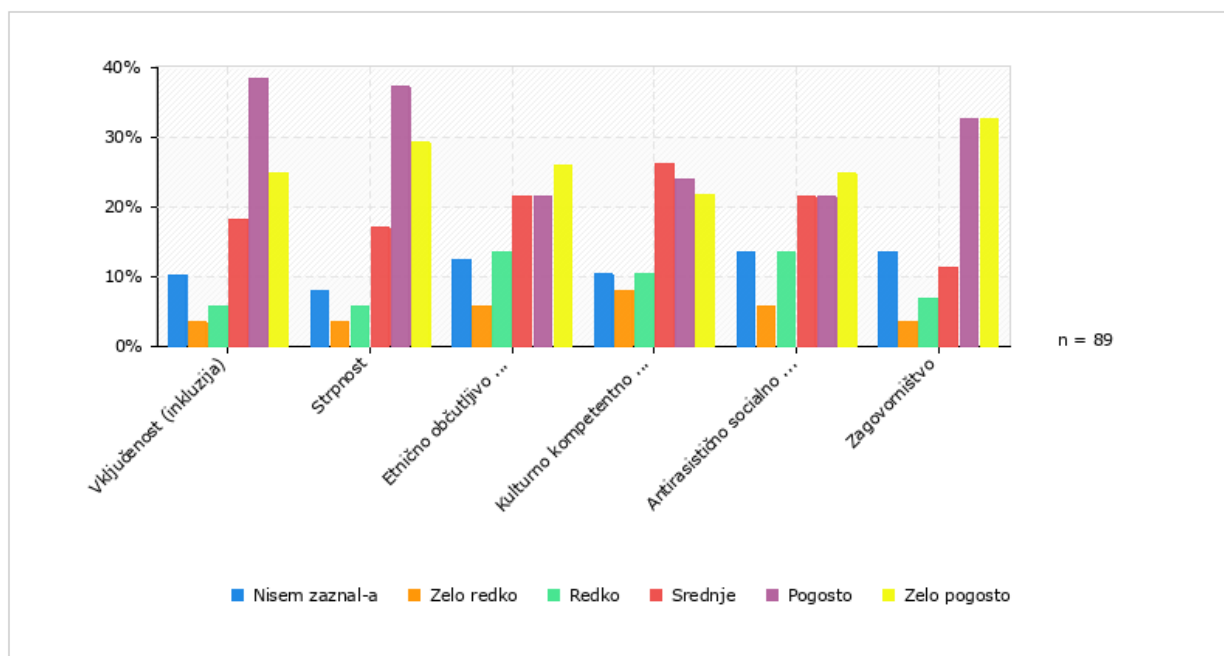


Tabela 3.9: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku? (n = 89)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Vključenost (inkluzija)	9 (10%)	3 (3%)	5 (6%)	16 (18%)	34 (38%)	22 (25%)	89 (100%)
Strpnost	7 (8%)	3 (3%)	5 (6%)	15 (17%)	33 (37%)	26 (29%)	89 (100%)
Etnično občutljivo socialno delo	11 (12%)	5 (6%)	12 (13%)	19 (21%)	19 (21%)	23 (26%)	89 (100%)
Kulturno kompetentno socialno delo	9 (10%)	7 (8%)	9 (10%)	23 (26%)	21 (24%)	19 (22%)	88 (100%)
Antirasistično socialno delo	12 (13%)	5 (6%)	12 (13%)	19 (21%)	19 (21%)	22 (25%)	89 (100%)
Zagovorništvo	12 (13%)	3 (3%)	6 (7%)	10 (11%)	29 (33%)	29 (33%)	89 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Vključenost je pogosto zaznalo 38% vprašanih, zelo pogosto 25%, sledil je odgovor srednje z 18%, 10% vseh izpolnjevalcev vključenosti ni zaznalo, redko jo je zaznalo 6%, zelo redko pa le 3 osebe. Strpnost je pogosto zaznalo 37% sodelujočih, zelo pogosto 29%, srednje 17%, ni je zaznalo 8%, redko jo je zaznalo 6%, zelo redko pa 3 vključeni v raziskavo. Etnično občutljivo socialno delo je zelo pogosto zaznala več kot četrtina oz. 26% vseh vprašanih, pogosto in srednje ga je zaznal enak delež, po 21%, redko ga je zaznalo 13%, 12%

anketirancev ni zaznalo etnično občutljivega socialnega dela, 6% pa ga je zaznalo zelo redko. Kulturno kompetentno socialno delo je srednje zaznalo 26% izpolnjevalcev, pogosto 24%, zelo pogosto 22%, ni ga zaznalo ali ga je zaznalo redko po 10%, zelo redko pa 8% vprašanih. Antirasistično socialno delo je zelo pogosto zaznala četrtnina vprašanih oz. 25%, sledila sta odgovora pogosto in srednje, oba z 21%, redko ga je zaznalo ali pa ga ni zaznalo po 13% anketirancev, zelo redko pa so ga zaznali v 6%. Zagovorništvo je tako pogosto kot zelo pogosto zaznala tretjina vprašanih, to je 33%, 13% ga ni zaznalo, 11% sodelujočih je izbralo odgovor srednje, redko 7%, na zadnjem mestu pa je bil odgovor zelo redko pri 3 anketirancih.

Iz rezultatov je mogoče razbrati, da je bilo zagovorništvo največkrat zaznано zelo pogosto in pogosto, za ta odgovora se je odločila po tretjina vprašanih. Prav tako so študentke in študenti zelo pogosto zaznali tudi etnično občutljivo in antirasistično socialno delo, vsakega več kot četrtnina vprašanih. Tako inkluzijo kot strpnost je zaznala pogosto več kot tretjina vprašanih, kulturno kompetentno socialno delo pa je bilo zaznано srednje v več kot četrtini primerov. Pozitiven odnos do priseljencev in etničnih manjšin ni bil zaznan v manj kot 15%, zelo redko pa so vse oblike pozitivnega odnosa vprašani zaznali pod 10%.

Graf 3.12: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

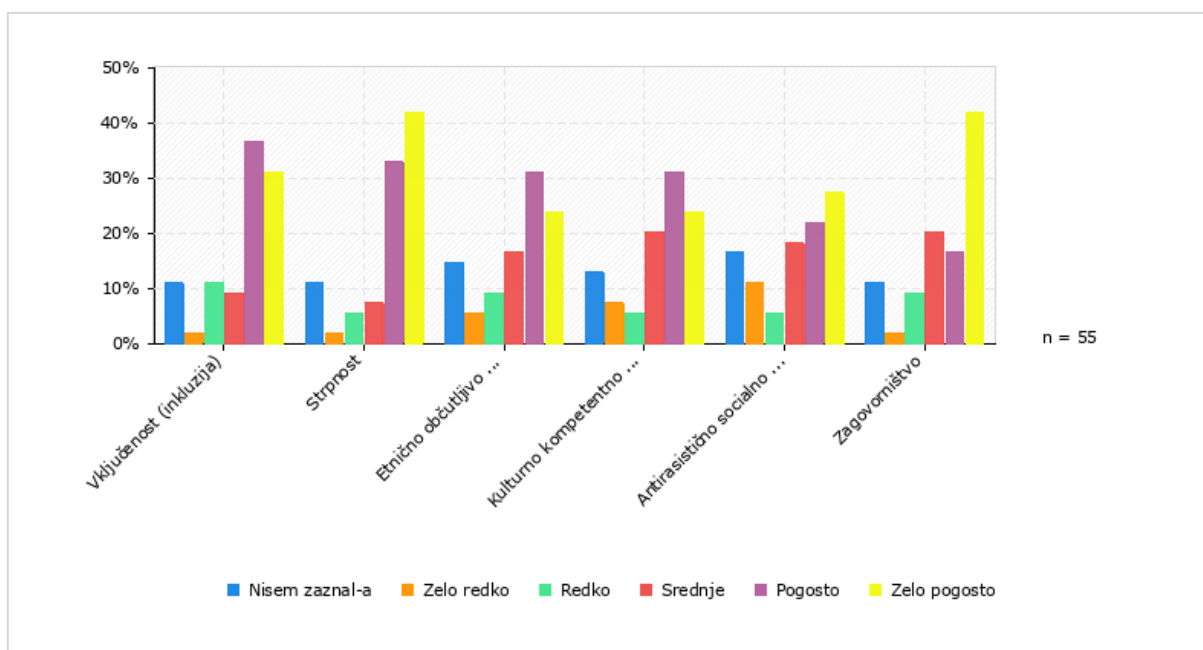


Tabela 3.10: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku? (n = 55)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Vključenost (inkluzija)	6 (11%)	1 (2%)	6 (11%)	5 (9%)	20 (36%)	17 (31%)	55 (100%)
Strpnost	6 (11%)	1 (2%)	3 (5%)	4 (7%)	18 (33%)	23 (42%)	55 (100%)
Etnično občutljivo socialno delo	8 (15%)	3 (5%)	5 (9%)	9 (16%)	17 (31%)	13 (24%)	55 (100%)
Kulturno kompetentno socialno delo	7 (13%)	4 (7%)	3 (5%)	11 (20%)	17 (31%)	13 (24%)	55 (100%)
Antirasistično socialno delo	9 (16%)	6 (11%)	3 (5%)	10 (18%)	12 (22%)	15 (27%)	55 (100%)
Zagovorništvo	6 (11%)	1 (2%)	5 (9%)	11 (20%)	9 (16%)	23 (42%)	55 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 55 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Inkluzijo je pogosto zaznalo 36% vprašanih, sledil je odgovor zelo pogosto z 31%, izpolnjevalci je niso zaznali ali pa so jo zaznali redko v 11%, srednje v 9%, zelo redko pa jo je zaznala 1 oseba. Strpnost je bila zelo pogosto zaznana v 42%, pogosto v 33%, ni je zaznalo 11% sodelujočih, odgovor srednje je označilo 7%, redko 5%, zelo redko pa jo je zaznala 1 oseba. Etnično občutljivo socialno delo je pogosto zaznalo 31% anketirancev in zelo pogosto 24%. Sledil je odgovor srednje, ki ga je izbralo 16%, nato odgovor nisem zaznal-a s 15%, redko je etnično občutljivo socialno delo zaznalo 9% vseh sodelujočih, zelo redko pa 3 osebe. Kulturno kompetentno socialno delo je pogosto zaznala skoraj tretjina vprašanih oz. 31%, zelo pogosto skoraj četrtina oz. 24%, srednje petina oz. 20%, ni pa ga zaznalo 13%. Za odgovor zelo redko se je odločilo 7% vprašanih, redko pa 5%. Antirasistično socialno delo je bilo zelo pogosto zaznано v 27%, pogosto v 22%, srednje v 18%, ni pa ga opazilo 16% anketirancev. Zelo redko je bilo zaznано pri 11%, srednje pa pri 5% izpolnjevalcev. Zagovorništvo je bilo največkrat zaznано zelo pogosto, pri 42% vprašanih, srednje ga je zaznalo 20%, pogosto 16%, ni ga zaznalo 11%, redko ga je zaznalo 9% anketirancev, zelo redko pa ga je zaznal le 1 sodelujoči.

Iz rezultatov je razvidno, da so študentke in študenti zelo pogosto zaznali strpnost in zagovorništvo, vsakega z več kot 40%, ter antirasistično socialno delo, pri več kot četrtini oseb. Vključenosti je bila pogosto opažena pri več kot tretjini izpolnjevalcev, tako etnično občutljivo kot kulturno kompetentno socialno delo pa sta bila zaznana v enaki meri, vsako pri skoraj tretjini vprašanih.

