

## الفصل التاسع

### الاحتراف باختلافاتنا

منذ مدة ليست بعيدة تحدثت عن مدرستنا مدرسة نيوسيتي أمام عدد من التربويين. وقلت في توصيفي للمدرسة: «نحن نثمن التنوع ويسرنا أن 34 بالمائة من طلبتنا هم من الأقليات، من الطلبة الملونين». أثناء فترة الاستراحة تقدمت إحدى المدعوات، وكانت امرأة كفيفة البصر، وهنأتني على تثمين مدرستنا للتنوع، لكنها أخذت علي أن حديثي عن التنوع كان من منطلق عرقي بحت.

وطرحت سؤالها: «وماذا عن أشخاص مثلي، وآخرين ممن لديهم إعاقة بدنية؟ أليس لنا وضعية الأقلية؟» وأدركت من فوري صحة وصواب ما قالتها وقدمت لها اعتذاري. وكان يرافقها صديق أشار إلى أن الدين يمكن أن يكون شكلاً من أشكال التنوع. فقالت: «ولا تنس أيضاً التوجهات الجنسية». وبالطبع أعربت عن موافقتي لأن كلاً منها على صواب.

من الملاحظ أننا في الأعم الأغلب نقع في خطأ المساواة بين لفظة «الأقلية» ولفظة «الملونين». ونقول «الأقليات» عندما نتحدث عن أفراد من غير البيض. فهذا الكلام ليس خطأ ويفتقر إلى الدقة فحسب، بل هو يشكل إساءة للعديد من الأشخاص. ونحن عندما نتحدث عن الأعراق نتجاهل جميع الأشخاص الذين يختلفون عن الأكثرية بنواحي أخرى، وكذلك التدايعات التي تتبع ذلك جراء تنوعهم.

من أجل ذلك، وحتى لو كنا لا نفكر إلا في الأعراق، ينبغي القول إن الأشخاص الملونين لا يشكلون أقلية. وإذا نظرنا إلى العالم أجمع نجد أن الأشخاص ذوي البشرة الداكنة أكبر عدداً من أولئك الذين بشرتهم غير

داكنة، وكما سوف نشير في موضع آخر من هذا الفصل هكذا سيكون الحال في الولايات المتحدة في وقت ليس ببعيد. وعلاوة على ذلك، قد تعني لفظة «الأقلية» وجود أكثرية، أي هنالك جماعتان فقط. وإذا طبق هذا القول على العرق، فهذا غير صحيح. فهنالك ألوان مختلفة ومتعددة للبشرة وكذلك الفئات العرقية. والمؤسف أن لفظة «الأقلية» تهمل هذه الاختلافات وتضع الأعراف من غير العرق القفقاسي في زمرة واحدة. وهذا التجميع الواسع لا يأخذ بنظر الاعتبار ولا يقدر الاختلافات الثقافية والكامنة فيما بيننا. ويبدو أيضاً وكأنه يعني ضمناً وبشكل ما ضرورة استيعاب عرق «الأقلية» ضمن عرق الأغلبية.

وأخيراً، كما قيل لي في بعض المناسبات، عندما نستخدم لفظة الأقلية لتعني فقط العرق أو لون البشرة فإننا نهمل كثيراً من الجماعات الأخرى التي يمكن أن تقسم إلى أقليات وأغلبية. فلون البشرة هو الطريقة الأسهل لأنه شيء يرى بالبصر للوهلة الأولى. إضافة لذلك كانت التشريعات والسياسات والإجراءات القضائية في المجال التربوي تتحدث دوماً عن التمييز العنصري، لذلك فإنه من الطبيعي أن تقفز المسألة العرقية إلى الأذهان فور الحديث عن التنوع. ومع ذلك هناك تنوعات أكبر كثيراً من المسألة العرقية في المجتمع وفي المدارس.

ينبغي احترام الآخرين والاعتراف بهم كما هم أفراداً، ومن هم كما يجري تعريفهم بالخصائص التي يمتلكونها ومن هم لكونهم فئات في جماعات ينتمون إليها. وعندما نتحدث عن التنوع يجب علينا، في الحد الأدنى، ألا نفكر بالعرق فقط وإنما يجب أن نفكر أيضاً بالتنوع الاجتماعي، وبالدين وبالتحديات الفيزيائية والوضع الاقتصادي والفئة العمرية والعجز والتوجه الجنسي والفروق في التعلم. فالواقع يقول إن بعض الناس يعرفون أنفسهم، ليس بالعرق الذي ينتمون إليه، بل بواحدة أو أكثر من تلك التوصيفات.

وعلى الرغم من حقيقة أن الأفراد جميعاً يجب أن يدركوا هذه الأمور وأن يعرفوها جيداً وأن يعاملوا الآخرين باحترام إلا أن مسؤولية قادة المدارس أكبر من كل ذلك. وبسبب موقعنا هذا فإننا نهيب الأجراء ونكون القدوة في أدوارنا. يتعين علينا أن نحسب أفعالنا وأن نعلم جيداً، وبخاصة في هذا المجال، أن الذي لا نفعه قد يكون رسالة لها قوة وتأثير لا يقلان عن أي إجراء قد نتخذه.

### الأرقام في الولايات المتحدة

نقول مراراً إننا لا نستطيع التنبؤ بالمستقبل على نحو دقيق، لكن هذا القول لا ينطبق عندما يتعلق الأمر بالديموغرافيات العرقية والانتساب إلى المدارس. والجميع يعلم أن الأطفال المنتسبين إلى رياض الأطفال حالياً، كانوا قد ولدوا قبل خمس سنوات، والأطفال الذين يولدون هذا العام سوف يذهبون إلى المدرسة بعد خمس سنوات. وهذا الحديث ليس بالرياضيات العليا. وكما قلت آنفاً، تبئنا الأرقام أن لفظة «الأقلية العرقية» سوف تفقد معناها، وبخاصة إذا علمنا أن الأرقام التي يعلنها مكتب التعداد السكاني تشير إلى أن الجماعات الأقلية سوف تشكل 49,5 بالمائة من إجمالي عدد السكان في عام 2050 (Armas, 2004, p. A1). ومع حلول عام 2050 سوف يزداد عدد السكان من ذوي الأصول الأسبانية بمعدل 188 بالمائة ليصل عددهم إلى 102,6 مليون نسمة، أو ما يعادل ربع عدد السكان تقريباً (p. A2) وسوف يصبح الملونون من ذوي البشرة الداكنة ثاني أكبر أقلية في البلاد.

وليس من السهل إحصاء الفروق والاختلافات الأخرى، لكن هذه الصعوبة في الإحصاء لا تعني إطلاقاً أن الفروق غير موجودة. تقول الحكمة التقليدية إن 10 إلى 12 بالمائة من السكان هم مثليو الجنس من الذكور والإناث. لذلك من المرجح أن تضم كل مدرسة أفراداً بين موظفيها من هؤلاء المثليين. ونعرف أيضاً أن ما بين 15 إلى 20 بالمائة من الطلبة قد

نحن نميل دوماً إلى تقسيم أنفسنا إلى فئات. ومع أن هذا التقسيم الذي لا ينتهي يعد جزءاً من فعل التطور إلا أننا يجب أن نذكر أنه لا يجوز إقصاء أحد Ben.

يكون لديهم نوع معين من الاختلاف في التعلم. ومع أن الأشخاص الناجحين يستوعبون هذه الاختلافات ويتغلبون عليها فإن ذلك لا يعني أن تلك الفروق قد تختفي عند بلوغهم سن الرشد. لهذا فإننا حتى لو أخذنا بنظر الاعتبار أن المعلمين في غالبيتهم هم أشخاص يحبون المدارس وأحرزوا نجاحاً في دراستهم فإنه من المنطقي أن نقول تقديراً إن 10 بالمائة من أعضاء هيئة التدريس قد تكون لديهم اختلافات في التعلم. وبالمثل، سوف يختلف عن بعضهم الأشخاص من حيث الوضع الاقتصادي أو العجز البدني أو الدين، وأنه من النادر جداً أن نجد مدرسة دون أن يكون فيها تنوع واختلاف في هذه المجالات. وحتى لو كانت هيئة التدريس في المدرسة أو الجسم الطلابي فيها يفتقر إلى التنوع فإن تفهم وتقدير الاختلافات المتنوعة يجب أن تصدر الأولويات فيها.

كن جزءاً من المشهد  
على اختلاف ألوانه  
واستمع بجمال  
الصورة Laurie.

وهذا يعني بالضرورة أن مدارس الغد سوف تكون أكثر اندماجاً عرقياً وإثنية مما هي عليه اليوم. ومع أن أشكالاً أخرى من التنوع والاختلاف قد لا تزداد عددياً أو من حيث نسبتها إلى عدد السكان فإنه من الضروري أيضاً أن يزداد قبول الناس بهذه الاختلافات. وخير مثال نسوقه في هذا الإطار وجود عدد لا بأس به من المدارس الثانوية، وليست كلها بالتأكيد، ترعى حالياً جماعات دعم للطلبة مثليي الجنس من الذكور والإناث. وهذا ما لم يمكن تخيله قبل نحو عقد من الزمان. غير أن النضال من أجل الاحترام والمساواة في الحقوق لم ينته بعد والمكاسب تأتي شيئاً فشيئاً. ومع ذلك إذا نظرنا إلى الوراء وتأملنا التقدم الذي تم إحرازه حتى الآن نجد أن هذه المكاسب سوف تتواصل.

