

الفصل السابع

الصالح العام والديمقراطية المتنوعة عرقياً

دينيس أونيل غرين، وليام ت. ترينت

Denis O'Neil Green, William T. Trent

يتفق معظم المربين على أن التنوع والديمقراطية مبدآن عالميان تتمسك بهما جماهيرنا، ومجتمع التعليم العالي لدينا، ويعتزون بهما. ومع ذلك تتطلب الديمقراطية مع التركيز على العرق والاثنية دفاعاً قوياً وقيادة كفوءة لجعلها صالحاً عاماً مشروعاً. إن المناقشات الدائرة منذ زمن طويل والمتعلقة بفرص التعليم غير المتساوية، ومعدلات الوفيات، وفرص الاستخدام، والإسكان المتوافر، وتوزيع الدخل والثروة، وسلوك التصويت، تستمر لتلقي ضوءاً ساطعاً على الفروق الملحة التي تؤثر في مقدرة السكان المهمشين عرقياً وطنياً على الإسهام في مجتمعنا الديمقراطي (مكتب الولايات المتحدة للإحصاء، 2000) فضلاً عن أن الطبيعة الجديدة لحالات عدم المساواة هذه، مضافة إلى فهم الناس الخاطئ بأن كل فرد يمارس أساساً الواقعية الديمقراطية ذاتها، تضيف مزيداً من التعقيد على وضع معقد أصلاً. وفي ضوء هذه التوترات الكائنة بين التنوع العرقي/

الاثني والمساهمة الديمقراطية، فإن الكيانات السياسية والاجتماعية الراجعة في تجاهل المؤثرات العرقية الوطنية أو إسقاطها أو التقليل من أهميتها في الحياة الأمريكية تشوّه، لسوء الحظ خطاب الديمقراطية المتنوعة بوصفها صالحاً عاماً، لذا، انطلاقاً من فهم أن التنوع يتخذ أشكالاً عديدة في مجتمعنا، فإن هذا الفصل يركز على التنوع العرقي/ الاثني بسبب التحديات الحاسمة التي يطرحها التنوع العرقي/ الاثني في وجه مؤسسات التعليم العالي، وفي وجه الأمة عموماً.

إن التحدي الذي تواجهه قيادة التعليم العالي اليوم هو قبول مسؤولية القيادة، ومساهمتها في بناء حكاية وخطاب جديدين، وتطويرهما وتنميتها بحيث تمكّن المجتمعات المتنوعة -التي ظلت زمنياً طويلاً، وبصورة متكررة مجهولة غير مرئية- من رفع صوتها وإسماعه. وهذا يستكشف بسهولة التأطير الأولي لكيفية قيام التعليم العالي بإعادة توجيه هذا الخطاب، وترسيخه في سياق المهمة المؤسساتية، والانخراط الجماهيري، والديمقراطية الاشتمالية الفردية. وانطلاقاً من مقولة أن القيادة المنخرطة تخدم الصالح العام بفضل إدراكها أن إرث أمتنا العرقي، والفصل العنصري، وإساءة استخدام الحقوق المدنية مازال يعيق الديمقراطية المتنوعة ويكبت خطاب الصالح العام، وتصرفها بناء على هذا الفهم والإدراك، يمكننا القول إن القادة التعليميين يستطيعون -بل يجب عليهم- أن يعيدوا صياغة حكاية الديمقراطية المتنوعة.

نوضح أولاً ضرورة وضع قضايا التنوع العرقي/ الاثني في مقدمة خطاب الصالح العام. وثانياً: بدلالة هذا السياق المتنوع الجديد، نعيد صياغة مفهوم جوانب العقد الاجتماعي ومظاهره، لضمان حصول المجموعات المستبعدة تقليدياً على التقدير والاعتبار اللازمين. وثالثاً: إننا نخاطب الحاجة إلى مواجهة التحديات التي تنسف التنوع العرقي/ الاثني، وتجعل القادة يغسلون أيديهم من قضايا الصالح العام الحاسمة هذه. وأخيراً، نعود إلى تصور قيام قيادة التعليم

العالي بالتعبير عن حكاية جديدة، ووضع مواصفات إستراتيجيات عديدة لرفع مستوى خطاب جديد.

تحولات في التنوع العرقي والاثني: الضرورة الديمغرافية

جُلُّ القادة في التعليم العالي، إن لم يكن كلهم، يعلمون أن مجتمعنا يخضع لتحولات ديمغرافية بدأت تلاحظ في ثمانينيات القرن العشرين [إيسيترادا - (Es-trada)، 1988، وهودجكينسون (Hodgkinson)، 1992، وهيسيا (Hisia)، وهيرانور - ناكانيشي (Hirano - Nakanishi)، 1989]. وبفضل معدلات الولادة العالية نسبياً وهجرة غير البيض المستمرة (إيسيترادا، 1988، مكتب الإحصاء الأمريكي، 2000) فقد غلّف التنوع المتزايد في الولايات المتحدة مجتمعنا مؤثراً في اللغة والثقافة والتعليم والاقتصاد والخطاب العرقي [رودريغوز (Rodriguez)، 2003]. وعلى الرغم من حدوث هذه التحولات في التنوع العرقي/ الاثني، فهل تحتاج هذه التحولات إلى مبدأ جديد أو وجهة نظر عالمية؟ هل يعد افتراضاً سليماً أن يفترض القادة التعليميون أنهم يستطيعون الاستمرار في عملهم كالمعتاد، أو أن عليهم الإسهام في هذه التحولات عن طريق تطوير إستراتيجيات تعترف بتغير النظام الاجتماعي وتفيد من ذلك؟ ربما نقول إن هذه التحولات الديمغرافية بالتوافق مع الفروق العرقية/ الاثنية المتبقية تعطي القادة أسباباً مشروعة للتوقف وإعادة التفكير في مفاهيم القيادة والتنوع، والديمقراطية، والصالح العام.

وليس غريباً أن يرد بعض القادة على هذا التحول الديمغرافي بسلسلة من البرامج والمبادرات في جامعاتهم، لتعزيز التنوع الطلابي وتنوع المناخ الجامعي، وربما تنوع أعضاء الهيئة التدريسية وهيئة الموظفين في الجامعة. ومع ذلك ظلت هناك مجتمعات جامعية لم تتبنّ هذه التحولات الديمغرافية، ولم تفعل سوى القليل لتغيير جامعاتها وثقافتها ومناهجها لتعكس هذه التحولات. في مثل هذه الحالات، ينبغي أن تسبق احتجاجات الطلبة، أو الارتباكات السياسية، أو التشريع، انطلاق جهود التنوع. ولا تحظى جهود تنوع كهذه بدعم القادة

التنفيذيين دون حدوث ظروف معاكسة محفزة، إلا في حالات نادرة، ومع ذلك، لا تقلل البيئات الانقسامية التي تبرز منها برامج التنوع هذه من أهمية تلك الجهود أو إسهاماتها في المجتمعات الجامعية والمحلية وعلى صعيد الولاية. وعلى الرغم من مثل هذه الإنجازات لم يعد قادة التعليم العالي يتابعون العمل بموجب الافتراض بأنه لا بد من ظهور الصراع أولاً قبل مخاطبة قضايا التنوع بصورة قوية. إن اتخاذ خطوات استباقية بدلاً من اتخاذ إجراءات تفاعلية، يبدأ من إدراك أن الضرورة الديمغرافية قد أثرت بعمق في مؤسسات التعليم العالي لدينا بأبعاد عديدة، منها رسالتنا المؤسساتية، وتسجيلات الطلبة، والمناهج الجامعية، والبحوث، وجهود المجتمع الخارجية، ومستويات الانخراط العام.