Graf 3.13: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

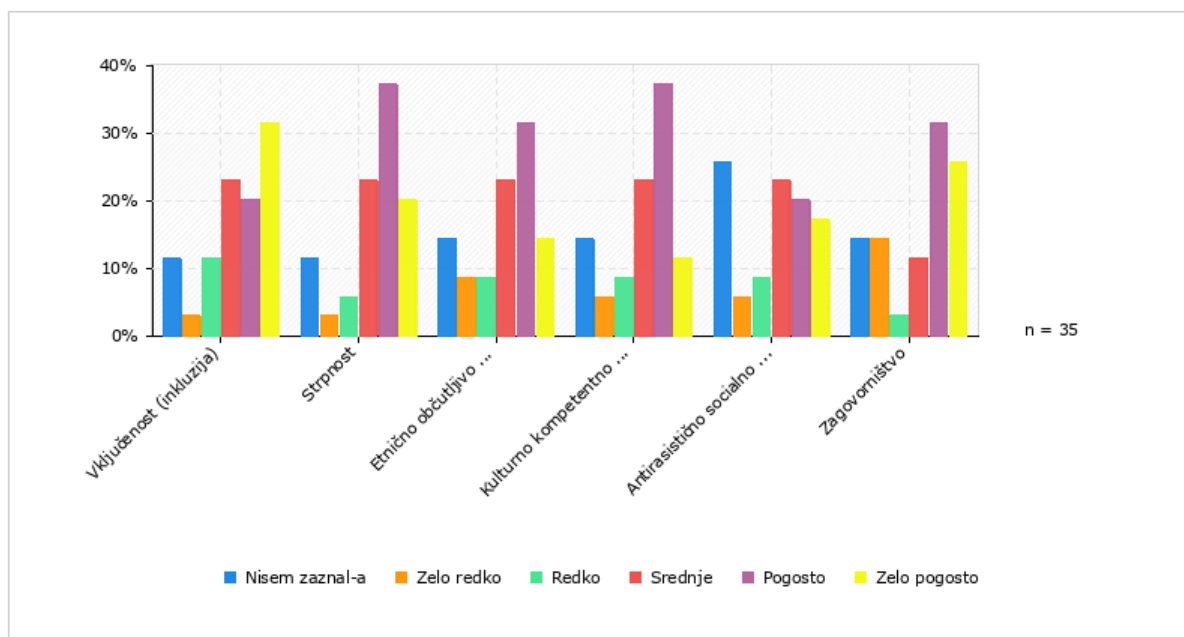


Tabela 3.11: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku? (n = 35)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Vključenost (inkluzija)	4 (11%)	1 (3%)	4 (11%)	8 (23%)	7 (20%)	11 (31%)	35 (100%)
Strpnost	4 (11%)	1 (3%)	2 (6%)	8 (23%)	13 (37%)	7 (20%)	35 (100%)
Etnično občutljivo socialno delo	5 (14%)	3 (9%)	3 (9%)	8 (23%)	11 (31%)	5 (14%)	35 (100%)
Kulturno kompetentno socialno delo	5 (14%)	2 (6%)	3 (9%)	8 (23%)	13 (37%)	4 (11%)	35 (100%)
Antirasistično socialno delo	9 (26%)	2 (6%)	3 (9%)	8 (23%)	7 (20%)	6 (17%)	35 (100%)
Zagovorništvo	5 (14%)	5 (14%)	1 (3%)	4 (11%)	11 (31%)	9 (26%)	35 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 35 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Vključenost je zelo pogosto zaznalo 31% in srednje 23% sodelujočih. Pogosto jo je zaznalo 20%, redko jo je zaznalo ali je ni zaznalo po 11%, zelo redko pa jo je zaznal 1 vprašani. Strpnost je pogosto zaznalo 37%, srednje 23%, zelo pogosto pa 20% vprašanih. Ni je zaznalo 11%, redko so jo zaznali 6% anketirancev, zelo redko pa 1 oseba. Etnično občutljivo socialno delo je pogosto zaznalo 31%, srednje 23%, isto število vprašanih ga je zaznalo zelo pogosto ali pa ga ni zaznalo, po 14%. Redko in zelo redko ga je zaznalo po 9% vključenih v raziskavo. Kulturno kompetentno socialno delo je pogosto zaznalo 37%, srednje 23%, ni pa ga zaznalo 14% vprašanih. Zelo pogosto ga je zaznalo 11%, redko 9%, zelo redko pa 6% izpolnjevalcev. Antirasističnega socialnega dela ni zaznala več kot četrtina vprašanih oz. 26%,

skoraj četrtina oz. 23% ga je zaznalo srednje, 20% pa pogosto. Sledil je odgovor zelo pogosto s 17%, redko z 9%, 6% anketirancev pa ga je zaznalo zelo redko. Zagovorništvo je pogosto zaznalo 31%, zelo pogosto 26%, po 14% vseh vprašanih ga ni zaznalo ali pa ga je zaznalo zelo redko. Za odgovor srednje se je odločilo 11% vprašanih, le 1 sodelujoči pa ga je zaznal redko.

Iz rezultatov je razvidno, da je vključenost zelo pogosto zaznala skoraj tretjina študentov, pogosto je več kot tretjina študentov zaznala tako strpnost kot kulturno kompetentno socialno delo, malo manj kot tretjina pa etnično občutljivo socialno delo ali zagovorništvo. Antirasističnega socialnega dela ni zaznala več kot četrtina študentov, če pa so ga zaznali, pa so ga zaznali redko, to je zaznala malo manj kot četrtina vključenih v raziskavo.

Graf 3.14: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

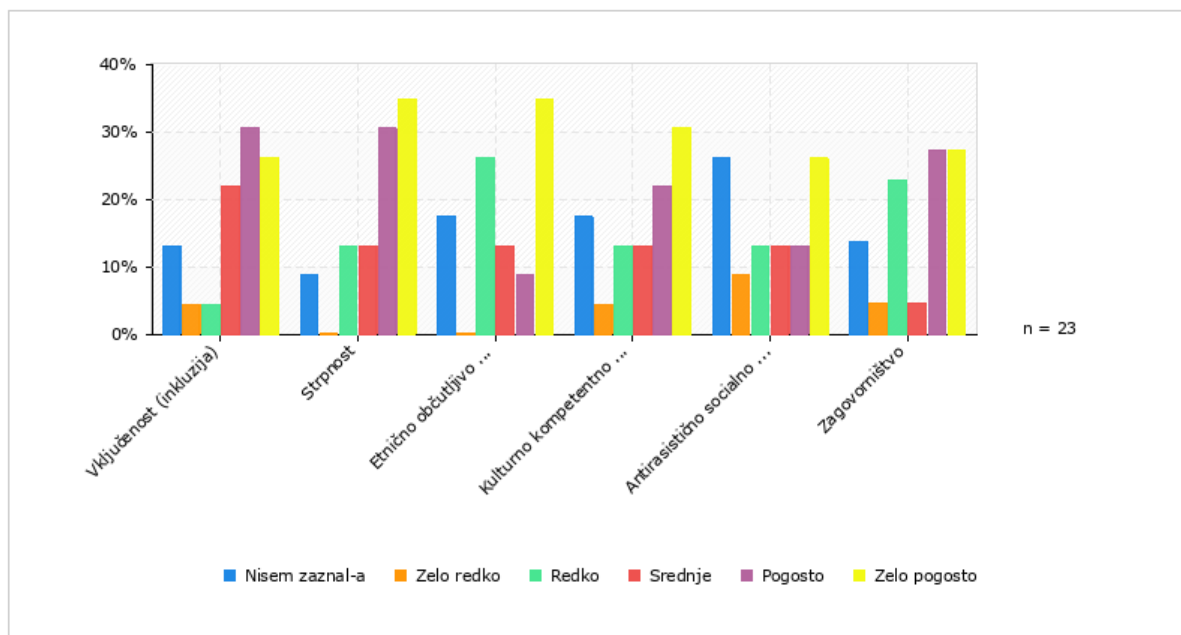


Tabela 3.12: Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku? (n = 23)

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj
Vključenost (inkluzija)	3 (13%)	1 (4%)	1 (4%)	5 (22%)	7 (30%)	6 (26%)	23 (100%)
Strpnost	2 (9%)	0 (0%)	3 (13%)	3 (13%)	7 (30%)	8 (35%)	23 (100%)
Etnično občutljivo socialno delo	4 (17%)	0 (0%)	6 (26%)	3 (13%)	2 (9%)	8 (35%)	23 (100%)
Kulturno kompetentno socialno delo	4 (17%)	1 (4%)	3 (13%)	3 (13%)	5 (22%)	7 (30%)	23 (100%)
Antirasistično socialno delo	6 (26%)	2 (9%)	3 (13%)	3 (13%)	3 (13%)	6 (26%)	23 (100%)
Zagovorništvo	3 (14%)	1 (5%)	5 (23%)	1 (5%)	6 (27%)	6 (27%)	22 (100%)

Iz grafa in tabele je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 23 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Vključenost je pogosto zaznalo 30%, zelo pogosto četrtina oz. 26%, pogosto pa 22% vprašanih. Ni je zaznalo 13%, po 4% pa so jo zaznali tako redko kot zelo redko. Strpnost je zelo pogosto zaznala več kot tretjina sodelujočih oz. 35%, 30% jo je zaznalo pogosto, po 13% tako srednje kot redko, 9% anketirancev pa je ni zaznalo. Za odgovor zelo redko se ni odločil nihče od vprašanih. Etnično občutljivo socialno delo je zelo pogosto zaznalo 35% sodelujočih, redko pa četrtina oz. 26%. Sledil je odgovor nisem zaznal-a s 17%, nato srednje s 13% in pogosto z 9%. Zelo redko etnično občutljivega socialnega dela ni zaznal nihče od anketirancev. Kulturno kompetentno socialno delo je zelo pogosto zaznalo 30% in pogosto 22%, ni pa ga zaznalo 17% vprašanih. Tako srednje kot redko ga je zaznalo po 13% izpolnjevalcev, zelo redko pa 1 oseba. Antirasistično socialno delo je zelo pogosto zaznalo 26%, enak delež vseh vprašanih pa ga tudi ni zaznal. Po 13% vključenih v raziskavo ga je zaznalo pogosto, srednje ali redko, 9% vprašanih pa ga je zaznalo zelo redko. Zagovorništvo je tako zelo pogosto kot pogosto zaznalo po 27% anketirancev, 23% ga je zaznalo redko, 14% sodelujočih ga ni zaznalo, po 5% pa ga je zaznalo tako srednje kot zelo redko.

Iz pridobljenih rezultatov je razvidno, da je strpnost zelo pogosto zaznala več kot tretjina vprašanih, malo manj kot tretjina pa je zelo pogosto zaznala tako etnično občutljivo kot kulturno kompetentno socialno delo. Malo več kot četrtina je zelo pogosto zaznala zagovorništvo, antirasistično socialno delo ali vključenost, slednja pa je bila najpogostejše zaznana pogosto, v skoraj tretjini primerov. Zelo redko ni strpnosti in etnično občutljivega socialnega dela zaznala nobena oseba, vključenost, kulturno kompetentno socialno delo in zagovorništvo pa je zelo redko zaznala po 1 oseba. Antirasistično socialno delo sta zelo redko zaznali 2 osebi, kar je bilo manj kot 10% vseh vprašanih.

