

WORLD GOVERNMENTS SUMMIT 2026

تقرير

ترسيخ المؤهلات
التعليمية واكتساب
المهارات: السياسات
الضرورية لإنشاء منظومة
قائمة على المهارات

بالتعاون مع

pwc

أن نكون مصدر إلهام وتمكين للجيل الجديد من الحكومات

تبرز القمة العالمية للحكومات باعتبارها منصة تُعنى برسم مستقبل الحكومات في كافة ربوع العالم، وما من عام ينقضي إلا وتتولى القمة إعداد جدول الأعمال للجيل الجديد من الحكومات، مع التركيز على سبل تسخير التقنية والابتكار بغية طرح الحلول لها تواجهه البشرية من تحديات عالمية.

يشار بالبنان إلى القمة العالمية للحكومات، فهي مركز لتبادل المعارف، ذلك أنها نقطة التقاء تجمع الحكومات، والتوجهات المستقبلية، والتقنية والابتكار. تأتي هذه القمة بمثابة منصة للقيادات الفكرية ومركز للتواصل بين راسمي السياسات، والخبراء، والرواد على صعيد التنمية البشرية.

إنها بوابة المستقبل، ذلك أنها منصة تُعنى بتحليل الفرص والتوجهات والتحديات المستقبلية التي تواجهها البشرية، وهي أيضا ساحة لعرض الابتكارات، وأفضل الممارسات، وأدكى الحلول حتى تكون مصدرا للإلهام والإبداع في معالجة ما يحمله المستقبل من تحديات.

جدول المحتويات

4	الملخص التنفيذي
6	المقدمة
12	المهارات في عصر التحولات
17	أمثلة دولية على المعايير واعتماد المهارات
22	خطة التغيير
29	دعوة إلى العمل
35	الخاتمة

المخلص التنفيذي

تفرض التحولات المتسارعة في التكنولوجيا والاقتصاد والأوضاع الديموغرافية واقعاً جديداً على أسواق العمل، حيث تتغير المهارات المطلوبة بوتيرة أسرع من مسارات تطوير الدرجات العلمية. ولم تعد إمكانية الاختبار بين الشهادات أو المهارات مطروحة، بل أصبح من الضروري اعتماد نهج مرن لتنمية المهارات قائم على المؤهلات المتراكمة والموثوقة والقابلة للنقل، والتي تواكب الأفراد وتنسجم باستمرار مع طبيعة العمل المتغيرة.

ويتوقع المنتدى الاقتصادي العالمي استحداث 170 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2030، نتيجة التحولات في سوق العمل، مع توقع أن تصبح حوالي 40% من المهارات الحالية غير ملائمة للمتطلبات المستقبلية¹. كما تشير مبادرة "المهارات أولاً" التي أطلقها المنتدى إلى أن تبني نموذج يركز على المهارات بدل الاكتفاء بالمؤهلات التقليدية يمكن أن يفتح باب الانضمام إلى سوق العمل لأكثر من 100 مليون شخص حول العالم².



يقدم التقرير نهجاً عملياً يهدف إلى تسريع هذا التحول، بحيث تصبح "مسرعات المهارات" الرسمية جزءاً أساسياً من الأنظمة التعليمية الحديثة. ولتحقيق ذلك، نتناول إطار عمل متكاملين:

• إطار STACK الذي يوفر نهجاً عملياً لاكتساب المؤهلات تدريجياً ويركز على الإشارة إلى الطلب والثقة والتسريع والثقافة والترابط.

• إطار ALIGN الذي يركز على بناء منظومة متكاملة يمكنها توظيف هذه المؤهلات بكفاءة ويشمل التكامل بين الاستراتيجية والأطراف المعنية وتصميم التعلم بما يلبي الاحتياجات والتقنيات المتكاملة والحوكمة والتوجيه وسهولة النقل.

يحدد التقرير إجراءات ينبغي على جميع الشركاء اتخاذها وتشمل تسليط الضوء على الطلب على المهارات وتعزيز الثقة في المؤهلات التي يتم اكتسابها تدريجياً وربط التمويل بالنتائج وتوسيع نطاق التعلم المتكامل مع العمل. ولتمكين هذا التحول، يتناول التقرير متطلبات بناء المؤهلات والمنظومة التي تضمن الملكية والاستدامة.

يقاس النجاح بقدره السياسات على تأمين وظائف أفضل في زمن أقصر، استناداً إلى مؤشرات التوظيف ونمو الأجور وسهولة التنقل بين الوظائف. ويسهم هذا النهج في تعزيز المرونة الاقتصادية وضمان قدرة أنظمة التعليم على تلبية الاحتياجات المتغيرة ومتطلبات المهارات المستقبلية.

المقدمة

وتُظهر بيانات المؤشر العالمي لوظائف الذكاء الاصطناعي لعام 2025 الصادر عن برايس ووتر هاوس كوبرز أن المهارات المطلوبة في الوظائف الأكثر تأثراً بالذكاء الاصطناعي تتغير بوتيرة أسرع بنسبة 66% مقارنة بالوظائف الأقل تأثراً به.⁴

يقود الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية تحولاً جذرياً في طرق التعلم والعمل. وفي عام 2025، قدّر المنتدى الاقتصادي العالمي أن 59% من فرق العمل على مستوى العالم ستحتاج إلى دورات تدريبية بطول عام 2030 لمواجهة التحولات المتسارعة في الطلب على المهارات الناتجة عن توسع استخدام الذكاء الاصطناعي.³

دور الذكاء الاصطناعي في دفع عجلة التغيير

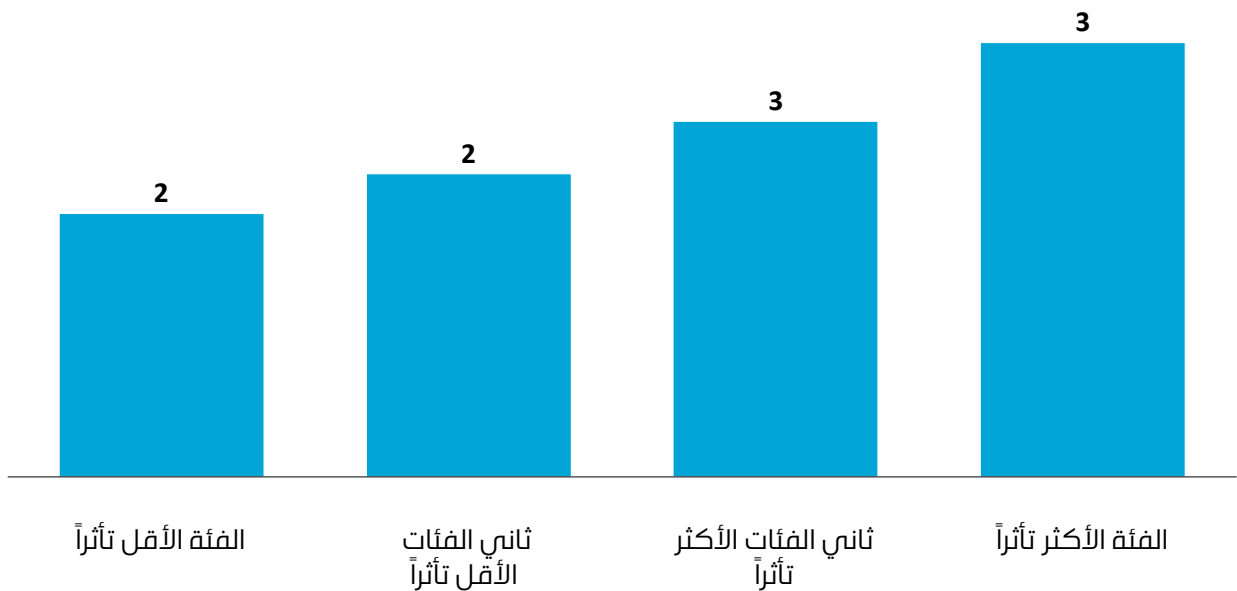
المهارات المطلوبة في الوظائف الأكثر تأثراً بالذكاء الاصطناعي تتغير بوتيرة أسرع بنسبة 66% مقارنة بالوظائف الأقل تأثراً به - بعد أن بلغت النسبة 25% في عام 2024

66%

المهارات التي تطلبها الشركات تتغير بوتيرة أسرع بنسبة 66% في الوظائف الأكثر تأثراً بالذكاء الاصطناعي مقارنة بالأقل تأثراً به.

أسرع بأكثر من 2.5 ضعف مقارنة بالعام الماضي

صافي التغيير في المهارات المطلوبة في إعلانات الوظائف (2019-2024)



المصدر: تحليل برايس ووتر هاوس كوبرز (PwC)، بيانات لايت كاست (Lightcast) وفيلتن وآخرون. يشير صافي التغيير في المهارات إلى معدل تغير المهارات المذكورة في إعلانات وظائف محددة. راجع ملحق منهجية التقرير للاطلاع على الشرح الكامل.

تمت مراجعة البيانات لإزالة القيم المتطرفة لأعلى معدلات تغير المهارات (أكثر من 20)، والمهن التي تبلغ قيمة المؤشر لتأثيرها بالذكاء الاصطناعي صفراً، والمهن التي لا يظهر فيها أي تغير في المهارات.

لذلك، أصبح اعتماد مسارات التعلم التدريجي الذي يتيح تجميع المهارات في أنظمة التعليم العالي ضرورياً لتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات والمرونة الاقتصادية.

ومع ذلك، لا يمكن استشراف الوظائف المستقبلية بسهولة فالتغيرات التي تفرضها تطورات السوق تحدد المهارات والكفاءات المطلوبة في الوقت الحالي. وتحدث معالي محمد القرقاوي، وزير شؤون مجلس الوزراء في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة ورئيس مالقمة العالمية للحكومات عن هذا الموضوع قائلاً: "أصبح التعليم المستمر ضرورياً... في غضون خمس سنوات، ستظهر تطورات وتحديات جديدة. يجب أن نلتزم بالتعلم المستمر والقراءة بشكل دائم وتكييف مناهجنا مع التطورات المتلاحقة"⁷. وفي ظل بيئة تتغير فيها المهارات المطلوبة بوتيرة متسارعة، لم يعد التعلم المستمر الذي يواكب هذه التغيرات ممكناً بالاعتماد على التعليم الجامعي التقليدي وحده، بل يجب الاعتماد على نموذج شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات التي يتم تحقيقها تدريجياً.