إذا ما قبل القادة مقولة أن التحولات الديمغرافية العرقية/ الاثنية في بلادنا تتطلب منظوراً جديداً للقيادة والانخراط العام، فإن قضايا التنوع والحساسية العرقية/ الاثنية لن تظل تُحسب من الفئة الثانية، أو تحال إلى موظف في قسم شؤون الثقافات المتعددة أو في مكتب العمل الإيجابي. إذ ليس الهدف هو رفض قوى العرق والاثنية أو تجاهلها أو عدم إدراكها، بل هو الاعتراف بهذه القوى بوصفها ضرورية لاتخاذ القرار، وجوهريّة لإقامة علاقات مع الدوائر الانتخابية ذات الامتيازات والدوائر المحرومة منها، وصيانة هذه العلاقات. ومع ذلك فإن المسار الطبيعي التاريخي يبين أن القادة التعليميين يميلون إلى التراجع عن قضايا العرق/ والاثنية، بدلاً من حصر هذه القوى لمساعدة الصالح الأكبر أو الصالح العام. قلة هي المؤسسات التعليمية، مثل جامعة ميتشيغان - آن آربر (Michigan Ann Arbor) كلية التراث (Heritage College)، في واشنطن، وكلية جبل القديسة ماري (Mount St. Mary's College) في كاليفورنيا، وجامعة باري (Barry) في فلوريدا، وكلية بلوم فيلد (Bloom Field) في نيوجرسي، وجامعة ماري لاند - كوليدج بارك (University of Maryland - College Park)، التي بدأت توضح الرابطة بين العقد الاجتماعي، وديمقراطية التنوع الناشئة، والصالح العام. لذلك، قبل أن يتمكن القادة التعليميون من الشروع جماعياً في إعادة صياغة حكاية

ديمقراطية التنوع، عليهم أولاً أن يعيدوا فحص العقد الاجتماعي في سياق مبدأ التنوع.

عقد اجتماعي منقح: تكامل مبدأ التنوع

ما زالت صورة البرج العاجي للجامعة تشكل منذ زمن طويل جزءاً من مفهوم العامة لمؤسسات التعليم العالي. لقد منحت هذه المؤسسات التي تتصف بأهمية كبرى في مجتمعنا الذي يتزايد فيه التنوع تقديراً لرغبتها في تقرير مهماتها التعليمية وتحديد أدوارها الاجتماعية. ولكن، مع تغير وجوه الأمة وثقافتها وقيمها، لا بد من العودة إلى العقد الاجتماعي الضمني الذي يشمل قطاعات متنوعة كما ترى مؤسسات البحث العامة، بما في ذلك أمريكا الموحدة، وأنظمة مدارس K-12، والوكالات الحكومية، والمواطنين بالطبع، وإعادة تقويمه في ضوء هذه الديناميكيات المتغيرة.

إن التفكير في العقد الاجتماعي يوفر نقطة انطلاق في فهم كيفية ربط القادة لمؤسساتهم في عملية الديمقراطية المتنوعة أو الدفاع عنها. تعمل مؤسسات البحث العام، خاصة، ضمن مجتمعنا الحالي بطرق مهمة عديدة:

1. إنتاج معرفة جديدة.
2. تثبيت المعرفة وتفعيلها.
3. تعليم المواطنين وتربيتهم.
4. منح شهادات خبرة تعليمية لدخول الحياة المهنية [لوينثال (Lowenthal)، 1975 - ميير (Meyer)، 1976].

وعلى الرغم من أنه بإمكاننا إبراز طرق عدة، خدمت بموجبها مؤسسات التعليم العالي العامة بكفاءة في هذه المجالات المتنوعة، فإنه بالإمكان، أيضاً، عمل المزيد لتحسين هذا التقدم وقبول الديمقراطية المتنوعة التي تشمل المزيد من

الأقليات العرقية، والاثنية. وبفضل تنقية مظاهر العقد الاجتماعي وجوانبه في إطار التنوع، فإنه يمكن الإتيان بالمجموعات السكانية السابقة التي كانت مهملة تقليدياً إلى الواجهة لتبادر خطابها وتبتكر مقاييسها التقويمية التي تعترف بمنظوراتها وتتناها.

إنتاج معرفة جديدة

في عصر المعرفة الحالية، عصر الاقتصاد والمعلومات، تعد عملية إنتاج المعرفة من الأولويات العليا، وذات قيمة كبرى. تلعب مؤسسات التعليم العالي دوراً حيوياً في إنتاج معرفة جديدة لها إمكانات تقديم المعلومات وتحويل التفكير والمواقف والسلوك. فبحثٌ هذه هي طبيعته، يحدث تأثيراً في المجتمع الجامعي، والمجتمع الخارجي بما في ذلك أمريكا الموحدة والوكالات الحكومية ونظام K-12 التعليمي. ومع ذلك -بغض النظر عن هذه الإمكانيات الكبيرة- فلا يضمن إنتاج المعرفة أن تنتفع الجاليات كلها -وخصوصاً الأقليات العرقية/ الاثنية- من هذه المعرفة. وعلى الرغم من أن التعلُّم العالي قد رُفد المجتمع كثيراً بفضل الاكتشافات العلمية، فإن عملية الاكتشاف في هذا البلد قد أضرت مجتمعات الملونين مثل: دراسة مرض زُهري التسكيجي (Tuskegee)، وتجارب حبوب بورتو ريكو (Puerto Rico) للتحكم بالمواليد. كما توجد نظريات مهمة جداً في علم الاجتماع، تطورت عن دراسات أخذت عينات من السكان البيض الذكور فقط. وعلى الرغم من افتراضنا أن إنتاج المعرفة عملية موضوعية بعيدة عن التمييز والغايات الشخصية، فإن القواعد الثقافية والمواقف والقيم تتخلل المشروع كله. فالتنوع العرقي/ الاثني والقيم والبيئات السياسية تسهم في صياغة العلوم الاجتماعية والإنسانية (مجلس البحوث الوطني، 2002). وبذلك فإن المسائل البحثية والموضوعات المدروسة والتحليل الكمية والكيفية والبيانات الناجمة عنها قد أسهمت في تهميش مجتمعات الأقلية، وجعلت منهم حالة مرضية، غير

مثقفين، عاجزين ثقافياً، عنيفين، وغير أمريكيين أساساً، بدلاً من كونهم مواطنين أمريكيين مرنين تجاه الحواجز الاجتماعية الاضطهادية والاقتصادية والسياسية. إن نهج الاكتشاف الذي يديم المعرفة التي تشكل خبرات السكان المتنوعين عرقياً/ اثنياً، وتحط من شأن خبراتهم هذه، لا تعزز حركة في اتجاه ديمقراطية متنوعة، بل تيسر استمرار الوضع القائم في عزل تلك الأقليات غير الممثلة، وبقائها منفصلة عن المجتمع، ولا تشكل جزءاً (لا يتجزأ) من المواطنة الديمقراطية. ولمواجهة الوضع الراهن السائد، تستطيع الكليات والجامعات تأمين فضاءات قانونية، حيث تستطيع مفهومات البحوث التنافسية لمجتمعات الأقليات تحدي بعضها بعضاً، خصوصاً حيث تبدو البنية الفكرية لبيئة مجتمعية متجانسة خاطئة وضارة.

موثوقية المعرفة

يرتبط موثوقية المطالب المعرفية ارتباطاً وثيقاً بإنتاج المعرفة. فالمطالب المشروعة في سوق الأفكار تعطي وزناً أكبر في مناقشات السياسة العامة والحوارات السياسية والقانونية التي تؤثر في صياغة القوانين والسياسات المؤسساتية وبنى الحوكمة. كما ترتبط مسؤولية الموثوقية من مطالب المعرفة بمسؤولية المحاسبة على الرسائل التي تتضمنها مطالب المعرفة. وتتواصل مطالب الرسائل والمعرفة الموثوقة مع الجامعات والمجموعات السكانية التابعة لها، حيث تُعزِّز الجاليات الملونة أو تُهمَّش. وتشرح أسطورة الأقلية النموذجية من الأمريكيين الآسيويين هذه النقطة شرحاً جيداً. وفي حين أن هناك من يعزو الخصال الإيجابية إلى الأمريكيين الآسيويين، هناك أيضاً من يعزو الخصال السلبية إلى الأمريكيين الأفارقة، والأمريكيين من المواطنين الأصليين، والأمريكيين المكسيكيين. تتابع هذه المجموعات الأربع، على أي حال، نضالها من أجل المشاركة الكاملة ضمن مجتمعنا الديمقراطي. عندما تؤكد المؤسسات أو لا تؤكد مطالب

المعرفة والرسائل الموافقة لها، يكون الجمهور جاهزاً لقبول الموثوقية للمفاهيم التي إما أن تبعدنا كثيراً عن المجتمع التعددي، أو تقربنا أكثر من الديمقراطية التي يشارك فيها المواطنون كلهم. وبافتراض وجود مسؤولية حيوية لموثوقية المعرفة، ينبغي أن يعترف التعليم العالي بأخطائه ونقائصه في تثبيت مطالب المعرفة ورسائلها التي تعزز العزل أكثر مما تعزز دمج المواطنين جميعهم.

