



## دراسة حول : برامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي

2025





## الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
5	تقديم
7	المقدمة
9	المحور الأول : الأهمية النظرية والتطبيقية لبرامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي
9	1. الأهمية النظرية
9	2. الأهمية التطبيقية
10	3. المكونات الرئيسية للإرشاد والتوجيه المهني وآليات تكافؤ الفرص
11	4. أهمية ودور الإرشاد والتوجيه المهني
13	5. دور الإرشاد والتوجيه المهني في تضييق الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم الفني والتدريب
13	أ- أسواق العمل في مواجهة التغيرات السريعة
16	ب- الأجهزة الداعمة للإرشاد والتوجيه المهني
17	المحور الثاني : استخدامات الذكاء الاصطناعي في برامج الإرشاد والتوجيه المهني
17	1- الأدوار التي يقوم بها الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني
18	2- دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختصة في الإرشاد والتوجيه المهني في تغيير الاكتشاف الوظيفي:
18	أ- تمكين الأفراد وتحقيق شمولية التوجيه المهني
18	ب- طرق الابتكار التي تُحدثها تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختصة في الإرشاد والتوجيه المهني
19	ج- إعادة تشكيل التخطيط الوظيفي
20	3- الذكاء الاصطناعي والرقمنة : مدرب افتراضي للتنقل في سوق العمل والإرشاد والتوجيه المهني
20	أ- تحديات دمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعات
21	ب- قضايا الخصوصية وأمان البيانات
22	4- أمثلة لمنصات رقمية

رقم الصفحة	الموضوع
24	5- تحديات الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي
26	6- إصلاح وتطوير منظومة الإرشاد والتوجيه المهني وفق التطورات الرقمية
27	المحور الثالث : ترابط برامج الإرشاد والتدريب المهني بالتشغيل والبطالة في الوطن العربي
27	1- تحديات تواجه أسواق العمل العربية
31	2- آليات تكافؤ فرص العمل وتمكين المرأة في الوطن العربي
32	3- برامج الإرشاد والتدريب والتعليم التقني واحتياجات أسواق العمل في الوطن العربي
34	4- استراتيجيات مؤسسات التعليم العالي في مجال التحول الرقمي ورؤيتها المستقبلية باستخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي
37	5- جهود عربية لدعم سياسات التوجيه والتدريب المهني ؛ الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة) والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة):
38	6- استراتيجيات منظمة العمل العربية في مجال التحول الرقمي ورؤيتها المستقبلية باستخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي
39	7- تجارب بعض الدول العربية في برامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي
41	الخاتمة
42	التوصيات
42	• المستوى الوطني
42	• على مستوى منظمة العمل العربية
43	المراجع والمصادر
43	• المراجع العربية
44	• المراجع الأجنبية

## تقديم

تشهد أسواق العمل العربية تحولات متسارعة بفعل التطورات التكنولوجية والرقمنة والذكاء الاصطناعي، مما يفرض تحديات وفرصاً غير مسبوقة أمام منظومات التدريب والتعليم والتوجيه المهني في دولنا العربية. فحرصت منظمة العمل العربية على إصدار دراسة بعنوان "برامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي" كإضافة علمية مهمة، تواكب هذه المتغيرات، وتسهم في إثراء الجهود الرامية إلى بناء نظم إرشاد وتوجيه مهني حديثة تستجيب لتطلعات الشباب واحتياجات أسواق العمل.

وتضع منظمة العمل العربية نصب أعينها تفعيل الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة)، والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة)، إلى جانب إطلاق مبادرات نوعية مثل مبادرة "نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية"، وإعلان مبادئ حول "مستقبل الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي"، الذي أكد على ضرورة تهيئة القوى العاملة العربية لاكتساب مهارات المستقبل والتكيف مع التحولات التي يشهدها سوق العمل. وإدراكاً منها لأهمية هذه المتغيرات، تعتبر المنظمة تطوير برامج الإرشاد والتوجيه المهني ركيزة أساسية لتحقيق الأهداف الواردة في هذه الاستراتيجيات والمبادرات.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في ضوء ما تتضمنه تقارير التشغيل والبطالة في الدول العربية، التي تصدرها المنظمة بشكل دوري، والتي تبرز التحديات القائمة فيما يتعلق بارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين الشباب والنساء، والحاجة الماسة إلى بناء نظم إرشاد وتوجيه مهني مرنة ومبتكرة، قادرة على ربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل في ظل الاقتصاد الرقمي. وإن تعزيز دور برامج الإرشاد والتوجيه المهني، وتوظيف الرقمنة والذكاء الاصطناعي في تصميمها وتنفيذها، يمثل فرصة واعدة لتحسين فرص التوظيف، ورفع إنتاجية العمل، وتمكين الشباب العربي من بناء مسارات مهنية مستقرة، بما يحقق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الثامن "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع".

وإننا نضع هذه الدراسة القيمة بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، وصنّاع القرار، والباحثين، والخبراء، ونحن على ثقة بأنها ستشكل مرجعاً يُسهم في تطوير السياسات والبرامج الكفيلة بإحداث نقلة نوعية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني في دولنا العربية.

والله ولي التوفيق،

فايز علي المطيري

المدير العام



## المقدمة

تلعب برامج التوجيه والإرشاد المهني دورًا محوريًا في دعم الأفراد أثناء تنقلهم في مساراتهم التعليمية والمهنية، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات تتوافق مع اهتماماتهم ومهاراتهم ومتطلبات السوق. وتعد هذه البرامج ضرورية لتعزيز قوة عاملة جيدة الإعداد، وسد الفجوة بين التعليم والتوظيف، وضمان جاهزية الأفراد للدخول إلى سوق العمل دائم التطور.

وفي قلب هذه البرامج يكمن مبدأ تكافؤ الفرص، مما يضمن أن كل فرد، بغض النظر عن خلفيته الاقتصادية والاجتماعية، أو الموقع الجغرافي، أو العرق، أو الجنس، لديه إمكانية الوصول إلى نفس الجودة من الدعم، والموارد، والتوجيه، وتركز آليات تكافؤ الفرص المضمنة في هذه البرامج على تكافؤ الفرص بالنسبة للفئات الهشة كالنساء، وتزويدها بالأدوات التي تحتاج إليها لتحقيق النجاح المراد.

أصبحت تطبيقات التوجيه المهني في سوق العمل المتأثر بالتغيرات السريعة، أداة حيوية للأفراد الذين يسعون لتخطيط وتطوير مساراتهم المهنية في بيئة معقدة ومتغيرة. وتوفر هذه التطبيقات الرقمية، المدعومة بخوارزميات متقدمة وقواعد بيانات شاملة، نصائح مخصصة ورؤى حول الاتجاهات الصناعية وموارد تعليمية، تم تصميمها خصيصًا لتلبية احتياجات كل مستخدم. لقد ساهمت هذه التطبيقات في جعل الاستشارة المهنية في متناول الجميع، بعد أن كانت في السابق مقتصرة على فئة قليلة، وهي الآن تُعد بوصلة توجه الطلاب والمهنيين، سواء كانوا في بداية مسيرتهم أو في مرحلة التغيير المهني (منظمة العمل الدولية، 2022).

وبالنسبة لطلاب المدارس الثانوية، تقدم هذه التطبيقات مسارات مهنية قد لا يكونوا فكروا فيها من قبل، وذلك من خلال ربط اهتماماتهم ومهاراتهم بمجالات العمل المستقبلية. أما المهنيون في منتصف حياتهم المهنية، فتعد هذه التطبيقات محفزًا للتقدم في المسار المهني، ومن خلال اقتراح فرص لتطوير المهارات أو الانتقال إلى مجالات جديدة تتماشى مع الاتجاهات المتغيرة. كذلك بالنسبة لرواد الأعمال والمستقلين يمكنهم الاستفادة من هذه التطبيقات، حيث تتيح لهم فرصًا للتواصل والتعاون تفتح آفاقًا لمشاريع وشراكات جديدة.

وفي الوطن العربي، تلعب برامج الإرشاد والتوجيه المهني دورًا حيويًا في تمكين الأفراد، خصوصًا الشباب، من تحديد مساراتهم المهنية وتطوير المهارات المطلوبة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، وقد أصبحت هذه البرامج وسيلة أساسية لتوجيه الشباب نحو التخصصات والمهن التي تتطلبها الاقتصادات المحلية، بهدف تعزيز فرص التوظيف وتقليل معدلات البطالة. تُقدم هذه البرامج غالبًا بالتعاون بين المؤسسات التعليمية وجهات التوظيف، مما يتيح تقديم معلومات محدثة حول الفرص المتاحة ويعزز الارتباط بين التعليم وسوق العمل.

أصبح الذكاء الاصطناعي في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل العالمي وتحديات الاقتصاد الرقمي، أداة محورية في تطوير عملية الإرشاد والتوجيه المهني في الدول العربية. ويوفر الذكاء الاصطناعي فرصاً جديدة لتحسين التوجيه المهني، حيث يعزز من دقة التوجيه الشخصي ويعتمد على بيانات دقيقة لتقديم نصائح مهنية مخصصة وفقاً لاحتياجات الأفراد وتطلعاتهم. ومن خلال دمج هذه التقنيات الحديثة، يمكن تحسين القدرة على مواكبة المتغيرات الاقتصادية وتوجيه الأفراد نحو الفرص المهنية الأنسب، مما يساهم في تطوير القوى العاملة وتحقيق التوازن بين المهارات المطلوبة وسوق العمل المتغير.

وتعد آليات تكافؤ الفرص في العمل من الجوانب الأساسية لهذه البرامج في العالم العربي، حيث تشمل إصلاحات قانونية ومبادرات مجتمعية تهدف إلى توفير فرص متساوية للنساء والشباب والأفراد من الفئات الهشة تتضمن هذه الآليات تدابير لتقليص الفجوة في الأجور وتوفير الدعم المهني وتعزيز التدريب المهني بالنسبة للنساء، مما يساهم في تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، ويضمن إتاحة الفرص المهنية للجميع دون تمييز. وتسعى العديد من الدول العربية إلى تعزيز برامج الإرشاد المهني كجزء من خططها التنموية، وتساهم هذه المبادرات في بناء قوة عمل أكثر تأهيلاً ومرونة وقادرة على تلبية احتياجات الاقتصاد الحديث في المنطقة.

### **تهدف هذه الدراسة إلى:**

تحليل وتقييم برامج الإرشاد والتوجيه المهني وتقييم آليات تكافؤ الفرص التعليمية والمهنية في الوطن العربي في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي، وإبراز الآليات المتبعة لضمان الشمولية والعدالة في الوصول إلى الفرص المهنية.

### **في هذا الإطار سنتناول بالتحليل المحاور التالية:**

- **المحور الأول:** الأهمية النظرية والتطبيقية لبرامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي.
- **المحور الثاني:** استخدامات الذكاء الاصطناعي في برامج الإرشاد والتوجيه المهني.
- **المحور الثالث:** التشغيل والبطالة في الوطن العربي.

## المحور الأول

### الأهمية النظرية والتطبيقية لبرامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي

أدت الثورة التكنولوجية التي شهدتها العالم إلى ظهور العديد من الأنظمة التي تخدم الإنسان وتخفف من أعبائه وتساعد على أداء الأدوار الموكلة إليه ، ويعتبر الذكاء الاصطناعي أحد أهم نتائج تلك الثورة، والذي أثر في مختلف المجالات كالصحة، والقضاء، والتعليم، والقانون، والصناعة، والزراعة ... وغير ذلك.

ففي مجال التعليم يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تطوير البرامج التي تعمل على حل مختلف المشكلات التعليمية، وخاصةً برامج الإرشاد والتوجيه المهني حيث يغير من مجموع المهام التي تشكل المهنة مما يؤدي إلى جودة الوظائف وتمكّن العمال من عملهم واستقلاليته واستخدام المهارات.

#### 1. الأهمية النظرية:

- تساعد الأبحاث النظرية في تسليط الضوء على كيفية توظيف التكنولوجيا الحديثة لتطوير برامج الإرشاد المهني، كما تسهم في فهم العلاقة بين تحليل البيانات الشخصية والتوجهات المهنية، مما يوفر إطارًا فكريًا يربط بين التطور التكنولوجي واحتياجات الأفراد المهنية.
- تعمل الدراسات على إعادة صياغة النماذج التقليدية مثل نموذج "سوبر" أو "التوجيه نحو العمل"، لتتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي، مما يوفر رؤى أعمق حول التأثيرات النفسية والاجتماعية للتكنولوجيا على اختيارات الأفراد المهنية.
- تُبرز الأبحاث التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإرشاد المهني، مثل الخصوصية، وتحليل البيانات الضخمة، وإشكالية توجيه الأفراد بخوارزميات قد تُهمل السياقات الثقافية والشخصية.