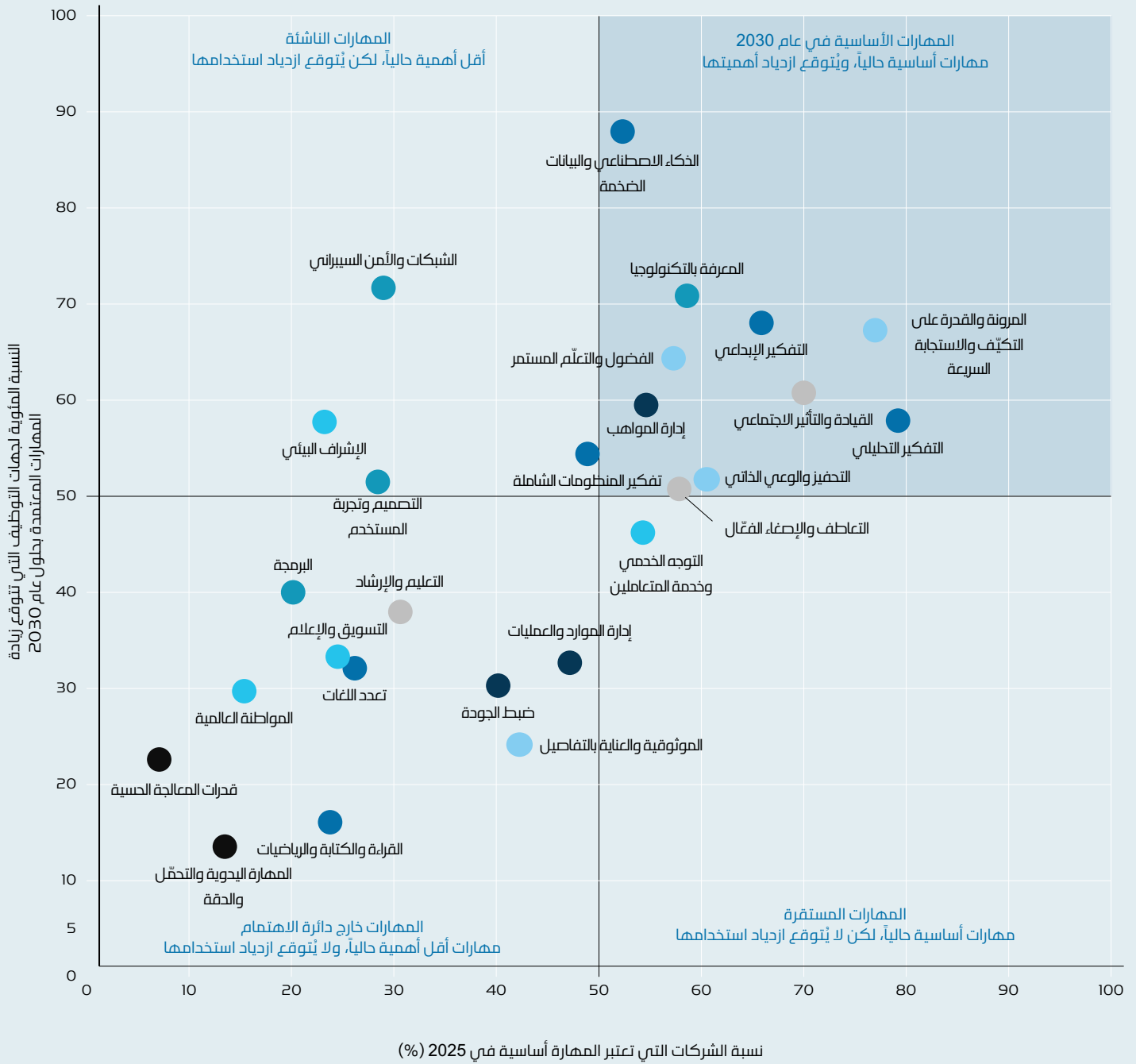
تظل الشهادات الجامعية ركيزة أساسية للمصداقية والخبرة، إلا أن دورات تطوير الشهادات التقليدية وآليات منحها لم تعد قادرة على مواكبة سرعة التحولات في سوق العمل. وتكشف الفجوة المتنامية بين ما يقدمه النظام التعليمي واحتياجات الشركات في استطلاع فرق العمل لعام 2024 الذي أجرته كلية هالت الدولية لإدارة الأعمال⁵، إذ أشار 98% من قادة الأعمال إلى صعوبة العثور على الكفاءات المطلوبة، بينما أكد 89% منهم أنهم يتجنبون توظيف الخريجين الجدد. وفي هذا السياق، تركز الشركات على المهارات التي يمكن استخدامها في عدة وظائف وقطاعات مثل مهارات التواصل والتفكير النقدي والكفاءة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

ويستجيب صناع السياسات لهذا التحول المتسارع، حيث توصل تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام 2025 بعنوان "تمكين فرق العمل بالاعتماد على نهج المهارات أولاً" (Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach) إلى أن استراتيجيات تنمية المواهب التي تركز على المهارات وشهادات التدريب المعتمدة والاعتراف بالمهارات والخبرات المكتسبة سابقاً، تحقق التكامل بين الأنظمة التعليمية وسوق العمل وتعزز مشاركة فرق العمل⁶.



المهارات الأساسية في عام 2030

يوضح الشكل تصنيف المهارات من حيث دورها والطلب عليها، ما يؤكد الحاجة إلى تبني منهج التعليم المستمر لمواكبة هذه التغيرات



المصدر: تقرير مستقبل الوظائف لعام 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)

الشهادات الجامعية ما زالت تمثل المؤهلات الأساسية وتتعزز بالمهارات

توفر الشهادات الجامعية معرفة راسخة ومعتمدة تضمن مستوى عالٍ من الكفاءة وتفتح المجال أمام فرص متنوعة للتطور المهني. ومع التحولات المتسارعة في سوق العمل، تزداد أهمية الشهادات والمؤهلات المعتمدة التي يتم اكتسابها تدريجياً ويمكن التحقق منها والتي تؤكد مهارات حاملها ويمكن تحديثها باستمرار واستخدامها في مختلف القطاعات. وتتكامل الدرجات العلمية والمهارات ضمن منظومة واحدة، حيث تلتنق المعرفة المكتسبة بالقدرة على التكيف، ما يضمن جاهزية الأفراد والاقتصادات لمواجهة التغيرات المتسارعة في سوق العمل.

ودعا تقرير برايس ووترهاوس كوبرز لعام 2022 بعنوان "إطلاق العنان لاقتصاد المهارات" إلى بناء منظومة مهارات متكاملة تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتواكب التحولات المتسارعة⁸. ويتمثل جوهر هذه الدعوة في الانتقال إلى الجانب العملي من خلال استخدام بيانات سوق العمل الفورية والتحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتحديد الحاجة إلى المهارات الناشئة وتصميم الأنظمة التعليمية بما يلبي هذه الاحتياجات، مع قياس النتائج بشفافية. كما دعا التقرير صنّاع السياسات إلى تصميم حوافز ومعايير وأطر حوكمة تجعل المؤهلات التي يتم اكتسابها تدريجياً ويمكن التحقق منها واستخدامها في عدة وظائف وقطاعات ركيزة أساسية للاقتصاد القائم على المهارات، حيث يتم تحديث النظام التعليمي باستمرار والاعتراف به بين الدول وربطه مباشرة بالوظائف والأجور مع اعتماده في مختلف أسواق العمل. وبينما تظل الشهادات الجامعية المعيار الرئيسي للتعليم العالي، يعتمد نظام تنمية المهارات الحالي على المهارات الموثوقة التي تعتمد على البيانات ويمكن استخدامها في عدة وظائف وقطاعات.

ويتطلب ترسيخ هذا التحول سياسات واضحة تضع معايير وحوافز للبيانات والحوكمة والثقافة، بما يمكن فرق العمل من التعلم المستمر وتحقيق الدخل والحصول على الاعتراف بإنجازاتها في اقتصاد يتطور بفضل الذكاء الاصطناعي.

وتوصل التقرير إلى أن نجاح هذا التحول يتطلب أدواراً متكاملة، حيث يجب على الحكومات وضع السياسات والقوانين، بينما ينبغي على الشركات دعم الانتقال إلى اقتصاد قائم على المهارات، فيما تعيد المؤسسات التعليمية تصميم برامجها بما يلائم المهارات والتقنيات المتغيرة بوتيرة غير مسبوقة. وفي المقابل، تؤدي "الأطراف الخارجية"، مثل المنظمات غير الربحية والنقابات والمؤسسات والشركاء، دوراً محورياً في توسيع نطاق التغيير، إلى جانب دور الأفراد في التفاعل مع هذا التحول والمساهمة في بناء منظومة التعلم.

كيف يمكن للحكومات والشركات والمتخصصين في التعليم والجهات المعنية الخارجية التعاون لإنشاء نظام اعتماد يلبي متطلبات سوق العمل؟

- يمكن للحكومات دعم التعاون وبناء نظام لتحديد **متطلبات سوق العمل** وإنشاء "مرصد للمهارات" يجمع بين السجلات الإدارية وبيانات فرص العمل المتاحة والمهارات من مصادر متعددة. كما ينبغي على الحكومات تعزيز **مسارات للتعليم تلبي متطلبات سوق العمل** من خلال دعم الجودة وإمكانية التحقق ودعم **إمكانية اعتماد الشهادات** بين القطاعات من خلال إنشاء سجل رقمي موحد يوثق مهارات الأفراد ويتيح التحقق منها واستخدامها عبر الأنظمة المختلفة.
- يمكن للشركات تنفيذ نهج "المهارات أولاً" على أرض الواقع **والاستثمار في القيمة** وقياس عملية اكتساب المهارات ودعمها من خلال مشاركة ونشر التقدم المحرز. ويشمل التوظيف وفقاً للمؤهلات وزيادة الأجور.

- يجب على المؤسسات التعليمية **المشاركة في تصميم** برامج التعلم بما يلبي متطلبات سوق العمل. ويمكنها **إصدار شهادات موثوقة ومنح شهادات رقمية قابلة للتحقق، مع تحديث المناهج الدراسية** وتطوير البرامج لتواكب تغير المهارات المطلوبة في سوق العمل والتركيز على التطوير المهني المستمر، بما في ذلك الإلمام بالذكاء الاصطناعي.



- تُعد الجهات المعنية الخارجية (المنظمات غير الربحية **والنقابات العمالية والمؤسسات والشركاء المجتمعيون**) من المقومات الرئيسية لضمان التحول إلى نهج "المهارات أولاً" بشكل شامل ومتكافئ. ويجب أن تتمكن هذه الأطراف من **تزويد صنّاع السياسات والشركات برؤى واقعية**، مع تتبع المشاركة والإنجاز والأثر بحيث تلبي الاستراتيجيات الاحتياجيات الفعلية على أرض الواقع.
- يتحمل المتعلمون مسؤولية **صقل مهاراتهم وتطويرها** وتحويل التعلم المستمر إلى مؤهلات معترف بها ويمكن الاعتماد عليها في القطاعات والوظائف. ويتطلب الحفاظ على التعلم المستمر تحديث المعرفة والمهارات باستمرار ومواصلة تعلم المهارات الجديدة والتكيف مع المتطلبات الناشئة والمشاركة في مسارات تعليمية عملية تدعم نموهم الشخصي وتعزز فرص توظيفهم على المدى الطويل.

تزدهر منظومة "المهارات أولاً" بفضل الشراكة بين الحكومات والشركات والمؤسسات التعليمية والأطراف الخارجية والمتعلمين، حيث يدعم كل طرف جهود الآخر. وتضع الحكومات خطط الدعم التي تتيح للشركات تحقيق التكامل بين متطلبات التوظيف وتنمية مهارات فرق العمل مع تقديم شهادات معتمدة وشفافة ويمكن الاعتماد عليها في عدة وظائف. وتشارك المؤسسات التعليمية والشركات في تصميم البرامج بحيث تعكس المناهج الدراسية مؤشرات سوق العمل مباشرة، مع إصدار شهادات يمكن اكتسابها تدريجياً والتحقق منها بحيث يتم اعتمادها في الأنظمة الحكومية. وتسهم الأطراف الخارجية في سد فجوات الوصول والتكافؤ من خلال توجيه المتعلمين والالتزام بالأطر الأخلاقية ونقل الرؤى الميدانية إلى صنّاع السياسات والجهات المعنية. ويكمل المتعلمون هذا النظام من خلال إدارة مسار تعلمهم بكفاءة وإظهار مهاراتهم بحيث يتم الاعتراف بها عبر القطاعات والدول.

القسم الأول

المهارات في
عصر التحولات

في ظل اقتصاد عالمي يشهد تغيرات متسارعة نتيجة التحولات التكنولوجية والاقتصادية والديموغرافية، أصبح تطوير المهارات ونشرها أحد أبرز التحديات التي تواجه صنّاع السياسات وقادة الأعمال.

ويشهد سوق العمل تغيرات متسارعة، حيث يتم تحديد القوى التي تشكّل مستقبل سوق العمل وفق خمسة اتجاهات رئيسية متكاملة:

• **الذكاء الاصطناعي والأتمتة** اللذان يُحدثان تحولاً جذرياً في الإنتاجية وتصميم الوظائف والطلب على المهارات.



• **التحول الرقمي** الذي يوفر اتصالاً فائقاً ويتيح اتخاذ القرارات بالاعتماد على البيانات.



• **خفض الانبعاثات الكربونية** الذي يسهم في إنشاء قطاعات خضراء وتنمية المهارات اللازمة لتحقيق النمو المستدام.



• **التحولات الديموغرافية**، بما في ذلك شيخوخة السكان في بعض الدول وارتفاع نسبة الشباب في دول أخرى.



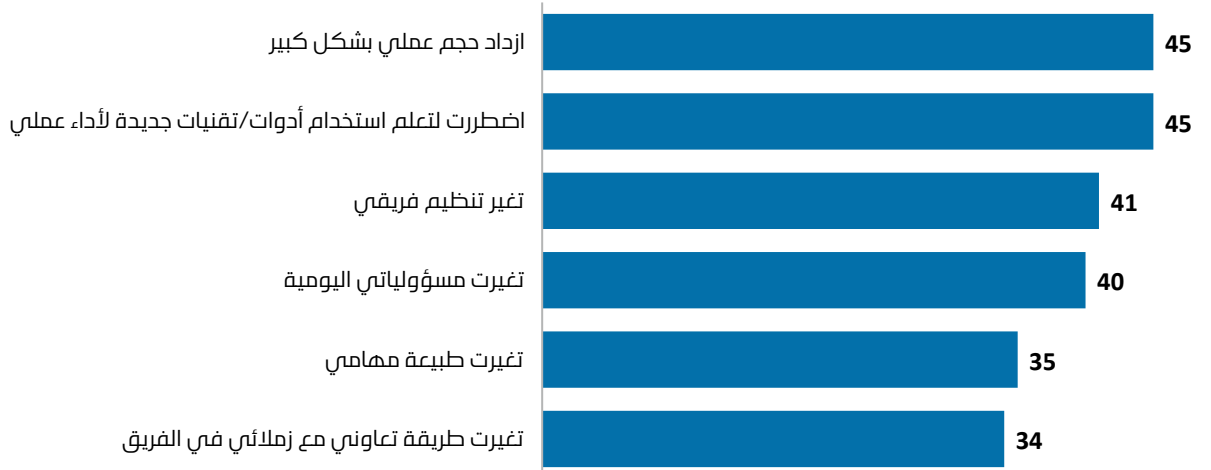
• **إعادة تنظيم الاقتصاد**، حيث يُعاد تنظيم سلاسل التوريد والتجارة وتدفقات المواهب في عالم متعدد الأقطاب.