تعليم المواطنين

يُعدُّ دور تعليم المواطنين لمجتمع ديمقراطي حاسماً لتثبيت القيم والقواعد التي تقدر أسس مبادئ المشاركة في تلك الديمقراطية ذاتها. ففي الماضي غير البعيد كان قانون الأراضي يسمح بالفصل بين المدارس، في المراحل الابتدائية والثانوية وما بعد الثانوية. فالأنظمة القائمة والشرعية تخلد الفروق بين أنظمة المدارس والمؤسسات التي تخدم أساساً أكثرية الطلبة مقابل الأقلية منهم. إذ هناك فروق بين المصادر، ورواتب المعلمين، والتسهيلات، والتمويل. مع نفاذ قرار براون مقابل مجلس التعليم (Brown V Board of Education) الصادر عن المحكمة العليا الأمريكية في العام 1954 ترسخت عقيدة (منفصل ولكنه متساو) معطياً الأمريكيين الأفارقة وغيرهم من المجموعات الأخرى أملاً في جني المنافع الكاملة للتعليم العام كأقرانهم البيض، والاعتراف بهم كمواطنين أمريكيين حقاً. ومع ذلك، بعد نصف قرن ظلت مدارس وكليات وجامعات عديدة متميزة عرقياً، يسودها البيض أو السود أو الأمريكيون اللاتينيون. وعلى الرغم من أن قانون براون (Brown) مهد الطريق للمؤسسات التعليمية المختلطة، فإن تكامل الأفراد من مختلف الخلفيات العرقية/الاثنية واندماجهم ظل هدفاً بعيداً.

لا تزال المؤسسات في مرحلة ما بعد الثانوي، تعلّم حتى الآن أفراداً في بيئات متجانسة عرقياً ووطنياً. وبرغم وجود بعض المنافع في التجانس، إلا أن التنوع لغة وثقافة، ووجهة نظر عالمية، وانتماءً سياسياً، ودينياً، وعرقياً، ووطنياً يسهم في تقدم المجتمعات التعددية الحرّة. إن تغيير المنهاج بين المؤسسات التي شرعت

بتوليد هيكل طلابي، وهيئات تدريس وإدارة متنوعة وبصورة متزايدة، لتزويد الطلبة بفرص واسعة ليتعلموا المواطنة والديمقراطية من منظورات وخبرات تنافسية يُعدّ معركة صعبة لا بد من الفوز بها. لقد كان لمؤسسات عديدة جولات في هذا الميدان [موسل (Musil)، وجراسيا (Gracia)، وموسى (Moses)، وسميث (Smith)، 1995]، ومع ذلك، فلتعليم المواطنين الديمقراطية المتنوعة، فإن ذلك يتطلب التحدي ليس فقط التنبه للبيئة الجامعية المختلطة عرقياً ووطنياً، بل يستدعي كذلك مخاطبة الطبيعة الإقصائية للمنهاج الذي يرفع مستوى وجهات نظر عالمية معينة، في حين يتم حرمان المجموعات المهمشة تاريخياً من حقها في رفع صوتها والتعبير عن نفسها [بانكس (Banks)، 2000]. إن عدم الالتحاق بهذه القضايا ومعالجتها يعيق تقدم الديمقراطية المتنوعة التي تُثمن في إطارها وجهات نظر عديدة، وتزيد المناقشات ثراءً، والعملية الديمقراطية غنىً، والصالح العام نمواً.

منح شهادات للخبرات التعليمية

ما زالت بعض المؤسسات التعليمية تتبع نظام الطبقات الهرمي بين أغنياء وفقراء، وتحافظ عليه في القرن الواحد والعشرين، في مجتمعا. وفي حين أن هناك مؤسسات، مثل كليات المجتمع التي تيسّر سبيلاً مفتوحاً للتحصيل أمام أولئك الساعين إلى فرص تعليمية في مراحل ما بعد الثانوي، هناك مؤسسات عامة انتقائية تمنح وثائق اعتماد لمن يدخلون ميادين مهنية -كالقانون، والأعمال، والطب، والعلوم الأكاديمية- كي يتاح لهم الدخول إلى طبقة أعلى من المجتمع، إلى طبقة تتطلب مجموعة من الخبرات الفريدة التي كان من المتوقع أن تنشئها مؤسسات التعليم العالي وتفعلها [براون (Brown)، ويوك (Bok)، 1998]. وبما أن التنافس يزداد، وبما أن الحقول المهنية ما زالت تتطلب درجات جامعية متقدمة أو نهائية، فإن أهمية الحصول على وثائق اعتماد تشهد أن الطلبة قد خضعوا إلى مجموعة خاصة من الخبرات التعليمية المتنوعة ستغدو أكثر بروزاً وأهمية، طالما استمر التركيب الديمغرافي العرقي / الاثني للأمة في التحول.

ومع ذلك ليس منح الشهادة محصوراً فقط في تزويد الأفراد بشهادات لمصلحتهم الشخصية، بل أيضاً لتخدم في الوقت نفسه مصلحة المجتمع الكبرى. يعترف قادة المؤسسات التعليمية أنه ينبغي أن ينتفع من هذه العملية كل من المجتمع المتمتع بامتيازات، والمجتمع الذي لا يتمتع بالخدمات اللازمة. فضلاً عن أن منح شهادات بالخبرات التعليمية التي لا تتضمن مبدأ التنوع تضر بالخريجين وبالمجتمعات التي يهدفون إلى خدمتها، لأن هؤلاء الخريجين قد أتموا برنامج شهادة دون خبرات أو كفاءات جوهرية للعمل في مجتمع تعددي. أما الخبرات التعليمية التي بنيت بحيث يتعلم طلبة الأقلية وطلبة الأكثرية معاً الكفاءات متعددة الثقافة، فإنها على الأرجح تحسن وضع الأفراد ومجتمعاتهم والصالح العام. بيد أن تجاهل الكفاءات وضيق نطاق الشهادة بحيث ينتفع طلبة الأكثرية والمجتمعات ذات الامتيازات، يؤدي إلى استمرار وجود الفروق بين الأغنياء والفقراء وترسيخها.

وباختصار إن عملية إنتاج المعرفة وتفعيلها، وتربية المواطنين وتعليمهم ومنح شهادات خبرات تعليمية، تُعدُّ وظائف تسهم بفضلها جامعات البحث الحكومية في المصالح الحكومية. ومن المحتمل أن تستطيع هذه الوظائف مساعدة المجتمع بطريقة أكبر إذا ما كانت الضرورة الديمغرافية جزءاً لا يتجزأ ومكوناً مرشداً يستخدم كوسيلة تساعد في بناء ديمقراطية متنوعة. وكما يبين البحث المذكور أعلاه، إذا ما ابتعدت هذه المهام عن توجيه مبدأ التنوع الذي يعترف بالتحويلات الديمغرافية للبلد، وبنمو تنوع الجماهير، فإن المؤسسات التعليمية ذاتها التي يُتوقع منها أن تقود إلى بناء التنوع والديمقراطية، تؤدي إلى عرقلة هذا البناء وإعاقته بدلاً من الدعوة إليه والدفاع عنه. أما فيما يتعلق بتلك المؤسسات ذات المهام الواضحة في تبني التنوع العرقي/ الاثني مع قادة ينشطون علناً للتنوع في دوائرهم الداخلية والخارجية، فلسوف يواجهون معارضين وتحديات متصاعدة تهدف إلى التقليل من أهمية استخدام مبدأ التنوع.