3.5. Izraznost študentov, odzivi mentorjev in spremembe na učni bazi

Graf 3.15: Ali si v 1. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 89)



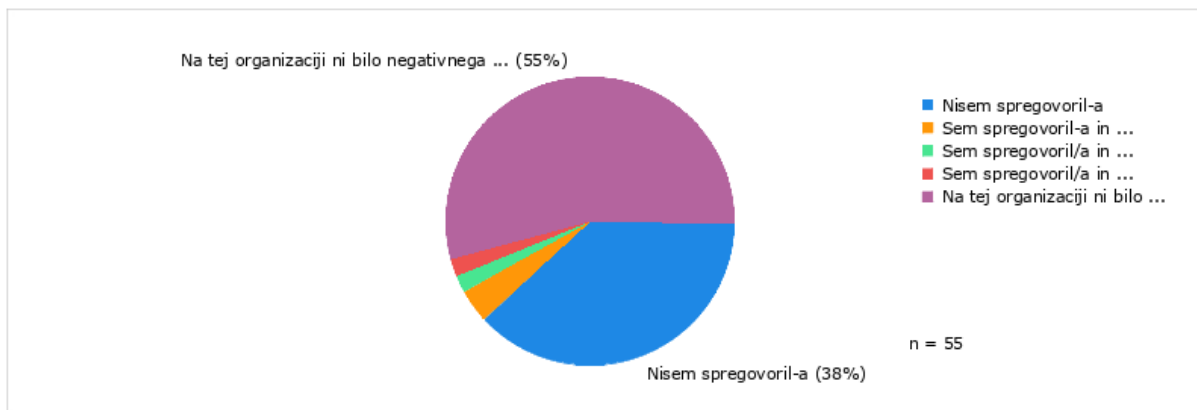
Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 89 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Največ, 48% oz. 43 vprašanih ni spregovorilo, za 45% oz. 40 oseb na organizaciji ni bilo negativnega odnosa, 3% oz. 3 osebe so spregovorile in reakcija je bila negativna, pri 2% oz. 2 izpolnjevalcih je bila reakcija pozitivna, pri 1% oz. 1 osebi pa niti pozitivna niti negativna.

Graf 3.16: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 1. letniku? (n = 88)



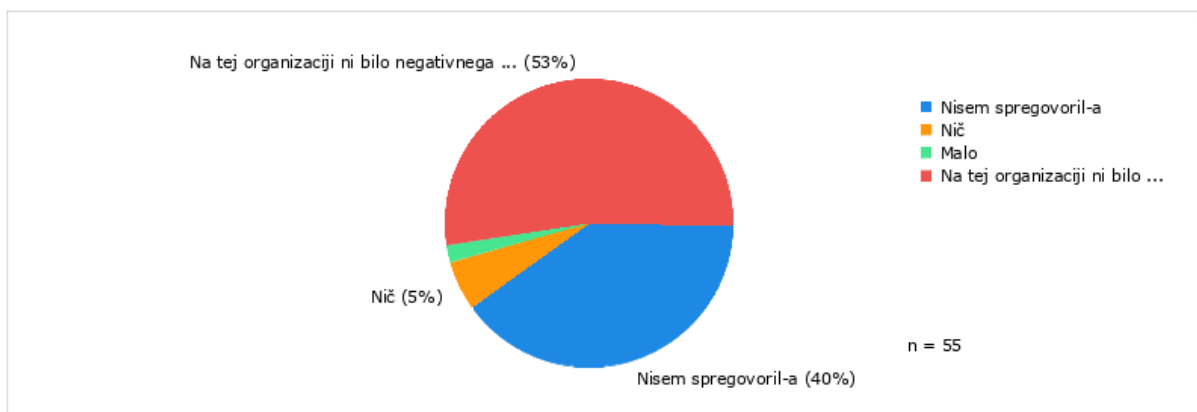
Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 88 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Kar polovica, 50% oz. 44 oseb o negativnem odnosu ni spregovorilo, po mnenju 44% oz. 39 izpolnjevalcev na organizaciji ni bilo negativnega odnosa, pri 5% oz. 4 anketiranih se ni spremenilo nič, pri 1% oz. 1 osebi pa se je spremenilo malo, ko je spregovorila. Odgovorov srednje in veliko ni izbral noben izpolnjevalec.

Graf 3.17: Ali si v 2. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 55)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 55 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Največ, 55% oz. 30 oseb je odgovorilo, da na organizaciji, kjer so opravljali praktično usposabljanje, ni bilo negativnega odnosa, 38% oz. 21 anketirancev o zaznanem negativnem odnosu ni spregovorilo, 4% oz. 2 osebi sta spregovorili in reakcija mentorja je bila negativna, pri 2% oz. 1 vprašanem pa je bila reakcija pozitivna ali niti pozitivna niti negativna.

Graf 3.18: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 2. letniku? (n = 55)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 55 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Več kot polovica, 53% oz. 29 oseb na praktičnem usposabljanju ni zaznalo negativnega odnosa, 40% oz. 22 vključenih v raziskavo o negativnem odnosu ni spregovorilo, pri 5% oz. 3 anketirancih se ni spremenilo nič, ko so spregovorili, pri 2% oz. 1 osebi pa se je spremenilo malo. Odgovora srednje in veliko ni izbrala nobena oseba.

Graf 3.19: Ali si v 3. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 35)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 35 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Največ, 46% oz. 16 oseb o zaznanem negativnem odnosu ni spregovorilo, 40% oz. 14 izpolnjevalcev je odgovorilo, da na organizaciji, kjer so opravljali praktično usposabljanje, ni bilo negativnega odnosa, 11% oz. 4 osebe so spregovorile in reakcija mentorja je bila negativna, pri 3% oz. 1 vprašanem pa je bila reakcija mentorja niti pozitivna niti negativna.

Graf 3.20: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 3. letniku? (n = 35)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 35 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Polovica, 49% oz. 17 oseb ni spregovorilo o negativnem odnosu zaposlenih, 37% oz. 13 vprašanih na učni bazi ni zaznalo negativnega odnosa, pri 11% oz. 4 osebah se ni spremenilo nič, ko so spregovorile z mentorjem, pri 3% oz. 1 anketirancu pa se je spremenilo malo. Odgovora srednje in veliko ni izbral nihče od vprašanih.

Graf 3.21: Ali si v 4. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija? (n = 22)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 22 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Največ, 55% oz. 12 oseb o zaznanem negativnem odnosu ni spregovorilo, 36% oz. 8 izpolnjevalcev je odgovorilo, da na učni bazi ni bilo negativnega odnosa, 9% oz. 2 osebi sta spregovorili in reakcija mentorja je bila pozitivna. Odgovorov sem spregovoril-a in reakcija je bila negativna ter sem spregovoril-a in reakcija ni bila niti pozitivna niti negativna ni izbral nihče.

Graf 3.22: Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 4. letniku? (n = 23)



Iz grafa je razvidno, da je na vprašanje odgovorilo 23 študentk in študentov Fakultete za socialno delo. Več kot polovica, 52% oz. 12 oseb o negativnem odnosu ni spregovorilo, 39% oz. 9 izpolnjevalcev ni zaznalo negativnega odnosa s strani zaposlenih, pri 9% oz. 2 osebah se ni spremenilo nič, ko sta spregovorili z mentorjem, odgovorov malo, srednje in veliko pa ni izbrala nobena študentka ali študent.

3.6. Preverjanje hipotez

Spraševala sem se, kakšen odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin so študentke in študenti največkrat zaznali na praktičnem usposabljanju. Moja hipoteza je bila, da so študentke in študenti najpogosteje zaznali negativen odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin. Hipotezo sem s svojimi rezultati ovrgla, saj je bil negativen odnos do vseh narodnostnih skupin skozi vse štiri letnike zaznan le v 10%, zelo negativen pa v 2%. Prednjačil je pozitiven odnos s 26%, na drugem mestu pa je bil zelo pozitiven odnos s 24%.

Nato me je zanimalo, v kolikšni meri so študentke in študenti zaznali negativen ali pozitiven odnos zaposlenih do različnih narodnih skupin. Moja hipoteza je bila, da so najbolj negativen odnos zaposlenih zaznali do Romov, najbolj pozitiven pa do priseljencev iz Srbije in Bosne. Moja hipoteza je bila potrjena, saj je bil skozi vse štiri letnike pozitiven odnos do priseljencev iz Srbije zaznan zelo pogosto pri 31%, do priseljencev iz Bosne pa pri 28% vprašanih. Pogosto je bil pozitiven odnos do priseljencev iz Srbije zaznan pri 30% študentk in študentov, do priseljencev iz Bosne pa pri 28%, kar ju postavi na prvo in drugo mesto. Negativen odnos je bil do priseljencev iz Srbije zaznan pri 6%, do priseljencev iz Bosne pa pri 9% anketirancev. Do priseljencev iz Srbije je bil zelo negativen odnos zaznan le pri 1% vseh sodelujočih, do priseljencev iz Bosne pa študentke in študenti niso zaznali zelo negativnega odnosa, kar je bilo najmanjkrat od vseh narodnostnih manjšin. Zelo negativen odnos je bil do Romov zaznan pri 4%, negativen pa pri 14% vprašanih, kar je bilo največ od vseh skupin. Pozitiven odnos je bil zaznan pri 19%, zelo pozitiven pa le pri 12% udeleženi v raziskavo, kar je bilo najmanj od vseh etničnih skupnosti.

Zatem sem se spraševala, v kolikšni meri so študentke in študenti na praktičnem usposabljanju zaznali različne oblike negativnega in pozitivnega odnosa s strani zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin. Sklepala sem, da sta najbolj pogosti obliki zaznanega negativnega odnosa predsodki in stereotipi, najbolj redka pa rasizem, ter da je najbolj pogosta oblika pozitivnega odnosa strpnost, najbolj redka pa antirasistično socialno delo. Moja hipoteza je bila potrjena, saj so bili predsodki skozi vse štiri letnike zelo pogosto zaznani pri 11% izpolnjevalcev, pogosto pa pri 13%, kar je bilo največ od vseh oblik. Stereotipi so bili zelo pogosto zaznani v 8%, pogosto pa pri 11% sodelujočih, s čimer so pristali na drugem mestu (pri odgovoru pogosto je bil na drugem mestu sicer diskurz 'drugosti' z 12%, kar pa je bilo le za 1% več, zato sem se odločila, da stereotype štejem kot druge, saj so bili pri odgovoru zelo pogosto na drugem mestu). Prav tako sem ugotovila, da je bil odgovor nisem zaznal-a pri predsodkih in stereotipih izbran najmanjkrat, in sicer pri obojih v 35%. Najbolj redka oblika negativnega odnosa je rasizem, ki

ga vprašani niso zaznali kar v 68%, kar je predstavljalo več kot tretjino vseh vključenih v raziskavo, zelo pogosto ali pogosto pa so ga zaznali le v 2%. Strpnost so študentke in študenti pogosto zaznali v 34%, zelo pogosto pa v 32%, kar je bilo največkrat od vseh oblik pozitivnega odnosa. Ni je zaznalo 10% vprašanih, zelo redko sta jo zaznala 2%, redko pa 8% študentk in študentov. Antirasističnega socialnega dela ni zaznala petina vseh izpolnjevalcev oz. 20%, zelo redko ga je zaznalo 8%, redko pa 10% študentk in študentov, kar je bilo največ od vseh pozitivnih odnosov. Pogosto ga je zaznalo 19% anketirancev, zelo pogosto pa 24% vseh vprašanih, kar je bilo najredkeje (sicer je bila zelo pogosto najmanjkrat zaznano kulturno kompetentno socialno delo, a je odstopalo le za 2%, zato sem antirasistično socialno delo vseeno postavila na zadnje mesto).