ورغم ظهور أساليب بديلة لتنمية المهارات مثل التعلم المستمر والبرامج التدريبية القصيرة التي تقدم شهادات معتمدة، ولكن هذه الجهود ما زالت متفرقة وغير متكاملة بشكل كافٍ. لذلك، يجب على صنّاع السياسات والمؤسسات التعليمية ومقدمي ومستهلكي المهارات في القطاع الخاص التعاون لتوفير التمويل اللازم ووضع أطر واضحة لاعتماد الشهادات التي يتم تجميعها بشكل تدريجي بما يتماشى مع تطور الاقتصاد الرقمي.

يتغير دور أماكن العمل بشكل متسارع

سؤال: إلى أي مدى تنطبق العبارات التالية على التغيرات التي طرأت على مهامك في العمل على مدار الأشهر 12 الماضية؟



المصدر: استطلاع برايس ووترهاوس كوبرز العالمي عن طموحات ومخاوف الموظفين لعام 2024

كشفت استطلاع برايس ووترهاوس كوبرز العالمي عن طموحات ومخاوف الموظفين لعام 2024 أن 45% من العاملين اضطروا إلى اكتساب مهارات جديدة خلال العام الماضي لمواكبة متطلبات سوق العمل. وفي العديد من الوظائف، تتجدد المهارات المطلوبة كل 12 إلى 18 شهراً بوتيرة لا يمكن للشهادات الجامعية التقليدية مواكبتها. لذلك، أصبح من الضروري دعم الشهادات الجامعية بشهادات معتمدة يتم الحصول عليها تدريبياً ويمكن التحقق منها، بحيث تؤثر في فرص التوظيف والأجور، ما يتيح نقل المهارات والشهادات المعتمدة التي توفرها عملية التعلم بين القطاعات والوظائف وتحديثها باستمرار. وفي هذا النموذج، تظل الشهادات الجامعية ضرورية، لكن المهارات هي العنصر الرئيسي الذي يحدد فرص الأفراد والاقتصادات:

تشكل شهادات البرامج القصيرة

لتطوير المهارات الركيزة الأساسية للتعلم القائم على المهارات، حيث توفر تجارب تعليمية قصيرة ومركزة وتستند إلى تعريف مشترك ومعتمد رسمياً. ويمكن تقييم هذه الشهادات وفق معايير واضحة وشفافة تضمن الجودة وتحقيق نتائج محددة، بها يزود المتعلمين بالمعرفة والمهارات العملية والكفاءات اللازمة.

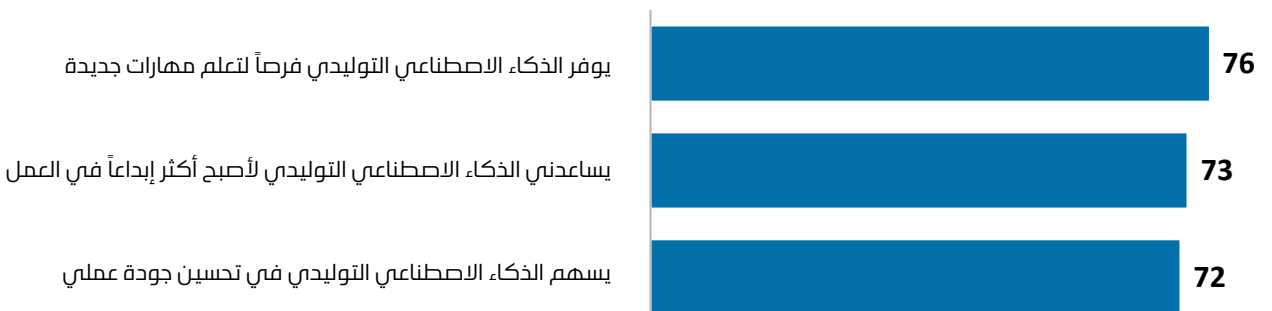
• **يُعد التعلم في مكان العمل** النهج الأساسي (ولكن ليس الوحيد) للحصول على شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات، إذ يعتمد على الأداء والإنتاجية ويتم تقييمه بالتعاون بين الشركات وهيئات التقييم الخارجية المعتمدة بالتوازي مع استمرار المتعلم في أداء مهامه العملية.

• **يمكن التحقق** من شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات ومشاركتها من خلال نظام معتمد وشفاف، بما في ذلك الشهادات الرقمية المختومة إلكترونياً والتي يمكن التحقق منها آلياً. كما يشمل النظام جهة تحقق عامة وسجلاً يتيح إلغاء أي مؤهل لم يعد سارياً وتوثيق ذلك رسمياً.

• **تُعد إمكانية استخدام** المهارات والشهادات في عدة قطاعات شرطاً أساسياً يضمن الاعتراف بشهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات عبر أنظمة متعددة و"إمكانية تجميعها" ضمن مسارات تؤدي إلى عائدات أعلى.

الذكاء الاصطناعي يعيد تشكيل المسارات المهنية

سؤال: نظراً إلى الأثر المحتمل للذكاء الاصطناعي التوليدي على مسارك المهني، إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية؟



المصدر استطلاع برايس ووترهاوس كوبرز العالمي عن طموحات ومخاوف الموظفين لعام 2024

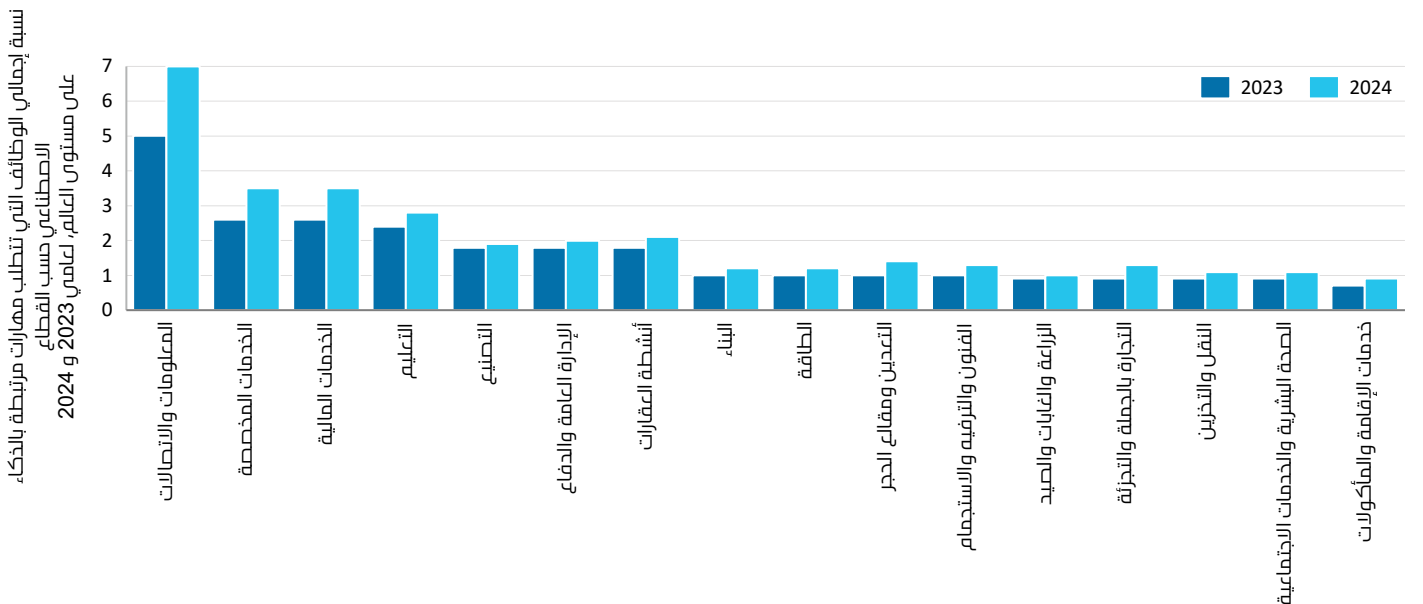
أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي "مستقبل الوظائف 2025" إلى أن فجوات المهارات أصبحت العائق الأكبر أمام تحول قطاع الأعمال، حيث قالت 63% من الشركات إنها تمثل تحدياً رئيسياً خلال الفترة بين عامي 2025 و2030. وتعتزم أكثر من ثلاثة أرباع الشركات إعطاء الأولوية لتطوير مهارات فرق العمل لديهم، فيما قالت 70% من الشركات إنها تتجه إلى توظيف كوادر تمتلك مهارات جديدة، حيث يتزايد الطلب على مهارات البيانات الضخمة والتكنولوجيا المالية والذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة. وتوقع المنتدى الاقتصادي العالمي أن تصبح المهارات الرقمية في مجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والشبكات والأمن السبراني مهارات أساسية لدى معظم المؤسسات والشركات بحلول عام 2030. كما توقع المنتدى أن تكتسب مهارات التفكير الإبداعي والفضول والقدرة على التعلم المستمر مكانة مماثلة بوصفها مهارات أساسية في سوق العمل.

يؤدي الذكاء الاصطناعي دوراً محورياً في التحولات التي يشهدها سوق العمل، إذ لم يعد مجرد عامل إضافي إلى جانب محركات أخرى، بل أصبح قوة تعزز هذه التحولات وتسهم في دفع عجلة التغيير وتضع معايير جديدة لتقييم تطور أنظمة العمل والتعلم والإنتاجية في مختلف القطاعات.

كشف المؤشر العالمي لوظائف الذكاء الاصطناعي لعام 2025 الصادر عن برايس ووترهاوس كوبرز عن تزايد دور الذكاء الاصطناعي في تحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل. ولم تعد تنمية المهارات مسألة تدريب تقليدي في مكان العمل أو إصدار شهادات مصغرة مرتبطة به، بل بات انتشار الذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات هو العامل الحاسم الذي يحدد معايير بناء المهارات واعتمادها. ويظهر هذا التحول في جميع القطاعات دون استثناء، لا في المجالات التقنية فقط. واستجابة لذلك، تتجه الحكومات والشركات إلى تبني سياسات واستراتيجيات متقدمة لفهم واقع المهارات المتاحة اليوم واستشراف الاحتياجات المستقبلية وبناء منظومات لإعادة تأهيل العاملين وتطوير قدراتهم.

الطلب على مهارات الذكاء الاصطناعي

تكشف إعلانات التوظيف عن تسارع الطلب على مهارات الذكاء الاصطناعي في جميع القطاعات



المصدر: مستقبل جري: المؤشر العالمي لوظائف الذكاء الاصطناعي لعام 2025 الصادر عن برايس ووترهاوس كوبرز

وأشار تقرير "مستقبل الوظائف 2025" الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن أفضل التدخلات العامة لزيادة الوصول إلى المواهب خلال الفترة بين عامي 2025 و 2030 شملت تمويل برامج إعادة التأهيل وتطوير المهارات بنسبة 55% وتقديم هذه البرامج مباشرة بنسبة 52%. ومع ذلك، توقع حوالي 20% فقط من الشركات الاستفادة من البرامج التدريبية الممولة بالكامل من الدولة.

يشهد العالم تركيزاً متزايداً على تنمية المهارات بوصفه أولوية مشتركة عبر مختلف الاقتصادات. وأشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان "مستقبل الوظائف 2025" أن تحسين المهارات يُعد من الأولويات لدى الشركات في جميع المناطق والاقتصادات، حيث تصل النسبة إلى 87% في الاقتصادات مرتفعة الدخل مقابل 84% في الاقتصادات المتوسطة الأعلى و 82% في المتوسطة الأدنى. وتشير التقديرات إلى أن 59% من الموظفين يحتاجون إلى إعادة تأهيل بطول عام 2030، إلا أن هذه التقديرات ترافقها مخاوف واضحة من أن محدودية فرص التدريب الحالية وارتفاع تكلفتها قد يعيقان تمكين جميع العاملين من اكتساب المهارات المطلوبة.