قد يحصل التقدم ببطء أحياناً وقد لا يخلو من الألم لكنه سوف يحصل. والحاجة لهذا التقدم تجعل من الأهمية بمكان أن يلعب مدراء المدارس دوراً قيادياً في مدارسهم وفي مجتمعاتهم وأن يبذلوا قصارى الجهود لخلق بيئة تضم ما هو أكثر من التسامح. يتوجب على قادة المدارس أن يؤسسوا لبيئة تتميز باحترام وتقدير عاليين للتنوع. ونحن بحاجة لأن

نفعل ذلك ليس فقط لأن هذا هو «الشيء الصحيح» الواجب فعله، وهذا ما أؤكد عليه، بل لأن فعل ذلك لم يعد خياراً بعد الآن. ففي عالم الغد سوف تحتوي كل بيئة مهما كانت على ألوان كثيرة وعلى ثقافات عديدة وعلى مواقف مختلفة وعلى مظاهر عجز متنوعة. وعندما نفكر بالطريقة التي تجعل طلبتنا ينجحون يتوجب علينا في الوقت عينه أن نعدّهم للعيش في عالم يتسم بالاختلاف والتنوع.

### التنوع والاختلاف في المدارس

حظيت مدرسة نيوسيتي باهتمام كبير لكونها مدرسة ذات الذكاءات المتعددة Multiple Intelligences. ويأتي إلى زيارتنا في كل عام المئات من الأساتذة والمربين، وكان عملنا مصدر إلهام كبير للكتاب الذي وضعته بعنوان (Becoming a Multiple Intelligences School (Hoerr, 2000). غير أننا قبل اكتشافنا للذكاءات المتعددة في عام 1988 كنا معروفين بما نكنه من احترام وتقدير عاليين للتنوع. واليوم وبعد تطبيق هذه الذكاءات المتعددة والاحتفاظ بها لا نزال معروفين ومشهورين بأننا مدرسة تحتضن التنوع.

ومن الناحية الديموغرافية تتسم مدرسة نيوسيتي بالتنوع. ففي العام 2004 – 2005، على سبيل المثال، كانت ما نسبته 34 بالمائة من الطلبة البالغ عددهم 360 طالباً من الملونين، 28 بالمائة من طلبتنا وهم طلبة من ألوان عديدة كانوا يتلقون مساعدات مالية بسبب حاجتهم لها. وهناك عدد لا بأس به من طلبتنا، نحو 10 إلى 15 بالمائة، يتعلمون بصورة مختلفة. (وقد ازدادت نسبة النجاح لدى هؤلاء لأننا نضع مناهجنا الدراسية وطرق تعليمنا في إطار الذكاءات المتعددة) والجسم الطلابي عندنا يتسم أيضاً بتعدد الديانات، كما أن عدداً قليلاً من هؤلاء الطلبة ينتمون إلى أسر الآباء والأمهات فيها مثليون. وبرغم كوننا لا نقدم لهم وسائل النقل إلا أن طلبتنا يأتون من 52 حياً من أحياء المدينة.

كثيراً ما يجري الحديث عن التنوع بين بني البشر لكنه لم يدخل بعد إلى عمق مبادئنا. في القرن الواحد والعشرين نسعى للتفاهم بين الشعوب والثقافات. وواجبنا نحن أن نعلم طلبتنا أهمية تحقيق هذا التفاهم بذهن منفتح وباستعداد قوي لمجابهة المعتقدات القديمة Rich.

تتكون هيئة التدريس في هذه المدرسة من 56 عضواً منهم 12 من الملونين و8 من الذكور (والذكور في مدرسة ابتدائية شكل من أشكال التنوع والاختلاف). ومن هؤلاء الأعضاء العشرين يوجد 12 معلماً من أعضاء الهيئة التدريسية. ولكن لا بد من القول إن هذه الأرقام قد مهدت لجهود بذلناها في سبيل التعامل مع التنوع. لهذا فإنني عندما أتحدث عما يمكن أن تفعله المدارس دعماً للتنوع ولخلق مناخ يشعر فيه الجميع من معلمين وطلبة بالراحة والطمأنينة سوف أعتد على خبرتي وتجاربي في مدرسة نيوسيتي.

إن القدرة على التعامل بشكل ناجح وجيد مع قضايا التنوع تتعزز كثيراً عندما تتسم المدرسة بالتنوع والاختلاف في طلبتها ومعلميها. فالجسم الطلابي المتنوع وكذلك المعلمون يجلبون إلى المدرسة تنوعاً في الخبرات وفي وجهات النظر إزاء قضايا تتعلق بالتنوع والتمييز وكل من في المدرسة يستفيد منها. غير أن الأرقام وحدها لا تكفي. ليس كافياً أن يوجد في المدرسة تنوع في طلبتها وفي معلميها بالرغم من أهمية ذلك الكبرى. تسجيل الطلبة الذين يمثلون تنوعاً واسعاً ووجود نسبة عليا من الأقليات العرقية – مهما كانت تلك الأقليات – ما هما إلى جزء واحد من أحجية التنوع. (إنني أذكر الأقليات العرقية تحديداً لأن العديد من تشريعات البلاد وجهودها القضائية تركز على الأعراق، كما أشرنا سابقاً، وأقرب مثال إلينا هو القانون الصادر مؤخراً بعنوان «لا يجوز التخلي عن أي طفل»). غير أن للأرقام أهميتها، ولكن الذي يحدث بعد أن يدخل الأطفال والكبار عبر أبواب المدرسة هو الأكثر أهمية. وهنا أقول إن قادة المدارس يصنعون الفرق.

### قيادة المدرسة والتنوع

تركز الجهود الخاصة بالتنوع في المدارس وفي أحيان كثيرة جداً على المنهاج الدراسي الرسمي فقط وعلى الطلبة فقط. ورغم أن المنهاج في

المدرسة هو جزء لا يتجزأ من جهودها لاحتضان التنوع وأن الطلبة هم المركز الذي إليه تتوجه الجهود كلها إلا أن الجهود الخاصة بالتنوع لن تؤتي ثمارها ما لم تؤخذ في الاعتبار البيئة المدرسية بكاملها. لهذا يتعين على قادة المدارس أن يتعاطوا مع مناخ التنوع في مدارسهم بأربع طرائق متميزة، هي:

1- يجب عليهم أن يتأكدوا بأن قضايا التنوع جزء لا يتجزأ من المنهاج الدراسي الرسمي وغير الرسمي وأن ثمة تركيزاً عليه طوال العام (وليس فقط خلال شهر شباط/ فبراير الشهر المخصص لتاريخ السود).

2- يجب عليهم أن يوجهوا عنايتهم للبيئة الفيزيائية وأن يضعوا لها قابلاً من شأنه رفع مستوى الوعي والثقافة ويوفر الراحة للجميع وبخاصة أولئك الذين يمثلون التنوع.

3- يجب عليهم أن يعملوا بجهد كبير لمساعدة الكبار في المجتمع المدرسي لأن يكونوا أكثر ارتباطاً مع بعضهم بعضاً ويقدر بعضهم بعضاً.

4- ويجب عليهم العمل باستمرار في إطار التزامهم الشخصي بالتنوع.

### المنهاج الدراسي الرسمي وغير الرسمي

نلجأ في كثير من الأحيان عندما نرسم خططنا ونضع إستراتيجياتنا إلى أن نقصر جهودنا على المنهاج الدراسي الرسمي. غير أن الرسائل القوية التي لا تقل في أهميتها عن ذلك تأتي من المنهاج غير الرسمي. والواقع أنه من الممكن التأكيد على أن الرسائل الأكثر قوة على الإطلاق تأتي من المنهاج غير الرسمي للمدرسة.