Nazadnje me je zanimalo, v kolikšni meri so študentke in študenti o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovorili z mentoricami in mentorji na učni bazi, kakšne so bile reakcije mentoric in mentorjev ter v kolikšni meri so študentke in študenti opazili, da se je kaj spremenilo. Menila sem, da so spregovorili redko, reakcije so bile negativne, spremenilo pa se je malo ali nič. Moja hipoteza je bila potrjena, saj skozi vse štiri letnike študentke in študenti niso spregovorili kar v 47%, kar je bila skoraj polovica vprašanih. Kadar so spregovorili, je bila reakcija mentoric in mentorjev najpogostejše negativna, pri 5% udeleženi. Pri tistih, ki so spregovorili, se ni najpogostejše spremenilo nič, pri 8% anketirancev, pri 2% se je spremenilo malo, veliko pa se ni spremenilo na nobeni učni bazi.

4. RAZPRAVA IN SKLEPI

Namen moje raziskave je bil proučiti, kakšen odnos do priseljencev iz Srbije, Bosne in Kosova ter do Romov so študentke in študenti Fakultete za socialno delo zaznali na praktičnem usposabljanju, v kolikšni meri se je pojavljal negativen in pozitiven odnos do posameznih narodnih skupin ter v kolikšni meri in kakšne vrste metod, kompetenc in odnosa so se po mnenju študentk in študentov pojavljale ter odražale pri socialnih delavkah in delavcih na učnih bazah. Zanimalo me je tudi, ali so študentke in študenti spregovorili o zaznanem negativnem odnosu, kako so se mentorji na praktičnem usposabljanju odzvali in do kakšnih sprememb je prišlo, če sploh do kakšnih.

Raziskava, ki sta jo na Fakulteti za socialno delo v šolskem letu 2015/16 in 2016/17 izvedla Bojana Mesec in Anže Jurček kaže, da dajejo študentke in študenti velik pomen in prednost pridobivanju praktičnega znanja in izkušenj na učnih bazah, zato je važno raziskati, kakšno je to znanje in v kolikšni meri je kulturno kompetentno (Mesec in Jurček, 2020, str. 267-272).

Tudi sama menim, da je pridobivanje znanja in veščin na praksi zelo pomembno in zaradi narave dela, torej samostojnega ter razgibanega dela z uporabniki, velikokrat naredi ter pusti večji vtis na študentkah in študentih kot pa teoretično učenje na fakulteti. Ravno zato je odločilno, kaj se naučimo od mentorjev na učni bazi, kakšen zgled nam dajejo in pa tudi, v kolikšni meri nas sprejmejo ter vidijo kot sodelavce, ki skupaj z njimi in skupaj z uporabniki soraziskujemo življenjske zgodbe in soustvarjamo želene izide. Zaradi tega se mi je zdelo važno ugotoviti, kakšen odnos imajo socialne delavke in delavci na organizacijah, tako do pripadnikov narodnih skupin kot tudi do študentk in študentov, ki si upajo spregovoriti o morebitnih pomanjkljivostih, če jih opazijo na praksi.

Najprej sem raziskovala v kolikšni meri se je na praktičnem usposabljanju kazal pozitiven in negativen odnos zaposlenih do narodnih skupin. Izvedela sem, da so študentke in študenti skozi vsa štiri leta najpogosteje zaznali zelo pozitiven in pozitiven odnos, oba je zaznala po četrtna vprašanih, negativen in zelo negativen odnos pa najredkeje, prvega so zaznali v 10%, drugega pa v 2%.

Ugotovitev me je presenetila, saj sem se sama večkrat srečala z negativnim odnosom do priseljencev in etničnih manjšin. Pozitivne odgovore študentov si lahko razlagam na dva načina. Prvi je, da je odnos na institucijah boljši, kot pa sem ga zaznala sama, kar pomeni, da je prišlo na učnih bazah do pozitivnih sprememb glede vključevanja, pristopa in dela s pripadniki ranljivih etničnih skupin. To dognanje je pomembno in spodbudno, saj kaže, da se dogajajo

pozitivni premiki v socialnem delu, kar pa ugodno vpliva na življenja posameznikov. Drugi razlog pa je lahko, da študentke in študenti ne zaznajo negativnega odnosa, saj sta postala rasizem in diskriminacija prikrita ter se ne kažeta več neposredno z negativnimi opazkami in izključevanjem uporabnikov, pač pa bolj kot nezavedanje osebnih stereotipnih prepričanj ter nepriznavanje strukturnih razlik, kar pa je težje zaznati. Na dožemanje študentk in študentov vplivajo tudi lastne vrednote in kulturne kompetence, ki jih pridobijo in razvijejo tekom študija. Na to je opozorila tudi Špela Urh (2008, str. 120), ki je napisala, da se kaže diskriminacija v socialnem delu v brezbriznosti do osebnih rasističnih stališč, ohranjanju neenakosti in neoporekanju strukturnim oviram.

Strokovnjaki v socialnih službah so podvrženi normam in pričakovanjem dominantnejše družbe, te vrednote in stališča do pripadnikov manjšin pa se odražajo tudi v praksi, še zlasti nereflektirani. Tudi če socialna delavka ali delavec ne prepozna rasistične prakse v interakciji s člani etničnih skupin, lahko njena dejanja in odnos vplivajo na to, da se uporabniki počutijo še bolj odtujeni v večinski družbi (Urh, 2007, str. 235). Ravno zato je tako pomembno raziskati svoje lastne nazore in obnašanje, da ne bi negativno vplivali na uporabnike ter da bi se lahko trudili za sistemske spremembe. To pa je možno le tako, da se aktivno borimo proti diskriminaciji, neenakosti in predsodkom v osebnem življenju, socialnem delu in celotni družbi.

Zatem sem ugotavljala, kakšen je odnos do posameznih narodnih skupin skozi vsa štiri leta. Do priseljencev iz Srbije je tako pozitiven kot zelo pozitiven odnos zaznalo največ vprašanih, vsakega več kot četrtnina. Tudi do priseljencev iz Bosne sta bila oba odnosa zaznana največkrat, vsakega je zaznala skoraj tretjina anketirancev. Do priseljencev s Kosova je oba odnosa zaznala po četrtnina izpolnjevalcev, do Romov je skoraj petina zaznala pozitiven odnos, zelo pozitiven pa le 12% vprašanih. Zelo negativen odnos je bil do vseh narodnih skupin zaznan v manj kot 5%, negativen odnos pa je bil najredkeje zaznan pri priseljencih iz Srbije in Bosne, v manj kot 10%, pri priseljencih s Kosova in pri Romih pa v manj kot 15%.

Kot sem sklepala tudi sama, je bil najbolj pozitiven odnos zaznan do priseljencev iz Srbije in Bosne, kar lahko razložim s tem, da so po videzu, govoru in navadah najbolj podobni večinski slovenski populaciji, zato je odnos do njih tudi najbolj pozitiven. Tudi socialne delavke in delavci prevzemajo in izražajo vrednote večinske družbe, kar se prav tako kaže v rezultatih moje raziskave. Priseljenci s Kosova se po jeziku, kulturi in načinu življenja že bolj oddaljujejo od 'našega', kar je pokazala tudi nižja sprejetost te narodne skupine med zaposlenimi na organizacijah, kjer so študentke in študenti opravljali praktično usposabljanje. Do romske etnične manjšine je bil zaznan najmanjši odstotek pozitivnega in zelo pozitivnega odnosa ter

največji odstotek zelo negativnega odnosa. Zaradi njihovih običajev, načina življenja in narodnosti so velikokrat podvrženi nenaklonjenosti, marginalizaciji in stigmatizaciji. Kot je pred skoraj petnajstimi leti pokazala tudi Špela Urh (2008, str. 119), so Romi še vedno najbolj zatirana skupnost v Sloveniji, in moji rezultati to predpostavko žal potrjujejo.

Etnično neobčutljivi socialni delavci povečujejo občutke izključenosti, nemoči in odtujenosti ter pripomorejo k ohranjanje obstoječega stanja, nasprotno temu pa kulturno kompetentni socialni delavci povečujejo občutke pripadnosti, sprejetosti in cenjenosti ter pripomorejo k večji socialni vključenosti pripadnikov narodnih skupin (Humljan Urh, 2010, str. 83).

Zato me je zanimalo, katere oblike pozitivnega in negativnega odnosa so bile skozi vsa štiri leta najpogostejše in katere najredkejše. Strpnost, zagovorništvo in inkluzija so bili pogosto in zelo pogosto zaznani pri približno dveh tretjini vprašanih, etnično občutljivo, kulturno kompetentno in antirasistično socialno delo pa pri približno polovici. Zelo redko so bili vsi zaznani v manj kot 10%, ni pa jih zaznala šestina anketirancev ali manj, z izjemo antirasističnega socialnega dela, ki ga ni zaznala petina sodelujočih. Diskurza 'drugosti', predsodkov in stereotipov ni zaznala več kot tretjina izpolnjevalcev, stigmatizacije malo manj kot polovica, diskriminacije več kot polovica, rasizma pa nista zaznali več kot dve tretjini vprašanih. Diskurz 'drugosti', stereotipe, diskriminacijo in rasizem je zelo redko zaznala manj kot petina vprašanih, predsodke in stigmatizacijo pa manj kot četrtnina. Zelo pogosto je vse oblike negativnega odnosa zaznalo približno 5% vseh vključenih v raziskavo.

Iz rezultatov raziskave je razvidno, da so strpnost, zagovorništvo in inkluzija po mnenju anketirancev najpogostejše oblike pozitivnega odnosa, kar je moč pojasniti s tem, da jih študentke in študenti najbolj poznajo in zato prepoznajo ter s tem, da so to najbolj razširjeni načini dela na institucijah, kjer se opravlja socialno delo. Tudi po mojih izkušnjah so elementi vseh treh načel ter metod, kot so spoštovanje, sprejemanje in priznavanje raznolikosti uporabnikov, spodbujanje in dosledno spoštovanje človekovih pravic, vključevanje, posredovanje v nesporazumih, upoštevanje uporabnikovih potreb ter varovanje njihovih interesov, zelo razširjeni in najpogosteje uporabljeni v praticiranju socialnega dela. Tudi sama jih največkrat opazim in prej prepoznam, saj so mi ti koncepti bolj jasni in razumljivi.

Etnično občutljivo, antirasistično in kulturno kompetentno socialno delo je bilo zaznano v nekoliko manjši meri, kar lahko razložim s tem, da jih študentke in študenti ne znajo opaziti v praktičnem delu, ker z njimi niso dovolj seznanjeni, ali pa s tem, da se jih socialne delavke in delavci ne poslužujejo v tolikšni meri, ker je za uporabo teh konceptov potrebno veliko znanja

in spretnosti. Antirasistično socialno delo je bilo od vseh oblik pozitivnega odnosa neopaženo največkrat, razlog za to pa je lahko, da vključuje tudi neposredno preučevanje in obravnavanje strukturnih neenakosti, ki jih povzroča rasizem, sprejemanje pozitivnih ukrepov, aktivno delovanje na področju sistemskih sprememb ter vključevanje v aktivizem, kar je lahko pri prakticiranju socialnega dela velikokrat spregledano. Drug razlog pa je lahko bolj pozitiven, in sicer, da je v Sloveniji rasizem zelo redek, zato tudi protirasistično delovanje ni tako razširjeno kot druge oblike pomoči.