#### 2. الأهمية التطبيقية:

- تساهم الرقمنة والذكاء الاصطناعي في تحسين تخصيص الاستشارات المهنية وفقًا لاحتياجات الأفراد، مما يساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صائبة وذلك من خلال تحليل مهاراتهم واهتماماتهم وقيمهم.

- تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي الأفراد في إعداد خطط مهنية متوافقة مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، من خلال تحليل الاتجاهات الاقتصادية والتكنولوجية، ما يعزز من جاهزيتهم لمستقبل العمل.
- توفر الرقمنة منصات إلكترونية تتيح اختبارات شخصية مهنية، والتوجيه عن بُعد، ومحتوى تدريبي متخصص، مما يجعل الإرشاد أكثر شمولية ومرونة، وقادرًا على الوصول إلى شرائح متنوعة من المجتمع.
- تساعد المنصات الرقمية في تقديم بيانات دقيقة وتحليل معمق، مما يمنح الأفراد القدرة على تطوير مساراتهم المهنية باستقلالية وثقة.

### 3. المكونات الرئيسية للإرشاد والتوجيه المهني وآليات تكافؤ الفرص:

تشمل المكونات الرئيسية للإرشاد والتوجيه المهني وآليات تكافؤ الفرص ما يلي:-

#### (National Career Development Association, 2020)

- سد الفجوة بين التعليم والتوظيف، وذلك من خلال موازنة البرامج التعليمية مع احتياجات سوق العمل، تضمن هذه البرامج إعداد الطلاب للمتطلبات الحالية والمستقبلية، مع تعزيز التعليم المهني والتقني كمسارات وظيفية قابلة للاستمرار وتحظى بالاحترام.
- توفير معلومات شفافة وحديثة حول الخيارات الوظيفية واتجاهات سوق العمل ومتطلبات المهارات، وهو ما يضمن تمكّن الجميع من اتخاذ خيارات مهنية مستنيرة.
- تقديم جلسات إرشادية فردية حيث يساعد مستشارو المهنة المدربون الأفراد على تحديد نقاط قوتهم واهتماماتهم وتطلعاتهم، وتوجيههم نحو مسارات تعليمية ومهنية مناسبة لهم.
- ضمان حصول الأفراد من جميع الخلفيات، وخاصة أولئك الذين ينتمون إلى المجتمعات المهمشة، على فرص متساوية للحصول على خدمات التوجيه المهني. وهذا يشمل تقديم هذه الخدمات في أشكال متعددة (شخصياً، وعبر الإنترنت، وعبر الهاتف) لتلبية الاحتياجات والظروف المختلفة.
- قد تركز المبادرات الخاصة على تمكين النساء والفئات الهشة وأولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية أو المحرومة اقتصادياً من ممارسة وظائف في المجالات التي عادة ما تكون ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

إن التوجيه والإرشاد المهني، عندما يقترن بأطر قوية لتكافؤ الفرص، يعد أمرًا بالغ الأهمية في مساعدة الأفراد على التغلب على العوائق التي تحول دون النجاح، وتعزيز النمو الشخصي، وإرساء مجتمع أكثر إنصافاً وشمولاً.

#### 4. أهمية ودور الإرشاد والتوجيه المهني

تتجلى أهمية الإرشاد والتوجيه المهني من خلال الاهتمام الكبير الذي توليه الدول المتقدمة والمنظمات العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد وإعداد الموارد البشرية، ففي السنوات الأخيرة، تزايد الاهتمام بهذا الموضوع، حيث خصصت له دراسات واستراتيجيات ودعم من قبل مؤسسات دولية مثل البنك الدولي، والوكالة الأوروبية للتدريب المهني ETF، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD). وتعد هذه المنظمات من أهم الشركاء الاستراتيجيين للمؤسسات ودوائر التدريب في الوطن العربي التي تدعم برامج الإرشاد والتوجيه المهني، وركزت هذه المنظمات في إطار دعمها للمتدخلين والمعنيين والمؤسسات ذات العلاقة على الأهداف التالية:

- تحقيق توازن أكبر بين احتياجات الأفراد ومتطلبات سوق العمل.
- تحسين استغلال آليات التشغيل والإدماج المهني.
- دعم قابلية التوظيف وتحسين أداء منظومة التعليم والتدريب.
- إعلاء الدور الحيوي الذي يلعبه الإرشاد والتوجيه المهني في تحقيق أهداف التعلم مدى الحياة، وتعزيز الاندماج الاجتماعي، وتحسين كفاءة وفعالية سوق العمل والتنمية الاقتصادية.

(World Bank 2018 ; Cedefop 2020).

#### ويؤدي الإرشاد والتوجيه المهني في أسواق العمل والوظائف الأدوار التالية:

- الحد من البطالة بنوعيتها الفعلي والافتراضي، مع تحقيق الاستيعاب الكامل للعناصر المؤهلة والمدرّبة، وتعزيز معدلات الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية.
- زيادة وعي الشباب بتنوع المهن وتطورها واختلاف متطلباتها، وتحدياتها ومزاياها، إضافة إلى توفير معلومات شاملة حول هذا المجال، مما يساهم في توجيههم نحو اختيار أو تغيير المهنة، أو تعزيز تطورهم ونموهم في مسارهم المهني.
- توفير المعلومات والبيانات الضرورية حول فرص العمل وخصائص سوق العمل، إضافة إلى توضيح المهارات والتخصصات التعليمية المطلوبة.

● وضع خريطة شاملة للواقع المهني لمختلف المهن في المجتمع، وتمكين الشباب من التنقل والتغيير بين المجالات المهنية وفقاً لتطورات ومتطلبات سوق العمل. وبهذا يمكن حماية الشباب من البطالة والإحباط والفشل، وتعزيز قدرتهم على التكيف بمرونة لتغيير مسارهم المهني الذي تم إعدادهم أو تدريبهم عليه، وذلك استجابة للتطورات العلمية والتكنولوجية المستقبلية.

● تثقيف الشباب حول تطورات الاقتصاد وسوق العمل والإمكانات المتاحة، مع توضيح المهارات والقدرات التي يتطلبها هذا التطور والتي قد يفتقر إليها بعض الشباب. ومن هنا، يتم إعدادهم وتأهيلهم، أو إعادة تأهيلهم، لاكتساب المهارات الجديدة المطلوبة.

● توعية الشباب بالمهارات والمؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة، ثم توجيههم ودعمهم لإتقان هذه المهارات أو تطويرها لتلائم تلك الفرص، وذلك عبر برامج تدريبية وتأهيلية مخصصة.

● المساعدة في فهم إمكانات البيئة وما تقدمه من فرص عمل متنوعة، مع توضيح المواصفات المهنية ومتطلبات كل فرصة.

● تلبية احتياجات الشباب بشكل كمي ونوعي من خلال توفير معلومات شاملة حول انتشار المهن وتوزيعها ومدى الطلب عليها في سوق العمل، مما يساهم في حمايتهم من البطالة بكافة أشكالها، وقيهم من الآثار النفسية والاجتماعية السلبية الناتجة عنها.

● اكتشاف القدرات لاختيار المهنة المناسبة وتحقيق الإتقان المهني، مما يمكّن الشباب من كسب الرزق، إضافة إلى التعرف على إمكاناتهم ومؤهلاتهم وفرص العمل المتاحة لهم.

وفي ظل هذا الوضع، يتعين على سياسات التوجيه المهني توجيه الجهود نحو دعم السياسات الاقتصادية التي تعزز النمو الاقتصادي وتوسع نطاق الوظائف المتاحة، وبالتالي توليد فرص عمل جديدة تتطلب مهارات وتخصصات متنوعة. هنا يبرز دور الإرشاد والتوجيه المهني في إعداد الشباب لخلق فرص عمل بأنفسهم، ليكونوا رواداً في توفير فرص جديدة لأنفسهم ولغيرهم، مما يعزز استدامة التوظيف

والنمو الاقتصادي (Cedefop, 2020 ; European Training Foundation 2019)

5. دور الإرشاد والتوجيه المهني في تضيق الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم الفني والتدريب:

### أ- أسواق العمل في مواجهة التغيرات السريعة

تعد قضية التشغيل من أبرز الرهانات التي تواجه الدول في العصر الحديث، حيث تتطلب الحفاظ على الوظائف الحالية من جهة، وخلق فرص عمل جديدة من جهة أخرى. ويتوجب على الدول ليس فقط الحفاظ على الرصيد الحالي من فرص العمل، بل تعزيز قدرتها على توفير فرص جديدة، والاستفادة من الفرص التي تتيحها العولمة الاقتصادية. وفي ظل التطور المستمر لعالم الإنتاج، والتغير السريع في خريطة المهن، يصبح من الضروري الاستعداد لمواجهة هذه التحديات على جميع المستويات لتفادي انحسار دائرة التشغيل، وتظل قضية بطالة الشباب التحدي الأكبر في هذا السياق (World Economic Forum, 2020).

تشير التطورات العالمية إلى أن الدول الأكثر وعياً بتحولات العصر، تستعد لمواجهة تحديات المستقبل من خلال إعطاء الأولوية للتربية والتدريب المتناغم مع متطلبات سوق العمل، إذ تنخرط كل دولة في مراجعة شاملة لمنظومتها التربوية، بما في ذلك التعليم المهني وتحديث أهدافه ومناهجه ووسائله ومع تسارع العولمة، أصبح من الضروري على الدول أن تعمل على تحديث وتطوير نظامها التعليمي بشكل مستمر ليواكب التغيرات السريعة التي تشهدها البيئة الاقتصادية العالمية (Cedefop, 2020).

وتشير المؤشرات العالمية إلى أن المستقبل سيكون ميداناً رئيسياً للتنافس بين الدول، حيث سيتحدد فيه موقعها في العولمة الاقتصادية والثقافية بناءً على قدرتها على التكيف مع احتياجات سوق العمل إذ أن الدول التي تهمل تحديث منظومتها التعليمية بما يتناسب مع هذه المتطلبات، تعرض نفسها لمخاطر كبيرة قد تؤثر على استقرارها الاقتصادي والاجتماعي.

يوضح الجدول التالي المؤشرات العالمية المتعلقة بأهمية التعليم والتوجيه المهني في سياق التنافسية الاقتصادية والتكيف مع احتياجات سوق العمل:

## جدول ( 1 )

المؤشرات العالمية المتعلقة بأهمية التعليم والتوجيه المهني في سياق التنافسية الاقتصادية والتكيف مع

احتياجات سوق العمل

المؤشر	الإحصائيات	المصدر
التعليم المستمر	40% من العمال في الدول المتقدمة يشاركون في برامج التعليم المستمر لتحسين مهاراتهم.	OECD, 2019
التعليم المهني	70% من أصحاب العمل في الدول المتقدمة يعتبرون أن التعليم المهني هو مفتاح النجاح في سوق العمل.	Cedefop, 2020
تغيرات سوق العمل	من المحتمل تغير 85 مليون وظيفة بحلول عام 2025 بسبب الأتمتة والتكنولوجيا.	World Economic Forum, 2020
الاستثمار في التعليم والتدريب	الدول التي تستثمر 6% أو أكثر من ناتجها المحلي الإجمالي في التعليم والتدريب تشهد نموًا اقتصاديًا أسرع.	UNESCO, 2020
الوظائف التي تتطلب مهارات عالية	ما يقارب 50% من الوظائف الجديدة في السنوات القادمة ستطلب مهارات عالية.	World Economic Forum, 2020
معدل البطالة بين الشباب	في عام 2021، بلغ معدل البطالة بين الشباب في الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) حوالي 14.5%	OECD, 2021

لقد شهدت طبيعة العمل تغيرات كبيرة في الآونة الأخيرة، حيث أصبح العمل يعتمد بشكل متزايد على المعرفة والفكر، مترافقًا مع النمو في اقتصاد المعرفة والاقتصاد اللامادي. من هنا، بات من الضروري أن يتم إعداد الموارد البشرية وفق معايير جديدة، قادرة على مواكبة هذه التحولات التكنولوجية المتسارعة، وتولي مهام تتغير بسرعة، ومواكبة مهن لم تتدرّب عليها، فضلاً عن تطوير مهاراتها بشكل مستمر. وتتطلب هذه التغيرات أفرادًا قادرين على التكيف مع بيئات العمل المتجددة، وابتكار حلول عملية وإبداعية، والاستعداد المستمر للتطوير. لم يعد لدى الدول رفاهية تجاهل الحاجة إلى ربط المعرفة بسوق العمل؛ فالمعرفة التي لا يتم تطبيقها في الحياة المهنية ليست ذات قيمة. لذلك، من الضروري أن تكون