يتألف المنهاج غير الرسمي للمدرسة من أعمال روتينية وممارسات وسياسات وثقافة تشكل الدليل المرشد لسلوكياتنا، أي ما نفعله نحن. فمثلاً قد نقوم بتدريس الدستور الأمريكي الذي يؤكد على أن الناس جميعاً

سواسية، ولكن ماذا تقول أفعالنا حول مدى تثميننا للأشخاص المثليين؟ وقد نعلمُ أبناءنا أن المحرقة (الهولوكوست Holocaust) عمل شنيع، ولكن هل تقبل مدرستنا وتدعم المعتقدات الدينية على تنوعها؟ هل هذا الاحترام ظاهر جلي عندما ننظر إلى الأحداث والعطل الرسمية في التقويم المدرسي؟ قد نقول إننا نثمن التنوع الإنساني، ولكن ما الذي تشير إليه الجرائد والكتابات التي نضعها في لوحة الإعلانات أو على الجدران بخصوص أي الطلبة وأي السلوكيات تلقى التقدير والاحترام؟ قد نقول إن الأفراد جميعاً يستحقون الاحترام والتقدير، ولكن هل يلقى أعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة كلهم المساواة في التقدير والاحترام؟ فهذه الأمثلة تشكل ما نسميه المنهاج الدراسي غير الرسمي الذي هو بمثابة الدليل والمرشد لأفعالنا وسلوكنا. والرسائل التي يرسلها هذا المنهاج الدراسي غير الرسمي واضحة دون لبس، وبصرف النظر عن الفئة العمرية فإن الطلبة (وأبائهم) ماهرون جداً في الانتباه لما نقول ومقارنته مع ما نفعله.

والمنهاج الدراسي الرسمي هو ما نقوله. إنه موجود في المخطط العام للمدرسة وفي سلسلة الوثائق ودليل المنهاج والكتاب المدرسي. وهذا ما تعكسه أيضاً بطاقات التقارير. والمنهاج الرسمي هو الذي يبين في أي مستوى يتعين على الطلبة أن يدرسوا المجهود الذي بذله مارتن لوثر كينغ\* وفي أي صف من صفوف الدراسة يتعلمون أن كولومبوس لم يكن المكتشف الحقيقي لأمريكا، وفي أي صف سوف يجري الحديث عن المحرقة (الهولوكوست) وعن التعصب الديني. ويتحدث المعلمون ومدراء المدارس عن المنهاج الرسمي في جلسات مفتوحة وفي اجتماعات المعلمين مع أولياء الأمور. فهذا المنهاج الرسمي هام جداً لأنه يحدد المحتوى الواجب تناوله في التعليم والذي عليه يسأل المعلمون ويحاسبون.

\* مارتن لوثر كينغ (1929 – 1968) زعيم زنجي أمريكي ناضل من أجل الحقوق المدنية. منح جائزة نوبل للسلام لعام 1964، وقد اغتيل عام 1968. (الترجم)

ونحن نرى أن مسألة التنوع والاختلاف يجب أن تكون الموضوع الذي يتناوله المنهاج بكامله سيما وأتينا نسعى لتعزيز التفاهم والوعي فيما بين الأفراد. والتنوع في مدرسة نيوسيتي على سبيل المثال جزء لا يتجزأ من المنهاج الدراسي لكل صف من صفوف المدرسة. طلبة الصف الخامس يقومون بثلاث زيارات ميدانية إلى أول مقبرة أنشئت في ولاية ميسوري وكانت مخصصة للعبيد السود. وعندما يصلون إلى هذه المقبرة يقوم الطلبة بأعمال خدمة المجتمع وذلك من خلال المساهمة في تنظيف الأرض ويتعلمون أيضاً وفي الوقت نفسه شيئاً من التاريخ والثقافة المتعلقين بهذه المقبرة. يحاولون التعرف على إجابات لأسئلة من مثل متى أنشئت مقبرة خاصة للسود؟ وكيف كان هؤلاء الأفراد يعيشون؟ وما الذي يمكن تعلمه مما هو مكتوب على شواهد القبور أو غيرها من التوثيقات؟ وما هي المواقف والحالات التي يمكن لهذه الكتابات أن تعكسها؟

للأشخاص الذين هم  
في السلطة مسؤولية  
الاعتراف بالاختلافات  
الموجودة بيننا واحتضانها.  
فلا يمكن تجاهل هذه  
التفروق Tamala.

وعندما يدرس طلبة الصف الثالث عن سكان أمريكا الأصليين فإنهم يدرسون هذه المادة من منظور أكثر غنى من مجرد دراسة التاريخ الأمريكي الأساسي. فالخلافات بين قبائل السكان الأصليين في أمريكا والحكومة تدرس في إطار اختلاف الثقافات وكيف كانت المعتقدات الثقافية تؤثر في السلوكيات والمواقف. وعلى نحو مماثل تستخدم الاختلافات فيما بين قبائل السكان الأصليين لأمريكا وسيلة تساعد الطلبة في رؤية وفهم التنوع في أساليب الحياة وفي المنازل وفي التقاليد والمواقف. وهكذا فإن دراسة هذه المسائل من منظور السكان الأصليين لأمريكا حين يكون التلميذ في الصف الثالث تهيئه لدراسة النضال من أجل الحقوق المدنية حين يصل إلى الصف الخامس.

أستطيع أن أقدم المزيد من الأمثلة من كل صف من صفوف المدرسة، وكل واحد منها من شأنه أن يعزز الفكرة ذاتها. من السهل على المرء أن ينظر إلى الدراسات الاجتماعية على أنها خلاصات وافية للوقائع وللمعلومات

(وقد يكون ذلك مقنعاً على وجه الخصوص عندما يكون لنتائج الامتحانات دور بالغ الأهمية في رؤية الناس للمدرسة) ، لكن الاكتفاء بهذه الخلاصات يهمل الدور الفريد الذي تلعبه الجغرافيا والتاريخ معاً في التعاطي مع قضايا التنوع الإنساني.

ينبغي على الطلبة أن يتعلموا أن أفعال الإنسان (أجل الإنسان) حين يصدر التشريعات ويحافظ على التقاليد ويشن الحروب تعكس مواقف سلبية تجاه الآخرين الذين يختلفون عنه. ونحن نرى ذلك بأمر أعيننا في انعدام الفرص المتاحة أمام النساء أو أمام أولئك الذين لم يخلقوا أثرياء ، ويستطيع أن يدرس هذا كله في المناهج التي تتحدث عن حركة الحقوق المدنية وحركة حقوق المرأة في الانتخاب والمجاعة في أيرلندا وتاريخ سياسات الهجرة الأمريكية ومعسكرات الاعتقال اليابانية، والمؤسف أن القائمة طويلة.

الاختلاف الذي أشاهده  
في زملائي يجعلني أكثر  
غنى Brian.

ولكن بصرف النظر عن الموضوع الذي يجري تعليمه أو الفترة الزمنية التي تتحدث عنها المناهج، فإن كل معلم ملزم بأن يتحدث عن ويدعم قضايا التنوع الإنساني كلما رأى ذلك مناسباً. وهذا ما يسهل لمعلم الاجتماعيات أن يفعله دون معلم الرياضيات أو معلم الأدب دون معلم الكيمياء. أما معلم الرياضيات ومعلم الكيمياء فيتعين عليهما أن يجتهدا أكثر للبحث عن علماء غير تقليديين في الرياضيات والعلوم من الذين أحدثوا الفرق في حياة الناس (وأقصد بذلك الذكور من غير العرق القفقاسي). ومثلما يأخذ كل معلم على عاتقه مسؤولية شخصية بأن يعلم المهارات المدرسية والتفاهمات التي يحتاجها كل طالب فإن كل معلم بحاجة أيضاً لأن يقر ويتحمل مسؤولية مساعدة الطلبة في فهم الآخرين الذين يختلفون عنهم ويقدرونهم حق قدرهم.

كما يجب على المنهاج المدرسي الرسمي أن يتضمن فهماً للتحامل والتمييز في عصرنا الحاضر وعبر التاريخ. فمثلاً، هل يدرس التاريخ

الأمريكي رحلة الدموع التي قام بها سكان أمريكا الأصليين؟ وما هو وجه المقارنة بين ما قامت به روزا باركس Rosa Parks\* وما فعله السير توماس مور Sir Thomas More\*\*؟ وهل يتعلم الطلبة أن التمييز بأشكاله المتعددة لا يزال طابع الحياة في الولايات المتحدة؟ ينبغي على المنهاج الدراسي الرسمي وبطريقة ملائمة تنموياً أن يتناول هذه الأمور على اختلافها وأن يتعلم الطلبة أن ثمة زوايا مختلفة يمكن من خلالها النظر إلى كل موضوع. ومن المهم أن يتعلموا أيضاً أن لكل واحد منا دوراً يسهم من خلاله في جعل العالم مكاناً أفضل مما هو الآن.

يجب على قادة المدارس أن يحرصوا على أن يكون المنهاج الرسمي وغير الرسمي مرآة تعكس معرفة جيدة في قضايا التنوع واعتباراتها. ويمكنهم إنجاز ذلك من خلال مساعدة يقدمونها لأعضاء الهيئة التدريسية لفهم أهمية ذلك عند الحديث عن هذه الأمور قبل وبعد المشاهدات داخل غرفة الصف وطرح أسئلة عليهم تقضي بهم إلى التأمل بالأفكار والمشاعر وفحص الذات.

