

مقاربة منحى فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي ومنحة البطالة لدى خريجي
الجامعة وفقا لتوجه التنمية المستدامة

**Approach to academic learning opportunities at university level
and unemployment grant for university graduates according to
the direction of sustainable development**

تاريخ النشر: 2025/10/28

تاريخ القبول: 2025/10/17

تاريخ الإرسال: 2025/01/18

سماح بشقة¹

¹ مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي ، جامعة باتنة 1 ، الجزائر ،

EMAIL: samah.bechka@univ-batna.dz

الملخص

سعى المقال إلى تحليل واقع فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي ومنحة البطالة لخريجي الجامعات في ضوء أبعاد التنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية. وكشفت الدراسة عن فجوة تطبيقية بين أهداف التنمية المستدامة وتنفيذها على أرض الواقع، سواء في جودة التعلم الأكاديمي أو في فعالية منحة البطالة. كما أظهرت النتائج تحديات منهجية وتنظيمية تعيق تعزيز فرص التعلم، إلى جانب ضعف تكامل المنحة مع متطلبات الاستدامة، خاصة في جانبي الفعالية والاستمرارية. الكلمات المفتاحية: فرص التعلم الأكاديمي، منحة البطالة، التنمية المستدامة.

المؤلف المرسل: سماح بشقة، الإيميل: samah.bechka@univ-batna.dz

Abstract:

The study examined the reality of academic learning opportunities at the university level and the unemployment benefit for graduates within the social and economic dimensions of sustainable development. Findings revealed an implementation gap between sustainability goals and their practical application, reflected in the quality of learning and the effectiveness of the benefit. Methodological and organizational challenges were identified as key barriers, alongside the limited alignment of the benefit with sustainability principles, particularly regarding effectiveness and continuity

Keywords: Academic Learning Opportunities, Unemployment grant, Sustainable Development .

1. مقدمة:

يشهد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي توجها حاثا نحو التنمية المستدامة، وهذا نابع من اليقين أن كل نسق من أنساق المجتمع قائم على مدى إيجابية النسق الآخر من منظور (كفاءته وفعاليته وفاعليته)؛ في دعم (كفاءة وفعالية وفاعلية) نسق آخر، وبإسقاط هذا التوجه على أرض الواقع نجد أن النسق التربوي والنسق الاجتماعي والنسق الاقتصادي فواعل داعمة لبعضها البعض، وكل منها دال على الآخر إما سلبا أو إيجابا.

وإذا ركزنا على التنمية المستدامة فهي تهدف إلى تحقيق مثلث البراغمية (جودة، جدوى، استمرارية) بصيغة تفاعلية بين الأنساق التربوية والاجتماعية والاقتصادية، ولما كانت الجزائر ضمن عضوية اللجنة الدولية للبيئة والتنمية، كان لزاما عليها السعي للعمل بركائز التنمية المستدامة ضمن مجالاتها وأبعادها المستهدفة (بيئي،

اقتصادي، اجتماعي، تكنولوجي، سياسي)؛ بقصد تحقيق المآلات المطلوبة والنحو بها من
الفكرة إلى التوظيف.

لهذا جاء هذا المقال لتحليل مدى جدوى الانتقال من توجه التنمية المستدامة
كفكر إلى كيفية توظيفه كممارسة فعلية ضمن حيز التعليم الجامعي (تكويننا ومخرجا).

وبغية تحقيق ذلك؛ حاولت الباحثة تناول مفهوم التنمية المستدامة من زاوية هدفين
أساسيين لها، أحدهما يمس البعد الاجتماعي بغرض مقارنته مع (مبدأ فرص التعلم
الأكاديمي) بوصفه آلية ركنية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ضمنه من خلال
الوظائف التي محورها الباحثة استنباطيا من مضامين هذا البعد:

التمكنين: أي الوصول بالفرد إلى كفاءة الأداء المسهم ضمن المتصل البنائي النوعي
لأفراد المجتمع.

التوطنين: أي التأصيل لمفهوم (التبادل البراغماتي) بين الفكر التنظيري والممارسة
الميدانية.