مواجهة التحديات التي تعيق تكامل مبدأ التنوع

عندما يبدأ قادة التعليم العالي بتوضيح أهمية قبول ديمقراطية متنوعة عرقياً وطنياً، ويحددون معالمها بوصفها أمراً ضرورياً لمصلحة المواطنين والديمقراطية ورفاههما في المستقبل، ينبغي أن يكون القادة مستعدين لمواجهة دوائر انتخابية يؤمن مواطنوها بمبادئ مناهضة، ولديهم مصالح منافسة تتحدى مفهوم أخذ عامل التنوع العرقي/ الاثني دائماً بالحسبان. إن حوار العمل الإيجابي الذي جرى في تسعينيات القرن العشرين يبين ثلاث وجهات نظر عالمية على الأقل تشجع سياسات مخاطبة قضايا العدل الاجتماعي وضمان الحياد العرقي/ الاثني، أو تأخذ بالحسبان أهمية التنوع العرقي [غرين (Green)، 2004]. وفي حين أن معسكرات العدل الاجتماعي والتعامي عن اللون ترسخ مواقف استقطابية، يأخذ معسكر التنوع موقفاً وسطاً بقوله إنه لا بد من أخذ التنوع العرقي/ الاثني بعين الاعتبار بفضل ما له من منافع وفوائد (الجمعية الأمريكية للبحوث التعليمية، وغيرها، 2003). ومع ذلك يواجه معسكر التنوع مقاومة. ونتيجة للمقاومة القانونية والسياسية [مثل غراتز (Gratz) جامعة ميتشيغان مقابل بولينغر (Bol-linger)، وهوبوود (Hopwood) مدرسة القانون في جامعة تكساس مقابل تكساس (Texas)، واقترح كاليفورنيا 2001، ومبادرة واشنطن 2000]، يقوم القادة التعليميون الذين يوافقون نظرياً على التنوع، بتعزيز التنوع عندما يكون ذلك ملائماً، ويتراجعون عندما يبدو ذلك انتحاراً سياسياً. ومن الأمثلة الحالية على التراجع: تلك المؤسسات التي غيرت شروط انتفاع طلبتها من الخدمات التي كانت تستهدف تقليدياً الطلبة غير الممثلين، كما أن جهودهم للتأثير فعلاً في عملية حشد الأقلية والاحتفاظ بها قد فترت بسبب تهديدهم بالمقاضاة [سميث (Schmidt)، 2003] فإذا لم يقف المرليون البارزون في المؤسسات الريادية إلى جانب طلبة الأقلية المحرومة من الخدمات اللازمة، فمن يقف إذناً؟!

مازال قادة عديدون بمن فيهم مسؤولون حكوميون، وتنفيذيو شركات، ومحامو مجتمع يقلصون الاستثمارات اللازمة لتعليم طلبة الأقلية من السكان المحرومين من الخدمات. ولا تزال الأسئلة تبرز بشأن أهمية تحول الديمغرافيات، وكيف ينبغي خدمة العامة في ضوء هذه التغيرات. ومع ذلك يواجه قادة التعليم العالي تحدياً بضرورة الانخراط في الجماهير التي يتوقعون خدمتها كلها، وإن كانوا مستجيبين لها ومسؤولين عنها. على أي حال، يسمح القادة التعليميون بأساطير التنافر بين التنوع العرقي/ الأثني ومفاهيم التفوق التعليمي التقليدي، لتجنبهم الممارسة في إطار مبدأ التنوع. هذه انقسامات زائفة وحجج وهمية يجب أن تُنبذ، ولكن قادة التعليم الذين يحتلون المواقع العليا مازالوا ينطلقون من خرافات فضح زيفها البحث التجريبي [تشانغ (Chang)، وويت (Witt)، وجونز (Jones)، وهاكوتا (Hakuta)، 2003]. وللتحصن ضد هذه الأوهام -أثناء سعيينا الحثيث لمخاطبة الصالح العام- هناك مبادئ ثلاثة تساعدنا في إبقاء القادة متمركزين بعيداً عن المصائد الأسطورية، هي:

1. الاحتوائية (الشمولية)، تبرز من التغيير.
2. التفوق ينمو ويزدهر في بيئة متنوعة.
3. الدوائر الانتخابية تساعد في تطوير ديمقراطية التنوع وتتميتها.

الاحتوائية (الشمولية) تبرز من التغيير

عندما يتطور النقاش بشأن الديمقراطية المتنوعة، فإن تدقيقاً أوثق للممارسات الإقصائية مقابل الممارسات الاحتوائية يكشف ميول مؤسسات التعليم العالي لإدارة برامج، وفرض سياسات تتابع إقصاء مجموعات عرقية/ أثنية معينة غير ممثلة، أو تهميشها. فمثلاً، في أيام الصعوبات المالية، فإن أول ما يتم إبعاده هو البرامج والخدمات التي تدعم التحرك باتجاه الاحتوائية والتنوع، اللهم إلا إذا فرضت الإرادة السياسية حماية مثل هذه البرامج وتمويلها. فضلاً عن أن

البرامج، والتمويل، والسياسات التي تعزز تقريظ الديمقراطية المتنوعة والاحتواء تعيش في حالات عديدة معزولة، بعيدة عن الأولويات الأساسية للمؤسسة. إذ تعد ببساطة أفكاراً ثانوية لا تخطر بالبال إلا متأخرة. وعلى الرغم من أن مؤسسات التعليم العالي تقدم خدمات شفوية لأهمية التنوع، لكن هذه المؤسسات ذاتها تفتقر إلى خطط شاملة ترشدتها إلى سواء السبيل. وفي حين أنه من الشائع أن يكون لدى المؤسسات التعليمية خطط إستراتيجية أو مالية، نجد أن خطط التنوع لديها (مفقودة عملياً) [مديرو كليات المجتمع، اتصالات شخصية، 21 فبراير، 2003]. ومع ذلك إن وجدت خطة من هذا القبيل فإن تطبيقها يحتاج إلى تعديل، تحدياً للأمر الواقع.

إن تحدي الأمر الواقع يحتاج إلى قدر كبير من الإرادة السياسية، ودعم من الطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسية، وهيئة الموظفين في المؤسسات التعليمية، والخريجين، وغيرهم ممن يرون مقرر التغيير تحدياً لتقاليدهم الإقصائية التي تحظى بقيمة عالية لديهم. فهناك دائماً أخذ ورد بين الطرق القديمة والجديدة. تتجلى الممارسات الإقصائية على صعد الجامعة كلها بما في ذلك معايير القبول، وما يعرض من المناهج ومتطلباتها، وتعيينات أعضاء الهيئة التدريسية، والبحث في سكان معينين ومشكلات اجتماعية معينة، ومشروعات مجتمعية. ومع ذلك، ينبغي ألا تعيق هذه التحديات القادة التعليميين عن القيام بالتزاماتهم بخدمة الصالح العام، بفضل توطيد تقليد احتوائي مقابل الحفاظ على الوضع الراهن الإقصائي. ويطلب، بوجه خاص، من المؤسسات الحكومية - سواء كانت كليات مجتمع، أو كليات رائدة، أو كليات مدة الدراسة فيها أربع سنوات، أو كليات شاملة- أن تدرك أنها لا تعمل بصورة مستقلة، بل تعتمد على غيرها بطرق حاسمة مهمة. فخلافاً للمؤسسات التعليمية الخاصة، يتوقع من المؤسسات التعليمية الحكومية أن تخدم دوائر انتخابية متنوعة. وبذلك تفرض المؤثرات

الخارجية ضغطاً لصالح برنامج أو آخر (مثل العدالة الاجتماعية، أو التنوع العرقي/ الأثني، أو التعامي عن اللون) لأسباب كثيرة جداً. إن المهم فيما يتعلق بالوضع غير الاستقلالية للمؤسسات التعليمية الحكومية هو احتمال التغيير نتيجة ضغط خارجي. فبأخذ الإرث التاريخي والوضع الراهن الإقصائي الذي يتخلل كثيراً مؤسساتنا العامة، بعين الاعتبار، فإنه من المتوقع ظهور تحديات وتغيير مؤسساتي لرفع مستوى الاحتواء.