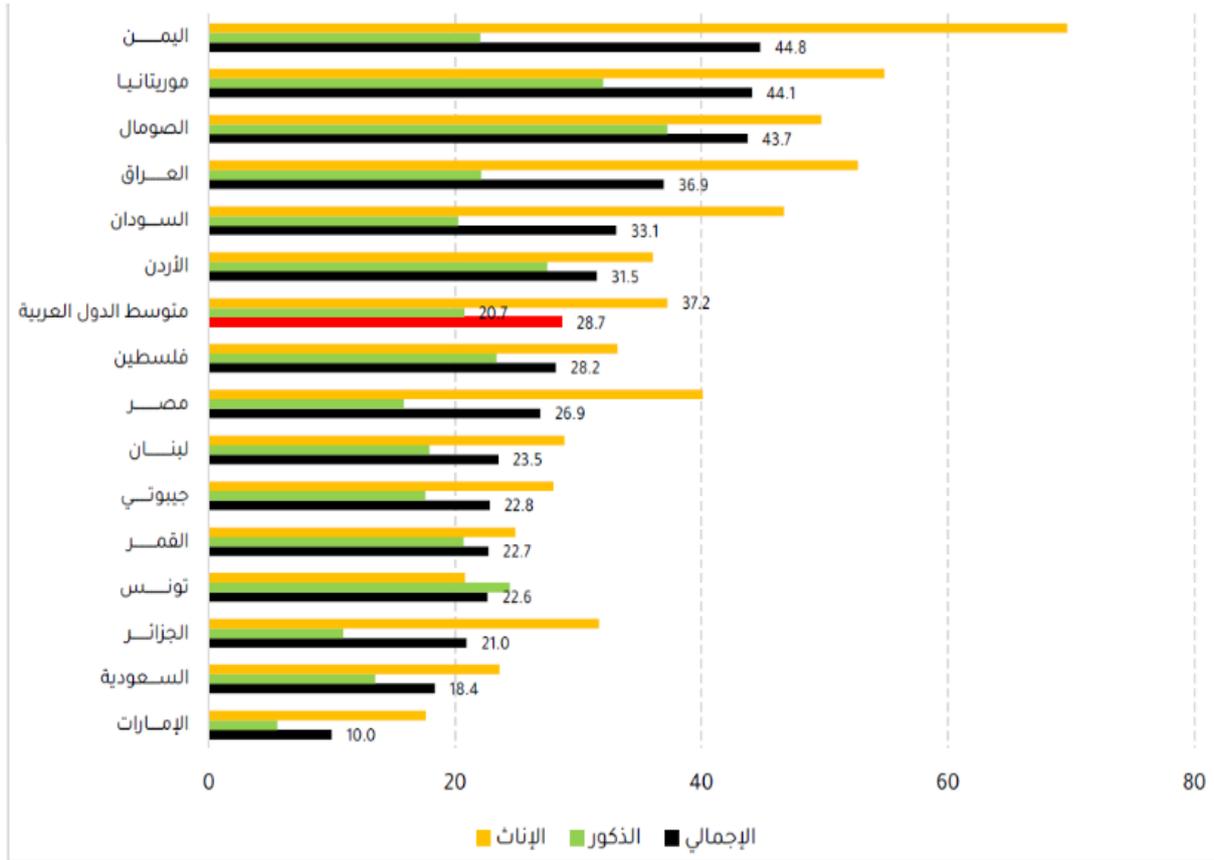
مهارات العمل مكتسبة بشكل مستمر منذ مراحل التعليم الأولى، سواء في المدارس أو مراكز التدريب أو أماكن العمل، لضمان توافر كفاءات قادرة على مواجهة متطلبات السوق.

(World Economic Forum, 2020).

يسهم التوجيه المهني إذاً بشكل كبير في هذا السياق، حيث يتيح توعية الشباب مبكراً بالمسارات التعليمية المتاحة والاستعداد للحياة المهنية. ويعتمد نجاح هذا التوجيه على التنسيق بين مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك المصالح الإدارية ومكاتب التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية، ووكالات التشغيل، ومصالح إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات الإنتاجية، كما أن دور الأطراف الاجتماعية لا يقل أهمية في دعم هذه الجهود (Watts, 2014)

### شكل (1)

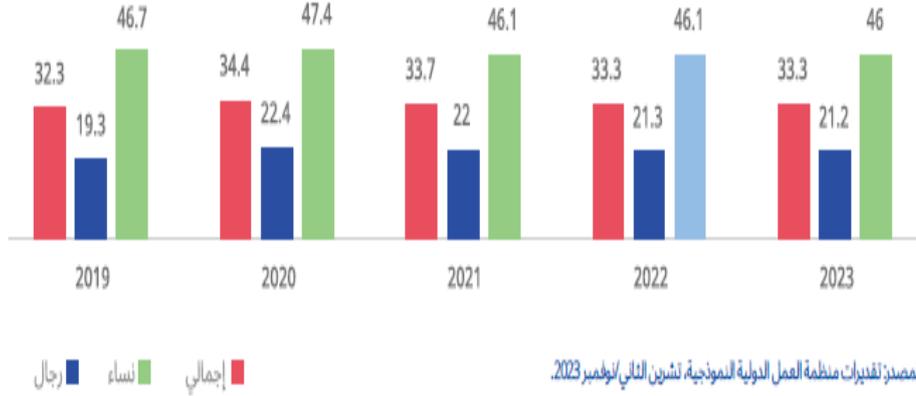
متوسط نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب في الدول العربية  
(وفق آخر بيانات متوافرة لكل دولة) (نسبة مئوية)



المصدر : التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2024

## الشكل (2)

نسبة الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب (%) ، بحسب الجنس والسنة



أخيراً، لا يمكن أن يؤدي التوجيه المهني دوره بفعالية إلا من خلال الاستفادة الكاملة من كافة الإمكانيات المتاحة، وتفعيلها بشكل متكامل. ومن هنا، تبرز أهمية البحث العلمي الميداني، الذي يمكن من خلاله مقارنة الوضع المحلي مع التجارب الدولية الناجحة، وتطوير حلول مبتكرة لمنظومة تعليمية متكاملة وملائمة لاحتياجات سوق العمل في المستقبل.

### ب- الأجهزة الداعمة للإرشاد والتوجيه المهني:

تُعد أجهزة الدولة من أبرز الجهات الداعمة في مجال التوجيه المهني، سواء في المؤسسات التعليمية أو في مؤسسات التشغيل والتوظيف، ومع ذلك، يتحمل المجتمع بمكوناته المختلفة، بما في ذلك المنظمات المعنية بالشباب والتشغيل والعمل الاجتماعي بشكل عام، مسؤولية مشتركة في هذا المجال. كما يمكن للقطاع الخاص أن يلعب دوراً مهماً في هذا السياق (العبد الله، 2019).

يُمكن الدور الأساسي للدولة في التوجيه المهني في توفير الإطار التشريعي المناسب، وتطوير معايير الجودة، وجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل ومنظومة التعليم والتدريب، وذلك بهدف تمكين كافة الأطراف المعنية من الاطلاع على كل ما يخص هذا المجال، وذلك بالتشاور مع النقابات العمالية وأصحاب العمل، ومن ثم إعداد خطة استراتيجية تهدف إلى تقديم خدمة مهنية متميزة للأفراد والمجتمع بشكل عام (منظمة العمل الدولية، 2017).

وتتحمل الدولة كذلك مسؤولية توفير الموارد البشرية المؤهلة والإعداد الجيد للأطر المتخصصة في الاستقبال والتوجيه، بما يتوافق مع المواصفات التكنولوجية الحديثة للمرافق التي تتيح إجراء عمليات التوجيه الفردية والجماعية في بيئة ملائمة. يجب على الدولة أيضاً تحفيز المؤسسات المعنية على استخدام تقنيات الاتصال والإعلام الحديثة وتشجيع المبادرات في هذا المجال (منظمة العمل الدولية، 2017).

## المحور الثاني

### استخدامات الذكاء الاصطناعي في برامج الإرشاد والتوجيه المهني

يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا متزايد الأهمية في مجالات الإرشاد والتدريب والتعليم التقني، حيث يساهم في تعزيز فعالية هذه البرامج ودقتها من خلال توسيع نطاق الوصول إلى المهارات العملية المطلوبة، وتحليل بيانات الأداء، وتوفير تجارب تعليمية.

#### 1. الأدوار التي يقوم بها الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني:

فيما يلي أبرز الأدوار التي يقوم بها الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني:

- **التعليم التكيفي:** يمكن للذكاء الاصطناعي تعديل المحتوى التدريبي وفقًا لمستوى فهم الطالب، من خلال متابعة تقدمه وتقديم مواد تعليمية تناسب احتياجاته التعليمية والمهنية.
- **التدريب العملي الافتراضي:** يوفر الذكاء الاصطناعي تجارب تدريبية افتراضية من خلال الواقع المعزز والمحاكاة، مما يتيح للطلبة ممارسة مهارات تقنية معقدة في بيئات مراقبة وآمنة.
- **الإرشاد المهني المتخصص:** من خلال تحليل بيانات الطلبة، كالأداء الأكاديمي لديهم ومهاراتهم واهتماماتهم، يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم نصائح وإرشادات شخصية حول المسارات المهنية الأنسب لكل طالب، وذلك من خلال خوارزميات تعلم الآلة التي تساعد في ربط الطلبة بالمسارات المهنية التي تتناسب مع نقاط القوة لديهم (منظمة العمل الدولية 2022).
- **التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية لسوق العمل:** تحليل اتجاهات سوق العمل والبيانات الضخمة، يساهم الذكاء الاصطناعي في توقع المهارات والمسارات التي سيزداد الطلب عليها في المستقبل، ويمكن أن تكون هذه الأداة فعّالة لمؤسسات التعليم التقني في تصميم برامج تدريبية تتناسب مع المتطلبات المستقبلية.
- **إدارة المهارات وبناء القدرات:** يمكن للذكاء الاصطناعي تتبع المهارات المكتسبة وتقديم توصيات حول المهارات الإضافية التي ينبغي تعلمها، مما يساعد على تعزيز القدرات الفردية.

- **الدعم والإرشاد الذاتي باستخدام المساعدات الذكية:** يمكن للمساعدات الذكية المعتمدة على الذكاء الاصطناعي تقديم الدعم والإرشاد المستمر للمتدربين والطلبة، سواء من خلال تقديم التوصيات أو الرد على استفساراتهم لتحسين أدائهم المهني.

## 2. دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختصة في الإرشاد والتوجيه المهني في تغيير الاكتشاف الوظيفي:

أحدثت تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختصة في الإرشاد والتوجيه المهني نقلة نوعية في مجال التخطيط الوظيفي، حيث أعادت تعريف كيفية استكشاف الأفراد للمسارات المهنية واكتشاف الفرص الملائمة. تقدم هذه المنصات الرقمية تجارب مخصصة تفوق الأساليب التقليدية، مستفيدة من تحليل البيانات وخوارزميات التعلم الآلي لتوفير اقتراحات تتماشى مع مهارات المستخدمين واهتماماتهم وخلفياتهم التعليمية.

### أ- تمكين الأفراد وتحقيق شمولية التوجيه المهني

تعمل تطبيقات التوجيه على جعل خدمات التوجيه المهني أكثر شمولية وسهولة في الوصول، مما يتيح للجميع فرصة شق مسارات مهنية مرضية. ومع استمرار تطور التكنولوجيا، ستصبح هذه التطبيقات أكثر تخصيصًا وتطورًا، مما يعزز دورها كأداة لا غنى عنها في رحلة التخطيط الوظيفي (خلف، 2023).

### ب- طرق الابتكار التي تحدثها تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختصة في الإرشاد والتوجيه المهني:

- **التعلم المستمر والتطوير المهني:** تشجع التطبيقات المستخدمين على اكتساب مهارات جديدة من خلال اقتراح دورات تدريبية وشهادات لتحسين فرصهم المهنية أو تسهيل التحول إلى مسارات جديدة.
- **مطابقة الوظائف المعتمدة على الذكاء الاصطناعي:** تستخدم التطبيقات الذكاء الاصطناعي لتقديم توصيات وظيفية دقيقة تتناسب مع تفضيلات وملفات المستخدمين، بل وتنبئ بالوظائف التي قد تكون مرضية بناءً على تفاعلهم مع التطبيق.
- **التدريب الداخلي الافتراضي:** تقدم بعض التطبيقات تجارب افتراضية، مثل محاكاة العمل أو المشروعات قصيرة المدى، لمساعدة المستخدمين على اكتساب خبرة دون الحاجة إلى الالتزام بوظيفة بدوام كامل.
- **فرص التواصل والإرشاد:** توفر التطبيقات منصات للتواصل مع محترفين في مجالات اهتمام المستخدم، مما يعزز فرص الإرشاد وتبادل الخبرات. على سبيل المثال، يمكن للمستخدم

المهتم بالتصميم الجرافيكي التواصل مع مصمم محترف للحصول على نصائح مهنية (منظمة العمل الدولية، 2023).