Številne študije dokazujejo, da so socialne delavke in delavci med študijem pomanjkljivo seznanjeni s koncepti, kot so kultura, etničnost, rasizem, označevanje, diskriminacija in socialna pravičnost. Zato je potrebno in pomembno med antirasistična načela socialnega dela uvrstiti usposobljenost za zavedanje zgodovine in nastanka rasizmov, stigmatizacije in diskriminacije etničnih skupin, razumevanje načel in spretnosti medkulturnega dialoga in antirasistične prakse, uvajanja kulturnega in večplastnega zagovorništva za etnične skupine, usposabljanje uporabnikov za razumevanje in ravnanje z vsakdanjim rasizmom, dejavno podporo pri stiskah ter pomoč pri socialni inkluziji in razvoju vključujoče skupnosti (Zaviršek, 2010, str. 96).

Rezultati kažejo, da so vse oblike pozitivnega odnosa v povprečju zaznane pri slabih dveh tretjinah, kar je dokaj velik delež in kaže na to, da zaposleni v pomagajočih poklicih večinoma delujejo v skladu s Kodeksom etike za socialne delavke in socialne delavce, ki zapoveduje nediskriminatorno in vključujočo obravnavo vseh uporabnikov, ne glede na raso, kulturno in narodno pripadnost. Vendar pa bi bilo treba razmisliti, zakaj se še vedno pojavljajo odstopanja in kako je slabe prakse mogoče zmanjšati ali celo izničiti.

Prav tako je bilo moč videti, da so bile na ustanovah prisotne vse oblike negativnega odnosa, ki sem jih raziskovala, kar kaže, da so vrednostne sodbe pri socialnih delavkah in delavcih prisotne, tako v individualnem kot delovnem okolju, študentke in študenti pa so jih po večini sposobni opaziti in biti kritični do njih.

Čeprav socialne službe pogosto menijo, da so antirasistične, niso odporne na vpliv prevladujočih norm, ki pogosto temeljijo na stereotipih o 'drugih'. Posledično uporabnikom ni zagotovljena pravična in enaka obravnava s spoštovanjem osebnih potreb, izkušenj in zgodovine ali ustrezne storitve, ki jih potrebujejo. Praksa, ki temelji na predpostavkah, stereotipih in osebnih vrednotah, ne odraža profesionalnega odnosa, diskriminacija pa lahko včasih celo poslabša neenakost in družbeno izključenost. Zato je treba socialne delavke in

delavce spodbujati k povečanju kulturne zavesti in s tem k razvijanju bolj vključujoče skupnosti (Urh, 2008, str. 120).

Nazadnje sem se spraševala še, kako pogosto študentke in študenti Fakultete za socialno delo spregovorijo o zaznanem negativnem odnosu, kakšen je bil odziv mentorjev na učni bazi in v kolikšni meri so se stvari spremenile. Ugotovila sem, da v vseh štirih letih skoraj polovica sodelujočih o negativnem odnosu ni spregovorila, skoraj polovica pa negativnega odnosa ni zaznala. Pri tistih, ki so spregovorili, je bila reakcija v 5% negativna, v 3% pozitivna, v 2% pa niti pozitivna niti negativna. Največkrat je bila pozitivna reakcija vidna v 4. letniku, pri 9% izpolnjevalcev, v ostalih letnikih pa pri manj kot 2% anketirancev. V vprašalniku je 8% tistih, ki so spregovorili z mentorjem, pričalo o tem, da se ni spremenilo nič, pri 2% se je spremenilo malo, veliko pa se ni spremenilo v nobenem primeru.

Iz rezultatov je razvidno, da si študentke in študenti ne upamo spregovoriti o zaznanem negativnem odnosu. Lahko bi sklepala, da je to zato, ker je naša praksa kratkotrajna, zaradi česar si na učni bazi ne ustvarimo dovolj globokih in zaupnih odnosov, da bi omenili slabosti, ki jih opazimo. Prav tako bi lahko bil eden od razlogov ta, da se ne počutimo dovolj kompetentne, da bi lahko kritizirali stanje v organizaciji, kjer opravljamo praktično usposabljanje. Tretji razlog pa je lahko povezan s tem, da je reakcija, če spregovorimo, velikokrat negativna, na organizaciji pa ne pride do spremembe. Ravno zato ne vidimo smisla v tem, da bi se izpostavljali in opozarjali na pomanjkljivosti načina dela tako zaposlenih kot organizacije in sistema nasploh. Vendar pa bi bilo pomembno, da bi študentke in študenti svoje misli delili z mentorji, seveda na argumentiran in konstruktiven način, da bi lahko s svojimi predlogi opozorili na morebitne šibkosti. Velikokrat se pri nekem ustaljenem načinu dela namreč zgodi, da postane le-to preveč rutinsko in zato nastanejo slepe pege delovanja, ki vodijo do tega, da strokovnjaki ne morejo več zaznati pomanjkljivosti svojega dela.

Izkazalo pa se je, da so bile pozitivne reakcije mentorjev vidne predvsem v 4. letniku, kar bi lahko bilo povezano s tem, da se v štirih letih izobraževanja, tako teoretičnega kot praktičnega, naučimo, kako preudarno, poglobljeno in pragmatično spregovoriti z mentorji na učni bazi, da bomo slišani in upoštevani.

Svoje ugotovitve lahko povežem z raziskavo, narejeno ob koncu študijskega leta 2005/2006. Študentke in študenti so ocenili, v kolikšni meri so pridobili kompetence etnično občutljivega učenja, in nekatere od ugotovitev so bile, da so prepoznali diskriminacijo in bili sposobni izraziti kritiko ter cenili možnost dela z Romi, saj jim je to dalo priložnost, da jih vidijo kot

sodelavce v težkih razmerah, ne pa kot del problema. Večina študentk in študentov je razumela načelo etnično občutljivega modela socialnega dela, vendar pa je bilo prepoznavanju in razumevanju pravnega okvira za zaščito pravic Romov namenjeno premalo pozornosti. Kritika na podlagi opažanj študentk in študentov je bila, da subjektivna prepričanja ter stereotipi socialnih delavk in delavcev vplivajo na njihove interakcije z Romi (Urh, 2008, str. 124-126).

Študentke in študenti Fakultete za socialno delo se tekom študija razvijamo kot osebe, kot bodoči zaposleni v pomagajočih poklicih ter kot zaupni sodelavci in odgovorni soustvarjalci želenih rešitev skupaj z našimi uporabniki. Ravno zato je zelo pomembno, kakšno znanje in veščine pridobimo, pa tudi, kakšen vzor nam dajejo profesorice in profesorji, asistentke in asistenti, mentorice in mentorji, socialne delavke in delavci ter zaposlene in zaposleni na učnih bazah.

Kljub temu, da se je z bolonjsko reformo na Fakulteti za socialno delo povečala količina vsebine in diskurza o narodnih skupinah, njihovi kulturi, običajih, navadah, načinu življenja in zgodovini, o etnični diskriminaciji, predsodkih, neenakosti v družbi ter sistemskih pomanjkljivostih, pa bi bilo smiselno tem vsebinam nameniti še več časa in pozornosti, tudi pri predmetih, ki se jih te vsebine ne tičejo neposredno. Prav tako je treba študentke in študente naučiti, da spregovorijo o svojih opažanjih in nasprotujejo negativnim praksam, ki se pojavljajo na učnih bazah. Zavedati se moramo, da smo prihodnost socialnega dela ter da je naša odgovornost, pa tudi dolžnost, da se trudimo za izboljšanje življenj ranljivih posameznikov in skupin, da jih upoštevamo, cenimo in spoštujemo ter da skupaj z njimi soustvarimo dobre izide.

5. PREDLOGI

Kljub temu, da je v izobraževanju in praktičnem usposabljanju zelo veliko dobrih praks in pozornosti namenjenih narodnim skupinam in njihovim članom, pa bi predlagala nekaj nasvetov, kako bi se lahko stvari še izboljšale.

Smiselno bi bilo več časa nameniti temam, povezanim z migranti, begunci in etničnimi manjšinami, ne le v sklopu predmetov, ki so temu namenjeni, pač pa tudi pri drugih predavanjih. Razprave in pogovor o rasi, narodnosti in kulturi ter razumevanje vplivov okolja, zavedanje zgodovine in vzrokov za nastanek rasizma, etnične stigmatizacije ter družbene neenakosti so ključnega pomena za študentke in študente, ki bodo nekoč sodelovali z uporabniki različnih etničnih ozadij.

Pomembno bi bilo preučiti položaj izključenih in zatiranih skupnosti ter razumeti vzroke za njihovo situacijo in težave. Tako se članov narodnih manjšin ne bi več krivilo za položaj, v katerem so se znašli, pač pa bi se jih videlo kot pomembne in odgovorne soustvarjalce rešitev in eksperte iz izkušenj.

Študentke in študente bi bilo na fakulteti potrebno spodbujati, da se zavejo in govorijo o lastnih vrednotah in predsodkih, ki jih morda imajo do članov narodnih skupin, se z njimi o tem pogovoriti in jim pokazati, kako jih lahko presežejo.

Na predavanjih in vajah bi bilo smiselno več časa nameniti načelom etnično občutljivega, antirasističnega in kulturno kompetentnega socialnega dela, da jih bodo študentke in študenti osvojili, jih znali prepoznati v praksi ter uporabljati pri svojem delu.

Veliko bi pomenilo tudi to, da bi na fakulteto večkrat povabili goste različnih etničnih in kulturnih ozadij, ki bi z nami delili svoje zgodbe, izkušnje, težave ter ovire, s katerimi se spopadajo. Le-to ima namreč veliko težo in pusti večji vtis kot pa prebiranje zgodb.

Če bi bila predavanja in vaje bolj vključujoča in razgibana, kjer bi morali študentke in študenti aktivno sodelovati, voditi pogovore, mediacijo ter soustvarjati rešitve, bi lahko tudi na fakulteti pridobili zametke za praktično znanje, zaradi česar bi se lažje znašli v dejanskih situacijah pri delu z uporabniki. Morda tako ne bi dajali večjega pomena in prednosti pridobivanju znanja in izkušenj na učnih bazah.

Pri predmetih Praksa 1, 2, 3, 4 bi bilo primerno še več časa nameniti diskusiji o diskriminatornih praksah, ki so jih študentke in študenti opazili na učnih bazah, in temu, kaj bi potrebovali, na

kakšne načine bi spregovorili ter kaj bi lahko naredili, da bi bili slišani s strani mentorjev na praktičnem usposabljanju.

Potrebno bi bilo opolnomočiti študentke in študente, da se počutimo dovolj kompetentne in samozavestne, da na razumljiv in spoštljiv način spregovorimo o neprimernih praksah, ki jih opazimo na organizacijah, kjer opravljamo praktično usposabljanje. Le tako bomo lahko prispevali k dobrim spremembam in s tem boljšim izkušnjam uporabnikov.

Zelo pomembne so tudi samorefleksije in refleksije, tako na vajah kot tudi na praksi, zato bi bilo potrebno temu dati večji poudarek.

