HYA

تقرير الملف التعريفي للقيادة

مدارس مدينة الاسكندرية العامة

مايو/ يونيو 2026

HYA Corporation
909 W. Euclid Ave #926, Arlington Heights, IL 60006
Tel 847.250.7261

HYASEARCH.COM

الملخص التنفيذي

يعرض هذا التقرير نتائج تقييم الملف التعريفي للقيادة الذي أجرته شركة Hazard, Young, Attea & Associates (HYA) في يونيو/حزيران 2026 لاختيار المدير العام القادم لمدارس مدينة الإسكندرية العامة. تم الحصول على البيانات الواردة في هذا التقرير من خلال المدخلات التي حصل عليها مستشارو شركة HYA خلال اجتماعاتهم مع الأفراد والمجموعات، سواء في مقابلات فردية أو في جلسات مجموعات النقاش، بالإضافة الى نتائج الاستبيان الإلكتروني الذي أكمله أصحاب العلاقة. تم تصميم الاستبيانات والمقابلات واجتماعات مجموعات النقاش بهدف جمع المعلومات التي تساعد المجلس التعليمي على تحديد الخصائص الأساسية المطلوبة في المدير العام الجديد. بالإضافة الى ذلك، جمعت المقابلات مع أصحاب العلاقة ومجموعات النقاش معلومات حول نقاط القوة التي تتمتع بها المنطقة التعليمية وبعض التحديات التي ستواجهها خلال السنوات القادمة.

المشاركة

فيما يلي أعداد المشاركين، حسب فئة أصحاب العلاقة، في طريقتي جمع البيانات المذكورتين أدناه: *ملاحظة: لم تكن جميع مجموعات النقاش ممثلة كمجموعة مستقلة في الاستبيان الإلكتروني.*

الفئة	المقابلات الشخصية أو مجموعات النقاش	الإستبيان عبر الإنترنت
المجلس التعليمي	9	
المسؤولون الإداريون على مستوى المدارس	32	37
كبار القادة ومسؤولي المكتب المركزي	39	
أعضاء هيئة التدريس	7	134
أفراد المجتمع وأولياء الأمور	113	
أولياء الأمور/الأوصياء الشرعيون		392
أفراد المجتمع/ أصحاب الأعمال التجارية		64
كوادر الدعم	12	46
الطلاب	32	86
مسؤولي الحكومة المحلية	7	
الإجمالي	251	759

تم توفير تقرير استبيان رأي المجتمع المحلي ومسودة الخصائص المرغوبة في وثيقتين منفصلتين وقد تم إعدادها لتكونا وثيقتين مستقلتين ومكملتين لتقرير الملف التعريفي للقيادة.

ينبغي التأكيد على أن البيانات الواردة لا تمثل عينة علمية، ولا ينبغي بالضرورة اعتبارها ممثلة لرأي الأغلبية ضمن المجموعات المنسوبة إليها. وقد أُدرجت البنود الواردة في التقرير عندما رأى المستشارون أنها تستحق اهتمام المجلس التعليمي.