- **تحديد المسارات التعليمية:** توضح التطبيقات المؤهلات المطلوبة للمهن المختلفة، من التخصصات الأكاديمية إلى برامج الشهادات التدريبية. يمكنها أيضاً توجيه المستخدمين نحو موارد تعليمية، مثل الدورات التدريبية أو المعسكرات المهنية.
- **بيانات سوق العمل في الوقت الفعلي:** تقدم التطبيقات معلومات حديثة عن اتجاهات سوق العمل، الرواتب المتوقعة، والمتطلبات التعليمية، مما يمكن المستخدمين من اتخاذ قرارات مهنية مدروسة. على سبيل المثال، تسلط التطبيقات الضوء على ارتفاع الطلب على علماء البيانات لأولئك المهتمين بالأرقام والتحليل.
- **التقييمات المهنية المخصصة:** تستخدم التطبيقات أدوات مثل استبيانات الشخصية والمهارات لتحديد المهن التي تتماشى مع الملف الشخصي للمستخدم. على سبيل المثال، قد يقترح التطبيق وظائف تتناسب مع تفضيلات المستخدم للعمل الجماعي أو الفردي.

### ج- إعادة تشكيل التخطيط الوظيفي:

- **طلاب المدارس الثانوية:** تساعد تطبيقات التوجيه الشباب غير الواثقين من مستقبلهم المهني على استكشاف عدد لا حصر له من الاحتمالات، مما يوفر لهم رؤى موجهة بناءً على اهتماماتهم وقدراتهم.
- **للمهنيين في منتصف الحياة المهنية:** تدعم هذه التطبيقات الأفراد الذين يفكرون في تغيير وظائفهم من خلال تسليط الضوء على الصناعات التي تقدر مهاراتهم القابلة للنقل، مما يسهل عملية التحول الوظيفي.
- **للمتقاعدين:** تقدم التطبيقات رؤى حول فرص العمل بدوام جزئي أو المشاريع التطوعية التي تتناسب مع اهتماماتهم وخبراتهم، مما يثري حياتهم المهنية والشخصية (المنتدى الاقتصادي العالمي 2020).

### 3. الذكاء الاصطناعي والرقمنة : مدرب افتراضي للتنقل في سوق العمل والإرشاد والتوجيه المهني(Selenko, 2022):

- **التوجيه الوظيفي وتحليل المهارات:** يقدم المدرب الافتراضي توصيات وظيفية مخصصة بناءً على تحليل السيرة الذاتية وخبرات المستخدم، ويحدد فجوات المهارات اللازمة للتطوير، مع اقتراح دورات وشهادات لسدها.
- **التحضير لسوق العمل:** يساعد المدرب الافتراضي في التحضير للمقابلات من خلال محاكاة افتراضية، ويوفر استراتيجيات فعالة للتفاوض على الرواتب والمزايا، مما يعزز من ثقة المستخدمين وأدائهم.
- **الربط بسوق العمل واتجاهاته:** يبقي المستخدمين على اطلاع بأحدث اتجاهات سوق العمل، مع تقديم فرص للتواصل مع المحترفين في مجالاتهم، مما يفتح آفاقاً جديدة للتوظيف والتعاون المهني.
- **الدعم المستمر والتخطيط طويل الأمد:** يشجع المدرب الافتراضي على التعلم المستمر لضمان تطور المهارات، ويقدم إرشادات للتخطيط المهني على المدى الطويل، بما في ذلك قيادة الأعمال أو الانتقال للتقاعد بشكل مستدام ( Daugherty & Wilson, 2018 ).

#### أ- تحديات دمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الجامعات:

وتتمثل هذه التحديات في الآتي:( مختار، 2022 ؛ امال، 2022).

- **ضعف البنية التحتية الرقمية:** يتطلب تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإرشاد المهني توفر أجهزة حديثة، برمجيات متطورة، وخدمات اتصال عالية الجودة، ومع ذلك، تعاني العديد من الجامعات من نقص في هذه الموارد، مما يحد من قدرة الذكاء الاصطناعي على تقديم خدمات فعّالة في الإرشاد المهني.
- **التكاليف المرتفعة ونقص التمويل:** تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي للإرشاد المهني يتطلب استثمارات كبيرة تشمل جمع البيانات المهنية، و تحليلها، وتطوير أنظمة التوصيات الشخصية، إلا أن العديد من الجامعات تفتقر إلى الموارد المالية الكافية لتغطية هذه التكاليف.

- **نقص الكوادر المؤهلة (الأمية الرقمية) :** يواجه الإرشاد المهني تحديًا كبيرًا يتمثل في قلة الكوادر البشرية المتمكنة من استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي أو تطويرها، إضافةً إلى ذلك، هناك نقص في التدريب لدى المرشدين المهنيين لاستخدام هذه الأدوات بكفاءة.
- **التعلق بالنموذج التقليدي للإرشاد:** يُفضل الكثير من الطلاب والمرشدين المهنيين التفاعل الشخصي التقليدي على الاعتماد الكامل على التقنيات الذكية، حيث ينظر البعض إلى التكنولوجيا كأداة غير قادرة على فهم الاحتياجات الشخصية بشكل عميق.

#### ب- قضايا الخصوصية وأمان البيانات:

تعتمد تطبيقات الذكاء الاصطناعي على جمع وتحليل بيانات شخصية ومهنية، مما يثير قضايا تتعلق بالخصوصية والأمان، إذا أن تعرض العديد من الجامعات لحوادث اختراق بيانات يؤكد الحاجة إلى تأمين المعلومات الحساسة المتعلقة بالطلاب.

ويتطلب التغلب على هذه التحديات وضع خطط استراتيجية لتحسين البنية التحتية الرقمية، وتوفير الموارد المالية وتطوير الكفاءات البشرية، والتعامل بحذر مع قضايا الخصوصية لضمان نجاح دمج الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني (امال، 2022)، كما يشير إلى ذلك الجدول رقم (2):

**جدول (2) :ترتيب الدول العربية حسب مؤشر الجاهزية الحكومية للذكاء الاصطناعي 2023**

الدولة	قيمة المؤشر	الترتيب		ترتيب عام 2022	↑ ↓
		عربياً	دولياً		
الإمارات	70.42	1	18	22	↑
السعودية	67.04	2	29	39	↑
قطر	63.59	3	34	36	↑
عمان	58.94	4	50	52	↑
الأردن	56.85	5	55	63	↑
البحرين	56.13	6	56	56	---
مصر	52.69	7	62	65	↑
الكويت	49.86	8	69	69	---
لبنان	47.62	9	76	73	↓
تونس	46.07	10	81	70	↓
المغرب	43.34	11	88	87	↓
الجزائر	35.99	12	120	111	↓
العراق	33.40	13	133	131	↓
فلسطين	33.14	14	134	---	---
جيبوتي	29.95	15	155	144	↓
موريتانيا	27.09	16	168	150	↓
ليبيا	25.31	17	173	149	↓
السودان	24.51	18	177	169	↓
القمر	22.62	19	181	166	↓
الصومال	21.98	20	183	---	---
اليمن	19.89	21	188	179	↓
سوريا	18.12	22	192	180	↓

المصدر : التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2024

#### 4. أمثلة لمنصات رقمية

يشهد مجال التدريب والإرشاد والتوجيه المهني، سواء في التطوير الوظيفي، أو النمو الشخصي، تحولاً جذرياً بفضل التطورات في تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI). تسهم الأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة التدريب والإرشاد والتوجيه المهني من خلال توفير استراتيجيات مخصصة تعتمد على تحليل البيانات، وتقديم رؤى دقيقة، وتوفير ملاحظات فورية. ومن هنا، نسلط الضوء على أبرز الأمثلة الرائدة التي تقود هذا التحول باستخدام الذكاء الاصطناعي. وتعتمد هذه الشركات على تقنيات مبتكرة لتطوير منصات تدريب ذكية تستجيب لاحتياجات الأفراد وتحقق تحسناً ملموساً في الأداء كما يلي:

- **الذكاء الاصطناعي المتفوق (AI Superior):** شركة مكرسة لمساعدة الشركات على دمج حلول الذكاء الاصطناعي لتعزيز العمليات ودفع النمو. "الشركة متجذرة في الخبرة العميقة في مجال الذكاء الاصطناعي وهي ملتزمة بدفع حدود قدرات الذكاء الاصطناعي".

(AI Superior, n.d.)

- **العقلية (Mentornity):** توفر برامج قوية مصممة لإدارة برامج التوجيه بكفاءة. توفر المنصة واجهة سهلة الاستخدام ومجموعة واسعة من الميزات التي تهدف إلى تبسيط عملية التوجيه. فهو يسمح للمؤسسات بتصميم نماذج توجيه مخصصة، مما يضمن تلبية احتياجات كل من الموجهين والمتدربين بشكل فعال. إن مرونة البرنامج وأدواته الشاملة تجعله مناسباً لأنواع مختلفة من برامج التوجيه، بما في ذلك المبادرات المؤسسية والتعليمية والمجتمعية.

(Mentornity, n.d)

- **شركة هيوليت باكارد إنتربرايز (HPE):** تقدم شركة (HPE) خدمة تنفيذ الذكاء الاصطناعي الشاملة المصممة لمساعدة الشركات على تخطيط وبناء وتنفيذ مشاريع الذكاء الاصطناعي التي تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية. ومن خلال الاستفادة من أحدث نماذج الذكاء الاصطناعي، توفر HPE حلولاً مخصصة تعمل على تحسين البنية التحتية للذكاء الاصطناعي على أي نطاق، مما يضمن التعامل الفعال مع أعباء العمل، وقوة الحوسبة، ومعالجة البيانات المطلوبة للتدريب والاستدلال على نماذج الذكاء الاصطناعي. تركز خدماتهم على تسريع رحلة الذكاء الاصطناعي، وتمكين المؤسسات من تحقيق نتائج البيانات المرغوبة من خلال التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ للخبراء. (HPE, n.d)

- **أوجمنتير:** إحدى الميزات الأساسية لها قدرتها على إدارة المهارات، والتي تسمح للمؤسسات برقمنة وتتبع مهارات القوى العاملة لديها. تساعد هذه الميزة في تحديد الفجوات

في المهارات، وتحسين برامج التدريب، وتعيين العمل بذكاء بناءً على مهارات وكفاءة العاملين الفرديين. تتضمن المنصة أيضاً أداة إنشاء سير العمل الرقمية، والتي تتيح إنشاء مسارات عمل معقدة دون الحاجة إلى أي تعليمات برمجية، مما يزيد من تبسيط العمليات. يتم تشغيل الحلول من قبل أوجمينتير بواسطة الذكاء الاصطناعي، مما يوفر رؤى حول أداء العمال وفرص الإنتاجية. يساعد هذا النهج القائم على الذكاء الاصطناعي الشركات على اتخاذ قرارات تعتمد على البيانات لتعزيز كفاءتها التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، تضمن عمليات تكامل Augmentir مع أنظمة المؤسسات المختلفة مثل ERP و CMMS و QMS و MES و CRM و LMS الاتصال السلس وقابلية التوسعة، مما يجعلها أداة متعددة الاستخدامات للتطبيقات الصناعية المتنوعة. (Augmentir, n.d)

- **كوتش هب (CoachHub):** منصة عالمية لتنمية المواهب تستفيد من تقنية الذكاء الاصطناعي المتقدمة لتقديم حلول تدريب مخصصة وقابلة للتطوير. تهدف المنصة إلى تعزيز تطوير الموظفين وأدائهم من خلال أدوات مدعومة بالذكاء الاصطناعي وشبكة تضم أكثر من 3500 مدرب أعمال معتمد. إحدى الميزات البارزة في CoachHub هي AIMY، وهو فريق تدريب يعمل بالذكاء الاصطناعي مصمم لتوفير الدعم المستمر والتوجيه الشخصي للمتدربين بين الجلسات، مما يعزز تجربة التدريب الشاملة. (CoachHub, n.d)
- **روكي آي (Rocky.ai):** تطبيق تدريب شخصي يستخدم الذكاء الاصطناعي لتقديم جلسات تدريب يومية تركز على النمو الشخصي والتطوير المهني. تم تصميم النظام الأساسي لمساعدة المستخدمين على بناء عادات جديدة وتحسين المهارات وتحقيق أهدافهم من خلال تمارين التدريب المنظمة وتتبع التقدم. يقدم Rocky.ai مزيجاً فريداً من الرؤى المستندة إلى الذكاء الاصطناعي والتفاعلات الشبيهة بالإنسان لتوجيه المستخدمين في رحلة التطوير الخاصة بهم. (Rocky.ai, n.d)
- **كورن فيري – مدرب مدعم بالذكاء الاصطناعي:** تقدم حلاً تدريبياً مدعوماً بالذكاء الاصطناعي مصمماً لتعزيز تطوير القيادة وأداء الموظفين. تدمج المنصة تقنيات الذكاء الاصطناعي المتقدمة لتقديم تجارب تدريب مخصصة تدعم النمو الفردي والنجاح التنظيمي. يوفر مدرب Korn Ferry المدعم بالذكاء الاصطناعي تعليقات في الوقت الفعلي ورؤى قابلة للتنفيذ وخطط تطوير مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات كل مستخدم. Korn Ferry, (n.d)

- **مينتور كلاود (MentorCloud):** تقدم حلاً برمجياً شاملاً للتوجيه مصمماً لتعزيز التطوير الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين والإدماج داخل المؤسسات. تتيح المنصة للشركات تصميم وإطلاق وتوسيع نطاق برامج التوجيه المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتها الخاصة. بفضل ميزات مثل المطابقة التلقائية بين المرشد والمتدرب والفيديو المباشر والدرشة والجدولة، تعمل MentorCloud على تبسيط عملية التوجيه، مما يضمن مشاركة عالية (MentorCloud, n.d).