الشركات هي الأطراف المعنية الرئيسية

تدرك الشركات أهمية توفير فرص التعلم لموظفيها، إذ أشار استطلاع "طموحات ومخاوف الموظفين" لشركة برايس ووترهاوس كوبرز إلى أن توفر التعلم أصبح عاملاً حاسماً للحفاظ على المواهب، حيث تشير التقديرات إلى أن 67% من الموظفين يعتزمون تغيير جهة عملهم خلال عام واحد بحثاً عن فرص لاكتساب مهارات جديدة. ويسهم الذكاء الاصطناعي في تسريع اكتساب المهارات المتخصصة وتمكين الأفراد من الوصول إلى الخبرات المتقدمة بسرعة، ما يعزز قدرة الشركات على توظيف الكفاءات من خارج نطاق التعليم الرسمي التقليدي.

وأظهرت أبحاث مدرسة هارفارد للأعمال ومعهد بيرنينغ غلاس أن بعض الشركات بدأت تقلل من التركيز على الشهادات الجامعية في التوظيف، ما يمثل بداية التحول نحو التوظيف وفقاً للمهارات¹⁰. وشهدت الفترة بين عامي 2014 و 2023 ازدياد عدد إعلانات الوظائف التي ألغت شرط الشهادة الجامعية أربع مرات تقريباً، ولكن هذا التغيير لم ينعكس على اختيار المرشحين الفعليين الذين يتم اختيارهم للوظائف، حيث لا تزال الشهادات تعد معياراً أساسياً للكفاءة وتقليل المخاطر حتى في الوظائف التي تتطلب مهارات عملية.

القسم الثاني

أمثلة دولية على المعايير واعتماد المهارات



يمثل تحدي المهارات قضية عالمية لا تستثنى أي منطقة، حيث تؤثر التكنولوجيا والتحويلات الديموغرافية على نوعية الموظفين المطلوبين وطبيعة المهارات والخبرات التي تحتاجها الشركات والمؤسسات. وقد أحرزت دول ومنظمات إقليمية ودولية تقدماً ملموساً في تحديد احتياجاتها من المهارات بفضل إدراكها أن تطور المهارات المتسارع يدفع الشركات والموظفين إلى البحث عن أساليب جديدة لتنميتها والحفاظ عليها. وبات نماذج التعليم العالي التقليدية التي تعتمد على الشهادات الجامعية تُستكمل بآليات داعمة مثل التعلم المستمر وشهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات، مع تزايد الحاجة إلى اكتساب وتجميع العديد من المهارات في ظل تغير المهارات المطلوبة في سوق العمل باستمرار.

في المملكة المتحدة، راجعت وحدة مهارات المستقبل (التي تأسست في 2020 تحت مسمى "مجلس المهارات والإنتاجية") عدة تصنيفات للمهارات بهدف وضع معيار لأفضل الممارسات في تحديد المهارات المطلوبة في المستقبل¹¹. وشملت هذه المراجعة الاطلاع على شبكة المعلومات المهنية الأمريكية (O*NET) التي توفر بيانات دقيقة عن المهارات والقدرات وأنشطة العمل ومتطلبات التدريب وخصائص حوالي 1000 وظيفة، وتُعد المصدر الرئيسي للمعلومات حول الكفاءات المهنية في الولايات المتحدة¹². كما شملت الإطار الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات والمهن (ESCO)¹³ وإطار المهارات الأسترالي لعصر المعلومات¹⁴ وتصنيف المهارات السنغافوري¹⁵ وتصنيف مهارات نيستا في المملكة المتحدة¹⁶. وتوصلت المراجعة إلى أنه رغم عدم وجود تصنيف مثالي، يمكن بناء تصنيف عملي للمهارات عبر دمج هذه النماذج.

وأقرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن تلبية طلب السوق على المهارات الجديدة يتطلب تقييم طرق التوظيف والمؤهلات^{17 18}. وأشارت إلى أنه يجب على الحكومات تبني استراتيجية قائمة على المهارات، مع مواجهة التحديات التي تحد من كفاءة شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات ومراجعة السياسات لتحسين أنظمتها، إضافة إلى تطوير الاستراتيجيات لتشكيل فرق عمل متنوعة ومجهزة بالمهارات الرقمية والتقنية الضرورية عبر القطاعات.

وشهد العالم جهوداً لاعتماد تعريف محدد للشهادات المصغرة رسمياً. وعُرِّفت اليونسكو الشهادات الكلية على أنها درجات علمية أو شهادات دبلوم أو تراخيص صادرة عن المؤسسات التعليمية أو المنظمات المعتمدة¹⁹. وحددت المبادرة معنى شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات بأنها توثق مهارات ومعرفة محددة للمتعلمين وتمتلك قيمة مستقلة ويمكن دمجها أو ربطها بشهادات أخرى لتشكيل مسار تعلم متكامل.

وفي الاتحاد الأوروبي، يتم العمل على تعريف موحد للشهادات المصغرة لتسهيل تطويرها واستخدامها بشكل منسق من قبل الدول الأعضاء والجهات المعنية ومقدمي الخدمات بدءاً من المؤسسات التعليمية وصولاً إلى الشركات الخاصة²⁰. ويؤكد الاتحاد أهمية بناء الثقة في هذه الشهادات، مع ضرورة ضمان "إمكانية استخدامها في عدة وظائف وقطاعات" بالاعتماد على نظام تحقق يتمتع بالكفاءة.

وأشارت اليونسكو إلى تزايد الشراكات بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص لتقديم شهادات مصغرة تركز على التوظيف. فعلى سبيل المثال، تتيح الشراكة بين جامعة نورث إيسترن وشركة آي بي إم معادلة الشهادة الصادرة عن آي بي إم ضمن متطلبات برامج الدراسات العليا²¹. كما قدم مجلس الاعتماد البريطاني ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي، شهادات اعتماد ودعموا مفهوم شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات^{22 23}. وأكدت اليونسكو أن هذه المبادرات تمثل تحولاً من نظام اعتماد المهارات القائم على العرض إلى نظام قائم على الطلب، حيث ساهم القطاع الخاص في زيادة الطلب ما أدى إلى توسيع نطاق اعتماد المهارات خارج نماذج الشهادات التقليدية.

مثال: سنغافورة

كشفت تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان "مستقبل الوظائف 2025" أن سنغافورة من أكثر الدول إدراكاً لأهمية المهارات في الاقتصاد العالمي الذي يشهد تحولات شاملة، حيث توقعت 64% من الشركات تأثر أعمالها بالتفكك الاقتصادي، ما يعادل ضعف المعدل العالمي. وفي هذا السياق، أعلنت 97% من الشركات أن تطوير مهارات الموظفين شكّل الاستراتيجية الأساسية لتحسين قدرات فرق العمل لديها مقارنة بمعدل عالمي بلغ 43%.

وأقرّت سنغافورة رسمياً أهمية شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات للاقتصاد المحلي من خلال إطلاق مبادرة حكومية بعنوان "بناء مهارات المستقبل" لتشجيع التعلم المستمر²⁴. كما قدم معهد سنغافورة للتكنولوجيا مسارات تعليمية لنيل شهادات مصغرة يمكن تجميعها تدريجياً وتعتمد على الكفاءة في المجالات التقنية والاستدامة، مع التركيز على المهارات الأكثر طلباً مثل الذكاء الاصطناعي وهندسة البرمجيات، بينما وفر معهد الفنون التطبيقية في سنغافورة شهادات مصغرة لمتخصصي الموارد البشرية في مجالات مثل الهندسة المستدامة بما يتماشى مع المعايير المعتمدة²⁵.

وقال روبن نجان، مدير قسم التعلم المستمر (SITLEARN) في معهد سنغافورة للتكنولوجيا: "لم تعد الشهادات التقليدية وحدها قادرة على تلبية الاحتياجات المتغيرة للشركات أو المتعلمين. ويتطلب المستقبل أنظمة تعليمية مرنة يمكنها توفير المهارات المطلوبة بشكل مستمر وتلبية احتياجات الشركات والموظفين".

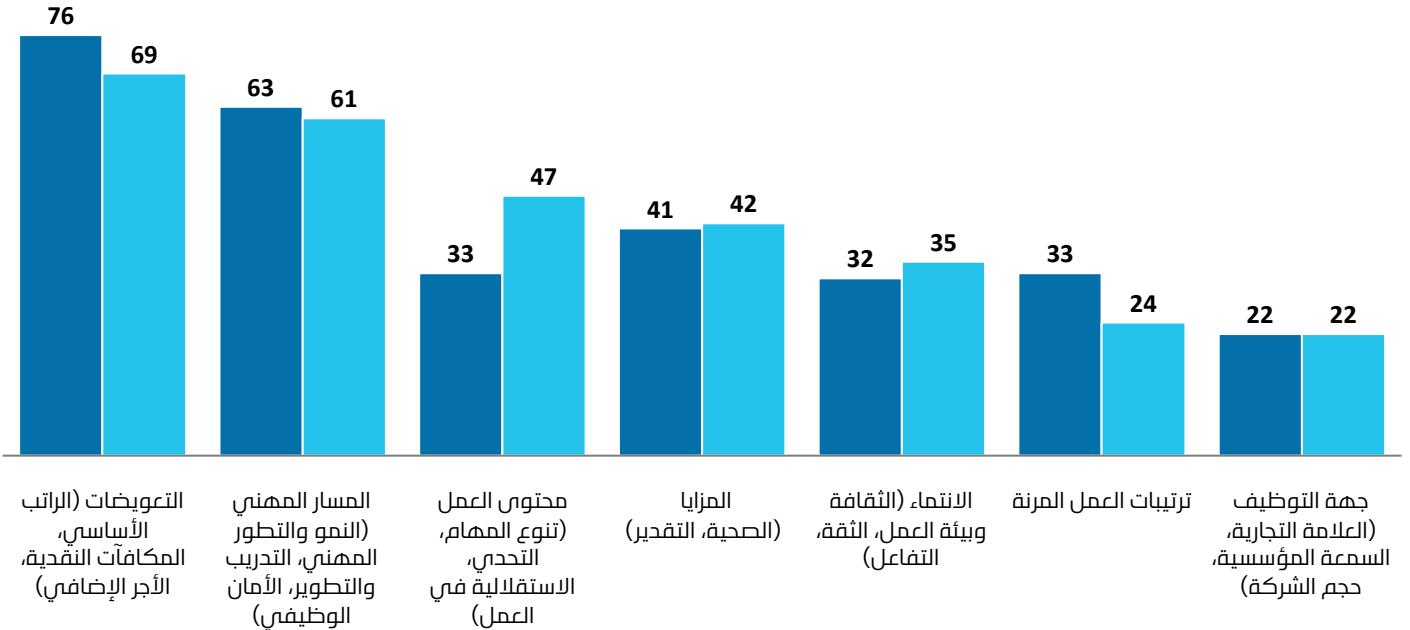
وأضاف نجان أن التعلم المستمر وشهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات ليست بديلاً عن الجامعات التقليدية، بل تتكامل معها وتدعمها. وأوضح أن هذه الشهادات القائمة على الكفاءة ساعدت الجامعات على تعزيز تكامل المهارات، إذ تمكن من تلبية متطلبات سوق العمل واحتياجات الشركات عند ربطها بخطط تنمية المهارات المحلية.

وفي دولة الإمارات، اعتبر الموظفون فرص التطور الوظيفي واكتساب المهارات الجديدة العامل الرئيسي في اختيار جهة العمل، متقدماً على سمعة الجهة ومرونة العمل وثقافة المؤسسة. ولم يتقدم على هذا العامل في جذب المواهب سوى مستوى الأجور، ما يعكس أن التدريب والمسار المهني يشكلان حافزاً قوياً يقارب تأثير الأجور.

وفي الشرق الأوسط، ساهمت التركيبة السكانية التي يشكّل الشباب النسبة الأكبر فيها، إلى جانب سياسات دعم التحول الاقتصادي وتعزيز المهارات الرقمية، بيئة ملائمة لتطوير منظومة متكاملة للشهادات المصغرة بدعم من برامج تسريع المهارات المؤسسية الحالية والجديدة.

وأشار المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن توفر المواهب يرتبط بالعوامل الديموغرافية. وفي منطقة لا تزال تمتاز بنسبة الشباب الكبيرة بين سكانها، انعكس هذا الواقع في ظهور مهارات جديدة تلبي احتياجات قطاع الأعمال. وتجسد ذلك بوضوح في توقعات الشركات في دول مثل جمهورية مصر العربية، والمملكة المغربية ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أبدوا تفاؤلاً كبيراً بتحسين فرص التوظيف وتوفير الكفاءات بحلول عام 2030.