وأخيراً، ومع أنني ركزت في حديثي على المنهاج إلا أنه من المهم أيضاً التنويه بأنه ليس ما نعلمه فقط بل وكيف نعلمه أيضاً له تداعياته الخاصة على التنوع والاختلاف. فالتعليم يجب أن يدعم أيضاً شكلاً آخر للتنوع، ألا وهو إدراك أن للناس أساليبهم المختلفة في تلقي العلم. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أعمال الباحثة كارول آن توملينسون (2001) Carol Ann Tomlinson وأعمال روبرت مارزانو (2001) Robert Marzano وزملائه التي تتضمن مقاربات

\* روزا باركس زعيمة من زعماء حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة، كان من شأن رفضها التخلي عن مقعدها في حافلة عامة لرجل أبيض في مدينة مونتغومري بولاية ألاباما أن أشعلت حركة المطالبة بالحقوق المدنية في البلاد بأسرها (المترجم).  
\*\* السير توماس مور (1478 – 1535) سياسي إنكليزي اشتهر بمقالاته المعروفة (يوتوبيا أو المدينة الفاضلة) (1516) وقد رفض سلطة الملك هنري الثامن على البابا – فأعدم بتهمة الخيانة (المترجم).

مختلفة لتحقيق هذا التمايز وكذلك تطبيقات نظرية هوارد غاردنر Howard Gardner في الذكاء المتعدد (Faculty of New City School, 1994, 1996) لكن أي نموذج للتمايز في المنهاج وفي طريقة تدريسه يستخدم في هذه التطبيق هو أقل أهمية بكثير من كون التمايز مجرد توقع.

### البيئة المكانية

منذ بضع سنوات ناقش مجلس الأمناء لمدرسة نيوسيتي جهود المدرسة لدعم موضوع التنوع. وخلال هذه المناقشة طرح أحد أعضاء المجلس وكان أسود اللون سؤالاً على النحو التالي: «هذا كله شيء جيد لا غبار عليه بأننا جميعاً نثمن التنوع، ولكن ما هي الرسالة التي تصلني لو كنت في هذه المدرسة عند منتصف الليل؟ هل سأعرف أن مدرستنا تثمن التنوع؟» دهشنا جميعاً لهذا السؤال وخيم علينا الصمت.

أود أن أعرف أن القائد ينظر إلى مختلف جوانب الموضوع دون أن يكون لعموافته سيطرة على حكمه .Mary

لقد أشار عضو المجلس هذا إلى فرصة ضائعة. فمع أن صالات المدرسة وجدرانها مزدانة بأعمال الطلبة - منها أعمال ذات جودة عالية وأعمال هي بالتأكيد «في طور التقدم» وأعمال تمثل كافة الذكاءات - إلا أنه لا يوجد فيها الكثير مما له صلة مباشرة بتقديرنا العالي للتنوع ولجهودنا المبذولة في هذا السبيل. كانت نوايانا نحو التنوع صافية خالصة، لكن هذه النوايا لم تتعكس فيما وصفناه من أعمال الطلبة على الجدران وما نتحدث عنه. غير أن هذا الإدراك أدى في حقيقة الأمر إلى مناقشات مذهلة حول ضرورة أن نعمل لكي تكون قيمنا واضحة جلية في البناء الذي نشغله في أي وقت من الأوقات ليلاً أو نهاراً.

وحالياً توجد لوحة جدارية كبيرة جداً حول التنوع (30 قدم × 15 قدم تقريباً) معلقة على جدار الدرج في المدرسة وقد رسم هذه اللوحة بعض طلبتنا بإشراف معلم التربية الفنية في المدرسة وتمثل أشخاصاً تغلبوا على التمييز بأشكاله كافة، ومنهم المهاتما غاندي وهيلين كيلر، ومنهم

أيضاً هاربيت تابمان Harriet Tubman وفرانكلين روزفلت ومارتن لوثر كينغ ولويس برييل Louis Braille وميريام أولدهام Miriam Oldham التي كانت ناشطة في النضال من أجل الحقوق المدنية في سانت لويس\*. ولايسير الزائر في صالات وقاعة المدرسة دون أن يبدي إعجابه بالحيز المكاني المخصص لهذه الغاية وقوة الصورة. لكن هذه هي البداية فقط.

وتعلمنا أيضاً أنه لا يكفي لهذه القاعات أن تزدان بالرسوم الجميلة وتدخل السرور إلى القلب بل يجب أن تكون أيضاً مؤكدة للقيم وأن تكون وسيلة للتعليم والتثقيف. فكل طالب أو معلم أو ولي أمر أو زائر يدخل إلى القاعات في مدرستنا يتعلم شيئاً عنا ويرى القيم التي نعتز بها. فنحن نستفيد من هذه المساحات لنعرض ما الذي نؤمن به في الذكاء المتعدد وأن طلبتنا أذكاء في نواحي مختلفة. وإلى جانب ذلك نحن نعلن للجميع إيماننا واهتمامنا بالتنوع الإنساني ونعرض شيئاً من الأشياء التي نقوم بها في سبيل تطوير هذا التنوع لدى طلبتنا. وتعلمنا أيضاً أن تعليق أعمال الطلبة على الجدران لا يكفي مهما كان غنياً، وأن علينا أن نقدم التوضيحات إلى جانب ذلك. ونتيجة لذلك وضعت نصوص مختصرة إلى جانب كل لوحة أبدعها طالب وعلقت على الجدار. تتضمن هذه النصوص شروحات للأسباب الداعية لوضع اللوحة في هذا المكان فتجعل القارئ يتفهم ويقدر الجهود التي بذلها الطلبة. فالمعروضات هذه تثقف القارئ. وعلى سبيل المثال نبين فيما يلي المعروضات التي علقت على الجدران في قاعات المدرسة:

> لوحة مجلة حائط تتضمن مقارنة بين ألوان بشرية تلاميذ روضة الأطفال وألوان بعض المواد المألوفة (مثل السكر البني، ورقائق خبز النخالة، والكاكاو والموز). ووضعت أسماء التلاميذ بترتيب

\* هيلين كيلر (1880 - 1968) كفيفة البصر وقد طافت البلدان المختلفة تحاضر دفاعاً عن المكفوفين.

هاربيت تابمان (1820 - 1913) كانت من المنادين بإلغاء الرق وأسهمت بتنظيم قطار الأنفاق. لويس برييل (1859 - 1952) فرنسي مخترع نظام برييل للكتابة والطباعة الخاصين بالمكفوفين (المترجم).

سوف ندرك قريباً جداً  
أن التنوع الإنساني  
داخل غرفة الصف ليس  
مشكلة، بل هو الحل  
Monica.

عمودي مقابل الألوان فشكلت نوعاً من الرسم البياني. أخذت هذه اللوحة موضوع لون بشرة الأطفال وتنوعها وجعلتها موضوعاً للنقاش بيسر وراحة.

> لوحة تتضمن تحليلاً لتصيدة نظمها أحد الشعراء حول صيد الغزال، حيث انقسم التلاميذ إلى نصفين، نصفهم كتبوا تحليلاً تهتم من وجهة نظر الغزال والنصف الآخر اتخذوا موقف الدفاع عن الصياد. الشيء المهم عند إعداد الطلبة للعيش في عالم يتسم بالتنوع أن تهيئهم وتساعدهم على «احترام وجهات نظر الآخرين وبخاصة أولئك الذين ينتمون لأعراق وثقافات أخرى غير ثقافتهم». (هذه العبارة مقتطفة من الصفحة الأولى لبطاقة التقرير المدرسي، وهي شيء نحن نجري تقييمنا لطلبتنا على أساسه.) من السهل على الطلبة أن يروا بامبي Bambi في كل غزال، وهذا ما يجعلهم ينظرون إلى الموقف من وجهة نظر الصياد، وبالتالي يلزمهم في توسيع مداركهم.

> صورة ضوئية لعرض الدمى ابتدعها أحد التلاميذ تختصر بعض التواترات التي حصلت في الجنوب الأمريكي في المرحلة التي سبقت الحرب الأهلية. وقد أعطي الطلبة ثلاث شخصيات - شخصية العبد الرقيق وشخصية مالك هذا العبد. وشخصية الرجل الحر الذي يساعد العبيد - وطلب إليهم أن يكتبوا حواراً يصف القضايا التي يمكن أن يناقشوها وكيفية شعورهم إزاءها.

> لوحات جدارية مرفقة ببعض الكتابات التي توضح واحدة من تلك المذاهب الفكرية مثل (العنصرية والنوعية الاجتماعية والفئة العمرية والمظهر الخارجي والتي تشير إلى المراحل من عمر المرء عندما يتعرض للتمييز بسبب مظهره الخارجي). وقد استخدم الطلبة ذكاءهم المكاني ليوضحوا حدوث التمييز ثم كتبوا بعض السطور التي تتحدث عن مشاعرهم.

## مجتمع الكبار

مع أن المنهاج والطلبة يجب أن يكونا الموضوع الأهم لتركيز الجهود والاهتمام إلا أننا لا يمكن أن نغفل الإطار الإنساني الذي من خلاله يجري تعليم المنهاج ويتعلم الطلبة. وعندما نفكر بما الذي يجب فعله لتكوين بيئة يشعر الجميع فيها بالأمان والراحة والتقدير فينبغي أن نأخذ في اعتبارنا أفراد أسرة المدرسة جميعاً. جهودنا التي نبذلها لاحترام التنوع يجب أن تشمل الأشخاص الكبار الموجودين في المدرسة كلهم حتى أولئك الذين قلما يجتازون باب المدرسة.