## 5. تحديات الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي:

واحدة من أبرز التحديات التي تواجه الإرشاد والتوجيه المهني في الدول العربية بشكل عام تتمثل في الكثافة الكبيرة لشريحة الشباب والصغار في سن التعليم والتدريب المهني. تكشف الدراسات الديموغرافية أن حوالي 35% أو أكثر من سكان هذه البلدان هم في مرحلة التعليم والتدريب، مما يجعلهم في حاجة ماسة إلى التعليم والتخصص والتدريب، تليها الحاجة للحصول على فرص عمل ودخل. ولكن في الواقع، يواجه هؤلاء الشباب تحديات كبيرة في سوق العمل، حيث لا توفر اقتصادات هذه البلدان الفرص الكافية لكل المتقدمين والخريجين الباحثين عن عمل (منظمة العمل الدولية، 2019).

نتيجة لذلك، يصبح التوجيه والإرشاد المهني مشكلة حقيقية، حيث يفتقر القطاع المهني إلى فرص العمل والوظائف التي يمكن توجيه الشباب إليها. في هذا السياق، يصبح من الضروري أن تتبنى السياسات الاقتصادية استراتيجيات تحفز الاقتصاد على النمو، وبالتالي خلق فرص عمل جديدة تتطلب مهارات وكفاءات متنوعة. هنا يأتي دور الإرشاد المهني في توجيه الشباب نحو هذه الفرص، ليس فقط من خلال إرشادهم للعمل في الوظائف الحالية، ولكن أيضاً في خلق فرص عمل جديدة لهم ولغيرهم (منظمة العمل الدولية، 2019).

وفي هذا الإطار، يتزايد دور الإرشاد والتوجيه المهني في دعم وتشجيع الشباب الواعدين والرواد، الذين يعتبرون محركين رئيسيين للنمو الاقتصادي. هؤلاء الشباب لديهم القدرة على دفع عجلة الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة، لكنهم يحتاجون إلى الكثير من التشجيع والتخطيط والإبداع. كما أن هؤلاء الرواد هم قادة التنمية والمبدعون الذين يسهمون في تحفيز الاقتصاد وتطويره (World Bank, 2020)، ولذلك يصبح من الضروري تحديث أساليب الإرشاد والتوجيه المهني لتتواءم مع احتياجات السوق الاقتصادية والفرص المستقبلية. يجب أن يركز الإرشاد المهني الحديث على دعم الشباب المبدعين والواعدين، مع دراسة إمكانات المجتمع وسوق العمل لتوجيههم نحو المجالات والتخصصات التي تتناسب مع احتياجات السوق. وهذا يتطلب ضرورة تنظيم لقاءات واستشارات ودراسات علمية تربوية واقتصادية لمواءمة سياسات التوجيه المهني مع الواقع الاقتصادي وسوق العمل.

## 6. إصلاح وتطوير منظومة الإرشاد والتوجيه المهني وفق التطورات الرقمية:

من المهم الإشارة إلى أن تحقيق الإرشاد والتوجيه المهني وتحويله إلى مهارات قابلة للتطبيق في إعداد الطالب يتطلب تحديث وتطوير التعليم الفني والمهني في الدول العربية، وهو ما يستلزم تنفيذ الإصلاحات

التالية: (International Labour Organization, 2021; World Bank, 2020)

أ- إجراء المزيد من الأبحاث العلمية التطبيقية في مجال التعليم الفني والمهني لدراسة الإيجابيات والسلبيات وإيجاد حلول عملية للتحديات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج.

ب- مراجعة التصنيفات المهنية الحالية لتواكب المهن المتاحة في سوق العمل، مع ضرورة تحديث البرامج التعليمية لتعكس التغيرات السريعة في مجالات التعليم الفني والمهني.

ج- تنويع برامج التعليم الثانوي لتشمل برامج مهنية جديدة تُعد كوادراً فنية قادرة على دعم احتياجات القطاعات المهنية، مع إمكانية التحول من النظام الثانوي التقليدي إلى النموذج الشامل المعتمد في دول مثل أمريكا وألمانيا.

د- تطوير برامج إعداد معلمي ومعلمات التعليم الفني والمهني بمشاركة مؤسسات الإنتاج لضمان تأهيلهم بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

هـ- الاهتمام بتوفير برامج تعليم فني ومهني خاصة للنساء، بالإضافة إلى برامج تدريب وتأهيل مهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

و- توفير المعدات اللازمة للمدارس والمعاهد الفنية والمهنية، بما في ذلك تأمين تكاليف المواد التدريبية والصيانة لضمان جودة التعليم.

ز- تنويع برامج التعليم الفني والمهني بحيث لا تقتصر على منح درجات علمية فقط، بل تمنح أيضاً الفرص لتدريب مهني مستمر في المجالات الحديثة لمواكبة التطورات المتسارعة.

ح- توسيع قاعدة التعليم الفني والمهني، حيث يمكن أن يسهم التعليم الأهلي في ربط التعليم بسوق العمل بشكل أكثر فعالية، من خلال توفير فرص تدريب ميداني للطلاب في مؤسسات الأعمال لتثبيت المهارات العملية.

ط- تصميم مناهج التعليم الفني والمهني لتلبية احتياجات سوق العمل، من خلال إكساب الطلاب المهارات العملية اللازمة، بالإضافة إلى توفير فرص تدريب حقيقية في مواقع العمل لدمج الخبرات الدراسية مع الخبرات التطبيقية.

ي- تعزيز العلاقة بين مؤسسات التعليم الفني والمهني ومؤسسات العمل والإنتاج من خلال مشاركة مؤثرة من هذه المؤسسات في تحديد أهداف التعليم الفني وبرامجه، مع متابعة وتقييم أدائه، بالإضافة إلى توظيف الخريجين بعد نجاحهم في البرامج الدراسية. يتطلب ذلك تحسين

قنوات الاتصال بين المعاهد التعليمية ومؤسسات الأعمال، خاصة في مجالات تطوير المناهج وتحسين مؤهلات المعلمين وتوجيه الطلاب.

ك- **زيادة الاهتمام بالتعليم الفني والمهني** مع التركيز على درجة كافية من الفهم العام للعلوم التطبيقية والرياضيات في الإطار التقني والإنتاجي بدلاً من الاقتصار على تعليم المهارات الخاصة بمهن معينة.

ل- **تحسين برامج خدمات التوجيه والإرشاد المهني** في التعليم العام، خاصة في مرحلة التعليم الثانوي، لتشمل كافة الطلبة من الجنسين.

م- **تغيير معايير توجيه الطلاب نحو التعليم الفني والمهني** بحيث لا يُعتبر هذا المسار بديلاً عقابياً للطلبة الذين لا يتناسب مستوى درجاتهم مع التعليم الأكاديمي العام.

ن- **إدخال مبادئ التعليم الفني والمهني** منذ المراحل المبكرة في التعليم الأساسي، وتعزيز الثقافة المهنية والتقنية من خلال وسائل الإعلام والتعليم عن بُعد، بالتعاون مع مؤسسات الإنتاج والعمل والصناعة.

\* \* \*

## المحور الثالث

### ترابط برامج الإرشاد والتدريب المهني بالتشغيل والبطالة في الوطن العربي

ظلت معدلات البطالة في الدول العربية تشكل تحديًا كبيرًا من عام 2020 إلى عام 2024، ومن المتوقع أن يظل معدل البطالة في المنطقة مرتفعًا، ليصل إلى مستويات أعلى من مستويات ما قبل الجائحة ( منظمة العمل الدولية 2023. التقرير الإقليمي حول سوق العمل في الدول العربية 2023 منظمة العمل الدولية). ويعكس هذا المستوى من البطالة قضايا مستمرة مثل عدم الاستقرار السياسي والصراعات في بعض الدول وضعف القطاع الخاص والضغوط الديموغرافية، والتي لا تزال تحد من خلق فرص العمل في العديد من البلدان.

#### 1. تحديات تواجه أسواق العمل العربية:

يتميز سوق العمل في الدول العربية بعدد من التحديات الهيكلية، بما في ذلك القطاع غير المنظم وعدم التوافق بين مهارات الباحثين عن عمل وتلك المطلوبة من قبل أصحاب العمل. يواجه الشباب والنساء والعمال المهاجرون تحديات خاصة. وفي سنة 2023، قُدِّر أن 17.5 مليون شخص في المنطقة كانوا عاطلين عن العمل، مما ساهم في ارتفاع معدل فجوة الوظائف بنسبة 23.7%. تظل قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل جيدة ضعيفة، وخاصة في الدول غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2021)، بالإضافة إلى ذلك، كان التعافي بعد الجائحة بطيئًا، وتواجه العديد من البلدان مستويات عالية من الفقر بين العاملين. في عام 2023، اعتُبر 12.6% من القوى العاملة "فقراء عاملين"، ويكافحون لكسب ما يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية على الرغم من كونهم موظفين (منظمة العمل الدولية، 2023).

إن التوقعات الاقتصادية للمنطقة أكثر تفاؤلاً بعض الشيء، حيث من المتوقع أن ينمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 3.5% في عام 2024، مدفوعًا بدول مجلس التعاون الخليجي، لكن هذا النمو لم يترجم بعد إلى خلق فرص عمل كبيرة، ولا ينعكس ذلك آلياً على التعليم بجميع تفرعاته إذ أن مشاركة الطلبة في التعليم الفني والتقني تختلف بين الدول العربية، حيث أظهرت بعض البلدان التزامًا واضحًا بتطوير هذا القطاع استجابة لاحتياجات سوق العمل. فيما يلي أبرز معدلات التعليم الفني والتقني لبعض الدول العربية وفقًا لبيانات متاحة حديثًا كما يشير إليها جدول رقم ( 3 ):

### جدول ( 3 )

#### معدلات التعليم الفني والتقني

الدولة	معدلات التعليم الفني والتقني
المملكة الأردنية الهاشمية	25% من الطلاب في التعليم الفني.
دولة الإمارات العربية المتحدة	20% من الطلاب في التعليم الفني.
الجمهورية التونسية	40% من الطلاب في التعليم الفني.
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	28% من الطلاب في التعليم الفني.
المملكة العربية السعودية	15% من الطلاب في التعليم الفني.
الجمهورية اللبنانية	22% من الطلاب في التعليم الفني.
جمهورية مصر العربية	30% من الطلاب في التعليم الفني.
المملكة المغربية	35% من الطلاب في التعليم الفني.

المصدر: منظمة العمل الدولية. ( 2023 ). التقرير الإقليمي حول سوق العمل في الدول العربية 2023.