الترصين: أي الانتقاء النوعي للأهداف وفقا للسياق التشاركي القائم على الإسهام
والاندماج المتماهي.

أما المبدأ الآخر فهو يمس البعد الاقتصادي بغرض مقارنته مع (منحة البطالة)
باعتبارها استراتيجية تدخل على خريجي الجامعة في وضعية الكمون، أي المرحلة السابقة
للانتقال إلى (فرص التعلم الوظيفي)، والذي يعد الآلية المحورية لتحقيق أهداف التنمية
المستدامة ضمنه من خلال الوظائف التي محورها الباحثة استنباطيا من مضامين هذا
البعد:

الفعالية: أي مدى التآلف بين صيغة توظيف المدخلات ومدى تحقق قيمة
المخرجات.

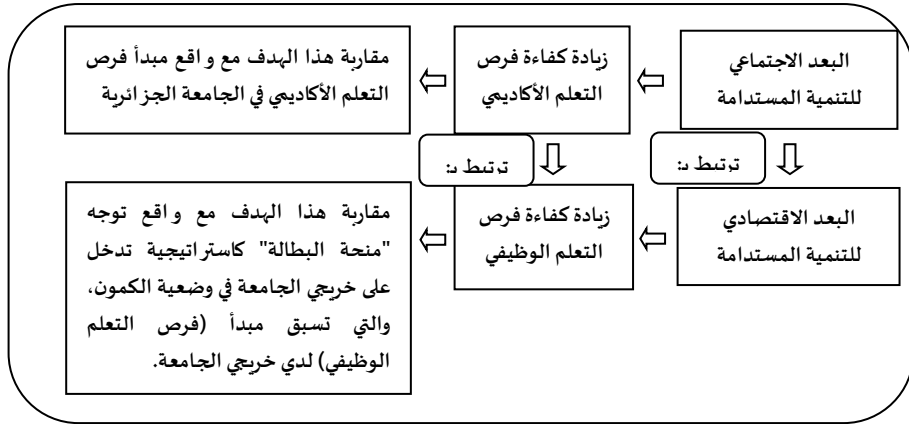
الفاعلية: أي مدى استمرارية النتائج الإيجابية المطلوبة على المتصل الزمني لغايات الفرد والمنظمة على حد سواء.

الاستشراف: أي مدى توافر السيناريوهات البديلة لزيادة فعالية وفاعلية الأداء الكفاء لدى الفرد والمنظمة على حد سواء.

وتناولنا لهذين المبدئين أي (مبدأ فرص التعلم الأكاديمي) من المنظور الواقعي ومطابقته مع توجه أهداف التنمية المستدامة ضمن البعد الاجتماعي لها، وكذا (منحة البطالة) كاستراتيجية تدخل تسبق (مبدأ فرص التعلم الوظيفي) ومطابقتها مع توجه أهداف التنمية المستدامة ضمن البعد الاقتصادي لها، قائم على خصوصية منحنى هذا التوجه المستند إلى الطابع الحلزوني بين مختلف أبعاده والمقصد واحد وهو:

تحقيق الفاعلية ← تحقيق الفاعلية ← تحقيق الاستمرارية

الشكل 1: تصور توضيحي لهيكل بناء التوجه الإشكالي للورقة البحثية



المصدر: من إعداد الباحثة

ولغرض الوصول إلى إحاطة شاملة لهذا التوجه البحثي، محورنا مقالنا حول ثلاث تساؤلات أساسية هي:

- ما هي أهداف التنمية المستدامة في مجالي التعليم والعمالة؟.