وبالعكس، فإن لدى القادة التعليميين للمؤسسات الحكومية مقدر على تحدي المؤثرات الخارجية للتغيير من أجل منفعة الصالح العام، أيضاً. فهذه العلاقة المتبادلة، أو التوافقية المشتركة تبقي القادة خارج الميزان، ولكنها تستطيع في النهاية أن تقوم بدور الحافز اللازم على التغيير باتجاه الاحتواء.

ينمو التفوق ويزدهر في بيئة التنوع

يُعدُّ الجدول القائم حول التنوع مقابل التفوق تقسيماً زائفاً يهدف إلى الحفاظ على عدم المساواة في فرص التعليم، والخبرات، والنتائج. بيد أن على القادة التعليميين ألا يستمروا في تسليم الحياة إلى هذا الوهم وتثبيت الخرافة. فيقوم الجدول حول التنوع مقابل التفوق على الافتراض بأن التنوع والتفوق يكونان متعارضين. لقد تولد كثير من هذا التوتر عن سوء فهم الجمهور للطلبة، و أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين الذين لهم خلفيات عرقية/ أثنية. ولسوء الحظ، تساعد المواقف الضارة، والرسائل المقولبة الصادرة عن الإعلام، والجهل الأعمى، على إبقاء التوتر قائماً بين المصالح المؤسساتية التعليمية وتشجيع التنوع والحفاظ على التفوق في المقاييس الأكاديمية. وبما أن كثيرين يحملون فكرة أن التفوق مرادف للمعدل العام للدرجات، أو نتائج الطلبة في الاختبارات القياسية، فإنه يفترض أن التميز هدف يستطيع كل فرد تحقيقه بغض النظر عن سياقه البيئي أو مدى اختياراتهم [موسى (Moses)، 2002].

ليس التمييزُ بنية موضوعية بعيدة عن مدى فرص المرء وخياراته، حتى وإن وجدت إرادة العمل، والعمل المضني [موسى، 2002]. وتعد قضية كاستانيدا (Castaneda) مقابل الأمانة العامة لجامعة كاليفورنيا والتي قدمت في العام 1999 مثلاً رائعاً لشرح هذه النقطة. فأكثر من 750 طالباً ملوناً حصلوا على معدل عام يساوي 4.0 وأفضل، حرموا من القبول في جامعة كاليفورنيا في بيركلي لأنهم لم يستطيعوا منافسة أولئك الذين حصلوا على مقررات متقدمة لتحديد المستوى والتي تضخم المعدل العام لدرجات الطلبة، الأمر الذي يجعلهم أكثر تنافسية على مواقع ومراكز في جامعات انتقائية عالية [صندوق الدفاع القانوني للجمعية الوطنية لتقدم الملونين (NAACP)، 2003]. بل على العكس، ربما تجعل هذه الخرافة المرء يستنتج أن طلبة الأقلية هؤلاء قد رُفضوا لأنهم لم يكونوا مؤهلين. وبما أن معارضي العمل الإيجابي يؤكدون على وجود فجوة بين درجات الاختبار التي حصل عليها كل من البيض والسود دون مخاطبة الفجوات الموجودة في الفرص والخيارات البيئية، فإن صورة طلبة الأقلية، وخصوصاً الطلبة الأمريكيين الأفارقة قد تشوّهت بقسوة [بيزي، ستيل وهيليار (Hiliard)، 2003]. إضافة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين من الأقليات يواجهون باستمرار مفهومات سلبية من كلياتهم التي تنظر إليهم على أنهم أقل تأهيلاً، وأنهم عاجزون عن التحصيل المعرفي المتميز، وغير قادرين على القيادة [هارو (Haro) ولارا (Lara)، 2003، وفيردوجو (Verdugo)، 2003].

وبرغم هذه المفهومات فإن البحث الذي يدرس منافع التنوع العرقي يؤكد الادعاءات القائلة بأن الطلبة و أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين من الأقليات (مثل الأمريكيين الأفارقة، والأمريكيين الأصليين، والأمريكيين المكسيكيين) يضيفون قيمة إلى واجهات المجتمعات الأكاديمية كلها، خصوصاً العلم والتعليم (تشانغ، ويت، جونز، وهاكوتا (Hakuta)، 2003، وأورفيلد (Orfield) وكيرلايندر (Kurlander)، 2001). ويبين الدليل أن التنوع العرقي يعد حقاً (عاملاً إضافياً)

للبعثات الجامعية لأنه يساعد في تيسير التفكير النقدي ورؤية المشكلات من منظورات مختلفة للطلبة من الأقلية ومن غير الأقلية على حد سواء [غورين (Gu-rin)، دي (Dey)، هرتادو (Hurtado)، وغورين، 2002، غورين وغيره، 2004]. فضلاً عن أن التنوع بين أعضاء الهيئة التدريسية وهيئة الموظفين في الجامعة يضيف قيمة للبنية بطرق عدة (أورفيلد وكيرلايندر 2001). بفضل هذه الأدلة الصارخة لدحض هذا الوهم وهذه الذريعة الواهية، تفقد التحديات التي تواجه القادة التعليميين الداعمين بقوة للتنوع زخمها ومصداقيتها.

الدوائر الانتخابية تساعد في تطوير ديمقراطية التنوع وتنميتها

تعمل المؤسسات التعليمية بطرق عديدة لمنفعة الطلبة بشكل فردي و أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين ومجتمعاتهم التي ينتمون إليها. يتلقى الطلبة وثائق مهمة كي يتابعوا تطلعاتهم التعليمية، ويرفعوا من مستوى حياتهم العملية. فأعضاء الهيئة التدريسية أحرار في أن ينخرطوا في أشكال مختلفة من العلم [بوير (Boyer)، 1990] من أجل رفع مستوى حياتهم العملية. إن لدى الإداريين - إضافة إلى حياتهم العملية- فرصاً لممارسة مهاراتهم وفرض برامجهم الشخصية. فلكل محاولة توجه شخصي وفردي. والمؤسسات التعليمية تطبق بطبيعتها سياسات وممارسات تنفع الأفراد ومعيشتهم. ولكن أصواتاً متزايدة تصدر من زوايا المجتمع المختلفة، متحدياً هذه المؤسسات في أن تتبنى مهامها العامة بفضل الالتحاق بالمجتمعات المحلية والالتفات إلى هموم الولايات والقضايا الوطنية. إن الصراع العنيف الملح ضمن المؤسسات العامة، الذي يهدف إلى تغذية النجاح الفردي والمسؤولية الاجتماعية ورعايتهما، يستمر في تحدي قادتنا بطرق تجبرهم على الاختيار بين هذه الأهداف، عندما ينبغي أن يكمل الواحد الآخر. كما أن إنتاج طلبة ناجحين، وأعضاء هيئة تدريسية وإداريين ملتزمين التزاماً قوياً بتطوير ديمقراطية التنوع واثقانها، يبين كيف يمكن تحقيق الهدفين وتبنيهما.