يتمتع الموظفون في دولة الإمارات بحافز كبير للتعلم واكتساب المهارات سؤال: ما هو العامل الذي تعتقد أنه الأكثر تأثيراً على اختيارك وظيفة معينة؟



القطاع الخاص ■ الباحثون عن عمل

المصدر: استطلاع حول سياسات التوظيف في دولة الإمارات لعام 2025 من شركة برايس ووترهاوس كوبرز (ملاحظة: شمل الاستطلاع مواطني دولة الإمارات فقط)

وتركز دول مجلس التعاون الخليجي على مهارات الذكاء الاصطناعي من خلال مبادرات مثل مؤسسة عبد الله الغرير للتعليم التي تقدم دورات قصيرة وشهادات "مصغرة" تزود الشباب بالمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل وجامعة محمد بن زايد للذكاء الاصطناعي في أبوظبي، أول جامعة عالمية على مستوى الدراسات العليا مخصصة بالكامل للذكاء الاصطناعي والتي تدرب المتخصصين في مجالات مثل تعلم الآلة والروبوتات لتعزيز الابتكار^{27 28 29}. ومن المتوقع أن يستثمر القطاع الخاص في دولة الإمارات ما يصل إلى 335 مليار درهم إماراتي في الذكاء الاصطناعي بحلول عام 2031³⁰.

تأتي دول الشرق الأوسط في مقدمة دول العالم التي تتبع سياسات تنمية المهارات المدعومة بخطط وطنية طموحة للتحويل الاقتصادي والرقمي مثل رؤية السعودية 2030 ومؤوية الإمارات 2071 والتي تتضمن خرائط طريق للتدريب المستمر والاستعداد لمستقبل رقمي متكامل.

وحظيت المهارات الرقمية في دولة الإمارات باعتراف رسمي مؤسسي من خلال مبادرة "مليون مبرمج عربي" في إمارة دبي والتي أصبحت نموذجاً يُحتذى به في دول مثل أوزبكستان وغانا ورواندا²⁶.



القسم الثالث

خطة التغيير

أدرك صنّاع السياسات والأطراف المعنية أن النماذج التعليمية التقليدية لم تعد كافية لتلبية احتياجات المهارات في اقتصاد سريع التغير، حيث تؤكد المبادرات الوطنية والإقليمية والدولية هذا التوجه. ويظلّ التعليم الجامعي التقليدي النظام الرئيسي لتنمية المهارات في الاقتصادات التي تعتمد على المهارات، ولكن يجب تطوير نظام التعليم الجامعي من خلال دعم برامج التعلم المستمر التي تمتاز بدورات تعليمية أقصر وتقدم شهادات معتمدة وموثقة ومعترف بها في عدة وظائف وقطاعات. كما يجب على الأطراف المعنية في التعليم والقطاع الخاص والحكومة وضع إطار عمل منظم لتقييم الاحتياجات والقدرات وتصميم حلول قائمة على الأدلة ومتوافقة مع المعايير الناشئة والمعتمدة.

أفني هذا السياق، اقترحنا إطار عمل لتصميم وتطوير المهارات بالاعتماد على أحدث الأبحاث والأفكار لتلبية هذه الاحتياجات. صُمم الإطار لدعم صنّاع السياسات في بناء منظومة قائمة على المهارات مع إمكانية الحصول على الشهادات، ما يمكّن الحكومات من توحيد تعريفات المهارات والتحقق منها ومواجهة مخاوف المتعلمين بشأن الأتمتة المتزايدة من خلال تقديم ضمانات واعتماد معايير تقييم تركز على العنصر البشري. ويعزز هذا النهج الثقة من خلال تقديم شهادات مصغرة مضمونة الجودة ومعتمدة على نطاق واسع في مختلف أنظمة التعليم والدول.

أهمية الشهادات التي يتم تجميعها تدريجياً

يتضمن إطار عمل جاهزية المهارات وتصميمها محورين رئيسيين: يتناول المحور الأول تصميم شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات وتسريع الاعتراف بها وتنظيمها، وهو ما نطلق عليه إطار عمل (STACK) الذي يجمع مفاهيم الإشارة إلى الطلب (Signal) والثقة (Trust) والتسريع (Accelerate) والثقافة (Culture) والترابط (Knit).

إطار STACK

خمس محاور لتجميع الشهادات المعتمدة

S Signal الإشارة إلى الطلب	T Trust الثقة	A Accelerate التسريع	C Culture الثقافة	K Knit الترابط
يجب أن توضح الشهادات المسؤولين والمهارات التي تشملها	يجب أن تكون الشهادات قابلة للتحقق ومعتمدة في عدة قطاعات وأن تتميز بالشفافية	يجب أن يتم تسعير وتنظيم الشهادات بطريقة تسمح بالتبني الجزئي، مع نماذج تمويل تكافئ النتائج المثبتة	يجب على الشركات دمج تصميم الشهادات في بيئة العمل	يجب أن ترتبط الشهادات ببعضها بحيث يتمكن المتعلمون من بناء مجموعات متقدمة للتخصص أو التنوع

المصدر: برايس ووترهاوس كوبرز

T

• الثقة في الشهادة (Trust): يجب أن تكون الشهادات موثوقة ويمكن التحقق من صحتها بسهولة وقابلة للاستخدام في أماكن مختلفة وشفافة في محتواها ومعاييرها. ويشمل ذلك وضع سياسات محلية للشهادات المصغرة تحدد مخرجات التعلم وطريقة التقييم وعبء العمل أو المستويات الأكاديمي ومعايير ضمان الجودة، مع إصدار شهادات رقمية مختومة إلكترونياً يمكن التحقق منها آلياً في برامج التعليم الممولة من الدولة. ويعتمد النظام على خدمة تحقق عامة وإجراءات إلغاء شفافة، بحيث يمكن تعزيز الثقة والاعتراف الدولي عبر تنسيق الاعتمادات واتباع ممارسات واضحة لحماية البيانات والامتثال. كما يجب تمكين نظام اعتماد متكامل لإدارة شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات ضمن محافظ تشمل شهادات الدبلوم والدرجات العلمية.

A

• تسريع التبني (Accelerate): يجب أن تكون الشهادات سهلة الوصول، بحيث يمكن للمتعلم اكتسابها تدريجياً وأن يرتبط تمويلها بتحقيق نتائج فعلية، بما في ذلك دعم التعلم الفردي من خلال حسابات التعلم ومساهمات الشركات والعقود التي ترتبط بالنتائج. كما ينبغي استخدام بيانات أداء من مقدمي الشهادات لتوجيه التمويل بكفاءة مع تركيز الدعم على المناطق والفئات الأكثر حاجة.

يُعرّف تجميع الشهادات بأنه اكتساب ودمج مهارات ومعارف متعددة لإنشاء مجموعة مهارات فريدة وقيّمة. وتتطور هذه المهارات وتنكيف مع الأهداف والتقنيات المتغيرة ويمكن أن تكون متخصصة أو شاملة، حيث يتم تطويرها في مكان العمل أو ضمن بيئات تعليمية رسمية، بما في ذلك برامج الشهادات الجامعية بحيث تتيح دمج قدرات مختلفة لتعزيز فرص النجاح في سوق العمل والتقدم الوظيفي. ويتطلب تصميم هذه المنظومة الشاملة تحديد العوامل الأساسية التي يعتمد عليها النظام بدلاً من فرضه بشكل إجباري.

ولذلك، نعتد إطار (STACK) دليلاً عملياً لإنشاء هذه المنظومة.

S

• الإشارة إلى الطلب (Signal): يجب أن توضح كل شهادة المهارات والوظائف التي تشملها ويعتمد ذلك على رؤية مشتركة وفورية للاحتياجات ومواقعها وسرعة تغيرها. ولتحقيق ذلك، يجب دمج الإحصاءات الرسمية مع بيانات الوظائف والشهادات وتحديث قوائم النقص والفائض كل ثلاثة أشهر، إضافة إلى نشر مؤشر مبسط لسرعة "تداول الشهادات" في الوظائف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي ووضع مؤشرات إقليمية للشهادات الخضراء وربط المصطلحات المحلية بالتصنيفات الدولية لضمان انتقال الإشارات بين الدول.

K

• ترابط المنظومة (Knit) يجب أن تُصمم الشهادات والمؤهلات بحيث تتكامل مع بعضها ليتمكن المتعلمون من بناء المهارات بالتدريج بهدف التخصص أو التوسع. وفي القطاعات التي يكون فيها الطلب كبيراً والعرض غير منظم مثل التمويل والصحة والطاقة والتحول الرقمي، ينبغي إنشاء برامج تسريع مخصصة تشمل شبكة مقدمي الخدمات والتمويل المعتمدين. كما يجب وضع آليات واضحة لقياس ومتابعة أثر هذه البرامج على انتقال الأشخاص الحاصلين على الشهادات إلى وظائف فعلية وزيادة الأجور والتقدم الوظيفي لضمان تحسين النظام باستمرار.

C

• الثقافة: (Culture) يجب على الشركات اعتماد خطط لبناء المؤهلات في العمل وتخصيص وقت لتطوير المهارات والاعتراف بالتعلم بحيث تُعتبر تنمية المهارات جزءاً من الإنتاجية. كما ينبغي إعادة تصميم أنظمة التوظيف والترقية والرواتب وفقاً للقدرات المدعومة بالشهادات التي تم تجميعها، إضافة إلى تنظيم دورات تدريبية مكثفة على مستوى الفريق مع تتبع التقدم المهني وقدرة الموظفين على تولي مسؤوليات جديدة بدلاً من أن تقتصر برامج تنمية المهارات على مجرد اتباع الدورات التدريبية.

يتطلب نظام منح الشهادات منظومة داعمة

يتطلب بناء هذا النظام خطوات واضحة ومترابطة تبدأ برؤية مشتركة وتمتد إلى تنسيق الجهود بين الجهات المعنية وتطوير البنية التقنية اللازمة وبناء الثقة على أسس واضحة وربط التعلم بسوق العمل بشكل مباشر. ويُعرف هذا النهج بإطار (ALIGN) الذي يوفر دليلاً عملياً يجمع بين الاستراتيجية وعملية التعلم والتكامل التقني والحكمة والتوجيه.

إطار (ALIGN)

خمس محاور لإنشاء منظومة متكاملة

A Align Strategy تنسيق الاستراتيجية	L Learning Designed for Industry أنظمة التعلم المصممة لتلبية احتياجات السوق	I Integrated Technology التقنيات المتكاملة	G Governance الحكومة	N Navigation and Portability سهولة النقل
إنشاء رؤية مشتركة وأولويات منسقة بين الحكومة والشركات ومقدمي التعليم وهيئات ضمان الجودة	تصميم برامج قائمة على النتائج بالتعاون مع الشركات وتقديم شهادات مصغرة	تطوير بنية تحتية تقنية تضمن أمن المنظومة من خلال الشهادات التي يمكن التحقق منها والمعتمدة من قبل مختلف الجهات المعنية	تحويل الاتفاق إلى عمل من خلال وضع قواعد تعزز الثقة بين الأطراف المعنية وتدعم تبني النهج	جعل الانتقال بين التعلم والعمل سلساً عبر الجهات والقطاعات والدول

المصدر: برايس ووترهاوس كوبرز

I

- التقنيات المتكاملة: (Integrated) تطوير بنية تحتية تقنية تضمن أمن المنظومة من خلال الشهادات التي يمكن التحقق منها والمعتمدة من قبل مختلف الجهات المعنية، وذلك من خلال أطر واضحة لتبادل البيانات ومحاظ رقمية وآليات تحقق آمنة، بما يضمن موثوقية إطار (ALIGN) وإمكانية استخدامه عبر جهات متعددة.

G

- الحوكمة : (Governance) تحويل الاتفاق إلى عمل من خلال وضع قواعد تعزز الثقة بين الأطراف المعنية وتدعم تبني النهج. وتُعد الحوكمة عنصراً حاسماً لمعالجة الفجوة بين تكلفة التعليم وعوائده، حيث تتحمل الجهات التنظيمية تكلفة الإصلاح، بينما تعود فوائده على فئات أقل تنظيماً. ويتطلب ذلك سياسات وأنظمة تعليمية تضع قوانين ثابتة وتعزز الثقة بين الأطراف المعنية لضمان استدامة التغيير وتوزيع التكاليف.

A

تعتمد المنظومة الداعمة على ممارسات عملية تعزز القيمة الفعلية للشهادات المصغرة وتعكس نموذج شراكة واقعي يجمع الجامعات وقطاع الأعمال والحكومات في منظومة واحدة.