تستنتج من خلال الجدول السابق ما يلي:

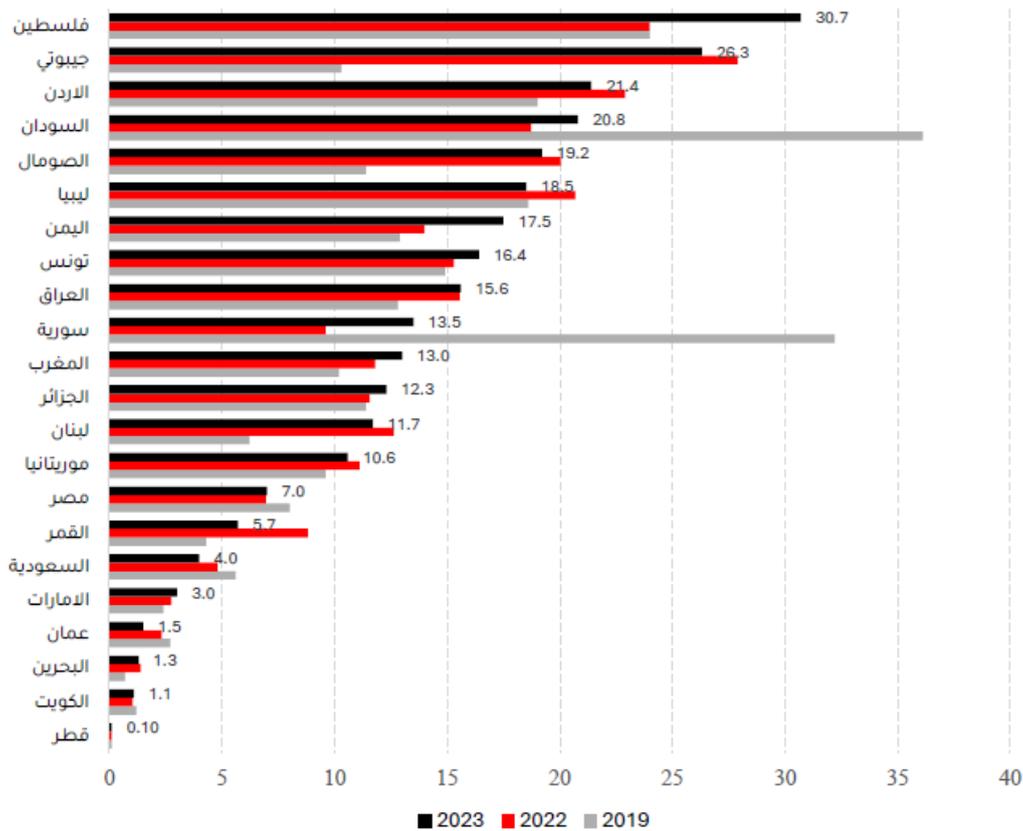
- **بالنسبة للمملكة الأردنية الهاشمية:** شهدت اهتماماً بزيادة الالتحاق بالتعليم الفني، إلا أن التحديات المالية تقيد التوسع رغم الدعم الحكومي المتزايد. تسعى الأردن لتحقيق نسبة أعلى من الالتحاق لتحقيق التكامل بين التعليم الفني ومتطلبات السوق.
- **أما دولة الإمارات العربية المتحدة:** فتصدرت مؤشر التعليم الفني والتقني على الصعيد العالمي، حيث تعزز مناهجها التقنية وتستهدف توجيه الشباب نحو تخصصات تتناسب مع احتياجات سوق العمل المستقبلية. كما استثمرت الإمارات العربية المتحدة أيضاً في التعليم المهني كجزء من خطتها لتنويع الاقتصاد. وتعمل الدولة على زيادة الالتحاق بالمجالات الفنية لتزويد الطلاب بالمهارات ذات الصلة، وخاصة في قطاعات مثل التكنولوجيا والهندسة والطاقة المتجددة.
- **الجمهورية التونسية:** تستثمر تونس في تعزيز التعليم الفني، ويعد قطاع التدريب المهني ركيزة أساسية لدعم الاقتصاد، خاصة مع زيادة الطلب على الأيدي العاملة الماهرة في السوق المحلي.
- **المملكة العربية السعودية:** تدعم الحكومة هذا القطاع ببرامج واسعة تضمن مواكبة المهارات التقنية للاحتياجات الصناعية. تحتل المملكة العربية السعودية المرتبة الأولى في المنطقة من حيث تطوير التعليم المهني والتقني. وقد استثمرت الحكومة بشكل كبير في توسيع البرامج الفنية ودمج

التدريب المتقدم لدعم أهداف رؤية 2030، التي تؤكد على إعداد الشباب للصناعات الحديثة القائمة على المعرفة.

- **دولة قطر:** خصصت قطر جزءاً من ميزانيتها التعليمية للتعليم الفني، بهدف تلبية الطلب المحلي على العمالة في قطاعات مثل الطاقة والهندسة والبناء. وتشمل المبادرات شراكات مع مؤسسات دولية لتعزيز جودة البرنامج.
- **جمهورية مصر العربية:** حققت مصر تقدماً ملحوظاً في زيادة برامج التعليم الفني والتدريب المهني، إذ تعتمد الحكومة على مبادرات لتشجيع الطلاب على الالتحاق بمسارات تقنية تخدم الاقتصاد وتستجيب لمتطلبات التنمية.

ويبين الشكل رقم (3) ، والجدول رقم (4) معدلات البطالة في الدول العربية من عام 2019 الى عام 2024 ، ومؤشرات البطالة وفق آخر إحصائيات وبيانات متاحة.

**شكل ( 3 ) معدلات البطالة في الدول العربية في أعوام 2019 و 2022 و 2023**



**المصدر : التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2024**

#### جدول رقم ( 4 )

#### بعض مؤشرات البطالة في الدول العربية وفق آخر بيانات متوفرة

نسبة العاطلين أكثر من سنة (%)	نسبة العاطلين طالبي العمل لأول مرة (%)	نسبة الجامعيين بين العاطلين (%)	نسبة الشباب بين العاطلين (سنة 24-15)	نسبة الإناث بين العاطلين (%)	معدل البطالة بين الإناث (%)	معدل البطالة بين الذكور (%)	عدد العاطلين الإناث	عدد العاطلين الذكور	عدد العاطلين بالآلاف	قوة العمل بالآلاف	معدل البطالة (%)	السنة	
46.7	39.5	32.6	38.9	22.9	25.6	17.7	134	450	583	3,063	19.1	2023	الأردن
...	76.6	57.9	19.8	40.6	6.5	2.2	80	117	197	6,668	3.0	2023	الإمارات *
74.4	89.0	70.3	35.0	69.2	4.1	0.5	8	3	11	855	1.3	2023	البحرين *
70.1	59.4	34.2	21.8	40.8	22.2	13.8	261	378	638	4,096	15.6	2023	تونس
65.4	50.2	30.2	27.8	34.3	21.5	10.0	564	1,081	1,645	13,425	12.3	2023	الجزائر
...	...	...	34.2	40.4	36.3	22.1	27	40	67	256	26.3	2023	جيبوتي
40.0	72.9	47.1	38.4	79.0	12.8	2.1	470	276	745	16,934	4.0	2023	السعودية <sup>(1)</sup>
56.0	60.7	22.9	33.5	48.5	34.1	15.2	1,372	1,456	2,828	13,590	20.8	2023	السودان
...	66.1	11.8	52.1	34.6	25.3	10.8	294	557	852	6,315	13.5	2023	سورية
...	...	...	31.6	40.5	24.9	16.6	255	374	629	3,277	19.2	2023	الصومال
...	...	...	41.8	27.1	30.4	13.2	498	1,340	1,838	11,811	15.6	2023	العراق
...	80.2	36.9	41.9	57.8	5.2	0.8	20	15	35	2,316	1.5	2023	عمان*
25.6	61.8	43.7	34.8	32.4	40.8	20.1	144	301	446	1,451	30.7	2023	فلسطين <sup>(2)</sup>
22.2	86.7	39.8	35.5	48.2	0.4	0.1	1	1	3	2,246	0.1	2023	قطر <sup>(3)</sup>
...	47.6	...	17.0	42.6	6.5	5.2	6	8	13	234	5.7	2023	البحرين
17.7	...	14.2	31.6	42.2	1.6	0.9	14	19	33	3,005	1.1	2023	الكويت <sup>(4)</sup>
33.0	46.0	36.6	36.5	40.5	14.9	10.2	84	123	207	1,771	11.7	2023	لبنان
...	98.0	...	23.3	48.0	24.7	15.0	213	231	444	2,398	18.5	2023	ليبيا
45.5	53.9	48.4	34.4	43.4	17.3	4.8	941	1,228	2,169	30,969	7.0	2023	مصر
74.4	50.5	28.2	30.9	25.9	11.2	9.3	311	880	1,201	12,284	9.8	2023	المغرب
...	...	...	37.3	48.4	15.4	8.2	61	65	125	1,179	10.6	2023	موريتانيا
...	...	12.2	42.6	13.2	29.8	16.5	160	1,047	1,207	6,883	18	2023	اليمن

المصدر : التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2024

## 2. آليات تكافؤ فرص العمل وتمكين المرأة في الوطن العربي

لقد عملت المنطقة العربية على تعزيز مبادرات مختلفة لتحسين المساواة بين الجنسين في العمل وتمكين المرأة العاملة، وغالبًا ما تركز هذه التدابير على معالجة الحواجز النظامية وتعزيز الفرص الأكثر مساواة.

**أ- الإصلاحات القانونية والسياسية:** أدخلت بعض البلدان قوانين للحد من التمييز في مكان العمل، وضمان المساواة في الأجر، وتحسين ظروف العمل للنساء. على سبيل المثال، تضمنت الإصلاحات في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ومصر تغييرات في سياسات إجازة الأمومة، وحماية التمييز بين الجنسين، وتدابير لتشجيع المزيد من مشاركة الإناث في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليديًا (منظمة الأمم المتحدة، 2020).

**ب- الحماية الاجتماعية وخدمات الدعم:** غالبًا ما يكون لدى النساء في العالم العربي وصول محدود إلى الحماية الاجتماعية مقارنة بالرجال. ووفقًا للتقارير الأخيرة، تستفيد حوالي 35% فقط من النساء العربيات من أنظمة الضمان الاجتماعي الشاملة، مقارنة بـ 46% من عامة السكان. ويُنظر إلى البرامج التي تهدف إلى توسيع الحماية الاجتماعية وتوفير خدمات الدعم مثل رعاية الأطفال والنقل على أنها حاسمة لتمكين النساء من متابعة الوظائف والاحتفاظ بها ( تقرير الحماية الاجتماعية في العالم 2024-2026).

**ج- برامج تشغيل النساء:** نفذت العديد من الدول العربية برامج تهدف بشكل خاص إلى تعزيز فرص العمل للنساء، وتم تصميم هذه البرامج، إلى جانب الجهود المبذولة في التعليم والتدريب، لزيادة عدد النساء في القوى العاملة وسد الفجوة بين الجنسين في القطاعات ذات المهارات العالية.

**د- التعاون الإقليمي والبحث:** توفر الجهود التعاونية، مثل تلك التي تقودها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا التابعة للأمم المتحدة (الإسكوا)، البيانات وأفضل الممارسات والتوصيات السياسية لمساعدة البلدان العربية على معالجة التفاوت بين الجنسين في التوظيف بشكل أفضل. يسלט هذا التعاون الضوء على أهمية التدريب المهني وتنمية المهارات والتوافق مع احتياجات سوق العمل لتحسين معدلات تشغيل النساء بشكل مستدام في جميع أنحاء المنطقة (الإسكوا، 2020).

وعلى الرغم من التقدم المحرز، لا تزال المنطقة تواجه تحديات كبيرة، بما في ذلك القيود الثقافية والحواجز الاقتصادية، والتي تستمر في التأثير على وصول النساء إلى فرص عمل عادلة، كما يوضح الجدول رقم (5) التالي معدلات تشغيل النساء في البلدان العربية خلال عام 2024.

ويبين الجدول التالي معدل المشاركة في القوى العاملة بحسب الجنس والسنة.

### جدول رقم ( 5 )

معدل المشاركة في القوى العاملة (نسبة مئوية) بحسب المنطقة دون الإقليمية والجنس والسنة

المنطقة / المنطقة دون الإقليمية	السنة	المجموع	الذكور	الإناث
الدول العربية (المجموع)	2019	49.6	74.7	18.3
	2020	48.6	72.6	18.9
	2021	48.7	72.6	19.5
	2022	49.4	73.9	19.6
	2023	49.4	74.0	19.8
	2024	49.3	73.9	19.7
دول مجلس التعاون الخليجي	2019	38.9	66.2	11.8
	2020	37.4	63.8	11.3
	2021	37.5	63.9	11.3
	2022	38.5	65.8	11.5
	2023	38.8	66.1	11.7
	2024	38.8	66.2	11.7
الدول غير الخليجية	2019	66.6	85.0	32.9
	2020	66.9	83.9	36.4
	2021	67.7	84.1	38.7
	2022	68.1	84.8	39.0
	2023	68.2	84.8	39.3
	2024	68.0	84.7	39.3

المصدر : تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية ، نوفمبر / تشرين الثاني 2023

### 3. برامج الإرشاد والتدريب والتعليم التقني واحتياجات أسواق العمل في الوطن العربي

يعكس واقع برامج الإرشاد والتدريب والتعليم التقني في الوطن العربي تطورًا ملحوظًا، إلا أنه لا يزال يواجه العديد من التحديات المتعلقة بتلبية احتياجات سوق العمل وتحقيق تكافؤ الفرص. وفيما يلي أبرز ملامح هذا الواقع (منظمة العمل الدولية، 2021 / الإسكوا، 2022):

- **دور الإرشاد المهني المحدود:** يقتصر دور الإرشاد المهني في كثير من الأحيان على تقديم معلومات عامة حول التخصصات، دون التركيز على توجيه الطلاب بشكل فعال نحو الخيارات المناسبة لمهاراتهم واحتياجات السوق.
- **نقص التنسيق مع احتياجات سوق العمل:** تعاني العديد من برامج التدريب والتعليم التقني من عدم توافق مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين مهارات الخريجين واحتياجات الوظائف المتاحة.
- **الفجوة بين الدول العربية في جودة التدريب المهني:** تختلف جودة ومستوى برامج الإرشاد والتدريب التقني بشكل كبير بين الدول العربية؛ ففي حين تستثمر بعض دول مجلس التعاون

الخليجي موارد كبيرة لتطوير التعليم التقني، تواجه العديد من الدول ذات الدخل المتوسط أو المحدود صعوبات في توفير التدريب المهني الملائم، كما يشير إلى ذلك الجدول رقم (6) التالي.