عندما يصبح هؤلاء الأفراد الناجحون والملتزمون أعضاء في دوائر خارجية

انتخابية تابعة لمؤسسات عامة، فإن مؤسساتهم وانتماءاتهم تغدو شركاء محتملين في تطوير ديمقراطية التنوع وتنميتها. فأمريكا الموحدة، وحكومات الولايات، والجمعيات المهنية، وغيرها من العناصر الفعالة الخارجية تستطيع توسيع نطاق الجامعة ونفوذها في مخاطبة التنوع العرقي/ الأثني لخدمة الصالح العام. فأولاً، يمكن أن تبين الشركات بجلاء قيمة التنوع العرقي. وقيمه العامة بإعطاء أولويات عالية لما يلي: 1- استخدام الأقلية وتشجيعها. 2- البحث والتطوير. 3- الأعمال الخيرية والخدمة. ثانياً: يمكن أن يجعل المسؤولون الحكوميون المبدأ السياسي ممارسة قياسية لدراسة الضرورات الديمغرافية باستمرار قبل اتخاذ القرارات الحاسمة، بدلاً من أن يعملوا ضمن المبدأ السياسي. كيف يؤثر التشريع والسياسات المالية وتغيير الحقوق المدنية الجوهرية في تقدم ديمقراطية التنوع؟ وأخيراً يمكن أن تعبر الجمعيات المهنية التي تضع مقاييس الجودة باستمرار عن الرسالة التي مفادها أن التنوع ضروري للجودة، لقد أثبتت بعض هذه الدوائر الانتخابية المتعددة أنها متحالفة في رفع مستوى الديمقراطية التوعوية، بيد أنه يمكن إنجاز المزيد. إن المكوّن المفقود هو القيادة التي تستطيع جمع هذه الأصوات والآراء بعضها مع بعض. ولكن هل قادة التعليم العالي مستعدون لمواجهة التحدي؟ هل هم مستعدون للوقوف إلى جانب ديمقراطية التنوع، أم يرغبون في البقاء صامتين، أملين أن تنقش قضية التنوع العرقي وتختفي؟ ولكن بفضل الضرورات الديمغرافية والحاجة إلى تكامل مبدأ التنوع ودمجه، فإن هذه القضية لن تنقش. ومن ثم أن الأوان لقادة التعليم العالي أن يوجهوا الحوار إلى حكاية جديدة تعبر عن التنوع العرقي/ الأثني، ويؤيدوها.

تأييد حكاية تنوع جديدة: بناء تقليد الاحتواء

ينبغي سماع صوت المربين بوصفهم قادة لمؤسسات تعليمية تقدم فرصاً لأبناء الأمة ليحسّنوا حياتهم وحيات أبنائهم. وعليهم تحدي التقاليد التي تبدو ظاهراً منصفة، ومحققة للمساواة، ولكنها عملياً تستبعد مجموعات الأقليات العرقية

والوطنية غير الممثلة، وتقلل من قيمة إسهاماتهم. ومن أجل تغيير هذه الممارسات الإقصائية، يجب أن يقوم قادة التعليم العالي بما يلي:

1. خلق رواية تنوع جديدة.

2. تقديم رسالة احتواء.

3. قيادة الحوار.

إن الدعوة التي توحد إستراتيجية التواصل ذات الشعب الثلاث يمكن أن تمهد الطريق للدوائر السكانية والجماهير كافة كي تؤمن -في النهاية- بأهمية الديمقراطية المتنوعة عرقياً وقومياً.

خلق رواية تنوع جديدة

على الرغم من أن الضرورة الديمغرافية توفر أساساً صلباً لتطوير مبدأ تنوع جديد، وتنميته وتكامله من أجل إعادة تأطير العقد الاجتماعي لتحسين الجماهير كلها في المجتمع، فإن نظرية العرق النقدية (CRT) تذهب إلى أبعد من ذلك. فوفق هذه النظرية، توجد روايات أو حكايات رئيسة تدعم السيطرة الراهنة للبيض، وتهمل أصوات الأمريكيين الأفارقة والأمريكيين الأصليين والأمريكيين الآسيويين ومجموعة الأمريكيين اللاتينيين، وخبراتهم [سلورزانا (Solorzana) ويوسو (Yosso)، 2002]. ولمواجهة هذه الحكايات الرئيسية وضعت نظرية العرق النقدية قضايا العرق والوطنية في المقدمة وفي المركز، متيحة الفرصة للحكايات المضادة أن تُسمع وتُؤكّد. فضلاً عن الخبرات العرقية لتلك المجموعات لا تستبعد بوصفها حالة مرضية أو غير شائعة، بل تعدّ جديرة بالاستحقاق. وعلى الرغم من أن بعضهم يعدُّ CRT طريقة متطرفة لتقصي حالة ديمقراطيتنا المتنوعة، فإن هذه الأداة تساعد على فهم قوة الحكايات وأهميتها. فضلاً عن أن نظرية العرق النقدية (CRT) تكشف كيف تندمج الرسائل الخفية ذات الصلة بالعرق والأثنية في هذه الحكايات الرئيسية، مثبتة حدين متطرفين: إما نماذج سلبية، أو

الافتراض بأن خلفية الفرد العرقية/ الأثنية لا تؤثر على فرصه التعليمية، أو الاقتصادية، أو الخدمية.

وتساعد نظرية العرق النقدية قادة التعليم العالي على إعادة التفكير في الحكاية التنوعية، لأنها تفترض وجود وقائع وخبرات عرقية/ أثنية عديدة. فبموجب نظرية العرق النقدية لا توجد واقعة واحدة، أو خبرة متجانسة، أو حقيقة واحدة نشترك فيها كلنا. فعلى الرغم من كوننا جميعاً مواطنين للبلد ذاته فإنه توجد بين الجماهير وقائع متعددة، وحقائق عديدة، وخبرات كثيرة كلها صالحة وفاعلة بحد ذاتها. إضافة إلى أن تعددية الحقائق والوقائع والخبرات تتأثر بخلفية الشخص العرقية/ الأثنية. إن إدراك وجود وقائع وخبرات متعددة تمليها عرقية الفرد أو المجتمع أو وطنيته، وقبول ذلك يساعد القادة على التحرر من التفكير التقليدي الذي يفترض وجود حقيقة واحدة، وخبرة أمريكا واحدة، وواقعة واحدة تفوق كل ما سواها. فالحقيقة المهيمنة المنغمسة في الحكايات لا تسمح للوقائع المختلفة أن تظهر على السطح أو المسرح المركزي، تاركة بذلك الحكايات المضادة على محيط الحوار والجدال. فمثلاً، يُعدُّ الادعاء بأن التنوع ضار بالتفوق التعليمي حكاية رئيسة تفيد الأكثرية البيضاء. على أي حال، هناك حكايات مضادة تتحدث من وجهات نظر خاصة مختلفة وتؤيد أهمية التنوع العرقي/ الأثني للتعليم والديمقراطية. لذلك، من أجل ابتكار حكاية تنوعية جديدة، توجه نظرية العرق النقدية القادة، ليس فقط للاعتراف بالتحويلات العديدة التي تجري بين السكان العرقيين/ الاثنيين، بل أيضاً لإدراك أن لهؤلاء المواطنين أنفسهم حكايات وخبرات يجب دفعها من المهمل إلى المسرح المركزي كي تؤثر في الحوار.

أولئك الداعمون للحكايات الرئيسية يتابعون تثبيت تقليد الإقصاء الذي ينبغي أن تتغلب عليه البلد قبل أن يتم تحقيق ديمقراطية تنوعية حقيقية. كثيرون هم الذين أيدوا التنوع العرقي، على مر الزمن، ولكن لسوء الحظ لا يستطيع قادة

التعليم العالي افتراض وجود إجماع. إن الإداريين التنفيذيين الذين يدعمون بقوة التنوع العرقي/ الاثني يجدون أنفسهم في حقبة زمنية تسودها الحملات السياسية والقانونية العدوانية التي تجعلهم يلغون سياسات (مثل العمل الإيجابي)، وبرامج (مثل الجهود التي تستهدف الأقليات) التي ساعدت تاريخياً المؤسسات التعليمية، والأعمال، والحكومة على رفع نسبة مساهمة الأقليات ونجاحها. وفي ضوء هذه التطورات، لا بد للقادة الذين يدركون أن ما نفقده سيكون كثيراً إذا ما نجحت هذه الحملات، في صياغة حكاية تنوع جديدة: حكاية الاحتواء.