Na organizacijah, kjer opravljajo zaposleni pomagajoče poklice, bi bilo smiselno uvesti stalno izobraževanje, refleksije in supervizije, da bi bili socialne delavke in delavci seznanjeni z najnovejšimi načini, metodami in koncepti za delo z ranljivimi skupinami, kamor sodijo tudi etnične skupnosti. Tako bi lahko kar najbolj vključujoče, učinkovito in nediskriminatorno nudili pomoč vsakemu posamezniku, ne glede na njegovo kulturo, raso ali narodnost.

6. UPORABLJENA LITERATURA

Bučar Ručman, A. (2014). *Migracije in kriminaliteta: Pogled čez meje stereotipov in predsodkov*. Ljubljana: Založba ZRC SAZU

CCETSW (Central Council for Education and Training in Social Work). (1991). *Setting the context for change: Anti-Racist Social Work Education*. London: CCETSW.

Deklaracija o načelih strpnosti (1995). Ur. l. RS 1/2014. pridobljeno 11.4.2022 s <https://www.eksena.si/deklaracija-o-nacelih-strpnosti/>

Dominelli, L. (1995). Antirasistične perspektive v evropskem socialnem delu. *Socialno delo*, 34(3), 181-194. Pridobljeno 2.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-SLYTL9RU/?euapi=1&query=%27keywords%3dantirasisti%c4%8dne+perspektive+v+evropskem+socialnem+delu%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije. (2021). *Kodeks etike socialnih delavk in socialnih delavcev Slovenije* [pdf]. Pridobljeno 3.5.2022 s <https://dsdds.splet.arnes.si/kodeks-etike/>

Glosar migracij (2006). *Mednarodno migracijsko pravo*. Pridobljeno 10.4.2022 s https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_8_slo.pdf

Halbwachs, H. K., & Zurc, J. (2017). Pogled vodilnih medicinskih sester na kulturno kompetentnost zaposlenih v zdravstveni negi. V Filej, B. (ur.), *Humanistične, družboslovne in druge aktualne teme postmoderne družbe – zbornik prispevkov z recenzijo* (str. 60-68). Pridobljeno 9.4.2022 s https://scholar.google.at/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=ihEG8cEAAAAJ&citation_for_view=ihEG8cEAAAAJ:u5HHmVD_uO8C

Humljan Urh, Š. (2010). Etnična (ne)občutljivost v izobraževanju za socialno delo. *Socialno delo*, 49(2/3), 73-84. Pridobljeno 12.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-THO6CSZB/?euapi=1&query=%27keywords%3detni%c4%8dna+ob%c4%8dutljivost%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Jeffery, D. (2005). 'What good is anti-racist social work if you can't master it?': exploring a paradox in anti-racist social work education. *Race Ethnicity and Education*, 8(4), 409-

425. Pridobljeno 15.4.2022 z <https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdf/10.1080/13613320500324011?needAccess=true>
- Kiswarday, V. R. (2014). Inkluzija kot priložnost. *Vzgoja (Ljubljana)*, 16(61), 45-46. Pridobljeno 18.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-K6D1835I/?euapi=1&query=%27keywords%3dinkluzija%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25&page=3>
- Klinar, P. (1975). *Mednarodne migracije: sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupnostmi*. Maribor: Obzorja.
- Kocijančič Pokorn, N., Jevtič, I., & Čibej, J. (2016). Nočem biti odvisna: Ali javne prevajalske in tolmaške storitve res negativno vplivajo na aktivno vključenost migrantov v državo gostiteljico?. *Ars & Humanitas*, 10(2), 47-62. Pridobljeno 8.4.2022 s <https://www.readcube.com/articles/10.4312%2Fah.10.2.47-62>
- Kogovšek, N., & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje* [pdf]. Pridobljeno 10.4.2022 s <https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2014/08/Prirocnik-o-diskriminaciji-final-all.pdf>
- Komac, M. (ur.) (2007). *Priseljenci: Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Komac, M., Medvešek, M., & Roter, P. (2007). *Pa mi vi povejte, kaj sem!!!?: Študija o etnični raznolikosti v Mestni občini Ljubljana*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Koser, K. (2017). *Mednarodne migracije. Zelo kratek uvod*. Ljubljana: Krtina.
- Kožar Rosulnik, K. (2018). Begunci in priseljenci v Sloveniji. *Šolsko svetovalno delo*, 22(1), 8-14. Pridobljeno 30.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-BT7MT2TP/?euapi=1&query=%27keywords%3dbegunci+in+priseljenci+v+sloveniji%3a+migracije+kot+upanje%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Kralj, A. (2011). Ekonomske migracije in delavci migranti v ogledalu javnega mnenja. *Annales. Series historia et sociologia*, 21(2), 285-296. Pridobljeno 2.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-VZREN7ZY/?euapi=1&query=%27keywords%3dekonomske+migracije+in+delavci+migranti+v+ogledalu+javnega+mnenja%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Lamovec, T., & Čufer, B. (1993). Oblike in razvoj zagovorništva v svetu. *Socialno delo*, 32(3/4), 27-30. Pridobljeno 14.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-I1NVWDL0/?euapi=1&query=%27keywords%3dzagovorni%c5%a1tvo%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Lamovec, T., & Flaker, V. (1993). Zagovorništvo v akciji - proces emancipacije. *Socialno delo*, 32(3/4), 39-51. Pridobljeno 13.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-1X4TPH2S/?euapi=1&query=%27keywords%3dzagovorni%c5%a1tvo%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Lesar, I. (2013). Ideja inkluzije - med različnimi koncepti pravičnosti in etičnimi teorijami. *Sodobna pedagogika*, 64(2), 76-95. Pridobljeno 22.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-HYCVTFUD/?euapi=1&query=%27keywords%3dinkluzija%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25&page=2>

Lin, C.-H., & Wiley, A. (2019). 'Enhancing the practice of immigrant child welfare social workers in the United States'. *International social work*, 62(2), 565-611. Pridobljeno 4.5.2022 z <https://txicfw.socialwork.utexas.edu/wp-content/uploads/2019/10/Enhancing-the-practice-of-immigrant-child-welfare-social-workers-in-the-United-States.pdf>

Loredan, I., & Prosen, M. (2013). Kulturne kompetence medicinskih sester in babic. *Obzornik zdravstvene nege*, 47(1), 83-89. Pridobljeno 18.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-DIKP47YI/?euapi=1&query=%27keywords%3dkulturne+kompetence+medicinskih+sester+in+babic%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Malačič, J. (2006). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Masten, A. P. (2009). Spodbujanje strpnosti v družbenopolitičnem in pravnem kontekstu Evropske unije. *Družboslovne razprave*, 25(60), 47-65. Pridobljeno 28.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-CZ6KJNLZ/?euapi=1&query=%27keywords%3dspodbujanje+strpnosti+v+dru%c5%bebenopoliti%c4%8dnem+in+pravnem+kontekstu%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (1965). Ur. l. RS 9/1992.

Mednarodna zveza socialnih delavcev (2014). *Globalna definicija socialnega dela*. Pridobljeno 12.5.2022 s <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Medvešek, M. (2006). Stiki/odnosi med pripadniki "novih" etničnih manjšin v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 43(1/2), 62-86. Pridobljeno 23.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-QCI4JN1V/?euapi=1&query=%27keywords%3dstiki%2fodnosi+med+pripadniki+%22novih%22+etni%27c4%8dnih+manj%27c5%a1in+v+sloveniji%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Mencin Čeplak, M. (2013). Izvori in vloga stereotipov in predsodkov. *Vzgoja (Ljubljana)*, 15(59), 12-13. Pridobljeno 30.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-3VIF6STV/?euapi=1&query=%27keywords%3dizvori+in+vloga+stereotipov+in+predsodkov%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

Mesec, B. (2006). Očarani z močjo. *Socialno delo*, 45(3/5), 235-247. Pridobljeno 10.4.2022 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-HRSM9S2C/931aeaa-068d-4ffa-b212-078c54e83f6e/PDF>

Mesec, B. & Jurček, A. (2020). Zgodovina in razvoj kompetenc v izobraževanju za socialno delo v Sloveniji. *Socialno delo*, 59(4), 255-273. Pridobljeno 30.4.2022 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/3_mesec_jurcek.pdf/2020092413173072/

Mesec, M. (2015). Praktični študij na Fakulteti za socialno delo. *Socialno delo*, 54(3/4), 239-248. Pridobljeno 10.4.2022 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-Q9K3IRFW/f5f5fd7f-cf6c-492a-94a6-40057914130d/PDF>

Mlakar, A. (2019). *Skrivnostni tujec in demonski sovražnik: drugi in drugost v slovenski slovstveni folklori*. Ljubljana: Založba ZRC SAZU

Pirec, A., Recko, T., Bedrač, J., & Schmidt, A. (2010). Se vam zdi to zabavno ali pomembno?. *Socialno delo*, 49(2/3), 155-163. Pridobljeno 28.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-PN136ICW/?euapi=1&query=%27keywords%3dse+vam+zdi+to+zabavno+ali+pomembno%3f%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

- Popescu, M., & Libal, K. (2018). Social Work With Migrants and Refugees: Challenges, Best Practices, and Future Directions. *Advances in Social Work*, 18(3), 1-10. Pridobljeno 12.4.2022 z https://www.researchgate.net/publication/328242318_Social_Work_With_Migrants_and_Refugees
- Povodnik, N. (2007). Kulturni nesporazumi v socialnem delu. *Socialno delo*, 46(3), 117-123. Pridobljeno 2.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-BXUC236H>
- Rošker, J. S. (2010). Multikulturnost in diktatura strpnosti. *Šolsko polje*, 21(5/6), 137-149. Pridobljeno 8.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-EFKBVEZR/?euapi=1&query=%27keywords%3dstrpnost%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Rošker, J. S. (2021). Porast rasizmov med pandemijo COVID-19 in ontologija rase: Medkulturna primerjava evropske in kitajske tradicije. *Ars & Humanitas*, 15(1), 43–55. Pridobljeno 14.4.2022 s <https://revije.ff.uni-lj.si/arshumanitas/article/view/10261>
- Smerdel, I. (1999). Mi in drugi. *Etnolog. Nova vrsta*, 9(2), 107-118. Pridobljeno 27.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-O5LTIGRG/?query=%27keywords%3dSmerdel%2c+Inja%27&pageSize=25>
- Strbad, M., & Švab, V. (2005). Stigmatizacija in psihiatrija. *Medicinski razgledi*, 44(2), 147-154. Pridobljeno 18.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-C4CVAKN8/?euapi=1&query=%27keywords%3dstigmatizacija%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Urh, Š. (2007). Preseganje institucionalnega, kulturnega in osebnega rasizma v socialnem delu. *Socialno delo*, 46(4/5), 233-237. Pridobljeno 13.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-8QYN0M4E/?euapi=1&query=%27keywords%3dpreseganje+institucionalnega%2c+kulturnega+in+osebnega+rasizma+v+socialnem+delu%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Urh, Š. (2008). The Development of an Ethnically Sensitive Approach in Social Work in Slovenia. *European Journal of Social Work*, 11(2), 117-29. Pridobljeno 9.4.2022 s https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691450701532016?casa_token=VUbPcy5mIk8AAAAA%3AZeeij1hyTkrV6tgnYcnYoNvA1cYYoKHXEIIgE2fOrNwj0JFjfj64iJ_9pRgi5ZdtvWp5T_NCKjA