### جدول ( 6 )

#### جودة التدريب المهني في الدول العربية

الدولة	نسبة الطلبة في التدريب المهني	جودة التدريب
لبنان	17%	تحديات اقتصادية تؤثر على جودة التدريب
المغرب	23%	جهود لتحسين جودة التعليم الفني
الجزائر	15%	نقص في التنسيق بين التعليم وسوق العمل
تونس	24%	برامج تدريبية ولكن تحتاج إلى تحسين
مصر	20%	نقص في الموارد والتجهيزات
عمان	22%	تحديات في توفير التدريب الملائم
البحرين	28%	جهود لتطوير التعليم الفني
الكويت	25%	تحسين مستمر في البرامج التدريبية
الإمارات	35%	برامج متقدمة وتعاون مع القطاع الخاص
قطر	32%	تركيز على المهارات المطلوبة في السوق
السعودية	30%	استثمارات كبيرة في التعليم والتدريب المهني

المصدر: من إعداد الباحث تبعاً لتقارير الإسكوا 2022، ومنظمة العمل الدولية 2021

**أ- ضعف البنية التحتية:** تواجه العديد من المؤسسات التي تقدم التعليم التقني في الوطن العربي نقصاً في الموارد والبنية التحتية والمعدات التكنولوجية الحديثة، مما يحد من كفاءة البرامج التدريبية المقدمة.

**ب- ضعف التكامل مع مراحل التعليم السابقة:** يعاني التعليم التقني من ضعف التكامل مع المناهج الدراسية في المدارس، حيث لا تُعد الأجيال الناشئة بشكل كافٍ للالتحاق بالتخصصات المهنية أو التقنية. ويستمر التركيز في بعض الدول على التعليم الأكاديمي أكثر من المهني.

**ج- تعزيز تكافؤ الفرص:** يواجه التعليم التقني صعوبات في الوصول إلى فئات مختلفة من المجتمع، حيث قد تعاني بعض المناطق الريفية من نقص الموارد أو تفتقر إلى هذه البرامج، مما يعوق الشباب في المناطق الأقل حظاً من الحصول على نفس الفرص في المدن.

**د- تمويل التعليم التقني:** يعتبر ضعف ومحدودية التمويل من أبرز التحديات، حيث تعتمد بعض البرامج الإرشادية على القروض والمنح الخارجية، مما يجعلها غير مستدامة. بينما تقوم دول أخرى بتمويل برامجها التقنية كجزء من استراتيجيات تنمية طويلة الأمد.

**هـ- برامج تعليمية مبتكرة ومتطورة:** في بعض الدول، وخاصة في منطقة الخليج، ظهرت مؤخرًا برامج تعليمية تقنية متقدمة تستفيد من التعاون مع القطاع الخاص. تشمل هذه البرامج التدريب على الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات والتصنيع الذكي، بهدف تلبية احتياجات السوق وتوفير فرص أفضل للشباب.

يواجه الإرشاد والتوجيه المهني في الدول العربية والبلدان النامية تحديات كبيرة، لعل من أبرزها النسبة المرتفعة لفئة الشباب وصغار السن الذين لا يزالون في مراحل التعليم والتأهيل المهني. تشير الدراسات الديموغرافية إلى أن أكثر من 35% من سكان هذه البلدان يتواجدون في فئة التعليم والتدريب (منظمة العمل الدولية، 2021). التوظيف في الدول العربية: التحديات والفرص، مما يعني حاجة ملحة للتعليم والتخصص والتدريب، يتبعها الحاجة إلى فرص عمل ومصادر دخل. ومع ذلك، فإن سوق العمل ومعدلات التنمية الاقتصادية في هذه البلدان لا توفر ما يكفي من الفرص الوظيفية لاستيعاب جميع الخريجين والمتقدمين للوظائف، مما يجعل من التوجيه المهني تحديًا حقيقيًا، إذ تصبح الخيارات محدودة أمام برامج الإرشاد المهني لتوجيه الشباب نحو وظائف معينة.

#### 4. استراتيجيات مؤسسات التعليم العالي في مجال التحول الرقمي ورويتها المستقبلية باستخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي

في ظل التحولات الرقمية السريعة التي تشهدها جميع القطاعات، تتطلع مؤسسات التعليم العالي إلى استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير نظم الإرشاد والتوجيه المهني داخل الجامعات. تهدف هذه الاستراتيجيات إلى تحسين تجربة الطلاب والخريجين وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتكيف مع المتغيرات السريعة في سوق العمل، بالإضافة إلى تحسين القدرة على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة. يتمثل دور الذكاء الاصطناعي في تقديم حلول مبتكرة وشخصية تلبي احتياجات الأفراد بشكل فعال وذكي (الجمال وآخرون، 2023).

#### أ- تحسين مهارات الخريجين:

● **الرؤية المستقبلية:** وضع استراتيجيات لتدريب الخريجين على مهارات المستقبل من خلال منصات تعليمية رقمية متكاملة تستفيد من الذكاء الاصطناعي لتعزيز التعلم المستمر وتحسين مهاراتهم مع مرور الوقت.

• **استثمار الذكاء الاصطناعي** في تقديم التوجيه المهني المستمر بعد التخرج. على سبيل المثال، يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل المهارات القابلة للنقل للخريجين واقتراح مجالات مهنية جديدة بناءً على التوجهات الحالية في سوق العمل.

وكما يوضح الجدول التالي توزيع العمالة من سن 15 عام إلى سن 29 عام بحسب المهنة في عدة دول عربية خلال الفترة من عام 2019 حتى عام 2022.

### الجدول ( 7 )

**توزيع العمالة ( النسبة مئوية ) ( 15 – 29 سنة ) بحسب المهنة في دول عربية مختارة ، آخر سنة متاحة**

دولة فلسطين (2022)	لبنان (2019)	الأردن (2021)	العراق (2021)	الإمارات العربية المتحدة (2021)	
0.5	2.4	0.0	0.2	2.5	المدرء
12.1	14.6	16.5	8.6	9.9	المهنيون
3.7	4.2	3.5	4.2	10.0	الفنيون والمهنيون المساعدون
1.4	3.8	2.7	1.0	6.9	عمال الدعم المكتبي
21.7	20.4	39.1	24.0	16.6	عمال الخدمة والمبيعات
2.7	0.9	2.1	8.7	0.7	العمال المهرة في مجالات الزراعة والغابات ومصايد الأسماك
20.1	13.7	16.4	31.9	20.3	العمال الحرفيون والمهنة ذات الصلة
8.6	4.8	4.9	7.8	9.2	مشغلو ومجمعو المصانع والآلات
26.6	26.7	14.6	8.0	21.8	المهن الأولية
2.6	8.3	0.0	3.0	2.0	القوات المسلحة
0.0	0.4	0.2	2.6	0.1	المهن الأخرى
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	مجموع

المصدر : قاعدة بيانات ILOSTAT ، استناداً إلى التقديرات الوطنية

## ب- التكامل مع سوق العمل وفرص التدريب

- **الرؤية المستقبلية:** تكامل أعمق مع الشركات والمؤسسات عبر منصات الذكاء الاصطناعي، مما يتيح للطلاب فرص تدريب ذكية مباشرة داخل النظام الأكاديمي، ويؤمن انتقالاً سلساً إلى الوظائف.
- **التعاون بين مؤسسات التعليم العالي والمنصات الرقمية المدعومة بالذكاء الاصطناعي:** لتوفير فرص تدريب افتراضية وواقعية، مما يساعد الطلاب على اكتساب الخبرة العملية اللازمة. يمكن للذكاء الاصطناعي توجيه الطلاب إلى الفرص التدريبية المناسبة بناءً على بياناتهم الشخصية واحتياجات سوق العمل.

## ج- توجيه مستمر ودعم طوال المسار الأكاديمي والمهني

- **الرؤية المستقبلية:** وتتمثل في بناء منصات شاملة تحتوي على ميزات متابعة الأداء المهني والأنشطة التدريبية، التي تقدم نصائح مهنية محدثة تساعد الطلاب على التكيف مع التغييرات في سوق العمل.
- **استخدام الذكاء الاصطناعي لتوفير متابعة مستمرة للطلاب طوال حياتهم الأكاديمية والمهنية:** ويمكن أن يشمل ذلك تقديم إشعارات حول فرص التدريب والتوجيه المهني، والوظائف المتاحة بناءً على اهتماماتهم. كما يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الفجوات في المهارات التي يحتاج الطلاب إلى تطويرها لضمان جاهزيتهم لسوق العمل.

## د- أنظمة التوجيه المهني الشخصية باستخدام الذكاء الاصطناعي

- **الرؤية المستقبلية:** توجيه كل طالب بشكل فردي من خلال منصة رقمية تفاعلية تعتمد على الذكاء الاصطناعي لمتابعة تطور مهاراته والتوجيه المستمر، مما يسهل عليه الانتقال إلى سوق العمل.
- **اعتماد منصات إرشادية رقمية مزودة بالذكاء الاصطناعي:** توفر استشارات مهنية شخصية بناءً على اهتمامات الطلاب، ومهاراتهم، والخلفية الأكاديمية. يمكن لهذه الأنظمة تقديم نصائح مهنية مخصصة، مثل التوجيه في اختيار التخصصات أو حتى تقديم دورات تدريبية عبر الإنترنت لتحسين مهارات معينة.

## هـ- تحليل البيانات الكبيرة وتقديم التوجيه الذكي

- **الرؤية المستقبلية:** توفير أنظمة إرشاد مهني ذكية تعطي تنبؤات دقيقة حول التخصصات الأكاديمية الأكثر طلباً في سوق العمل وتوجهات الصناعة المستقبلية.

• **استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الضخمة:** التي يتم جمعها من الطلاب، مثل سجلات الدرجات الأكاديمية، الأنشطة اللاصفية، واهتماماتهم المهنية. يمكن أن تساعد الخوارزميات الذكية في تقديم توصيات مهنية دقيقة وشخصية بناءً على هذه البيانات، مما يتيح للطلاب اكتشاف مسارات مهنية قد لا يكونوا قد فكروا فيها سابقاً.

من خلال هذه الاستراتيجيات، سيكون التحول الرقمي في مجال الإرشاد والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم العالي أكثر شمولية وفعالية، مما يتيح للطلاب والخريجين الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز قدراتهم المهنية واتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على بيانات دقيقة.

**5. جهود عربية لدعم سياسات التوجيه والتدريب المهني ؛ الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة) والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة):**

تتضمن الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تطوير الموارد البشرية وتعزيز فرص التشغيل في الدول العربية ، كما تركز الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة على تحسين جودة التعليم والتدريب لزيادة ملاءمة المهارات مع احتياجات سوق العمل. (منظمة العمل العربية، 2023)

**الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة) والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة):**

**أ- الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة)**

**الأهداف:**

- دعم الابتكار والتكنولوجيا في مجالات التعليم والتدريب.
- تحسين جودة التعليم والتدريب التقني والمهني.
- تطوير المهارات الفنية والمهنية للعمالة العربية.
- تعزيز الروابط بين التعليم والتدريب وسوق العمل.

**المجالات الرئيسية:**

- تعزيز الشراكات بين مؤسسات التعليم والتدريب والقطاع الخاص.
- إنشاء برامج تدريبية متكاملة تتناسب مع احتياجات السوق.
- تطوير المناهج الدراسية لتكون أكثر توافقاً مع المعايير الدولية.

## ب- الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ( المحدثه):

### الأهداف:

- تعزيز التعاون الإقليمي والدولي في مجالات التدريب والتوظيف.
- دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لخلق فرص عمل جديدة.
- تعزيز فرص العمل من خلال تطوير سياسات تشغيل فعالة.
- تحسين جودة القوى العاملة من خلال التعليم والتدريب المستمر.

### المجالات الرئيسية:

- تعزيز ودعم الموارد البشرية كعنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة .
- الأنماط الجديدة ونوعيه الوظائف ومسمياتها ومؤهلاتها الجديدة وعلاقات العمل .
- تفعيل آليات التعاون الإقليمي والدولي في مختلف مجالات التشغيل .

تسعى هاتان الاستراتيجيتان إلى تحقيق تنمية مستدامة للقوى العاملة في الدول العربية، مما يسهم في تحسين مستوى المعيشة وتعزيز الاقتصاد الوطني.