وهذا الاعتقاد يتماهى مع ما ذكره بارث (1990) Barth حول روح الزمالة والتعاون لدى أساتذة المدرسة، حيث قال إذا أردنا لطلبتنا أن يتعلموا ويتطوروا فينبغي على الأساتذة أيضاً أن يتعلموا ويتطوروا (أنظر الفصل الثاني). وبالمثل، إذا أردنا لطلبتنا أن يفهموا الفروق الكائنة بينهم ويحترم بعضهم بعضاً فينبغي للكبار الموجودين في المدرسة أن يفهموا الفروق والاختلافات بينهم ويحترم بعضهم بعضاً. لكن هذا الاحترام والتقدير، للأسف، سهل قوله وصعب فعله. فإذا وضعنا القيم الشخصية والميول السياسية جانباً، نجد الكبار أقل ارتياحاً من الأطفال في تعاملهم مع قضايا التنوع والعرق. (وبالطبع من شأن عدم الارتياح هذا أن يجعل من المستحيل عليهم أن يتناولوا قضايا التنوع والعرق مع طلبتهم). أضف إلى ذلك أن هكذا جهود قد تلقى المعارضة من جانب الأساتذة لأنها كما يقولون: «ليس من أجل هذا جئنا إلى هنا» أو قد يقولون ليس لدينا وقت لهذا النوع من الألعاب». أو كقولهم «واجبي هو أن أعلم الأطفال كيف...» غير أننا نحن، قادة المدارس، لا نستطيع أن ندع هذا النفور من جانب الأساتذة يردعنا عن تحقيق أهدافنا. إذا كنا نريد بيئة مدرسية تهيب الطلبة لعالم كثير التنوع، فإن التزامنا يقضي بأن نعمل على أمور التنوع هذه مع جميع الكبار في المدرسة.

الأساتذة: هنالك كنا، في اجتماع مدرسي، أعضاء الهيئة التدريسية كلهم يقفون في حلقة دائرية في صالة الألعاب الرياضية، يبلغ قطرها نحو 60 قدماً. وكانت لندا، إحدى المعلمات ورئيسة لجنة التنوع، تقف في وسط هذه الحلقة تقود نشاطاً للمحددات الاجتماعية نشارك فيه جميعاً. وقالت: «هذا نشاط صامت. وسوف يكون لدينا وقت للتحدث فيما بعد. سوف أقرأ جميع فئات التصنيف لتسمعوها كلكم، وسأقرؤها ثانية. بعد ذلك، تفضلوا بالتحرك نحو النقطة التي تشكل توصيفاً دقيقاً لكم بما له صلة بالفئة». وذكرت لقباً ثم بدأت بقراءة الفئات المختلفة ضمن المجموعة، وتشير بقوس عريض حول القاعة. وعندما قرأت مرة ثانية وسمعنا نحن التوصيف الذي ينطبق علينا انتقلنا إلى ذلك الجزء من الدائرة.

القادة يوحون بالثقة، ويمتازون بالمرونة ويخرجون أفضل ما في نفوس الآخرين. لكن الميزة التي تفوق كل ما عداها هي إجاؤهم بالثقة Kathy.

بعد أن ذكرت فئة الترتيب بحسب تاريخ الولادة. قرأت الخيارات، وقالت «قف هناك» مشيرة إلى الجهة اليسرى حيث كانت تقف، «إن كان ترتيبك الأول في أسرتك». ثم توقفت لحظة، وقالت «قف بعيداً هناك» مشيرة إلى الجهة اليمنى، «إن كان ترتيبك متوسطاً في أسرتك» ثم أشارت إلى الجهة الأمامية وقالت «قف هناك إن كنت الأصغر في أسرتك». وقفت في أقصى اليمين إن لم تكن الأكبر أو الأصغر أو الأوسط. توقفت للحظة ثم قالت: «انظر حولك، وانتبه لمن هم في مجموعتك، وانتبه لمن هم ليسوا في مجموعتك وفكر ملياً في شعورك عندما تكون واحداً في مجموعة». لقد كان ممتعاً أن نرى أنفسنا موزعين وجميلاً جداً أن نرى كل من انضم إلى جماعة معينة ومن كانوا في جماعة واحدة وكيف أن بعض المجموعات كانت كبيرة ومجموعات أخرى كانت صغيرة.

لقد توزعنا في فئات مريحة طبقاً لهيمنة اليد (اليمنى أو اليسرى) أو الترتيب بحسب تاريخ الولادة في الأسرة وتناولنا أيضاً قضايا أكثر تعقيداً مثل الدين والوضع الاقتصادي الاجتماعي للأسرة التي أنجبنا والوضع الاقتصادي الاجتماعي الذي نضع أنفسنا فيه حالياً. في الشكل رقم (10) في الصفحة التالية توضيح لهذه الفئات.

الشكل رقم (10)  
نشاط المحددات الاجتماعية

<p><b>هيكلية الأسرة عند النشأة</b></p> <p>&gt; أسرة نموذجية من أب وأم وأطفال</p> <p>&gt; أسرة وحيدة الأب أو الأم</p> <p>&gt; عائلة طلاق</p> <p>&gt; أسرة مختلطة</p> <p>&gt; أسرة ممتدة (برعاية أحد الجددين أو قريب آخر)</p> <p>&gt; أسرة ذات هيكلية أخرى.</p> <p><b>هيكلية الأسرة حالياً</b></p> <p>&gt; أسرة نموذجية من أب وأم وأطفال</p> <p>&gt; أسرة وحيدة الأب أو الأم</p> <p>&gt; عائلة طلاق</p> <p>&gt; أسرة مختلطة</p> <p>&gt; أسرة ممتدة (برعاية أحد الجددين أو قريب آخر)</p> <p>&gt; أسرة ذات هيكلية أخرى.</p> <p><b>عادات غذائية</b></p> <p>&gt; نباتي</p> <p>&gt; كوشر (حلال)</p> <p>&gt; يحب أكل اللحوم أو غير نباتي</p> <p>&gt; منتجات نباتية فقط</p> <p><b>المعرفة بمثلي الجنس</b></p> <p>&gt; أحد أفراد عائلتك المقربين من مثلي الجنس</p> <p>&gt; أحد أفراد عائلتك الممتدة من مثلي الجنس</p> <p>&gt; أحد أصدقائك المقربين من مثلي الجنس</p> <p>&gt; واحد أو أكثر من معارفك من مثلي الجنس</p> <p>&gt; حسب علمك لا أحد من أفراد عائلتك أو أصدقائك أو معارفك من مثلي الجنس.</p> <p><b>قوة البنية</b></p> <p>&gt; لست قوي البنية في يوم من الأيام</p> <p>&gt; كنت دوماً قوي البنية</p>	<p>&gt; مسيحي</p> <p>&gt; هندوسي</p> <p>&gt; يهودي</p> <p>&gt; مسلم</p> <p>&gt; زرادشتي</p> <p>&gt; لا يمارس الدين</p> <p>&gt; ديانات أخرى</p> <p><b>الترتيب حسب الولادات</b></p> <p>&gt; الطفل الأكبر</p> <p>&gt; الطفل الأوسط</p> <p>&gt; الطفل الأصغر</p> <p>&gt; وحيد</p> <p>&gt; لا الأكبر ولا الأصغر</p> <p>&gt; ولا الأوسط</p> <p><b>الوضع الاقتصادي الاجتماعي عند النشأة</b></p> <p>&gt; دخل محدود</p> <p>&gt; طبقة عاملة</p> <p>&gt; طبقة وسطى</p> <p>&gt; طبقة وسطى عليا</p> <p>&gt; طبقة عليا أو ثرية</p> <p><b>الوضع الاقتصادي الاجتماعي حالياً</b></p> <p>&gt; دخل محدود</p> <p>&gt; طبقة عاملة</p> <p>&gt; طبقة وسطى</p> <p>&gt; طبقة وسطى عليا</p> <p>&gt; طبقة عليا أو ثرية</p> <p><b>النوع الاجتماعي</b></p> <p>&gt; ذكر</p> <p>&gt; أنثى</p> <p><b>الرؤية</b></p> <p>&gt; نظارات أو عدسات لاصقة</p> <p>&gt; لا نظارات ولا عدسات لاصقة</p>	<p><b>هيمنة اليد</b></p> <p>&gt; يعتمد على يده اليمنى</p> <p>&gt; أعسر، يعتمد على يده اليسرى</p> <p><b>الهوية الإقليمية</b></p> <p>&gt; من الشمال</p> <p>&gt; من الجنوب</p> <p>&gt; من الشرق</p> <p>&gt; من الغرب</p> <p>&gt; من الغرب الأوسط</p> <p>&gt; من الجنوب الغربي</p> <p>&gt; من نيو إنغلند</p> <p>&gt; من بلد آخر</p> <p><b>العرق</b></p> <p>&gt; أمريكي أفريقي أو أسود</p> <p>&gt; أمريكي أوروبي أو أبيض</p> <p>&gt; لاتيني، أمريكي لاتيني</p> <p>&gt; شرق أوسطي</p> <p>&gt; متعدد الأعراق، أو هجين</p> <p>من عرقين</p> <p>&gt; من سكان أمريكا الأصليين</p> <p>&gt; من جزر الباسيفيك</p> <p>&gt; من جنوب آسيا</p> <p><b>العمر</b></p> <p>&gt; 20 وأكثر</p> <p>&gt; 30 وأكثر</p> <p>&gt; 40 وأكثر</p> <p>&gt; 50 وأكثر</p> <p>&gt; 60 وأكثر</p> <p>&gt; 70 وأكثر</p> <p><b>الدين</b></p> <p>&gt; ملحد</p> <p>&gt; لا أدري</p> <p>&gt; بوذي</p>
---	---	--