- Urh, Š., & Žnidarec Demšar, S. (2005). Socialno delo z Romi: sistem kontrole ali sistem pomoči?. *Socialno delo*, 44(4/5), 325-332. Pridobljeno 3.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-NHYGUHDD/?euapi=1&query=%27keywords%3dsocialno+delo+z+romi%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>
- Verlič Christensen, B. (2002). *Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vujović, A. (2015). Zagovorništvo starejših onemoglih ljudi. *Kakovostna starost*, 18(1), 3-21. Pridobljeno 12.4.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-SLI0WTJS>
- Zaviršek, D. (2010). Etnizacija in patologizacija Romov in romskih skupnosti. *Socialno delo*, 49(2/3), 85-97. Pridobljeno 4.5.2022 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Socialno_URN_NBN_SI_DOC-JXW8063O.pdf/2019031618055853/
- Zavratnik, S. (2013). Sosedje in tujci: (globalne) migracije in nezaželene družbene manjšine. *Razprave in gradivo - Inštitut za narodnostna vprašanja (1990)*, 70, 73-89. Pridobljeno 2.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-QWAUT1MS>
- Zorn, J. (2003). Antirasistična perspektiva v socialnem delu: kako prepoznati rasizem v vsakdanjem življenju in kulturna kompetentnost služb. *Socialno delo*, 42(4/5), 303-310. Pridobljeno 9.4.2022 s <https://www.revija-socialnodelo.si/arhiv/2003/2008072114011162/antirasisticna-perspektiva-v-socialnem-delu:-kako-prepoznati-rasizem-v-vsakdanjem-zivljenju-in-kulturna-kompetentnost-sluzb>
- Žnidar, A., Rape, T., & Rihter, L. (2020). Reorganizacija centrov za socialno delo kot izziv za uporabo sodobnih konceptov socialnega dela. *Socialno delo*, 59(2/3), 147-162. Pridobljeno 10.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-Y2GYK594/?euapi=1&query=%27keywords%3dreorganizacija+centrov+za+socialno+delo+kot+izziv+za+uporabo+sodobnih+konceptov+socialnega+dela%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

7. PRILOGE

7.1. Priloga A: Vprašalnik



Anketa za študentke in študente 1. stopnje FSD

Kratko ime ankete: Diplomsko delo

Število vprašanj: 22

Status: Aktivna: od 30.04.2022 do 25.05.2022

Avtor: Anja Debenjak, 30.04.2022

VPRAŠALNIK

Pozdravljen-a! Sem študentka 4. letnika Fakultete za socialno delo in letos pri pisanju diplome z naslovom 'Odnos zaposlenih do priseljencev in etničnih manjšin, ki so ga študentke in študenti Fakultete za socialno delo zaznali na organizacijah, kjer so opravljali praktično usposabljanje' potrebujem tvojo pomoč! Če si študentka ali študent 1. - 4. letnika 1. stopnje na Fakulteti za socialno delo in če si že opravljal-a prakso, te prosim, če si vzameš nekaj minut in s klikom na Naslednja stran pričneš z izpolnjevanjem ankete. Zelo lepo bi te prosila, da rešiš vsak sklop vprašanj za posamezen letnik, v katerem si opravljal-a prakso, saj bom delala primerjavo med različnimi letniki, in da rešiš anketo do konca. Za izpolnjevanje se ti že vnaprej lepo zahvaljujem!

Q1 - Ali obiskuješ Fakulteto za socialno delo in si že opravljal-a prakso?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q2 - V kateri letnik si trenutno vpisan-a?

- ☐ 1. letnik 1. stopnje
- ☐ 2. letnik 1. stopnje
- ☐ 3. letnik 1. stopnje
- ☐ 4. letnik 1. stopnje

Q3 - Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a v 1. letniku do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin?

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen
Priseljenci iz Srbije	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci iz Bosne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci s Kosova	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Romi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q4 - Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stereotipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Predsodki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stigmatizacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rasizem	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q5 - Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 1. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Vključenost (inkluzija)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Strpnost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etnično občutljivo socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kulturno kompetentno socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Antirasistično socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zagovorništvo	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q6 - Ali si v 1. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?

- ☐ Nisem spregovoril-a
☐ Sem spregovoril-a in reakcija je bila negativna
☐ Sem spregovoril/a in reakcija ni bila niti pozitivna niti negativna
☐ Sem spregovoril/a in reakcija je bila pozitivna
☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q7 - Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 1. letniku?

- ☐ Nisem spregovoril-a
☐ Nič
☐ Malo
☐ Srednje
☐ Veliko
☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q8 - Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a v 2. letniku do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin?

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen
Priseljenci iz Srbije	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci iz Bosne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci s Kosova	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Romi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q9 - Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stereotipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Predsodki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stigmatizacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rasizem	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q10 - Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 2. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Vključenost (inkluzija)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Strpnost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etnično občutljivo socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kulturno kompetentno socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Antirasistično socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zagovorništvo	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q11 - Ali si v 2. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Sem spregovoril-a in reakcija je bila negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija ni bila niti pozitivna niti negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija je bila pozitivna
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q12 - Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 2. letniku?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Nič
- ☐ Malo
- ☐ Srednje
- ☐ Veliko
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q13 - Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a v 3. letniku do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin?

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen
Priseljenci iz Srbije	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci iz Bosne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci s Kosova	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Romi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q14 - Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stereotipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Predsodki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stigmatizacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rasizem	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q15 - Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 3. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Vključenost (inkluzija)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Strpnost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etnično občutljivo socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kulturno kompetentno socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Antirasistično socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zagovorništvo	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q16 - Ali si v 3. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Sem spregovoril-a in reakcija je bila negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija ni bila niti pozitivna niti negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija je bila pozitivna
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q17 - Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 3. letniku?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Nič
- ☐ Malo
- ☐ Srednje
- ☐ Veliko
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q18 - Kakšen odnos s strani zaposlenih si zaznal-a v 4. letniku do različnih skupin priseljencev in etničnih manjšin?

	Nisem zaznal-a	Zelo Pozitiven	Pozitiven	Niti pozitiven niti negativen	Negativen	Zelo negativen
Priseljenci iz Srbije	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci iz Bosne	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priseljenci s Kosova	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Romi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q19 - Kako pogoste so bile oblike negativnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Diskurz 'drugosti' (mi-oni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stereotipi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Predsodki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stigmatizacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rasizem	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q20 - Kako pogoste so bile oblike pozitivnega odnosa zaposlenih do priseljencev ali etničnih manjšin v 4. letniku?

	Nisem zaznal-a	Zelo redko	Redko	Srednje	Pogosto	Zelo pogosto
Vključenost (inkluzija)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Strpnost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etnično občutljivo socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kulturno kompetentno socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Antirasistično socialno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zagovorništvo	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q21 - Ali si v 4. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Sem spregovoril-a in reakcija je bila negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija ni bila niti pozitivna niti negativna
- ☐ Sem spregovoril/a in reakcija je bila pozitivna
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

Q22 - Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 4. letniku?

- ☐ Nisem spregovoril-a
- ☐ Nič
- ☐ Malo
- ☐ Srednje
- ☐ Veliko
- ☐ Na tej organizaciji ni bilo negativnega odnosa

7.2. Priloga B: Tabela odgovorov

Q1	Q2	Q3a	Q3b	Q3c	Q3d
Ali obiskuješ Fakulteto za socialno delo in si že opravljal-a prakso?	V kateri letnik si trenutno vpisan-a?	Priseljenci iz Srbije	Priseljenci iz Bosne	Priseljenci s Kosova	Romi
1	1	3	3	1	1
1	4	3	3	3	1
1	4	1	1	1	1
1	4	2	2	2	1
1	4	1	2	2	1
1	2	3	3	1	1
1	1	3	3	3	3
1	4	3	3	5	4
1	4	1	1	1	1
1	4	1	1	1	1
1	4	2	3	3	3
1	1	3	3	3	3
1	3	3	3	3	1
1	1	3	3	3	3
1	2	3	3	3	1
1	3	3	3	3	1
1	2	4	4	4	4
1	1	1	1	1	5
1	2	1	1	1	1
1	4	4	4	5	5
1	4	1	3	1	4
1	4	1	1	1	1
1	4	1	1	1	5
1	1	4	2	1	1
1	3	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1
1	4	4	4	4	5
1	2	4	5	5	5
1	4	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1
1	2	4	5	1	1
1	2	1	1	1	1
1	4	3	3	3	3
1	2	1	1	1	3
1	1	1	2	1	2
1	4	4	4	5	1
1	4	1	1	1	1
1	4	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2
1	4	1	1	1	1
1	4	1	3	3	1
1	4	2	2	1	1
1	2	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2
1	4	2	1	1	3
1	3	3	3	3	4
1	3	1	1	1	1

1	2	5	5	5	5
1	1	3	3	4	4
1	3	2	2	2	2
1	1	2	2	3	4
1	2	2	2	2	1
1	3	4	4	5	1
1	3	2	2	3	1
1	1	3	3	4	5
1	1	2	2	2	2
1	1	3	3	3	4
1	3	3	3	4	4
1	1	4	4	5	5
1	2	2	2	3	3
1	1	2	2	2	1
1	3	4	4	4	4
1	2	3	3	3	1
1	1	2	2	2	2
1	4	3	3	1	1
1	2	3	3	3	1
1	2	4	4	5	5
1	1	2	2	3	3
1	2	2	2	2	2
1	2	5	5	6	6
1	1	2	2	3	3
1	3	2	2	3	1
1	1	2	2	2	2
1	3	3	3	3	1
1	1	4	4	4	4
1	2	2	3	3	5
1	1	3	3	3	3
1	2	6	6	6	6
1	3	3	3	5	5
1	2	3	3	3	3
1	1	5	5	5	5
1	4	2	4	3	4
1	4	2	3	4	1
1	1	2	4	4	6
1	1	3	2	3	3
1	2	4	5	3	3
1	3	3	3	3	3
1	1	4	2	5	2
Q4a	Q4b	Q4c	Q4d	Q4e	Q4f
Diskurz 'drugosti' (mi- oni)	Stereotipi	Predsodki	Stigmatizacija	Diskriminacija	Rasizem
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1
2	3	3	2	3	1
1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	3	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	4
2	3	2	1	1	1

1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	1
1	1	1	1	1	1
4	5	5	4	3	1
1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	4	4	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	3	1	1	1	1
4	4	1	4	3	1
2	4	4	3	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	4	4	3	3	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	1	3	3	1	1
1	2	2	1	2	1
4	5	2	2	3	2
3	3	1	1	1	1
2	3	4	1	1	1
1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	1	1
1	3	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1
3	4	3	2	1	1
1	1	1	1	1	1
5	5	5	2	4	2
4	2	4	2	2	2
2	2	2	1	1	1
3	3	3	1	1	1
3	3	3	1	1	1
4	4	4	3	3	1
2	2	2	1	1	1
5	5	5	4	2	1
2	2	2	1	1	1
3	3	3	3	1	1
3	3	3	3	2	2
6	6	6	6	4	4
3	3	3	2	1	1
2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	1
3	3	3	2	2	1
3	3	3	2	2	2
6	6	6	5	4	2
2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6

