

سيناريو "الذكاء الاصطناعي والوظائف"

المرحلة الأولى: فهم الوضع (المسح والبحث)

هدف الفريق: دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل الحالي وفهم مخاوف الموظفين.

● الأسئلة البحثية للفريق:

- ما هي الوظائف الأكثر عرضة للاختفاء بسبب الأتمتة والذكاء الاصطناعي؟
- ما هي المهارات البشرية التي لا يمكن للروبوتات القيام بها (مثل الإبداع، التعاطف، التفكير النقدي)؟
- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يكون "مساعدًا" للموظف وليس "بديلاً" عنه؟

● خطة جمع المعلومات:

1. بحث رقمي: الاطلاع على تقارير "وظائف المستقبل" الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي.
2. مقابلة: سؤال صاحب مشروع محلي أو موظف تقني عن كيفية استخدامهم للذكاء الاصطناعي في عملهم اليومي.
3. استبيان: استطلاع آراء أولياء الأمور حول مدى استعدادهم لتعلم مهارات تقنية جديدة.

المرحلة الثانية: تحديد المشكلة

- **بيان المشكلة:** "يواجه الموظفون خطر فقدان وظائفهم التقليدية بسبب التطور السريع للذكاء الاصطناعي، مما يتسبب في قلق اجتماعي واقتصادي نتيجة الفجوة بين المهارات الحالية ومتطلبات سوق العمل الرقمي."
 - **لماذا المشروع مهم؟:** لأن التحول الرقمي حتمي، والهدف ليس محاربة التكنولوجيا بل ضمان "العدالة الرقمية" بحيث يتطور الإنسان مع الآلة بدلاً من أن تحل محله.
-

المرحلة الثالثة: تقديم الحلول (توليد الأفكار)

- **الفكرة 1:** إنشاء "مقهى المهارات"؛ مركز تدريب مجتمعي يعلم الموظفين المسرحين كيفية إدارة الروبوتات وصيانتها.
 - **الفكرة 2:** مبادرة "صنع بلمسة بشرية"؛ علامة تجارية تدعم المنتجات والخدمات التي تعتمد على الإبداع اليدوي والذكاء العاطفي.
 - **الحل المختار (الفكرة المبتكرة):** "منصة الجسر الذكي (Smart Bridge Platform)"؛ وهي منصة تعليمية وتوظيفية تعمل بالذكاء الاصطناعي نفسه، تقوم بتحليل مهارات الموظف التقليدي واقتراح "خطة إعادة تأهيل" سريعة لتحويله إلى (مشرف أنظمة ذكاء اصطناعي) في نفس مجاله، مما يضمن بقاءه في العمل بمهام أذكى.
-

المرحلة الرابعة: النمذجة واختبار الحل

- **وصف النموذج:** تصميم "مخطط رحلة المستخدم" على المنصة، يوضح كيف ينتقل موظف "كاشير" ليصبح "مراقب أنظمة دفع ذكية" عبر دورات قصيرة وتطبيق عملي.

- **اختبار الحل:** عرض الفكرة على مجموعة من الموظفين وسؤالهم: "هل ستشعر بأمان أكثر إذا وفرت لك جهة العمل تدريباً مستمراً على التكنولوجيا الجديدة؟".
 - **التعديلات:** إضافة قسم "الدعم النفسي" في المنصة لمساعدة الموظفين على تجاوز قلق التغيير المهني.
-

المرحلة الخامسة: تقديم الحل النهائي

- **عنوان المشروع:** "الذكاء الهجين: الإنسان والآلة فريقاً واحداً".
 - **ملخص المنتج:** مشروع متكامل يقدم حلولاً للمؤسسات لتبني "سياسة الإحلال الذكي" التي تعتمد على ترقية الموظف البشري ليكون مديراً للتقنية بدلاً من تسريحه، مع إطلاق منصة "الجسر" للتدريب التحويلي.
 - **طريقة العرض:** عرض فيديو توضيحي (Animation) يقارن بين متجر فقد موظفيه وأصبح بارداً، ومتجر طور موظفيه ليصبحوا مستشارين تقنيين للزبائن بمساعدة الروبوتات.
-

المرحلة السادسة: التأمل في المشروع

- **ماذا تعلمت؟:** تعلمت أن الذكاء الاصطناعي ليس "عدواً" بل هو أداة قوية، وأن قيمتنا كبشر تكمن في قدرتنا على التكيف والتعلم المستمر.
- **تطوير مستقبلي:** سأعمل على تصميم برنامج تدريبي لطلبة المدارس حول "أخلاقيات الذكاء الاصطناعي" لتهيئتهم لسوق العمل منذ الآن.