نقاط القوة في المنطقة التعليمية

تتميز مدارس مدينة الإسكندرية العامة (ACPS) بمجموعة من نقاط القوة الأساسية التي تدعم تنوع طلابها ومجتمعها. تتمثل إحدى نقاط القوة الرئيسية في المنطقة التعليمية في تنوعها، والذي يعكس مزيجاً دولياً غنياً من الطلاب، العوائل، والكوادر الذين يساهمون بأكثر من 127 لغة وخبرات ثقافية متنوعة تثري البيئة التعليمية. يعزز ذلك وجود كادر من المعلمين والمسؤولين الإداريين الموهوبين والمتفانين والذين يوصفون بالمرونة العالية والالتزام الشديد، حيث يبذلون في كثير من الأحيان جهوداً إستثنائية لتلبية الاحتياجات الأكاديمية والاجتماعية والعاطفية للطلاب.
كما تدعم المنطقة التعليمية طلابها من خلال مسارات أكاديمية شاملة، مثل نموذج أكاديميات المرحلة الثانوية، برامج التسجيل المزدوج، والشهادات المهنية التي توفر إعداداً جوهرياً للطلاب لمواصلة التعليم بعد المرحلة الثانوية أو للانخراط في سوق العمل.
تتعزز هذه الجهود من خلال شراكات قوية مع المجتمع المحلي والمنظمات غير الربحية، حيث توجد أكثر من 140 شراكة رسمية تسهم في توسيع فرص الحصول على المنح الدراسية، برامج التدريب العملي، والموارد الأساسية الأخرى. إضافة الى ذلك، يوفر الموقع الجغرافي الاستراتيجي للمنطقة التعليمية بالقرب من واشنطن العاصمة فرصاً فريدة للطلاب والموظفين للوصول الى المؤسسات الثقافية وإكتساب الخبرات المهنية التي قد لا تكون متاحة بسهولة في المناطق التعليمية الأكثر بُعداً.
يُعد الالتزام بالدعم الذي يُركز على الطالب أولوية على مستوى المنطقة التعليمية بأكملها، مع تركيز عميق على التعلم الاجتماعي والعاطفي، الشمول والاندماج، وأنظمة الدعم المخصصة مثل الأكاديمية الدولية. كما يحظى هذا التوجه بدعم على مستوى عالي من المشاركة المجتمعية، حيث يحافظ أصحاب العلاقة المتحمسون على إلتزام عميق تجاه نجاح المنطقة التعليمية وتطورها. علاوة على ذلك، يشير أصحاب العلاقة في كثير من الأحيان الى أن مرونة منطقة تعليمية متوسطة الحجم تُعد من ابرز نقاط القوة، حيث تسمح بالتفاعلات الشخصية، تخلق جواً عائلياً بين الموظفين، وتتيح القدرة على تنفيذ المبادرات المبتكرة بسرعة.
وأخيراً، توفر مدارس ACPS أنشطة فنية ولامنهجية قوية، مما يمنح الطلاب فرصاً ثرية للمشاركة في مجالات مثل الفرقة الموسيقية، الكورال أو الجوقة الغنائية، المسرح، الروبوتات، برنامج تدريب ضباط الاحتياط للناشئين JROTC. تتكامل هذه البرامج مع منظومة قوية للتعليم الأساسي والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وهو ما يؤكد عليه أصحاب العلاقة بإعتباره أمر بالغ الأهمية في إعداد طلاب المرحلة الابتدائية بشكل فعال لمواجهة المتطلبات الأكاديمية الصارمة في المرحلتين المتوسطة والثانوية.

التحديات والقضايا التي تواجه المنطقة التعليمية

تواجه مدارس مدينة الإسكندرية العامة (ACPS) تحديات مالية كبيرة، ليشمل ذلك ارتفاع تكاليف العمالة، التعقيدات المرتبطة بتطبيق اتفاقيات المفاوضة الجماعية الجديدة، ومحدودية الزيادات السنوية في التمويل. الى جانب هذه القيود المالية، تواجه المنطقة التعليمية مشاكل مُلحة تتعلق بالبنية التحتية، مثل المرافق المتقادمة الي يزيد عمرها على 80 عاماً، الاكتظاظ المزمن، وخاصة في المدارس المتوسطة. كما تكافح المنطقة التعليمية من أجل تحقيق التوازن بين النمو والتغيرات الديموغرافية من جهة، والحفاظ على الاستقرار المؤسسي ورؤية متماسكة طويلة الأمد من جهة أخرى.

تضع المنطقة التعليمية إغلاق الفجوات المستمرة في التحصيل الأكاديمي على رأس أولوياتها، حيث أشار أصحاب العلاقة الى أن نتائج الطلاب في مادتي الرياضيات وفنون اللغة الإنجليزية ELA قد توقفت عن التحسن على الرغم من تخصيص الكثير من الموارد. تزداد صعوبة هذه المهمة بسبب التحدي المتمثل في دعم مجتمع طلابي متنوع ومعقد، حيث يحتاج عدد كبير من متعلمي اللغة الإنجليزية (EL) والطلاب المهاجرين الى خدمات تراعي آثار الصدمات النفسية وموارد متخصصة، وهي احتياجات لا تلبيها مستويات التوظيف الحالية بشكل كافي في كثير من الأحيان. إضافة الى ذلك، غالباً ما يُنظر الى المخاوف المتعلقة بالسلامة - التي تتراوح بين التنمر وتأثير العصابات الى أمن الحرم المدرسي - على أنها من أبرز العوائق التي تؤثر في البيئة التعليمية، خاصة في المرحلة الثانوية.

تتمثل إحدى القضايا الجوهرية التي تواجه المنطقة التعليمية في الحاجة الى إستعادة الثقة وإعادة بناء العلاقات بين المجتمع المحلي، المجلس التعليمي، مجلس المدينة، ومدير المدينة، حيث يُشير البعض الى وجود خلل في الشفافية والتواصل بين هذه الجهات. تنعكس هذه التحديات على الصعيد الداخلي، حيث أدت الحواجز أو الفجوات التواصلية المتصورة بين المكتب المركزي وفرق العمل على مستوى المدارس الى هيكل تنظيمي يعتبره الكثيرون غير واضح ومركزي في اتخاذ القرارات. علاوة على ذلك، يُنظر الى معدلات الاحتفاظ بالموظفين والروح المعنوية على أنها منخفضة بسبب الأجور غير التنافسية، ارتفاع تكاليف المعيشة، نقص الدعم القيادي، في الوقت الذي تتعامل فيه المنطقة التعليمية مع بيئة سياسية خارجية معقدة وصعبة في كثير من الأحيان.