بناء تقليد الاحتواء

يُعدُّ بناء تقليد الاحتواء للحفاظ على الديمقراطية أمراً بسيطاً، ولكنه عمل قوي الإمكانات، يمكن أن يبدأ بمواجهة الحكايات التي مازالت منذ زمن طويل تضع الأقليات العرقية/ الاثنية في هوامش المجتمع وهوامش العملية الديمقراطية. وكثيرون منا يذكرون السطر الوارد في (عهد الولاء): (... أمة واحدة، خاضعة للرب، غير قابلة للتجزئة، يتمتع فيها الجميع بالحرية والعدالة). وعلى الرغم من أن كثيراً من المواطنين يؤمنون بهذه الحكاية السائدة منذ زمن طويل، إلا أنها لا تعكس واقع كل مواطن. إذ مازالت الولايات المتحدة بلداً منقسماً عرقياً واثنياً. وينعكس ذلك في مؤسسات العبادة، والمؤسسات التعليمية، وفي الحكومة. ويقال إن صباح يوم الأحد هو الوقت الذي يكون فيه الفصل العرقي/ الاثني في أوضح صورة.

ووقت الفصل الثاني هو عندما تفتح المدرسة أبوابها، ويتلو ذلك يوم انتخابات. فيبدو الفصل ملحاً بسبب ممارسات الإقصاء العديدة التي تجيزها المؤسسات التعليمية وسياساتها. ومع ذلك يمكن تغيير هذا المسار بفضل (بناء تقليد الاحتواء) أثناء متابعة التفوق التعليمي. إن الاحتواء هو الحكاية المرشدة التي تربط الضرورة الديمغرافية والعقد الاجتماعي المنتج معاً، وترشد المبادئ التي تقينا من الأوهام التي تقاوم تكامل مبدأ التنوع الاثني واندماجه.

في ضوء الكيفية التي تُوَطر بموجبها نظرية العرق النقدية مفهومات الحقائق المتعددة، يوجد في صميم حكاية تنوعية جديدة لبناء تقليد عرقي/ اثني احتوائي ثلاث حقائق، هي:

أولاً: مازالت التنوعية العرقية/ الاثنية ذات شأن في الحياة الأمريكية. وهناك أدلة بحثية كثيرة تعزز هذه الواقعة. فضلاً عن أن حقيقة كون التنوع أمراً مهماً تلفت الانتباه إلى أهمية الالتحاق بالتنوع العرقي/ الاثني، وتتيح الفرصة لمفهومات (الوعي اللوني) -وليس (التعامي اللوني)- كي يسود الحوار.

ثانياً: إن الجماهير كلها، وخصوصاً الدوائر الانتخابية والجاليات العرقية/ الاثنية تكتسب قيمتها من المجتمع الجامعي والعملية الديمقراطية، وتضيف قيمة إليه. إذ غالباً ما ينطلق قادة التعليم العالي، والإداريون، وأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسات البحثية بنموذج عاجز عندما يقبلون أي فرد من مجموعة أقلية عرقية/ اثنية معينة، أو يستخدمونه، أو يشجعونه. فالطلبة الحاصلون على معدل درجات عام مقداره 4.0، أو أعلى ورفضوا من قبل باركلي كأولئك الذين هم في كاستانيدا ضد أوصياء جامعة كاليفورنيا) لم يحظوا بالتغطية الإعلامية نفسها التي حظي بها الذين هم في حالات بولينغر وغرتر مقابل بولينغر. ولم تكن هناك النقمة ذاتها في الصحافة، أو تصريحات الدعم لهؤلاء الطلبة. إن التفكير العاجز وإرث الممارسات والسياسات الإقصائية تحافظ على الحكايات التي تخاطب إنجازات الأكثرية البيضاء، وقيود الأقلية العرقية/ الاثنية. وبالمقابل يُعدُّ النموذج الذي أُضيفت له قيمة، أكثر ملاءمة ويساعد على تغيير التوجه الذي تعمل بموجبه المؤسسات التعليمية التي يسود فيها البيض منذ زمن طويل. إن إضفاء القيمة على الجماهير كلها يتيح للحوار أن يسير في اتجاه تقليد الاحتواء.

وثالثاً: ليس الاختلاف ضاراً بل هو رصيد نافع. إن العقد الاجتماعي المنقح الذي وحد مبدأ التنوع يعترف بأن الجماهير كلها ليست متجانسة، لذا فهي

بحاجة إلى خدمات مختلفة. على أي حال، لا يعدُّ التغيرات بين الجماهير وضمونها ضاراً، بل هو أساس لديمقراطية التنوع. وغالباً ما يتصرف القادة التعليميون بناء على الروايات التي تفترض تساوي الوحدة والمجتمع والتماثل. ومن جهة أخرى يعمل التماثل ضد الاحتواء، لأن عملية احتواء أولئك الذين لم يهتمشوا تقليدياً سيؤدي بالطبع إلى التغيير، أو ربما إلى الصراع. وكما ذكرنا أعلاه، ينشأ الاحتواء من التغيير، والتغير بدوره يُمكنُّ المؤسسات من قبول الاختلافات التي تنعكس على طلبتهم، مجتمعاتهم الجامعية، وجماهيرهم الخارجية. إن الترحيب بعملية التغيير - وليس التراجع عنها، لأنها تهتم بالتنوع العرقي - ربما يولد صراعاً في المدى القصير، بيد أن التغيير في المدى البعيد يقترب أكثر من ثقافة الاحتواء.

تقديم رواية الاحتواء لنظرية العرق النقدية

ارتباطاً بابتكار رواية تنوع جديدة، يجب أن نقدم رسالة الاحتواء بالتزامن معها كي تبدأ عامة الناس والدوائر الانتخابية بفهم أهميتها. كيف يمكن إنجاز هذه المهمة؟ إن الصراع المؤسسي والنماذج السياسية [بلدريدج (Baldrige)، 1971، بولمان (Bolman) وديل (Deal)، 1997، وكاتز (Katz) وكاهن (Kahn)، 1978] تقدم دليلاً لتطور الرسالة وتقديمها في مجال سياسة التعليم العالي. إنها تبرز أهمية التواصل مع المؤسسة ودوائرها الانتخابية المختلفة. ومع ذلك، لا يضمن التواصل المتزايد دائماً تقليص وجهات النظر المتصارعة. وعلى القادة التنفيذيين، أولاً: الانخراط في عملية إيصال رسالة الاحتواء، ولا بد من قاعدة سلطة داعمة. ثانياً: يحتاج أولئك الذين لهم دور مهم في القضية إلى مكان يعبرون بفضلهم عن مواقفهم، وتيسير هذه العملية يساعد على تطوير سياسات واتخاذ قرارات.

على أي حال، لا تؤكد النماذج التقليدية من هذه الطبيعة ضرورة وجود إستراتيجية تواصل لازمة حتماً لتقديم رسالة المرء في عصر الإعلام الحالي. يُعدُّ الاعتراف بالإعلام وقوته في تعليم الجمهور ودوائره الانتخابية التنوع العرقي [كروتيه (Crote's)، 2002] وارتباطه بالديمقراطية درساً مهماً لا بد من استيعابه

إذا ما أراد المربون تقديم رسالة الاحتواء. وبفضل وجود منافذ إعلامية عديدة تحت تصرف قادة التعليم العالي، خصوصاً جمعيات التعليم العالي، والإعلام المطبوع، والبريد الإلكتروني، والإنترنت، والسينما، والتلفزيون كلها تُعدُّ مسرحاً ممكناً لإيصال الرسالة التي مفادها أن التنوع العرقي مفيد للمجتمع ومهم للديمقراطية. ومع ذلك سوف تعارض حكايات أخرى هذه الرسائل. لذا فإن إيصال المكتشفات البحثية باستمرار إلى المؤسسات والحكومة وأنظمة المدارس k-12 التي تعرض النتائج الإيجابية للتنوع العرقي، يعدُّ مسألة حاسمة. وبوجود التغطية الدائمة عبر التلفزيون والصحف، لا يحاط الجمهور إلا بقليل من العلم ذي الصلة بإيجابيات التنوع العرقي [كروتيه، 2002]. ويمكن كسر الدورة إذا ما أخذت الرسائل والحكايات المضادة تتسرب إلى الإعلام. لدى كل جامعة - بالطبع - تاريخها الخاص المتعلق بسياسات الاحتواء والاقصاء وممارساتها، والروايات ذات الصلة بمجموعات أقلييات معينة، كذلك.