كانت تدهشني في بعض المرات حالات بخصوص الطريقة التي يصنف فيها الأفراد أنفسهم في قضايا معينة. شاهدت ذات مرة إحدى المعلمات وكانت قد عملت معي لسنوات عدة تضع نفسها ضمن فئة عرقية تختلف عما توقعته لها. وقد تكررت عملية الفرز هذه أكثر من عشر مرات واستغرقت نحو 30 دقيقة. وكما أشرت سابقاً لم يكن مسموحاً لنا أن نتكلم أثناء النشاط. فالصمت يجعلنا نركز على العمل وفي الوقت نفسه يتيح لنا العديد جداً من ردود الأفعال والأسئلة التي تتخمر في أذهاننا. وأذكر أنني فكرت بالتحدث إلى أحد حول ما الذي يحدث.

وبعد أن توزعنا، وتوزعنا ثانية كانت الخطوة التالية أن نتوزع في مجموعات تضم المجموعة الواحدة خمسة أفراد وخصصت لنا ساعة و15 دقيقة لتتحدث عما رأينا وما أحسنا ولنفكر بتداعيات هذا النشاط علينا كأشخاص نعمل في الحقل التربوي. وأذكر أنني قلت في نفسي عندما حددت لنا ليندا هذا الواجب: «خمس وسبعون دقيقة؟ نحن لسنا بحاجة لكل هذا الوقت - وأنا لدي أشياء كثيرة يجب أن أفعلها». لكنني كنت مخطئاً.

والواقع أننا تحدثنا وتحدثنا وأطلقنا الحديث لأنه كان لدينا أكثر من ساعة واحدة. كانت ثمة بعض اللحظات التي ساد فيها صمت رهيب، لكن هذا الصمت أدى إلى تفاعلات منتجة بين الجميع. ولأننا كان لدينا مزيد من الوقت فقد تجاوزنا ما هو سطحي (من مثل «أدهشني أن بيننا عدد لا بأس به من النباتيين») واستطعنا أن نتحدث عن أشياء لها أهميتها وفائدتها. فقد بحثنا، على سبيل المثال، مسألة كيف تؤثر في هيئة التدريس لدينا حقيقة أن معظمنا ينتمون لعائلات متماسكة، فهل نكون أقل حساسية لأطفال ينتمون لأب وأم منفصلين أو مطلقين؟ أم هل نحن نبالغ في هذه الحساسية؟

وتساءلنا أيضاً حول تداعيات أن يكون عدد لا بأس به منا هو الطفل الأول في عائلته. وتبين أيضاً أن معظم أساتذة المدرسة قد نشأوا وترعرعوا

في بيئة الطبقة الوسطى وتحدثنا عن أثر ذلك في طريقة تعاملنا مع أسر تنتمي لطبقة الأغنياء أو طبقة الفقراء. ثم كان العرق موضوعاً رئيساً في المناقشة فتحدثنا عن التركيب العرقي لمعلمي المدرسة وللجسم الطلابي ومقارنة ذلك مع الأطر العرقية حيث نشأنا وتعلمنا ونعيش اليوم. تحدثنا عن مختلف الفئات التي دعيت للتصنيف وفكرنا ملياً بمدى صعوبة تعريف الذات على الآخرين. وتبادلنا الآراء حول صعوبة ذلك علينا نحن في بعض الأحيان. وقد كان ثمة مستوى من الارتياح عند تبادل الأحاديث وسط مجموعات صغيرة العدد أعلى منه عند الحديث عن ذلك أمام الجميع.

بعد ذلك تحدثت مع بعض الأفراد الذين التقوا في مجموعات مختلفة، وكان ثمة شيء واحد ثابت لم يتغير في هذه الأحاديث كلها ألا وهو أن جميع الأحاديث كانت صريحة ومنفتحة ومذهلة. لقد جعلنا هذا النشاط للمحددات الاجتماعية ننظر إلى بعضنا بعضاً بطرق مختلفة تيسر لنا احترامنا وفهمنا لبعضنا بعضاً، فضلاً عن كونه قد مهد لنا الطريق لتحدث عن ثقافتنا وتاريخنا وخصائصنا البارزة والخفية وعن أثرها المحتمل علينا كأفراد وكعاملين في الحقل التربوي.

وبرغم كون هذا النشاط إيجابياً ومنتجاً فقد ارتكبنا خطأ واحداً ذلك أننا اقتصرنا في عملنا على المعلمين والإداريين، وقد اتفق الجميع على أننا أضعنا فرصة إشراك باقي موظفي المدرسة. ولكن كما يقولون أن تأتي متأخراً خير من أن لا تأتي، فقد أعدنا تكرار هذا التمرين بعد شهر قليلة بمشاركة باقي موظفي المدرسة. ومرة أخرى شاركت شخصياً في هذا النشاط. أما المعلمون الذين شاركوا عندما أجري النشاط في فصل الربيع فلم يشاركوا. وظل الهدف منه كما هو، إثارة موضوع الاختلاف والفروق بطريقة إيجابية ومساعدتنا في أن نبدأ بفهم وقبول الآخرين. وكانت المعلومات الراجعة التي قدموها إيجابية كما في المرة السابقة. وفي مرحلة

لاحقة نفذنا هذا النشاط نفسه بمشاركة أعضاء مجلس الإدارة ومعظمهم ممن لا يعملون في الحقل التربوي وكانت النتائج جيدة أيضاً.

لا أريد أن أبالغ في أهمية هذا النشاط، فقد كان أولاً وأخيراً عملاً استغرق بضع ساعات أثناء جلسة عمل واحدة. لكنني أشير إليه في هذا المقام لأنه ينبع من موقف يتعين علينا جميعاً، نحن قادة المدارس، أن نتخذه. فعندما ندرك أهمية التركيز على أمور التنوع والاختلاف لدى الكبار فإن مسؤوليتنا تقضي بالبحث عن الوسائل الكفيلة بتطوير عمل الموظفين لدينا في هذا المجال أيضاً. وقادة المدارس، حتى أفضلهم، يحتاجون لمساعدة الآخرين في هذا الميدان كما في غيره من الميادين. وقد وجدت أن وجود لجنة خاصة بالتنوع وتكون قوية النشاط أمر جوهري في هذا السبيل. وفي مدرستنا، مدرسة نيوسيتي، تعمل هذه اللجنة على تأطير الأنشطة المدرسية الداعمة للتنوع (ومنها على سبيل المثال التخطيط لذلك النشاط الخاص بالمحددات الاجتماعية) والمناقشات حول قضايا التنوع وكيف يمكن لمدرستنا أن تتحسن في هذا الميدان وفي الكثير من الأحيان تدعم نادي الكتاب الخاص بالتنوع. ففي الصيف الماضي اختارت اللجنة كتاب *The No. 1 Ladies' Detective Agency* وفي الصيف الذي سبقه قرأنا كتاب *Boys and Girls Learn Differently* وكتاب *A Mind at a Time* وقرأت اللجنة أيضاً بعض الكتب الأخرى نذكر منها *Why are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?*; *Daughters*; *White Teacher*; *Warriors Don't Cry*; and *I Know Why the Caged Bird Sings*.

وقد أشرت إلى هذه العناوين في الفصل الثاني في معرض مناقشتي لفكرة إنشاء جماعة الكتاب لتكون أداة لتنشيط وتعزيز روح الزمالة والتعاون. فهذه الروح هي الهدف دوماً. إنما يمكن اختيار عنوان يكون له أثر في تعزيز احترامنا وتقديرنا وفهمنا لأي قضية مهما كانت، وقضيتنا في هذه الحالة هي التنوع.