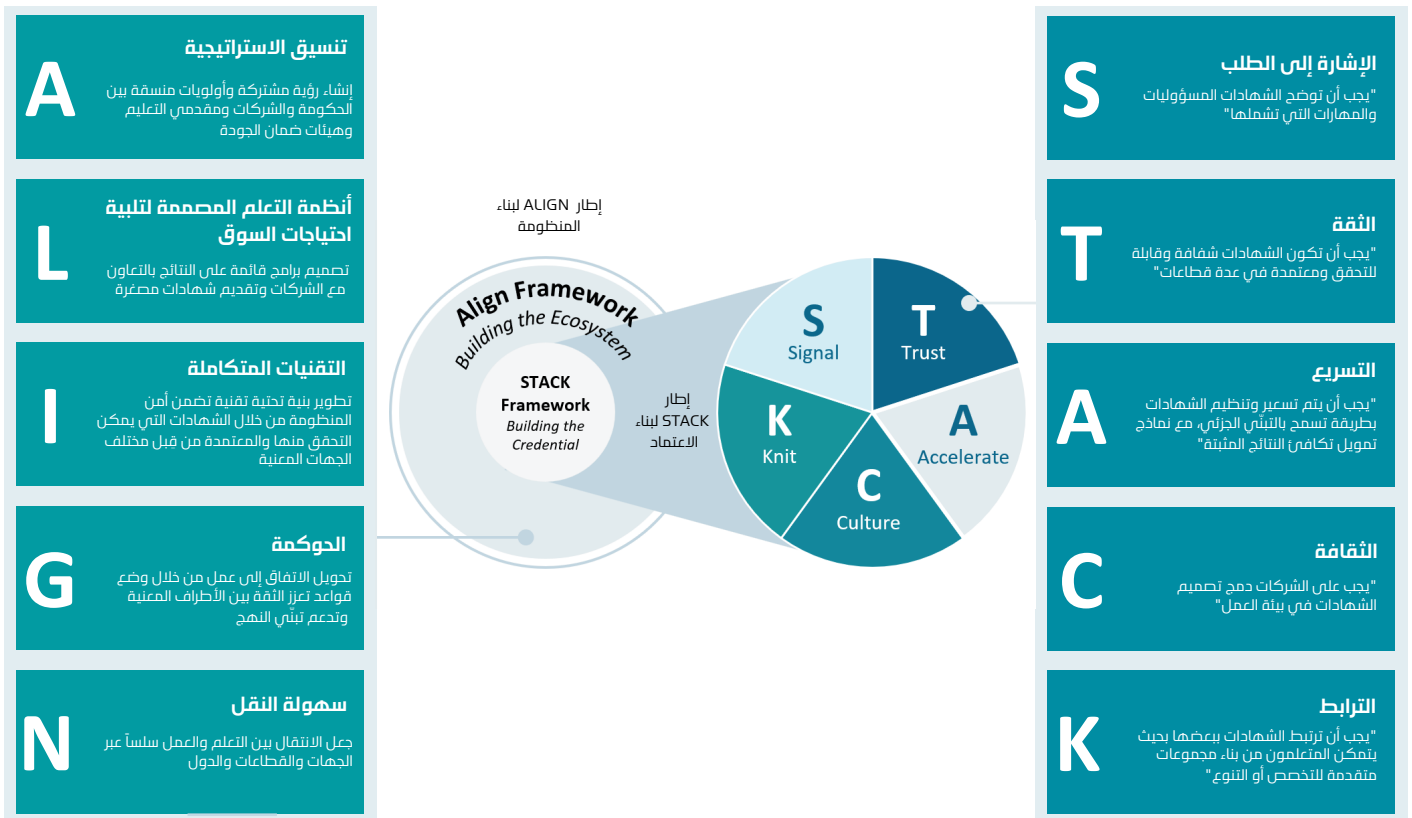
- تنسيق الاستراتيجية: (Align) توحيد الرؤية وتنسيق الأولويات بين الحكومات والشركات والمؤسسات التعليمية وهيئات ضمان الجودة، بما يعزز التماسك على المستويات النفسية والمهنية والمؤسسية والثقافية والسياسية. ويُعد نموذج "العيون الخمس" الذي صممه فرناندو رايمرز من جامعة هارفارد أداة عملية لاختبار جدوى الطول من حيث قبولها النفسي وقابليتها للتطبيق المهني والحوكمة وانسجامها مع الواقع الثقافي وإمكانية دعمها سياسياً³¹. وأكد رايمرز أن عملية التغيير في التعليم تتطلب استكشاف مختلف الآراء ووجهات النظر ولذلك يمكن اعتماد نموذج "العيون الخمس" كوسيلة لاختبار جدوى التغيير المشترك في التعليم.

L

- أنظمة التعلم المصممة لتلبية احتياجات السوق: (Learning) تصميم برامج تعليمية قائمة على النتائج ويتم تطويرها بالشراكة مع الشركات وتقديم شهادات مصغرة يمكن تحقيقها تدريجياً. ويتطلب ذلك مشاركة المعلمين والشركات والمتعلمين في تصميم تجارب تعليمية تركز على التفاعل والتعاون وبناء المهارات القابلة للتوثيق. ويوفر نهج "Cs 7" لتصميم أنظمة التعلم الذي ابتكرته غراين كونول، المتخصصة في التعليم بمعهد ابتكارات التعلم في جامعة ليستر³²، مساراً منظماً للمتخصصين وصنّاع السياسات ومصممي عمليات التعلم يتيح لهم التعاون لتحديد المهارات التي يمكن اعتمادها رسمياً وتجميعها.

يمثل إطارا STACK و ALIGN منظومة متكاملة، حيث يقدم إطار STACK نهجاً عملياً لبناء مؤهلات قابلة للاستخدام في الواقع العملي عند دعمها بالبنية التحتية المؤسسية والسلوكية التي يوفرها إطار ALIGN.

• سهولة النقل (Navigation): جعل الانتقال بين التعلم والعمل سلساً عبر الجهات والقطاعات والدول. ويتحقق ذلك من خلال ربط التعليم التقليدي بالتعلم القائم على المهارات عبر خرائط توضح دور شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات في تمكين التخصص والحصول على الشهادات الجامعية أو المؤهلات المعتمدة. كما يتطلب الانتقال آلية واضحة لتقييم أنظمة التعلم بحيث تحول مختلف هذه الأنظمة، بدءاً من التعليم الجامعي وصولاً إلى شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات والتعلم في العمل، إلى نظام معتمد متكامل ويمكن استخدامه عبر مختلف القطاعات والدول. تتيح هذه الآلية الاعتراف بالمهارات والقدرات الحالية ونقل المؤهلات بين المؤسسات والقطاعات والدول دون إعادة الدراسة من البداية.



مسرعات تنمية المهارات: آلية التنفيذ

يجب على الحكومات تحديد جهة واضحة تتولى مسؤولية وضع إطار لجاهزية المهارات وتصميمها. ويظل السؤال مطروحاً حول ما إذا كانت الإدارات الحالية قادرة على تنفيذ هذه المهمة أو إذا كان من الأفضل إنشاء هيئات متخصصة جديدة. ومع ذلك، يشير الواقع إلى تشكّل شبكة متنامية من "مسرعات تنمية المهارات".

تدعم هذا التوجه مبادرات دولية، من أبرزها شبكة المسرعات العالمية التي أطلقها المنتدى الاقتصادي العالمي، والتي تتيح لمسرعات المهارات في مختلف الدول تبادل الخبرات العملية ومعالجة تحديات الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص وتبني أفضل الممارسات. وتوفر الشبكة دليلاً عملياً يتضمن إجراءات واضحة ودراسات حالة ووسائل رقمية للتواصل والتعاون³³. ويمكن لهذه المسرعات أن تقود تطوير الأطر المستخدمة اللازمة لضمان جاهزية المهارات وتصميمها.

وترسخ مفهوم مسرعات المهارات بشكل متسارع في الشرق الأوسط، حيث أطلقت **البحرين** منصة مهارات التوظيف لرصد فجوات المهارات في سوق العمل، إلى جانب مبادرة "موهوبي الأمل" التي تهدف إلى تعزيز التنافسية بين المواهب المحلية من خلال التدريب وإعادة التأهيل³⁴. كما يعمل مجلس التنمية الاقتصادية على بناء شراكات متعددة الأطراف لدعم تنمية المهارات، مع التركيز على المساواة بين الجنسين.

وفي **مصر**، تم إطلاق برنامج "تسريع النمو" الذي يجمع ممثلين عن الحكومة والقطاع الخاص والجامعات والقطاع المجتمعي بهدف تصميم حلول مشتركة تدعم النمو المتوازن، بما يتوافق مع رؤية مصر 2030 وإطار الاستدامة والتمويل من أجل التنمية الاقتصادية³⁵. أما في **الأردن**، يسهم "مسرّع إغلاق الفجوة بين الجنسين" في الحد من فجوات المشاركة في سوق العمل والأجور والقيادة والوظائف³⁶. ويشرف على البرنامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي ومؤسسة ولي العهد وجمعية نادي صاحبات الأعمال والمهن في عمّان.

وانطلقت مبادرة "تسريع فرص العمل" **بالمغرب** في مراكش عام 2024، وتركز المبادرة على تعزيز الشمول الاقتصادي والتكامل بين المؤسسات الأكاديمية والدولية لدعم التوظيف وتنمية المهارات³⁷. وفي **قطر**، أطلقت **مبادرة تسريع المهارات الوطنية** التي ينظمها مكتب مهارات المستقبل. وتهدف المبادرة إلى تمكين الموظفين في قطر بالاعتماد على استشراف المهارات المطلوبة في المستقبل وتعزيز التعلم المستمر ودعم التعاون بين القطاعات³⁸. أما مبادرة تسريع المهارات في **دولة الإمارات العربية المتحدة** التي تنظمها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالتعاون مع مجلس المهارات المتقدمة، فتركز على إنشاء منصات محلية ودولية لرصد فجوة المهارات وتطوير أدوات عملية لتوجيه سياسات التعليم والتدريب³⁹.

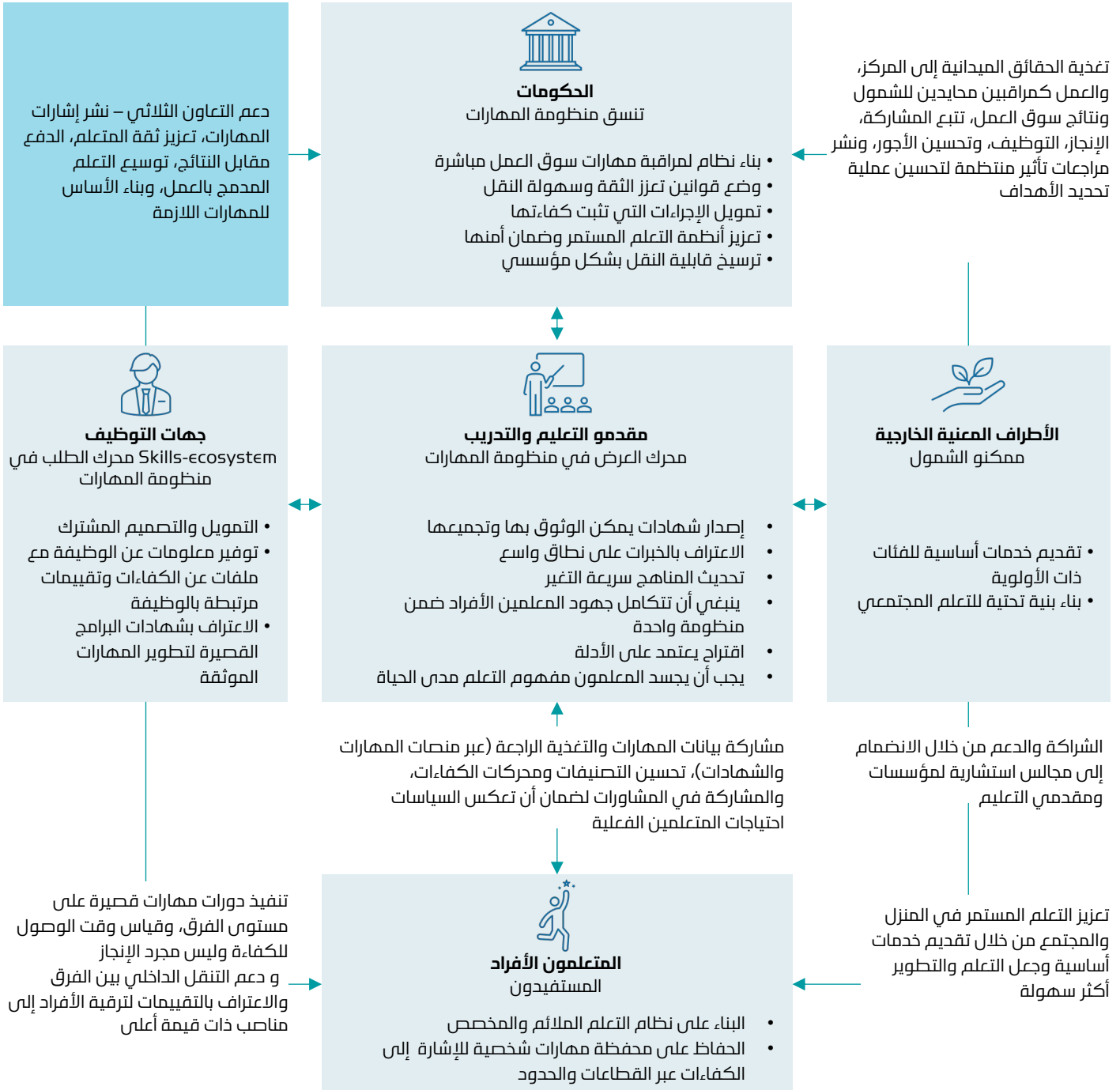
ولتمكين الحكومات من الاستفادة الكاملة من إمكانات مسرعات المهارات، ينبغي تحديد مسؤولياتها بدقة. وأشارت شركة برايس ووترهاوس كوبرز إلى أن دور الحكومات لا يتمثل في إدارة مؤسسات التدريب، بل في تحديد القوانين ووضع برنامج للحوافز وبناء الثقة اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة. كما يتطلب ذلك إرساء نماذج حوكمة مناسبة وتشكيل جهات للإشراف بدعم قطاع المهارات وتعزيز كفاءته وتمكين توفير بيانات سوق العمل.