ولكسر دورة الرسائل السلبية التي تثبت رفض التنوع العرقي ومنافعه، لا بد من اتخاذ خطوات ثلاث [غرين (Green)]، في الصحافة، هي: أولاً: تطوير رسالة تعاكس مباشرة الرسائل السلبية المتعلقة بالتنوع العرقي/الاثني. فمثلاً، التفوق هو نتاج الاحتواء. ثانياً: إشراك هذه الرسالة باستمرار وعلانية مع وسائل الإعلام، وأعضاء المجتمع، والدوائر الانتخابية، والجماهير كلها. وتستطيع الرسالة الشروع في التجاوب مع الجمهور من خلال مقالات وافتتاحيات في الصحف، وتصريحات صحفية وإلقاء كلمات ومحاضرات، ولقاءات إذاعية وتلفزيونية. وبما أن الجمهور يستمع إلى هذه الحكاية باستمرار وعبر منافذ مختلفة، فإنها تحظى بنصيب أفضل لإحداث تغيير في الخطاب العام. ثالثاً: يحتاج قادة التعليم العالي إلى حلفاء خارج التعليم العالي لتكرار الرواية أو الرسالة ذاتها. وبفضل الحلفاء الأقوياء الذين يؤيدون الرسالة ذاتها تكتسب الرواية موقعاً راسخاً تعمل على صيانة الرسالة: عندما تحاول المعارضة اكتساب الحوار ثنائية. وإجمالاً، نقول إن تغيير الروايات يتطلب قيادة نشيطة ودفاعاً مكرّساً للقضية.

قيادة الحوار:

إن الاعتماد على الموظفين الحكوميين، وأمريكا الموحدة، والدوائر الانتخابية الأخرى، لفرض شروط الحوار المتعلق بدور التعليم العالي في ترويج ديمقراطية التنوع وتشجيعها لخدمة الصالح العام، يضع القادة التعليميين في وضع لا يحسدون عليه. كما أن السماح للآخرين بتحديد شروط الخطاب يجعل قادة التعليم العالي يتراجعون إلى مواقف رجعية، أو أسوأ من ذلك، مما يؤدي بهم إلى الطرد. ومع ذلك تعد فرصة أخذ دور قيادي قوي في خطاب الصالح موجودة في متناول اليد، دائماً. وبما أن إنتاج المعرفة وتوثيقها بشهادة وتفعيلها، وبما أن تعليم المواطنين وتربيتهم هي من مسؤوليات المؤسسات التعليمية أساساً، فإن انخراط قادة المؤسسات يعدُّ جوهرياً لتقديم الخطاب الذي يعترف بالتزاوج بين أهداف الديمقراطية، والتنوع العرقي، والاحتواء، والصالح العام، ورفع مستوى هذا الخطاب. أما الحوار الخالي من هذا النمط من القيادة يجعل التعليم العالي معرضاً حتماً إلى البرامج السياسية التي تشوه مبادئ الديمقراطية التنوعية ووسائل تحقيق المجتمع الاحتوائي.

References

- American Educational Research Association, Association of American Colleges and Universities, & American Association for Higher Education. (2003). Brief of AERA et al. as *Amici Curiae* in support of respondents (02-241). Retrieved May 9, 2003 from http://www.umich.edu/~urel/admissions/legal/gru_amicus-ussc/um/AERA-gru.pdf.
- Baldrige, J. V. (1971). *Power and conflict in the university: Research in the sociology of complex organizations*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Banks, J. (2002). Multicultural education: Historical development, dimensions, and practice. In C. Turner, A. L. Antonio, M. Garcia, B. V. Laden, A. Nora, & C. L. Presley (Eds.), *Racial and ethnic diversity in higher education* (2nd ed., pp. 427-457). Boston: Pearson Custom Publishing.
- Bolman, L., & Deal, T. (1997). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowen, W. G., & Bok, D. (1998). *The shape of the river: Long-term consequences of considering race in college and university admissions*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Boyer, E. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Chang, M., Witt, D., Jones, J., & Hakuta, K. (Eds.) (2003). *Compelling interest: Examining the evidence on racial dynamics in colleges and universities*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cortés, C. (2002). *The making and remaking of a multiculturalist*. New York: Teachers College Press.
- Estrada, L. F. (1988). Anticipating the demographic future: Dramatic changes are on the way. *Change*, 20(3), 14-19.
- Green, D. (2004). Justice and diversity: Michigan's response to Gratz, Grutter, and the affirmative action debate. *Urban Education*, 39(4), 374-393.
- Green, D. (in press). Fighting the battle for racial diversity: A case study of Michigan's institutional responses to Gratz and Grutter. *Educational Policy*.
- Gurin, P., Dey, E., Hurtado, S., & Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72(3), 330-366. Available at: <http://www.edreview.org/harvard02/2002/fa02/f02gurin.htm>.
- Gurin, P., Lehman, J., Lewis, E., Dey, E., Gurin, G., & Hurtado, S. (2004). *Defending diversity: Affirmative action at the University of Michigan*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Haro, R., & Lara, J. F. (2003). Latinos and administrative positions in American higher education. In J. Castellanos & L. Jones (Eds.), *The*

- majority in the minority: Expanding the representation of Latina/o faculty, administrators and students in higher education* (pp. 153–167). Sterling, VA: Stylus.
- Hodgkinson, H. (1992). *A demographic look at tomorrow*. Washington, DC: Institute for Educational Leadership/Center for Demographic Policy.
- Hsia, J., & Hirano-Nakanishi, M. (1989). The demographics of diversity: Asian Americans and higher education. *Change* 21(6), 20–27.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Lowenthal, R. (1975). The university's autonomy versus social priorities. In P. Seabury (Ed.), *Universities in the western world* (pp. 75–84). New York: Free Press.
- Meyer, J. (Ed.). (1976). *Reflections on values education*. Waterloo, Ontario: Wilfrid Laurier University Press.
- Moses, M. (2002). Affirmative action and the creation of more favorable contexts of choice. In C. Turner, A. L. Antonio, M. Garcia, B. V. Laden, A. Nora, & C. L. Presley (Eds.), *Racial and ethnic diversity in higher education* (2nd ed., pp. 704–725). Boston: Pearson Custom Publishing.
- Musil, C., Garcia, M., Moses, Y., & Smith, D. (1995). *Diversity in higher education: A work in progress*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) Legal Defense Fund, Inc. (2003, June 17). *Settlement reached in suit over discriminatory admissions process at UC Berkeley*. Retrieved August 14, 2004 from <http://www.naacpldf.org>.
- National Research Council. (2002). *Scientific research in education*. Committee on Scientific Principles for Education Research (R. J. Shavelson & L. Towne, Eds.). Center for Education. Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: National Academy Press.
- Orfield, G., & Kurlaender, M. (Eds.). (2001). *Diversity challenged: Evidence on the impact of affirmative action*. Cambridge, MA: Harvard Education Publishing Group.
- Perry, T., Steele, C., & Hilliard, A. (2003). *Young, gifted, and black: Promoting high achievement among African American students*. Boston: Beacon Press Books.
- Rodriguez, R. (2003). *Brown: The last discovery of America*. New York: Penguin Books.
- Schmidt, P. (2003, March 7). Excluding some races from programs? Expect a letter from a lawyer. *Chronicle of Higher Education*, pp. A22–A23.

- Solorzana, D. G., & Yosso, T. J. (2002). Critical race methodology: Counter-storytelling as an analytical framework for education research. *Qualitative Inquiry*, 8(1), 23–44.
- U.S. Census Bureau. (2000). The population profile of the United States: 2000 (Internet release). Retrieved June 24, 2004, from <http://www.census.gov/population/www/pop-profile/profile2000.html>.
- Verdugo, R. (2003). Discrimination and merit in higher education: The Hispanic professoriate. In J. Castellanos & L. Jones (Eds.), *The majority in the minority: Expanding the representation of Latina/o faculty, administrators and students in higher education* (pp. 153–167). Sterling, VA: Stylus.