2	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	1
4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	2
3	3	3	2	2	1
6	6	6	6	6	6
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	2	5	5	2	3
2	4	2	2	3	1
5	3	2	2	3	3
2	4	5	3	2	2
4	3	2	5	2	4
2	2	2	2	2	2
1	1	5	1	4	3
1	1	1	1	1	1
Q5a	Q5b	Q5c	Q5d	Q5e	Q5f
Vključenost (inkluzija)	Strpnost	Etnično občutljivo socialno delo	Kulturno kompetentno socialno delo	Antirasistično socialno delo	Zagovorništvo
1	1	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6
1	5	1	2	1	1
5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	1	6
5	6	6	4	6	6
6	6	6	5	6	6
5	4	4	5	4	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	1
4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	5	5
6	6	6	6	6	6
6	5	4	4	6	5
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3
1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	5	3
4	4	1	5	1	5
5	5	5	5	6	6
5	5	5	-1	4	1
1	6	1	6	1	5
1	1	1	1	1	1
6	6	6	5	4	5
5	5	6	6	4	4
5	5	6	1	5	6
1	1	1	1	1	1
6	5	1	1	1	5
5	4	4	4	4	3
5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	6	4	4	4	5
1	1	3	2	4	1

6	6	5	6	6	5
4	5	6	6	4	6
4	5	1	1	6	1
5	5	6	5	6	5
5	5	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	1	1
6	6	6	6	6	6
6	6	5	4	6	5
5	6	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5
6	6	6	6	6	6
5	6	5	5	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5
6	6	5	5	4	6
4	4	3	3	2	4
6	6	6	6	6	6
5	5	3	3	2	5
4	4	3	3	3	4
3	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	5
6	6	6	6	6	5
4	4	4	4	3	5
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
4	5	4	4	3	6
4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	5	6
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
5	5	4	4	4	6
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
5	6	4	4	3	6
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
3	5	5	2	5	6
4	6	4	5	4	5
5	5	3	4	4	6
6	3	2	2	6	6
5	4	3	3	4	6
5	5	5	5	5	5
5	3	6	3	5	6
Q6	Q7	Q8a	Q8b	Q8c	Q8d
Ali si v 1. letniku o zaznanem negativnem	Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi	Priseljenci iz Srbije	Priseljenci iz Bosne	Priseljenci s Kosova	Romi

odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?	kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 1. letniku?				
1	1	-3	-3	-3	-3
1	1	4	4	4	4
5	6	3	2	3	2
5	6	1	1	1	1
5	6	1	2	2	1
1	1	2	2	2	2
5	6	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
5	6	4	4	4	4
5	6	2	2	2	2
5	6	5	5	5	1
1	1	-3	-3	-3	-3
5	6	3	3	3	1
5	6	-1	-1	-1	-1
5	6	2	2	2	2
5	6	1	4	1	1
2	-1	-3	-3	-3	-3
1	1	-1	-1	-1	-1
5	6	3	3	3	3
1	1	2	2	2	1
1	1	3	3	3	3
5	6	4	4	6	5
1	1	1	1	1	1
5	1	2	2	1	1
5	6	-3	-3	-3	-3
5	6	-3	-3	-3	-3
4	2	3	2	1	3
1	1	1	5	6	6
5	6	-3	-3	-3	-3
1	1	-3	-3	-3	-3
1	1	-3	-3	-3	-3
5	6	2	2	2	2
5	6	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
1	1	-1	-1	-1	-1
1	1	2	2	1	1
5	6	3	3	3	3
5	6	1	1	1	1
5	6	-1	-1	-1	-1
1	1	-3	-3	-3	-3
1	1	1	2	1	1
1	1	2	2	2	2
5	6	1	1	2	1
5	6	-1	-1	-1	-1
5	6	1	2	1	1
5	6	1	1	1	1
1	1	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
1	1	4	5	5	5
3	2	-1	-1	-1	-1
1	1	2	2	2	3

5	6	-1	-1	-1	-1
1	1	3	3	3	3
1	1	2	3	3	1
4	3	3	3	4	5
Q9a	Q9b	Q9c	Q9d	Q9e	Q9f
Diskurz 'drugosti' (mi- oni)	Stereotipi	Predsodki	Stigmatizacija	Diskriminacija	Rasizem
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	3	1	5	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	5	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	2	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1
5	5	5	4	4	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	1	1	1	1	1
1	5	5	5	5	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	2	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	5	1	1
5	3	4	3	4	2

-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	2	2	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	3	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1
4	3	3	2	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	2	2	2	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	2	2	2	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	4	4	3	3	1
3	3	3	3	3	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	2	2	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	2	2	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	2	2	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	5	5	4	2
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	4	4	3	2	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	4	6	3	4	4
2	3	5	6	6	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	3	1	3	4	1
3	3	3	2	2	2
Q10a	Q10b	Q10c	Q10d	Q10e	Q10f
Vključenost (inkluzija)	Strpnost	Etnično občutljivo socialno delo	Kulturno kompetentno socialno delo	Antirasistično socialno delo	Zagovornišvo
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
5	5	1	3	1	3
1	1	1	1	1	1
6	6	6	6	1	6
6	6	6	5	6	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	5	4	4
5	5	4	1	1	1
5	5	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	5	4	5	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	6	6

5	5	5	5	5	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	3	6	4	6
5	6	5	5	6	5
5	5	5	5	5	4
3	3	2	2	2	4
1	1	1	1	1	1
1	6	1	1	1	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
3	1	4	2	1	3
3	4	1	1	4	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	1	5	4	4
5	5	4	4	4	4
5	6	5	5	5	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	5	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6
5	6	5	4	6	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	6	6
1	1	4	4	4	4
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	4
3	5	3	4	3	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	5	5	5	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	5	4	6
5	6	5	5	5	6
4	5	4	4	3	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	5	5	5	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	5	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	6	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	5	5	5	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	6	6
3	2	2	2	2	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	5	5	5	6

-3	-3	-3	-3	-3	-3
4	3	3	3	2	4
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	4	4	3	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	5	6
6	6	6	6	6	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	5	2	6	3
2	4	2	5	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	4	3	5	2	4
5	5	5	4	5	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q11	Q12	Q13a	Q13b	Q13c	Q13d
Ali si v 2. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?	Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 2. letniku?	Priseljenci iz Srbije	Priseljenci iz Bosne	Priseljenci s Kosova	Romi
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
5	6	4	4	4	5
5	6	1	1	1	1
5	6	1	2	2	1
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	3	3	5	4
5	6	1	1	1	1
5	6	1	1	1	1
1	1	3	3	3	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	3	3	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-1	-1	-1	-1
5	6	3	4	4	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	-1	-1	-1	-1
5	6	5	5	5	6
5	6	3	3	3	3
1	1	3	3	3	4
1	1	5	5	1	5
1	1	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	2	2	1	5
1	1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3

-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	-1	-1	-1	-1
5	6	3	3	3	3
1	1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	4	4	4	1
5	1	3	3	3	3
5	6	2	2	2	3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	2	1	1
1	1	3	3	3	3
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-1	-1	-1	-1
5	6	3	3	1	4
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	3	3	3	4
1	1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	2	-1	-1	-1	-1
5	6	3	3	3	4
1	1	2	2	2	3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
4	3	4	4	5	6
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	2	2	2	2
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-3	-3	-3	-3
2	2	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	5	5	6	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	2	2	2	2
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	-3	-3	-3	-3
1	1	2	3	3	3
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	4	2	2	1
1	1	6	4	4	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	-1	-1	-1	-1

5	6	2	4	2	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q14a	Q14b	Q14c	Q14d	Q14e	Q14f
Diskurz 'drugosti' (mi- oni)	Stereotipi	Predsodki	Stigmatizacija	Diskriminacija	Rasizem
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
3	6	6	5	3	2
1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	4	4	3	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	2	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	5	4	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	3	4	2
1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	4	2
2	3	3	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	4	2	2	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	3	3	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	3	3	2	1	1
3	3	3	2	1	1
1	1	1	1	1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
5	5	5	3	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	3	2	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
3	4	4	2	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	2	2	2	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1

-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	4	4	2	2	1
2	2	2	2	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	6	6	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	5	5	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	2	2	2	2
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	3	2	3	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	4	4	2	4	1
6	4	5	5	4	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	3	2	3	3	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q15a	Q15b	Q15c	Q15d	Q15e	Q15f
Vključenost (inkluzija)	Strpnost	Etnično občutljivo socialno delo	Kulturno kompetentno socialno delo	Antirasistično socialno delo	Zagovorništvo
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	6
3	4	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1
6	6	5	5	1	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	3	4	4	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	4	3	4	1	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	4	5	5	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3

-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
3	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	2
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	5	5	1	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	5	5	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	5	5	5	6	5
4	4	4	4	4	5
6	6	5	5	6	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	5	5	5	5	6
4	5	4	4	4	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	5	5	5	5	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	6	6	6	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	5	5	5	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	5	4	4	3	5
6	6	4	4	4	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
2	2	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
4	4	3	3	3	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	6	6	6	6	6
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
3	3	2	2	2	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	6

-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	5	4	5	4	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	5	6	4	3	4
3	3	2	3	5	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
6	4	4	5	4	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q16	Q17	Q18a	Q18b	Q18c	Q18d
Ali si v 3. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?	Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 3. letniku?	Priseljenci iz Srbije	Priseljenci iz Bosne	Priseljenci s Kosova	Romi
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
1	1	5	5	5	5
5	6	1	1	1	1
5	6	1	2	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	3	3	5	4
5	6	1	1	1	1
5	6	2	2	1	1
1	1	3	3	3	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	4	4	5	1
5	6	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	3	3	3	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1

5	6	4	4	4	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	4	4	4	4
5	1	2	2	2	1
5	6	3	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	2	2	1	1
1	1	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	3	3	1	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	-1	-1	-1	-1
2	2	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	6	4	4	4	5
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
2	2	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
5	6	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	4	5	2	3
2	2	2	3	2	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q19a	Q19b	Q19c	Q19d	Q19e	Q19f

Diskurz 'drugosti' (mi- oni)	Stereotipi	Predsodki	Stigmatizacija	Diskriminacija	Rasizem
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	6
4	6	5	5	5	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	4	4	3	3	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	4	4	2	2	1
1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
4	2	2	1	1	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	5	5	4
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	4	5	2	1	2
1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	2	1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
1	3	1	1	1	1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1

-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	5	4	4	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	1	4	4	5	2
3	3	3	1	3	2
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q20a	Q20b	Q20c	Q20d	Q20e	Q20f
Vključenost (inkluzija)	Strpnost	Etnično občutljivo socialno delo	Kulturno kompetentno socialno delo	Antirasistično socialno delo	Zagovorništvo
-3	-3	-3	-3	-3	-3
6	6	6	6	6	6
2	4	1	1	2	3
1	1	1	1	1	1
6	6	5	5	1	6
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1
5	5	6	6	6	-1
3	3	3	3	3	3
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
5	5	4	4	5	5

-3	-3	-3	-3	-3	-3
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
4	6	3	5	3	1
5	5	3	5	4	5
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
-1	-1	-1	-1	-1	-1
Q21	Q22				
Ali si v 4. letniku o zaznanem negativnem odnosu zaposlenih spregovoril-a z mentorjem na učni bazi in kakšna je bila reakcija?	Na lestvici oceni, v kolikšni meri se je na učni bazi kaj spremenilo, ko si spregovoril-a v 4. letniku?				
-3	-3				
1	1				
1	1				
5	6				
5	6				
-1	-1				
-1	-1				
1	1				
5	6				
-1	6				
1	1				
-3	-3				
-1	-1				
-1	-1				
-1	-1				
-1	-1				
-3	-3				
-1	-1				
-1	-1				
4	2				
5	6				
5	6				
1	1				
-3	-3				
-3	-3				
-3	-3				
5	6				
-1	-1				
-3	-3				
-3	-3				
-3	-3				
-1	-1				
4	2				
-1	-1				
-1	-1				