**هيئة الموظفين:** تعتبر هيئة الموظفين في مدرستنا العامل الأكثر أهمية في نجاحنا في موضوع التنوع كما في الموضوعات الأخرى. فهم يشكلون خط المواجهة الأول في التعامل مع أهالي الطلبة، وهم الذين يتفاعلون كثيراً مع الطلبة. وهم يتعاطون دوماً وعلى نطاق واسع مع أعضاء الهيئة التعليمية. لذلك هم بحاجة لأن يعرفوا أن فهم واحترام التنوع الإنساني أمر على جانب كبير من الأهمية. وهذا يعني أنه من المهم أن يشاركوا حسب اللازم في الأنشطة المهنية. ومع أنه من غير المفيد لهم حضورهم عرضاً توضيحياً حول تعليم مادة علوم الصوتيات أو التحضير لامتحانات AP، إلا أن حضورهم أي حوار يتناول موضوع التنوع أمر عظيم الفائدة.

وينبغي أن يشارك أعضاء هيئة الموظفين جميعاً في الحفلات التي تقام أيام العطل والحفلات التي تقيمها المدرسة لفتيات مقبلات على الزواج وحفلات بأعياد ميلاد الطلبة وغيرها. وهذا ما يؤكد عليه واحد من الفلاسفة المفضلين عندي J.K.Rowling في كتابه Harry Potter and the Goblet of Fire (2000). ففي هذا الكتاب يقول سيريريوس Sirius مخاطباً هاري بوتر: «إن أردت أن تعرف من هو الرجل فعليك أن تنظر جيداً إلى طريقتة في معاملة من هم دونه، وليس من هم مساوون له». (p.525). «إنني أعترض على كلمة «من هم دونه» ومع ذلك فإن ما أشار إليه سيريريوس صحيح تماماً. يجب علينا أن نجعل الموظفين العاملين لدينا، والذين هم أصحاب الرواتب الأدنى والذين يقومون بأقل الأعمال بريقاً، يشعرون بأن كل من في المدرسة يقدرهم ويحترمهم ويثمنهم.

**الآباء:** ينبغي أن يعلم آباء الطلبة أن المدرسة تعمل بجد ونشاط في مضمار التنوع وأنه من الواجب دعوتهم ليشاركوا في هذا الجهد. وكمثال أسوقه حول ما تقوم به مدرستنا في هذا الصدد، أشير إلى أننا منذ سنوات عدة ونحن نستضيف مأدبة عشاء ندعوها «مأدبة عشاء وحوار التنوع Diversity Dinner and Dialogue». وكان الدافع لإقامة هذا العشاء

والحوار إدراكنا أن العمل واللعب مع الآخرين من أعراق مختلفة سهل على الأطفال وليس سهلاً على آبائهم، سيما وأن غالبية أهالي طلبتنا قد نشؤوا وترعرعوا في مناطق الفصل العنصري، وغالبيتهم يعيشون ويعملون في بيئات لا تعرف التنوع، أو هي بالتأكيد لا تتسم بالتنوع الموجود في مدرستنا. بدأت مائدة العشاء والحوار هذه من خلال إدراكنا أن أهالي طلبتنا وأعضاء الجهاز العامل في مدرستنا على الرغم من التباين الموجود في لون بشرتهم ووضعهم الاقتصادي فإنهم جميعاً يشتركون في اهتمامات متماثلة.

دعي أهالي الطلبة وأعضاء الجهاز العامل في المدرسة لمأدبة العشاء والتحدث عن أمور يختارونها هم بأنفسهم. ووضعت على كل طاولة يافطة كبيرة تدل على موضوع المناقشة في ذاك المساء. وقد تضمنت هذه الخيارات مواضيع في السياسة والرياضة وأعمال الحداثق والسيارات والطهي والرحلات والكتب والأفلام السينمائية والهوايات. فكان الآباء يختارون الطاولة والموضوع المخصص لها ويتحدثون أثناء تناول العشاء. ولاحظوا أن موضوع العلاقات بين الأعراق لم يكن واحداً من موضوعات المناقشة، فقد شعرنا أن هذا الموضوع سوف يكون في أذهان الجميع بحسب الغاية المعلنة لهذه المأدبة، ولم نشأ أن نحبط المحادثات من خلال اختيار موضوع يكثر النزاع حوله. وبالطبع كانت تختتم الأحاديث على العديد من الطاولات بمناقشة موضوع الأعراق بطريقة أو بأخرى.

حققت موائد العشاء والحوار نجاحاً عظيماً. وقد أبلغني الكثيرون فيما بعد أنهم كانوا مسرورين في التحدث أحاديث تدخل في الأعماق مع آخرين ينتمون لأعراق تختلف عن عرقهم وثقافات تختلف عن ثقافتهم. ولا بد أن العديد من هؤلاء الأفراد قد رأوا بعضهم بعضاً في الصالات أو وقفوا جنباً إلى جنب على هامش مباريات كرة القدم.

بعد انقضاء بضع سنوات على مشروع مأدبة العشاء والحوار الذي كان يسهل الأحاديث، تطور هذا المشروع إلى دعوة خطباء يتحدثون مع

آباء الطلبة والأساتذة وأفراد الجهاز العامل في المدرسة حول موضوع التنوع أثناء تناول العشاء. فكانت هذه المواضيع تتراوح من العلاقات العربية اليهودية في الشرق الأوسط إلى موضوع الرد على أحداث الحادي عشر من سبتمبر إلى قضايا الفصل العنصري في الولايات المتحدة إلى الحديث عن مثليي الجنس من الذكور والإناث. وقد بدأنا مؤخراً بتقديم فعالية ثانية بخصوص التنوع تقام مرة في العام للآباء وتتميز بتركيز على جانب التسلية.

منذ بضع سنوات نظمت لجنة التنوع الخاصة بأساتذة مدرستنا يوماً خصصته لموضوع مثليي الجنس من الذكور والإناث. وتشكلت هيئة مؤلفة من آباء الطلبة من الذين يعتبرون مثليي الجنس وتحدثوا مع الأساتذة حول شعور المرء حين ينمو ويكبر وهو لوطي يشتهي مماثلته. واني أذكر هذه المعلومات في هذا المقام في معرض حديثي عن بناء العلاقات مع أهالي الطلبة في إطار التنوع، وليس كما في الفصل العاشر حيث عالجنا موضوع مشاركة الأهل ذلك أننا نستعين بهذا النشاط كأداة تتيح لآباء الطلبة أن يعرفوا الأشياء التي نعتز بها والأشياء التي نفضلها.

في صباح ذاك اليوم الذي كان من المقرر انعقاد تلك الفاعلية فيه، وقبل الاستماع إلى ما يريد أن يتحدث عنه أعضاء اللجنة آنفة الذكر وضعت أمام الأساتذة قطعة ورق كبيرة مقسمة إلى خانات، الهدف منها التعرف على التجارب الشخصية ومستويات الراحة في التعامل مع أشخاص مثليي الجنس. وأعطيت كل واحد منا دوائر صغيرة يمكن لصقها وطلب إلينا أن نضعها في الخانات التي تشكل أفضل توصيف لخبرتنا وتجربتنا مع المثليين. انظر الشكل رقم (11).

اكتشفنا أننا بحاجة  
«لخطة خاصة باللفظ  
والكياسة»، وأن علينا  
أن نخصص فترة من  
الراحة لأولئك الأشخاص  
الإيجابيين عموماً  
ليستريحوا قليلاً من  
السلبين عموماً Barry.

الشكل رقم (11)		
التفاعلات مع المثليين		
لا أعرف أحداً يقال عنه إنه مثلي الجنس.	أعرف أشخاصاً هم مثليون.	أحد أفراد أسرتنا مثلي الجنس.
يوجد أفراد مثليون في الجماعة الدينية التي أنتمي إليها.	بعض جيراننا من المثليين.	أنا قريب التعامل مع شخص مثلي الجنس.

للإجابة عن هذا الجدول البسيط غايتان هامتان. فهو أولاً يهيء المرء لتلك المناسبة من خلال جعله يتأمل كثيراً في خبرته وتجربته الخاصة وبالتالي يتمكن من التعرف على أوجه الشبه مع الآخرين من أعضاء الهيئة التدريسية. وثانياً، وبعد انتهاء المناسبة والنشاط ذاته سوف يوضع هذا الجدول في الصالة الأمامية لكي يراها آباء التلاميذ وإلى جانبها الشرح التالي: «يوم العمل الذي أقامه المدرسون في المدرسة في الأسبوع الفائت والذي تناول موضوع الرهاب من الرجال. وقد بدأنا بالإشارة إلى تجاربنا مع الأشخاص المثليين ثم استمعنا إلى أعضاء الهيئة الذين يمثلون الآباء المثليين. إن هدفنا يتمثل في خلق مدرسة يشعر فيها الجميع بالأمان والاحترام وفيها يحترم الجميع بعضهم بعضاً». وقد أشرت أيضاً إلى هذا الحدث في رسالتي الأسبوعية التي أرسلها إلى الآباء يوم الجمعة. إن إبلاغ الآخرين بما نفعله يوسع الدائرة ويجلب إلى الحوار مزيداً من الآباء.