القسم الرابع

دعوة إلى العمل



منظومة إصلاح المهارات



تتطلب مواجهة نقص المهارات استجابة مدروسة، ولكن السياسات الحكومية وحدها لا تكفي. ويمكن لمسرعات المهارات أن تسهم في تنسيق الأطر المختلفة، لكن المسؤولية تبقى مشتركة بين تحالف واسع من الأطراف المعنية. ويشمل التحدي مختلف قطاعات الاقتصاد والمجتمع، ما يجعل الاستجابة الشاملة على شرطاً لتحقيق أثر فعلي ومستدام. ومن هذا المنطلق، ندعو الحكومات إلى قيادة عملية تغيير واسعة النطاق تُلهم وتحفز قطاع الأعمال والمجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية على اعتماد إطارَي ALIGN وSTACK بوصفهما خريطة طريق لدعم اقتصاد المهارات.

لن يكون نهج الاستجابة المجتمعية الشاملة فعالاً إلا إذا دعت الحكومات، في هذه المرحلة، إلى قيادة عملية تغيير واسعة النطاق تلهم وتحفز الجهات المعنية من قطاع الأعمال والقطاع المجتمعي والمؤسسات الأكاديمية لاعتماد إطارَي ALIGN وSTACK بوصفهما خريطة طريق للارتقاء باقتصاد المهارات.

تتطلب مواجهة نقص المهارات استجابة مدروسة، ولكن السياسات الحكومية وحدها لا تكفي. ويمكن لمسرعات المهارات أن تسهم في تنسيق الأطر المختلفة، لكن المسؤولية تبقى مشتركة بين تحالف واسع من الأطراف المعنية. ويشمل التحدي مختلف قطاعات الاقتصاد والمجتمع، ما يجعل الاستجابة الشاملة شرطاً لتحقيق أثر فعلي ومستدام. ومن هذا المنطلق، ندعو الحكومات إلى قيادة عملية تغيير واسعة النطاق تُلهم وتحفز قطاع الأعمال والقطاع المجتمعي والمؤسسات الأكاديمية على اعتماد إطارَي ALIGN و STACK بوصفهما خريطة طريق لدعم اقتصاد المهارات.

وندعو الحكومات إلى تعزيز التعاون الثلاثي بين الجهات الحكومية وقطاع الأعمال ومزودي التعليم والتدريب لتلبية احتياجات المستقبل. ويتطلب ذلك تنفيذ إجراءات مشتركة تشمل استعراض الطلب الفعلي على المهارات وبناء الثقة في المؤهلات وربط التمويل بالنتائج وتوسيع نطاق التعلم المرتبط بالعمل. وتسهم هذه الإجراءات في بناء أسس المهارات من خلال وضع معايير واضحة وأطر معتمدة لتحديد وتقييم المهارات وآليات منهجية للاعتراف بالمهارات المكتسبة سابقاً، بما يمكن مسرعات المهارات من أداء دورها بكفاءة.

وينبغي على الحكومات توفير رؤية واضحة ومحدثة لسوق العمل، وذلك من خلال إنشاء نظام مراقبة مباشر لسوق العمل أو "مرصد للمهارات" يدمج البيانات الإدارية مع بيانات فرص التوظيف والمهارات بالاعتماد على مصادر متعددة. كما ينبغي نشر تقارير فصلية توضح الوظائف التي تعاني نقصاً أو فائضاً وتوفر بيانات عن سرعة تغير المهارات في الوظائف المتأثرة بالذكاء الاصطناعي وتقدم مؤشرات للمهارات الخضراء، مع إتاحة البيانات والمنهجيات بشكل مفتوح لتعزيز الشفافية وبناء الثقة.

إصدار تشريعات ترسخ الثقة في شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات وتضمن قابليتها للاعتماد عبر القطاعات والوظائف مع اشتراط اعتماد شهادات رقمية يمكن التحقق منها للتعلم الممول من القطاع الحكومي وإنشاء نظام وطني للتحقق وقائمة واضحة لإلغاء الشهادات عند الحاجة. ويشمل ذلك تمكين تجميع هذه الشهادات ودمجها ضمن شهادات الدبلوم والدرجات الجامعية من خلال بنك وطني للشهادات، إلى جانب توفير البنية التحتية التقنية الداعمة.

توجيه التمويل إلى الإجراءات التي تحقق نتائج ملموسة عبر اعتماد آليات تمويل مستدامة وإطلاق حسابات تعلم فردية تشارك الشركات في تمويلها وتقديم حوافز ضريبية مؤقتة للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعتمد تقنيات جديدة وتستثمر في تطوير مهارات موظفيها. ويتطلب ذلك التعاقد مع مزودي التدريب على أساس النتائج ونشر مؤشرات أداء واضحة للمزودين.

ترسيخ التعلم في مكان العمل بوصفه مساراً أساسياً وآمناً، وذلك من خلال توسيع برامج التدريب المهني الحديثة لتشمل القطاعات ذات الأولوية، بما في ذلك الوظائف الرقمية والخضراء مع الالتزام بمعايير التكافؤ والسلامة والجودة وضمان توثيق هذه البرامج كشهادات رقمية قابلة للتجميع ضمن مؤهلات أعلى.

تعزيز قابلية نقل المهارات عبر إطلاق محفظة مهارات رقمية للفرد تعتمد واجهات برمجية تطبيقات مفتوحة، بما يتيح الربط بين خدمات التوظيف العامة ومنصات التوظيف وأنظمة الشركات وأنظمة القبول الجامعي.

يتمثل المبدأ التوجيهي لعمل الحكومات في توجيه السياسات إلى الإجراءات التي تحقق نتائج على أرض الواقع. ويشمل ذلك إنشاء مسرعات لتنمية المهارات تضم مجالس ثلاثية تمثل الشركات ومزودي التعليم والجهات الخارجية، إلى جانب التزامات واضحة بتوفير فرص العمل وإنشاء نظام موحد للمعايير والبيانات ونماذج تمويل متكاملة. ويشمل ذلك نشر تقارير ربع سنوية عن التحول إلى وظائف ونمو الأجور وتمكين مسرع وطني دائم للمهارات عبر نشر أدلة الطلب وتنظيم الشهادات وربط التمويل بالنتائج.

دعوة إلى الشركات: يجب على الرؤساء التنفيذيين وقادة الموارد البشرية ووحدات الموارد البشرية العمل معاً لتحويل نهج "المهارات أولاً" إلى واقع عملي. ويتطلب ذلك التخلي عن اشتراطات الشهادات الجامعية العامة والانتقال إلى تقديم إعلانات توظيف تطلب كفاءات وتقييمات مرتبطة مباشرة بالمهام، مع الاعتراف بشهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات الموثوقة والمهارات المكتسبة سابقاً في التوظيف والترقية وتحديد الأجور، بما يضمن أن يحقق الموظفون عائداً ملموساً مقابل التعلم وتطوير المهارات.

تركز الاستراتيجيات الحديثة على استثمار الجهد في المجالات التي تُحدث أكبر تأثير، وذلك من خلال برامج تدريبية قصيرة ومكثفة على مستوى الفرق وقياس الوقت اللازم لاكتساب الكفاءات والانتقال بين الوظائف داخل الشركة، مع متابعة التطورات الفردية ودعم الموجهين والمقيمين، وتقدير الدور الفعّال للإدارة في نقل الموظفين إلى وظائف ذات قيمة أعلى.

• تتضمن هذه الاستراتيجيات المشاركة في التمويل وتبادل المعلومات بين الجهات المختلفة من خلال تمويل حسابات التعلم ومشاركة بيانات التوظيف وملفات المهارات مع المسرعات ونشر نتائج ربط الشهادات بالوظائف ونمو الأجور واستخدام لوحات قياس النتائج المشتركة مع الحكومات والجامعات لضمان تحقيق أثر التعلم.

تتطلب هذه المقاربات تحولاً في العقلية وإعداد فرق عمل تجمع بين القدرات البشرية والرقمية. ويشمل ذلك تحديث أنظمة الوظائف لتلائم المهارات المطلوبة وإعادة تصميم الأداء والأجور بما يتوافق مع القدرات المثبتة وتحديد المهام ذات الأولوية، إلى جانب إدارة استخدام الوسائل الآلية بشكل مسؤول.

ندعو مؤسسات التعليم والتدريب إلى التعاون مع الشركات لتصميم برامج تعليمية تعكس الواقع الوظيفي وبناء شهادات مصغرة مرتبطة مباشرة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل واستخدام هذه البيانات لتحديث المناهج والتركيز على الوظائف ذات الأولوية والمهارات القابلة للنقل.

• يتم إصدار الشهادات بطريقة موثوقة بحيث يمكن تجميعها مع منح شهادات رقمية يمكن التحقق منها وضمان دمجها مع شهادات الدبلوم والدرجات الجامعية ضمن نظام بنوك الشهادات، مع توفير مسارات تقدم واضحة. وننشر خرائط المهارات ومعايير التقييم وسياسات الاعتماد لتمكين المتعلمين والشركات من معرفة ما تم اكتسابه بدقة وبناء الثقة في المؤهلات.

• يجب على مقدمي الخدمات الاعتراف بالخبرة العملية الواسعة ودمج الاعتراف بالخبرات السابقة لتمكين ذوي الخبرة من الحصول على الشهادات المعتمدة بسرعة.

• يجب **تحديث المناهج المتغيرة باستمرار** مع مراجعة البرامج بشكل دوري لتعكس اتجاهات المهارات الديناميكية ونشر خرائط للوظائف المطلوبة والإبلاغ عن تراكم الشهادات وفرص التوظيف ونمو الأجور.

• يجب أن يسهم المعلمون والأكاديميون في تطوير **نظام تعليمي قائم على الأدلة** والمشاركة في النقاش العام وإجراء البحوث ومشاركة النتائج الناجحة ودعم السياسات المؤسسية والوطنية.

• يمكن للمعلمين أن يقدموا **نموذجاً يحتذى في التعلم المستمر** من خلال التطوير المهني (بما في ذلك مهارات الذكاء الاصطناعي) وتصميم تجارب تعلم مشتركة مع الطلاب تعكس التعاون على أرض الواقع.

يتطلب هذا التحول استخدام الوسائل والقدرات الرقمية بشكل استراتيجي لضمان أن تدعم هذه الوسائل العملية التعليمية والتدريبية دون أن تلغيها. وتشمل الاستخدامات تعزيز الإبداع والتواصل والتعاون مثل تطبيق تقييمات الذكاء الاصطناعي بمشاركة العنصر البشري، وذلك لضمان التكافؤ والدقة ونشر بيانات استخدام الذكاء الاصطناعي على مستوى المقررات لضمان الشفافية ومنع التحيز.

دعوة إلى الأطراف المعنية الخارجية: يمكن أن تؤدي المنظمات غير الربحية والنقابات والمؤسسات والشركاء المجتمعيين دوراً محورياً في تمكين مشاركة الفئات الأقل حظاً، مثل النساء العائدات للعمل والشباب وكبار السن وموظفي الشركات الصغيرة والمجتمعات الريفية، ليكونوا مرشدين موثوقين لمسارات الشهادات المعتمدة.