تعتزم شركة HYA والمجلس التعليمي مواجهة التحدي المتمثل في العثور على شخص يتمتع بمعظم المهارات والسمات الشخصية اللازمة لتلبية احتياجات المنطقة التعليمية. سوف يعمل فريق البحث على اختيار مدير عام جديد قادر على العمل مع المجلس التعليمي لمدارس ACPS من أجل توفير القيادة اللازمة لمواصلة رفع المعايير الأكاديمية وتحسين أداء الطلاب، مع تلبية الاحتياجات الفريدة لكل مدرسة من مدارسها وكل مجتمع داخل المنطقة التعليمية.

يتقدم فريق البحث بالشكر والتقدير الى جميع المشاركين الذين حضروا اجتماعات مجموعات النقاش أو أكملوا الاستبيان عبر الإنترنت، وكذلك لموظفي مدارس ACPS الذين ساعدوا في تنظيم الاجتماعات، وبشكل خاص Dr. James Deaton و Taneika Taylor Tukan وذلك تقديراً لجهودهم في تنظيم جداول مجموعات النقاش وجدول أعمال فريق البحث أثناء وجوده في المنطقة التعليمية.

HYA | EDUCATION EXPERTS

الخصائص المطلوبة في المدير العام القادم للمنطقة التعليمية
مدارس مدينة الاسكندرية العامة

بهدف المساعدة في تحديد المهارات والخصائص المطلوبة للقائد التعليمي القادم للمنطقة التعليمية، قام المجلس التعليمي لمدينة الإسكندرية بجمع آراء الطلاب، أولياء الأمور، الموظفين، وأفراد المجتمع من خلال مجموعات النقاش، المقابلات، المنتديات المجتمعية، وعملية إدخال البيانات الرقمية. بناءً على هذه المدخلات، تتمحور الخصائص المطلوبة للمدير العام الجديد، كما عبرت عنها مختلف مجموعات أصحاب العلاقة، حول **رؤية موحدة تضع الطالب في المقام الأول، الالتزام بالتنوع، المشاركة المجتمعية، والخبرة التشغيلية والمالية السليمة.**

الخصائص المهنية والقيادية الأساسية

- **البصيرة والرؤية الإستراتيجية:** قائد يتمتع برؤية واضحة وطويلة الأمد يمكنه توفير الاستقرار المؤسسي، وضع معايير أكاديمية عالية، و "التفكير خارج الصندوق" لحل المشاكل المعقدة.
- **الحسم والمسائلة:** قائد مستعد لاتخاذ قرارات صعبة تستند الى البيانات، تحمل المسؤولية عن النتائج، ويحاسب نفسه والموظفين على أداء الطلاب ونتائجهم.
- **الخبرة وسجل الإنجازات:** يفضل أن يكون مديراً عاماً ذي خبرة ويتمتع بسجل حافل مثبت في تحسين إنجارات الطلاب، إدارة مناطق تعليمية كبيرة ومعقدة ومتنوعة، وتنفيذ تغييرات تنظيمية ناجحة.
- **الكفاءة التشغيلية والمالية:** شخص يتمتع بمهارات إدارية قوية، يفهم إعداد التوقعات المالية، قادر على تحقيق التميز التشغيلي، ويستطيع تحديد أوجه الكفاءة وتحسينها دون التأثير سلباً على العملية التعليمية في الفصول الدراسية.

اسلوب القيادة والرؤية

- **الحضور الملموس والمشاركة الفعالة:** قائد يتواجد بشكل فعلي في المدارس، يكون متاحاً للموظفين والطلاب، ويعزز مناخاً من الثقة والاحترام المتبادلين.
- **تحويلي وحاسم:** قائد تنفيذي لا يتردد في اتخاذ القرارات الصعبة، يعمل كصانع للتغيير، ويكون مستعد لتحمل المخاطر المحسوبة بهدف تحسين أداء المنطقة التعليمية.
- **ملتزم وذو رؤية طويلة الأمد:** شخص ينظر الى هذا المنصب كالتزام طويل الأمد وليس مجرد خطوة في مساره المهني، ويسعى لأن يكون جزءً أساسياً من المجتمع المحلي.
- **يتمتع بالمرونة وقوة التحمل:** قائد قادر على التعامل مع البيئة السياسية المعقدة في المنطقة التعليمية والتفاعل مع جماعات المصالح الخاصة ذات الحضور القوي دون فقدان التركيز على رسالة وأهداف المنطقة التعليمية.