غير أننا لا نستطيع أن نحكم على فاعليتنا من حيث كوننا نرضي الجميع أم لا في هذا المجال كما في غيره من المجالات القيادية. إن حصلنا على تقدير جيد فنحن بالتأكيد لا نرضي الجميع. وقد توضح هذا الإدراك في متابعة تلك القصة السابقة. في مرحلة سابقة من هذا الفصل تحدثت عن الاجتماع الذي سأل فيه أحد أعضاء مجلس إدارة مدرسة نيوسيتي عما يمكن أن يراه في المدرسة لو جاء عند منتصف الليل. وسأل «هل سأعرف

مدى تشمين المدرسة للتنوع؟» وتحدثت أيضاً عن ثراء المناقشة التي أعقبت ذلك السؤال وأنا اتفقنا جميعاً على أن تكون البيئة الفيزيائية للمدرسة مرآة عاكسة لقيمنا التي نعتز بها. ولكنني لم أشر إلى ما انتهت إليه المناقشة.

سأل أحدهم بعد مضي 15 إلى 20 دقيقة على انتهاء المناقشة: «إن هذا الحديث عظيم ولكن كيف نعرف إن كنا قد نجحنا أم لا؟» وقد أجاب أحد أعضاء مجلس الإدارة من أكثرهم حكمة ورجاحة عقل على ذلك بقوله: «لقد سمعنا لتونا أحد الآباء من السود وكان غير مرتاح لما تبدو عليه مدرستنا. واتضح لنا أننا كنا مهملين بعض الشيء». وتوقف قليلاً عن الكلام بغية التأكيد على ما يقول ثم تابع: «إن نجحنا في جعله يشعر بالراحة والاطمئنان، وهذا ما نصبو إليه، عندئذ سوف نعرف ذلك لأن بعض العائلات من البيض سوف تشعر أننا نفعل أكثر مما ينبغي».

وساد الصمت في القاعة بينما كنا نتأمل ونفكر بما قاله. وكما هو الحال في مجالات عديدة أخرى لا يوجد حل يرضى به الجميع. ومحاولة إرضاء الجميع هي بالتأكيد الدرب المؤدي إلى الإحباط والفضل. بدلاً من ذلك علينا أن نحسم أمرنا حول ما هو مهم ثم نمضي قدماً آخذين بنظر الاعتبار أن لكل فعل رد فعل وأن كل فعل سوف يسبب بعض القلق وعدم الارتياح. من هنا فإن الواجب الملقى على قائد المدرسة أن يدفع للأمام دوماً وأن يكون مستعداً لأية إرهاصات لا بد منها. فالهدف ليس اجتناب مثل هذه المشاعر بل الإقلال منها قدر الإمكان والتأكد بأنها تحدث حيث يجب أن تحدث. فمثلاً، في مدرسة غالبية طلبتها من البيض مثل مدرستي، إذا كان الهدف جعل الجميع يشعرون بالراحة في موضوعات تتعلق بالأعراق فيجب علينا أن ندرك بأن بعض الناس وبخاصة من هم في كلا طرفي تلك السلسلة المتصلة للمواقف سوف يشعر بعدم الرضا. وكما أشار أحد أعضاء مجلس الإدارة آنفاً، سوف يشعر بعض البيض بأننا نفعل أكثر مما ينبغي. وبعض السود سوف يشعرون إننا لا نفعل ما هو كاف. إن معرفة إمكانية حصول

هذه التوترات وأن نكون مستعدين لتقبلها يضعنا في الموقف الذي يفضي بنا إلى النجاح.

## الالتزام الشخصي بالتنوع

قادة المدارس هم الظاهرون للملأ دوماً. وما نفعه يظل موضوع الاهتمام والتشريح والتحليل. لكن هذا الفحص والتمحيص يعني أن الأشياء الكبرى هي الأشياء الهامة وأن الأشياء الصغرى سوف تصبح أشياء كبرى. فهل نحن نقصد أن نحیی الجميع على درجة متساوية من الحماس؟ وهل نحن نتحدث الأحاديث العابرة مع الجميع؟ فالمهم أن يشعر كل ولي أمر طالب أنه معروف لدينا، بل ومن المهم أو لنقل أكثر أهمية من ذلك أن يشعر هذا الشعور أيضاً من هم من الأقليات. وإذا لم يكن لدينا الوقت الكافي لنكون في كل مكان ولأن تلقي التحية للجميع فهل نحن نحرص على أن الأشخاص الذين نتحدث إليهم ليسوا هم الأكثر ثراءً أو الأكثر نفوذاً وقوة أو يشاطروننا معتقداتنا العرقية أو الديموغرافية؟ وعندما نتعامل مع قضايا التنوع، هل نحرص على الإصغاء لجميع الأطراف؟

يتعين علينا أن نحترم آراء الغير، وأن نصغي جيداً لفهمهم وأن نعلم بأن التوترات الصحية تبني فريق العمل الجيد Michael.

من المزايا والخصائص التي ينفرد بها قادة المدارس المؤثرين استعدادهم لقبول التنوع على أنه قضية. وهذا يعني، وكما أسلفت، أنهم يجب أن يكونوا راغبين ومرتاحين في تفكيرهم بالتنوع - تنوع التنوع - في كل موقف تقريباً. ويجب عليهم أن يعملوا جاهدين لرؤية كيف ينظر الآخرون من الذين يختلفون عنهم بطريقة ما إلى موقف معين لأنه جزء من ذلك الاختلاف. ويجب على قادة المدارس أن يدركوا أنهم حتى لو اعتقدوا أن مدرستهم مثالية وتتصف بالكمال في مجال التنوع (وبالطبع لا توجد مدرسة يمكن وصفها بالكمال في أي مجال من المجالات) فإن الآخرين قد لا يرونها من هذا المنظار نفسه، وعلى وجه الخصوص أولئك الذين قد يجعلهم تاريخهم يتخوفون. من المهم جداً وضع قضية العرق على الطاولة

وأن يتحدث قائد المدرسة بكل صراحة وانفتاح عن المظاهر العنصرية لكل موقف وكيف يرى الأفراد من مختلف الأعراق تلك المواقف من زوايا مختلفة. فالحلول غالباً لا تأتي بسهولة لقضايا تتقاطع مع التنوع لذلك فإنه من الأهمية بمكان أن يكون مدير المدرسة على علم بالتوترات المصاحبة لها وتاريخها.

ولأن هذا الموضوع بالغ الأهمية ولأن الطبق الموضوع أمام مدير المدرسة ممثلي حتى آخره فإن واحداً من الاعتبارات التي ينبغي الأخذ بها تتمثل بتعيين أحد عناصر الهيئة التدريسية منسقاً لموضوع التنوع. ودون انقاص شيء من مسؤوليات المدير يمكن لهذا المسؤول الجديد أن يلعب دور البوصلة الأخلاقية، يتأكد بأن كل شيء في المدرسة - ابتداءً من عملية التوظيف ومروراً بوضع تصاميم الإعلانات ووضعها وحتى المنهاج الدراسي الرسمي وغير الرسمي وانتهاءً بالتقويم المدرسي - يتم فعله دون تجاهل الأثر المحتمل لذلك على قضايا التنوع. وقد يكون هذا الشخص مدير المدرسة بالطبع. ولكن ثمة شيء يمكن كسبه من وجود شخص آخر من أعضاء الهيئة التدريسية يعيش قضايا التنوع في المدرسة ويتنفس هواءها. وإذا قام بهذا الدور شخص آخر فيجب أن يعرف الجميع أن المنسق الخاص بالتنوع له الأذن التي بها يستمع مدير المدرسة وأن لتوصياته تلك القوة نفسها.

ولم يعد خياراً لنا أن ندخل قضايا التنوع في مدارسنا أو الوعي بالتنوع في أساليبنا القيادية. فإذا كنا نتوخى إعداد الطلبة الإعداد الجيد وقيادة المعلمين علينا أن ننفق الوقت والطاقة في سبيل تكوين بيئة يكون فيها التنوع الإنساني موضع الاحترام والتقدير والفهم. وإن لم نعمل ذلك فإن رسالتنا تقول «الجميع مثل الجميع». وهذا بالطبع أمر سخيف ومضحك. وهذا الموقف مكلف كثيراً للجميع. عندما يتم تجاهل قضايا التنوع فإنها تتراكم وبتزايد التوتر، وإذا عاملنا جميع الناس كما لو أنهم لا يختلفون عن بعضهم فإننا لا نظهر احتراماً للإسهامات الفردية. عندما نجعل

نقضي الكثير من الوقت في دعم الطلبة وأوليائهم حتى أن بعض الناس قد ينسون أننا نحن أيضاً بحاجة لذلك الدعم. Sheryl

الناس كلهم متجانسين فإننا جميعاً نخسر. وإذا أريد لمدارسنا أن تكون بيئة خصبة لنمو الجميع، الطلبة والأساتذة على السواء، فإنها يجب أن تكون أماكن يشعر الجميع فيها، صغاراً وكباراً، بالأمن والراحة ويكون الجميع فيها موضع الاحترام والتقدير.