• يمكن للأطراف الخارجية **إزالة الحواجز العملية** عبر تقديم خدمات مثل التوجيه والوصول الرقمي والتدريب المهني ورعاية الأطفال والنقل والمنح الدراسية لتمكين المتعلمين من الفئات الأقل حظاً من الالتحاق بمسارات شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات.

• يمكن للأطراف الخارجية **إنشاء بنية تحتية للتعلم المجتمعي** من خلال توفير المكتبات ومساحات الإبداع ونوادي البرمجة وطلاقات التوجيه بين الأجيال لتوسيع التعلم خارج الصفوف الدراسية وتمكين الوصول وتنمية ثقافة التعلم المستمر.

• يمكن للأطراف الخارجية **دعم الشراكات** عبر الانضمام إلى المجالس الاستشارية للمؤسسات التعليمية والشركات والمطالبة بالإبلاغ عن النتائج بشفافية والاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي في المدارس وبرامج التدريب المحلية.

• تمتلك الأطراف الخارجية القدرة على **تزويد صنّاع السياسات بالمعلومات الواقعية** والعمل كمراقب محايد لنتائج التكامل وسوق العمل وتتبع المشاركة والإنجاز والتوظيف ونمو الأجور والدفاع عن السياسات التي تدعم تطوير مناهج شاملة، مع نشر مراجعات دورية للتأثير لمواصلة التحسين.

ويتمتع المتعلمون بفرصة ومسؤولية للمساهمة في هذه المنظومة، وتتمثل هذه الفرصة في مشاركة بيانات المهارات والملاحظات (عبر المحافظ ومنصات الشهادات) لتحسين التصنيفات وأنظمة الاعتماد والمشاركة في المشاورات لضمان أن تعكس السياسات احتياجات المتعلمين.

تعد مشاركة الأطراف الخارجية وسيلة فعالة لتجاوز الأفكار المسبقة عن التعلم المستمر من خلال تعزيزه في المنازل والمجتمعات وتشجيع الفضول والقدرة على التكيف والتطوير المستمر للمهارات في الحياة اليومية لجميع الأعمار والفئات السكانية. وينطلق التغيير من القاعدة حيث يتم بناء المرونة والمهارات الاجتماعية والعاطفية لدى الأطفال والشباب من خلال توفير بيئات داعمة وتقديم التوجيه وتعزيز المشاركة المجتمعية.

دعوة إلى المتعلمين للمشاركة: في عالم التعلم القائم على المهارات، يتحمل المتعلم مسؤولية أكبر ويقدم إبداعات أكبر.

• يمكن للمتعلمين بناء محفظة تعلم شخصية تجمع بين شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات والخبرة العملية والدراسة الرسمية، بما يتماشى مع أهدافهم المهنية مع الاستفادة من الاعتراف بالمهارات المكتسبة سابقاً لتحويل التعلم غير الرسمي إلى شهادات معتمدة.

• ينبغي على المتعلمين عرض مهاراتهم وتحديثها باستمرار من خلال امتلاك محفظة مهارات رقمية موثوقة تُظهر كفاءاتهم عبر القطاعات والدول والالتزام بالتطوير المستمر للمهارات في مجالات التكنولوجيا الرقمية والاستدامة، مع الاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي.

الخاتمة

تشير تقارير الشركات إلى فجوات المهارات باعتبارها العائق الرئيسي أمام التحول. ففي الكثير من الوظائف، لا سيما التي تتأثر بالذكاء الاصطناعي، تتغير المهارات المطلوبة بسرعة بينما تحظى المهارات المثبتة والشهادات الموثقة بأجور أعلى. وقد بدأت الحكومات وشركاؤها في بناء أسس الثقة في نهج جديد لتطوير المهارات والاعتراف بها من خلال لوائح شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات التي يمكن استخدامها عبر القطاعات والوظائف والتحقق من الشهادات الرقمية وإطلاق محافظ المهارات لضمان انتقال الكفاءات وتقييمها في سوق العمل.

وتظلّ الشهادات الجامعية الركيزة الأساسية للتعليم العالي، حيث تمثل مصدر المعرفة اللازمة لأداء المهام وقدرات البحث ونقل الخبرات بين الدول، وتشهد معايير التوظيف والأجور ونقل الخبرة توجهاً متزايداً إلى شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات التي يمكن التحقق منها، لا سيما في القطاعات الاقتصادية التي تشهد تغيرات متسارعة.

وتعتمد السياسات اللازمة لمواجهة هذا التحدي على الجمع بين الشهادات الأكاديمية والمهارات العملية وليس في اختيار إحداها على حساب الأخرى، حيث يسهم هذا التكامل في توسيع نطاق وأهمية الشهادات الجامعية من خلال شهادات البرامج القصيرة لتطوير المهارات والتدريب المهني والاعتراف بالمهارات المكتسبة سابقاً، مع إمكانية التحقق منها رقمياً وتجميعها للحصول على مؤهلات أعلى.

ويجب ترسيخ الجودة من خلال لوائح واضحة وآليات تحقق، مع استخدام بيانات سوق العمل الفورية (بدلاً من الاكتفاء بالمراجعات السنوية) وقياس النتائج (معدلات التوظيف وارتفاع الأجور)، وذلك لتجنب تفكك وتشنت معايير الاعتماد. ويمكن تعزيز الشفافية والثقة من خلال نشر النتائج بشكل دوري.



كما تُعد البيانات الفورية وشفافية النتائج عناصر محورية لتمكين السياسات من التكيف بسرعة مع التطور التقني وتمكين الشركات من التوظيف على أساس الكفاءات المثبتة، وتوفر منحآت سوق العمل ومكاتب الإحصاءات الوطنية البنية الأساسية للبيانات، بينما توفر الهيئات الدولية منهجيات للمقارنة وتقدم مؤسسات التنمية نماذج لتمويل النتائج.

يدعو هذا النهج إلى اعتماد نظام يضع المهارات في مقدمة الأولويات وفق الإطار الموضح أعلاه، وذلك لضمان أن تكون نتائج التعلم موثوقة ومعترفاً بها في سوق العمل. ويقرّ هذا النظام بتحفظات المنظمات الدولية بشأن قاعدة الأدلة غير المتكافئة للشهادات المصغرة وبأهمية الجودة والحماية في التعلم القائم على العمل، مع معالجة هذه النقاط من خلال التحقق والمعايير والتمويل القائم على النتائج وقابلية التكيف مع الواقع المحلي المتنوع، بما في ذلك الاقتصادات منخفضة الدخل أو سريعة التحول.

بي دبليو سي

في بي دبليو سي، نساعد عملائنا على بناء الثقة ومواكبة التغيير، ليتمكّنوا من تحويل التحديات إلى فرص تنافسية. نحن شبكة عالمية تعتمد على التقنيات الحديثة وكوادرها المتميزة، وتضم أكثر من 364,000 شخص في 136 دولة و137 منطقة. من خلال خدماتنا في مجالات التدقيق، والضرائب والقانون، والصفقات، والاستشارات، نساعد العملاء على بناء الزخم وتحقيق نتائج مستدامة. لمعرفة المزيد، يُرجى زيارة www.pwc.com.

تضم بي دبليو سي الشرق الأوسط 30 مكتبًا في 12 دولة في المنطقة، ويعمل بها 12,000 شخص، وتجمع بين رؤى إقليمية عميقة وخبرة عالمية لمساعدة العملاء على حل المشكلات المعقدة، ودفع عجلة التحول، وتحقيق نتائج مستدامة. للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة www.pwc.com/me.

بي دبليو سي تشير إلى شبكة بي دبليو سي و/ أو واحدة أو أكثر من الشركات الأعضاء فيها، كل واحدة منها هي كيان قانوني مستقل. للمزيد من المعلومات يرجى زيارة موقعنا www.pwc.com/structure.

© 2026 بي دبليو سي. جميع الحقوق محفوظة

1. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>
2. <https://www.weforum.org/publications/putting-skills-first-a-framework-for-action>
3. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>
4. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/ai-jobs-barometer.html>
5. https://www.hult.edu/blog/wi_skills_survey
6. https://www.oecd.org/en/publications/empowering-the-workforce-in-the-context-of-a-skills-first-approach_345b6528-en/full-report/skills-first-in-oecd-countries-concepts-trends-and-implications-for-the-labour-market_0d6ba66f.html
7. <https://www.khaleejtimes.com/uae/education/degrees-expire-in-up-to-3-years-uae-educators-stress-need-to-reimagine-learning-as-future-jobs-hard-to-predict>
8. <https://www.pwc.com/m1/en/wgs/knowledge-partners-wgs-2022/unleashing-the-skills-economy.html>
9. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
10. <https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/research/Skills-Based%20Hiring.pdf>
11. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/628cd6988fa8f55622a9c92a/Review_of_skills_taxonomies_report_prepared_for_the_SPB_May_2022.pdf
12. <https://www.onetcenter.org/overview.html>
13. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>
14. <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/aps-workforce-strategy-2025/workforce-planning-resources/skills-framework-information-age>
15. <https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework>
16. <https://data-viz.nesta.org.uk/skills-taxonomy/index.html>
17. https://www.oecd.org/en/publications/public-policies-for-effective-micro-credential-learning_a41f148b-en.html
18. https://www.oecd.org/en/publications/bridging-talent-shortages-in-tech_f35da44f-en.html
19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>
20. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_243_R_0002
21. <https://news.northeastern.edu/2017/09/25/northeastern-university-and-ibm-partnership-first-to-turn-digital-badges-into-academic-credentials-for-learners-worldwide/>
22. <https://www.the-bac.org/accreditation/accreditation-schemes/micro-credentials-scheme/>
23. https://microcredentialslab.com/eu_project/5
24. <https://www.ssg.gov.sg/about-us/ssg>
25. <https://www.singaporetech.edu.sg/sitlearn/csm-pathways>
26. <https://www.dubaifuture.ae/initiatives/capacity-building/one-million-arab-coders>
27. <https://www.linkedin.com/pulse/future-proofing-gcc-workforce-skills-2050-beyond-alex-rwuae/>
28. <https://www.weforum.org/stories/2024/11/3-lessons-from-the-middle-east-s-reskilling-revolution/>
29. <https://mbzuai.ac.ae/>
30. <https://news.uppersetup.com/insights/artificial-intelligence-in-the-uae/>
31. https://books.google.at/books/about/Educating_Students_to_Improve_the_World.html
32. <https://www.lancaster.ac.uk/fss/organisations/netlc/past/nlc2014/abstracts/pdf/conole.pdf>
33. <https://initiatives.weforum.org/accelerators-network/about-us>
34. <https://www.weforum.org/stories/2024/11/3-lessons-from-the-middle-east-s-reskilling-revolution/>
35. <https://en.amwalalghad.com/egypt-wef-push-ahead-with-economic-growth-accelerator-deal/>
36. [https://bpwa-amman.org/ProjectDetails/1049/-Closing-the-Gender-Gap-Accelerator-\(CGGA\)-initiative?lang=en](https://bpwa-amman.org/ProjectDetails/1049/-Closing-the-Gender-Gap-Accelerator-(CGGA)-initiative?lang=en)
37. <https://fr.hespress.com/370566-lancement-de-la-plateforme-morocco-jobs-accelerator-depuis-marrakech.html>
38. <https://initiatives.weforum.org/accelerators-network/qatar>
39. <https://initiatives.weforum.org/accelerators-network/uaeskillimpactstory>

المؤلفون

رندا بحسون

شريك - قطاع الحكومة والقطاع العام - قائد قطاع سوق العمل والتنمية الاجتماعية،
شركة برايس وترهاوس كوبرز الشرق الأوسط

r.bahsoun@pwc.com

رولاند هانكوك

قائد التعليم والمهارات العالمي والرئيس التنفيذي للاستدامة، شركة برايس وترهاوس

كوبرز الشرق الأوسط

roland.hancock@pwc.com

سابين دامبورسكا

المدير الأول، شركة برايس وترهاوس كوبرز الشرق الأوسط

sabine.damborska@pwc.com

براتشي نارنج

مدير، شركة برايس وترهاوس كوبرز الشرق الأوسط

prachi.n.narang@pwc.com

علي الشعراوي

مساعد، شركة برايس وترهاوس كوبرز الشرق الأوسط

ali.elsharawy@pwc.com



WORLD GOVERNMENTS SUMMIT

JOIN THE CONVERSATION

 @WorldGovSummit
www.worldgovernmentssummit.org