بناء العلاقات والثقة

- **باني لجسور التواصل:** متطلب أساسي يتمثل في بناء علاقة تعاونية مع المجلس التعليمي، مجلس المدينة، مدير المدينة، والمجتمع المحلي.
- **متواصل متعاطف:** قائد يمارس الإصغاء الفعال، يتسم بالشفافية، ويتواصل بفاعلية مع مختلف فئات المجتمع، ليشمل ذلك الفئات التي لا تكون اللغة الإنجليزية لغتها الأساسية.
- **متعاون:** قائد يُؤمن بأهمية الإستماع الى آراء المعلمين، كوادر الدعم وأولياء الأمور ويسعى الى جمعها والإستفادة منها، ويضمن أن تنعكس خبراتهم الميدانية في عملية إتخاذ القرار.

التركيز الأكاديمي والمسائلة

- **التركيز على الطالب:** قائد يركز بشكل دقيق ومكثف على الاحتياجات التعليمية لجميع الطلاب مع إعطاء الأولوية لنتائج الطلاب وتجربتهم التعليمية بعيداً عن الاعتبارات السياسية الداخلية أو المظاهر المؤسسية.
- **التركيز على النتائج:** قائد يولي اهتماماً بالغاً بتحسين النتائج الأكاديمية (الرياضيات/ فنون اللغة الإنجليزية ELA)، سد الفجوات في التحصيل الدراسي، تعزيز نموذج أكاديميات المرحلة الثانوية لجميع الطلاب في المدرسة الثانوية متعددة المواقع المدرسية في الإسكندرية.
- **يعتمد على البيانات:** قائد تربوي يستخدم البيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة، يُرسّخ ثقافة المسائلة عن الأداء على مستوى المنطقة التعليمية، ويضع توقعات عالية لجميع الموظفين.
- **ذو خبرة:** قائد أثبت كفائته وله سجل حافل بالنجاح في قيادة مناطق تعليمية حضرية مماثلة من حيث التنوع والتعقيد.

الكفاءة التشغيلية والمالية وإدارة الكفاءات

- **مسؤول مالياً:** قائد قادر على إعداد موازنات مبتكرة، إدارة الموارد المحدودة بفعالية، والدفاع عن احتياجات المنطقة التعليمية للحصول على التمويل على المستويات المحلية، الحكومية، والفيدرالية.
- **متمكن في الإدارة التشغيلية:** شخص يدرك أهمية التميز التشغيلي في مجالات مثل صيانة المرافق، النقل المدرسي، والسلامة، ويُدرك أن هذه الجوانب تُعد أساساً لتهيئة بيئات تعليمية ناجحة.
- **قادر على إستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها:** يمتلك قدرة واضحة على استقطاب الكفاءات المتنوعة والاحتفاظ بها بما يعكس تنوع الطلاب والمجتمع المحلي. كما يتمتع بالقدرة على تنفيذ استراتيجيات مبتكرة لاستقطاب الكفاءات، بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس والكوادر بما يدعم تحقيق الأهداف طويلة الأمد بموارد محدودة.

الكفاءة الثقافية والشمولية

- **التركيز على المساواة:** قائد يُثمن بصدق التنوع الذي تتميز به المنطقة التعليمية، يفهم الاحتياجات الفريدة للعوائل المهاجرة ومتعلمي اللغة الإنجليزية، ويعمل على تعزيز التوزيع العادل للموارد.
- **الكفاءة الثقافية:** قائد يحترم المجتمع الدولي للمنطقة التعليمية (أكثر من 127 لغة) ويلتزم بتعزيز بيئة تعليمية شاملة تحتضن الجميع.

فيما يتعلق بالخبرات والإنجازات القيادية، ينبغي على المرشح لمنصب المدير القادم لمدارس ACPS أن يكون:

قد أظهر خبرة قيادية تعليمية وتدريسية ناجحة للغاية في مجتمع يتمتع بنقاط قوة وتعقيدات وخصائص ديموغرافية وتحديات مماثلة. حاصلاً على ترخيص العمل كمدير عام للمنطقة التعليمية في ولاية فرجينيا (الفقرة 8 VAC 20)، أو مؤهلًا للحصول عليها فور تعيينه.

الراتب والمزايا:

عقد لسنوات متعددة مع راتب بحدود 305,000 دولار، ويكون ذلك رهناً بالمؤهلات الفعلية، الخبرة، الشهادات والمفاوضات. مزايا مماثلة لتلك التي يحصل عليها موظفو المنطقة التعليمية الآخرون، وفقاً للقوانين المعمول بها في ولاية فرجينيا وتكون رهناً بالتفاوض.

يمكن للأفراد المهتمين والمؤهلين معرفة المزيد عن الوظيفة والتقدم لها من خلال:

https://hyasearch.com/job/superintendent-alexandria-va/