## 6. استراتيجيات منظمة العمل العربية في مجال التحول الرقمي ورؤيتها المستقبلية باستخدام الذكاء

### الاصطناعي في الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي:

تسعى منظمة العمل العربية إلى تعزيز استراتيجيات التحول الرقمي في الوطن العربي، مع التركيز على دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات الإرشاد والتوجيه المهني. تهدف هذه الاستراتيجيات إلى تحسين البنية التحتية الرقمية وتوفير منصات متكاملة تتيح للأفراد الوصول إلى المعلومات والموارد اللازمة لدعم اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة. ومن خلال تحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الاتجاهات والفرص المتاحة، مما يسهم في تخصيص خدمات الإرشاد لتلبية احتياجات الأفراد بشكل أكثر فعالية (منظمة العمل العربية، 2021).

وفي رؤيتها المستقبلية، تهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق الشمولية في خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، بحيث تكون هذه الخدمات متاحة لجميع الفئات، بما في ذلك الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة. كما تشجع المنظمة على الابتكار من خلال استخدام تقنيات جديدة في هذا المجال، مما يسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، تسعى المنظمة إلى تحقيق استدامة في تطوير المهارات من خلال برامج مستمرة تتماشى مع التغيرات السريعة في سوق العمل، مما يعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة (منظمة العمل العربية، 2021).

7. تجارب بعض الدول العربية في برامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي:

يشهد العالم العربي تطورًا ملحوظًا في تبني برامج الإرشاد والتوجيه المهني القائمة على الرقمنة والذكاء الاصطناعي، بهدف مواكبة التحولات في سوق العمل وتلبية احتياجات الأفراد والمؤسسات. فيما يلي أبرز تجارب الدول العربية في استخدام الرقمنة والذكاء الاصطناعي لبرامج الإرشاد والتوجيه المهني (الإسكوا ، 2021 ؛ منظمة العمل الدولية ، 2022 )

### **المملكة الأردنية الهاشمية: شراكات لتعزيز التوجيه المهني الرقمي**

تعمل الأردن على تطوير منصات مهنية بالتعاون مع جهات دولية مثل برنامج التعليم من أجل التوظيف (EFE)، لتوفير استشارات مهنية موجهة وفرص تدريب رقمية، كما أن العديد من المشاركين في هذه البرامج وجدوا وظائف ملائمة بعد استخدام أدوات التوجيه الافتراضي.

### **دولة الإمارات العربية المتحدة: التوجيه المهني الذكي**

أطلقت الإمارات مبادرات رقمية متعددة، مثل منصة "Career Coach AI"، التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتقديم توصيات مهنية مخصصة بناءً على تحليل بيانات المستخدم وسوق العمل. كذلك أظهرت أبحاث محلية أن هذه الأدوات حسنت بشكل كبير قدرة الأفراد على اختيار مسارات مهنية تتناسب مع مهاراتهم واهتماماتهم.

### **المملكة العربية السعودية: التحول الرقمي لتحقيق رؤية 2030**

أطلقت منصات مثل "مسار" و"\*طويق" التي توفر خدمات التوجيه المهني الرقمي والاختبارات المهنية الافتراضية، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030. كما، وأظهرت الدراسات أن هذه المبادرات ساعدت في سد فجوات الإرشاد التقليدي وزادت من مشاركة الشباب في برامج تطوير المهارات.

### **جمهورية مصر العربية: تعزيز الإرشاد الرقمي**

"مبادرة مصر الرقمية": تم تطوير منصات تركز على تقديم استشارات مهنية وتدريب افتراضي للخريجين والباحثين عن العمل. كذلك أظهرت الأبحاث أن استخدام المنصات الرقمية زاد من وعي الشباب بالمهن المطلوبة، لا سيما في قطاعات التكنولوجيا والصناعات الإبداعية.

## المملكة المغربية: تطوير منصات وطنية للتوجيه المهني

"منصة فرستي": توفر خدمات توجيه مهني عبر الإنترنت، مع التركيز على تحليل احتياجات سوق العمل وربطها بالبرامج التعليمية. وقد أظهرت دراسة محلية أن المنصة ساعدت في تقليل التكاليف وزادت من كفاءة الإرشاد، مع تحسين الوصول إلى الموارد في المناطق النائية.

\* \* \*

## الخاتمة

تعتبر برامج الإرشاد والتوجيه المهني في ظل الرقمنة والذكاء الاصطناعي خطوة حيوية نحو تحسين جودة التعليم والتدريب المهني في الدول العربية. مع التغيرات السريعة في سوق العمل واحتياجاته المتزايدة، أصبح من الضروري تبني استراتيجيات مبتكرة تساهم في توجيه الشباب نحو المسارات المهنية المناسبة. كما تظهر التجارب الناجحة في العديد من الدول العربية كيف يمكن للرقمنة والذكاء الاصطناعي أن يساهما في تعزيز فعالية برامج الإرشاد والتوجيه المهني. من خلال استخدام منصات رقمية متطورة وأدوات تحليل البيانات، يمكن تقديم استشارات مهنية مخصصة تلبي احتياجات الأفراد وتساعدهم في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم المهني.

لا تزال هناك تحديات تواجه هذه البرامج، مثل نقص الوعي حول استخدام التكنولوجيا في الإرشاد المهني، والحاجة إلى تدريب المستشارين والمهنيين على استخدام هذه الأدوات بشكل فعال. لذا، يتطلب الأمر تكاتف الجهود بين الحكومات، والمؤسسات التعليمية، والقطاع الخاص لتطوير بيئة تعليمية متكاملة تدعم الابتكار وتواكب التطورات التكنولوجية.

في الختام، يمثل دمج الرقمنة والذكاء الاصطناعي في برامج الإرشاد والتوجيه المهني فرصة كبيرة لتحسين فرص العمل وتعزيز التنمية الاقتصادية في الدول العربية. من خلال الاستثمار في هذه المجالات، يمكن تحقيق نتائج إيجابية تساهم في بناء مستقبل مهني أفضل للشباب، مما يعزز من قدرتهم على المنافسة في سوق العمل العالمي.

\* \* \*

## التوصيات

### المستوى الوطني

- الاستعانة بالذكاء الاصطناعي لتقديم تقييمات دورية للتقدم المهني للطلاب، مما يساعدهم على تحسين أدائهم واتخاذ قرارات مهنية مستنيرة.
- تضمين أدوات تساعد في تحديد فجوات المهارات لدى الأفراد وتوجيههم نحو فرص التدريب والدورات التعليمية المناسبة ، وتدريب المرشدين المهنيين على أدوات الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل اتجاهات سوق العمل وتوجيه الطلاب إلى المهارات والمهن التي تشهد طلباً متزايداً.
- ضرورة دمج منصات تواصل مهنية مدعومة بالذكاء الاصطناعي لتسهيل التواصل بين الطلاب والمهنيين في مختلف المجالات.
- وجوب تطوير منصات توجيه تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتقديم استشارات مهنية مخصصة بناءً على اهتمامات الطلاب وملفاتهم الشخصية.
- تحديث المناهج التعليمية لتواكب متطلبات الوظائف الرقمية .

### مستوى منظمة العمل العربية

- دعم وتنسيق جهود التعاون بين أطراف الإنتاج في الدول العربية في مجالات الإرشاد والتوجيه المهني وخطط وبرامج تشغيل وتدريب الشباب ومكافحة البطالة والحد من هدر الطاقات والموارد البشرية .
- دعوة الأقطار العربية إلى تشكيل وتطوير الأجهزة المعنية بالإرشاد والتوجيه المهني بما يتلاءم مع التطورات التي طرأت على أسواق العمل .

- دعوة الدول العربية إلى وضع أطر تنظيمية ومعايير أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الإرشاد و التوجيه المهني، بما يضمن العدالة ويحفظ حقوق المستفيدين.
- دعوة المؤسسات البحثية في الدول العربية إلى إجراء مزيد من الدراسات المتخصصة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني مع التركيز على التجارب الدولية والعربية الناجحة للإستفادة منها .
- دعوة الدول العربية إلى تطوير وتحديث برامج ومناهج الإرشاد والتوجيه المهني لتتضمن مفاهيم وتقنيات الذكاء الاصطناعي، وذلك استرشادا بتوجهات الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني و المهني المحدثه .

## المراجع والمصادر

### المراجع العربية

- 1- الاسكوا (2020). تمكين المرأة اقتصادياً - استنفادة المرأة من حقوقها وتحقيق المساواة بين الجنسين. عبر الموقع الإلكتروني: <https://www.unescwa.org/ar/women-economic>
- 2- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا). (2021). التوجيه المهني في الدول العربية: التحديات والفرص في عصر الرقمنة. الإسكوا.
- 3- أمال، يوب (2022). تحديات الجامعة مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي. المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، 21(2)، 1-12.
- 4- الجمال، احمد، والحمد، بسام، وعبيدات، تركي، ومرجين، حسين، وسرحان، ناصر (2023). التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي العربية الواقع التحديات والمقاربات المستقبلية، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية.
- 5- خلف، صلاح. (2023). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير المهارات التربوية والتعليمية في الوطن العربي وانعكاساتها على نظم التعليم التقليدية - دراسة ميدانية. مجلة آداب الفراهيدي، 15. 327-351. 10.51990.17/10.52.2.jaa.
- 6- العبدالله، م. (2019). دور مراكز الإرشاد والتوجيه المهني في تعزيز فرص العمل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(2)، 45-67.
- 7- مختار، بكاري. (2022). تحديات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في التعليم. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 6(1)، 286-305.
- 8- منظمة الأمم المتحدة. (2020). التقرير العالمي عن الفجوة بين الجنسين 2020. الأمم المتحدة.
- 9- منظمة العمل الدولية. (2017). التوجيه المهني: دور الحكومات في تعزيز التوجيه المهني الفعال. منظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>
- 10- منظمة العمل الدولية. (2019). التوجيه المهني في الدول العربية: التحديات والفرص. منظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>
- 11- منظمة العمل الدولية. (2022). الذكاء الاصطناعي والإرشاد المهني: فرص وتحديات. منظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>
- 12- منظمة العمل الدولية. (2022). التحول الرقمي في التعليم والتدريب المهني: تجارب من الدول العربية. منظمة العمل الدولية.
- 13- منظمة العمل الدولية. (2023). الابتكار في الإرشاد المهني: كيف يغير الذكاء الاصطناعي طرق التوجيه؟ منظمة العمل الدولية. <https://www.ilo.org>
- 14- منظمة العمل العربية (2023). الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، منظمة العمل العربية، <https://alolabor.org/606>

- 1- AI Superior. (n.d.). About Us. Retrieved from AI Superior
- 2- Augmentir. (n.d.). Augmentir: AI-Powered Workforce Management. Retrieved from Augmentir
- 3- Cedefop. (2020). The changing nature of work: Implications for vocational education and training. Cedefop Research Paper No. 73. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3070>
- 4- CoachHub. (n.d.). The Digital Coaching Platform. Retrieved from CoachHub
- 5- Daugherty, P. R., & Wilson, H. J. (2018). Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI. Harvard Business Review Press.
- 6- European Training Foundation. (2019). Skills for the future: A European perspective. ETF. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-future-european-perspective>
- 7- Hewlett Packard Enterprise. (n.d.). AI Solutions. Retrieved from HPE
- 8- International Labour Organization. (2021). Skills for a Greener Future: A Global View. ILO. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_798200/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_798200/lang--en/index.htm)
- 9- Korn Ferry. (n.d.). AI-Powered Coaching Solutions. Retrieved from Korn Ferry
- 10- MentorCloud. (n.d.). Mentoring Software for Employee Development. Retrieved from MentorCloud
- 11- Mentornity. (n.d.). Mentoring Software for Organizations. Retrieved from Mentornity
- 12- National Career Development Association. (2020). Career counseling and guidance. NCDA. <https://www.ncda.org/career-counseling>.
- 13- OECD. (2021). Youth unemployment rate. Retrieved from OECD website
- 14- Rocky.ai. (n.d.). Personalized Training App. Retrieved from Rocky.ai
- 15- Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). Artificial Intelligence and the Future of Work: A Functional-Identity Perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3), 272-279. <https://doi.org/10.1177/09637214221091823>

- 16- Trading economics (2024). URL: <https://tradingeconomics.com/>
- 17- UNESCO. (2020). Global Education Monitoring Report 2020. Retrieved from UNESCO website
- 18- Watts, A. (2014). The role of career guidance in the development of human capital. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9260-5>
- 19- Whelan, N., Murphy, M. P., & McGann, M. (2021). The enabling role of employment guidance in contemporary public employment services: A work-first to life-first typology. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 200–212. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879374>
- 20- World Bank. (2018). World development report 2018: Learning to realize education’s promise. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1096-1>
- 21- World Bank. (2020). Youth Employment in the Middle East and North Africa: A Regional Overview. World Bank.
- 22- World Bank. (2020). Youth Employment in the Middle East and North Africa: A Regional Overview. World Bank. <https://www.worldbank.org>
- 23- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>