- ما هي فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي وفقا لتوجه التنمية المستدامة؟.
- ما مدى فعالية "منحة البطالة" كاستراتيجية تدخل على وضعية الكمون لدى خريجي الجامعة وفقا لتوجه التنمية المستدامة؟.
ونأمل في نهاية هذا المقال أن نكون قد وضحنا أهم أهداف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي والاقتصادي باعتبارهما الطرفين المقابلين لمعادلتي التعليم والعمالة، وكذا أن نكون قد كشفنا واقع تعزيز فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي قياسا لتوجه التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي، إضافة إلى تقصي مدى توافق "منحة البطالة" - كاستراتيجية تدخل على خريجي الجامعة قبل مرورهم " لفرص التعلم الوظيفي" - مع توجه التنمية المستدامة في بعدها الاقتصادي. وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي وتحليل كل مفهوم على حدة (أي تحليل مفهوم التنمية المستدامة، وتحليل مفهوم تعزيز فرص التعلم الأكاديمي، وكذا مفهوم منحة البطالة)، ثم مقارنة التحليلات المستنبطة مع الشقين الاجتماعي والاقتصادي لأهداف التنمية المستدامة، وصولا إلى مقارنة واقع التوظيف مع متوقع الفكرة.

2. ما هي أهداف التنمية المستدامة في مجالي التعليم والعمالة:

1.2 مفهوم التنمية المستدامة:

هي نهج متكامل يأخذ بعين الاعتبار ثلاث مجالات وهي: البيئة والمجتمع والاقتصاد، إضافة إلى البعد الثقافي الضمني، ولا بد من تحديد محاور التنمية المستدامة في أبعادها المختلفة، وإيجاد مؤشرات في تلك المحاور للتأكد من تحقيقها. (يونسكي وآخرون، 2021، ص 64)

2.2 البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة:

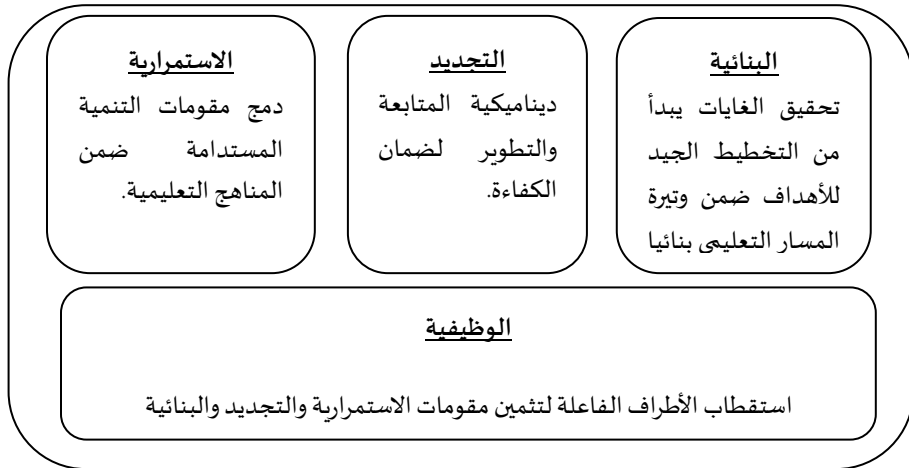
يشمل البعد الاجتماعي المكونات والانساق البشرية والعلاقات الفردية والجماعية، وما تقوم به من جهود تعاونية، أو ما تسببه من مشاكل، أوتطرحة من احتياجات، وعناصر هذا البعد هي :

- الاندماج والشراكة لإقامة مجتمع موحد في أهدافه ومتضامن مع مسؤولياته.
- التمكين القائم على توعية المجتمع بضرورة الإسهام في بناء وتعبئة طاقاته من أجل المستقبل.

- الحكم الرشيد المتمثل في نمط السياسات والقواعد، ومدى الشراكة بين القطاع الخاص وقطاع المجتمع المدني. (قشطي، 2023، ص 8)

وكقراءة فاحصة من قبل الباحثة لهذا البعد في التنمية المستدامة فيمكننا حوصلة أهدافه ضمن المخطط الآتي:

الشكل 2: أهداف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي ضمن المنحنى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثة

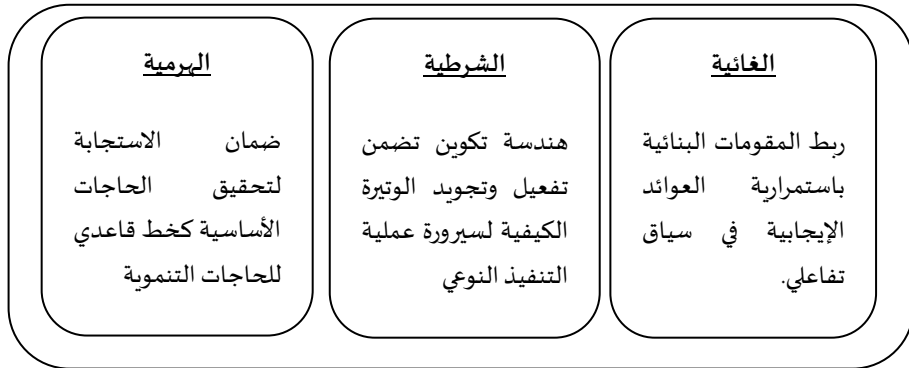
3.2 البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة:

ويشمل استمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي لأطول فترة زمنية ممكنة من خلال توفير مقومات الرفاه الإنساني بأفضل نوعية مثل: الطعام والسكن والنقل والملبس والصحة والتعليم. (حجام وطري، 2019، ص 131)

وعناصر هذا البعد هي النمو الاقتصادي وما يعكسه من جدوى الاستفادة من الموارد؛ والعدالة الاقتصادية وما تعكسه من جدوى إدارة العوائد من النمو الاقتصادي؛ وإشباع الحاجات الأساسية وما يعكسه من امتداد لجدوى الاستفادة وجدوى إدارة العوائد على الفرد، ولأن مقالنا ينحو اتجاه الفرد فإن اهتمامنا سيقصر على بعد الحاجات الأساسية الذي يتمحور حول (الحاجات الفيزيولوجية، وحاجات الأمان، والحاجات الاجتماعية، باعتبارها مترابطة هرميا ومشروطة انتقاليا).

وكقراءة فاحصة من قبل الباحثة لهذا البعد في التنمية المستدامة فيمكننا حوصلة أهدافه ضمن المخطط الآتي:

الشكل 3: أهداف التنمية المستدامة في بعدها الاقتصادي ضمن المنحنى الوظيفي



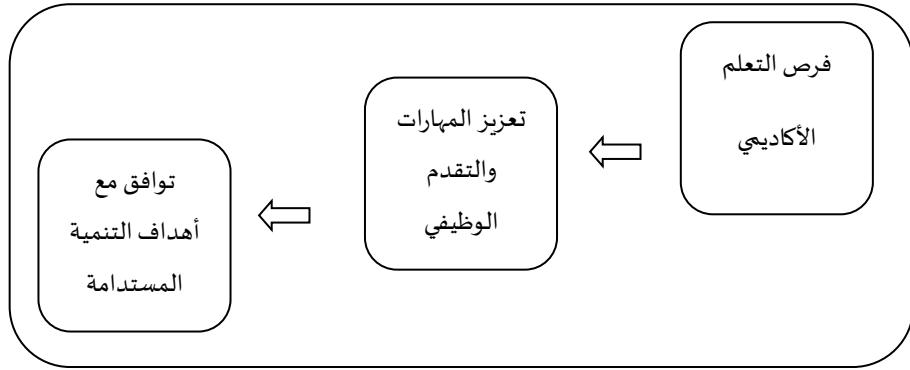
المصدر: من إعداد الباحثة

3. ما هي فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي وفقا لتوجه التنمية المستدامة؟

ولأن مرحلة التعليم الجامعي هي المرحلة الحاسمة في الانتقال نحو تنفيذ مبادئ التنمية المستدامة في جوانب "الاندماج والتمكين والحوكمة الرشيدة"؛ كما سبق الإشارة إليه ضمن عنصر البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، فإننا نتساءل: ما هي فرص التعلم الأكاديمي في الطور الجامعي وفقاً لتوجه التنمية المستدامة؟

وتسألنا هذا ولید اعتبار أساسي ضمن خط مسار هذه الورقة البحثية، إذ يمكن توضيح ذلك وفقاً للترسيم الآتية:

الشكل 4: الترسيم العلائقية بين فرص التعلم وأهداف التنمية المستدامة



المصدر: من إعداد الباحثة

1.3 مفهوم فرص التعلم:

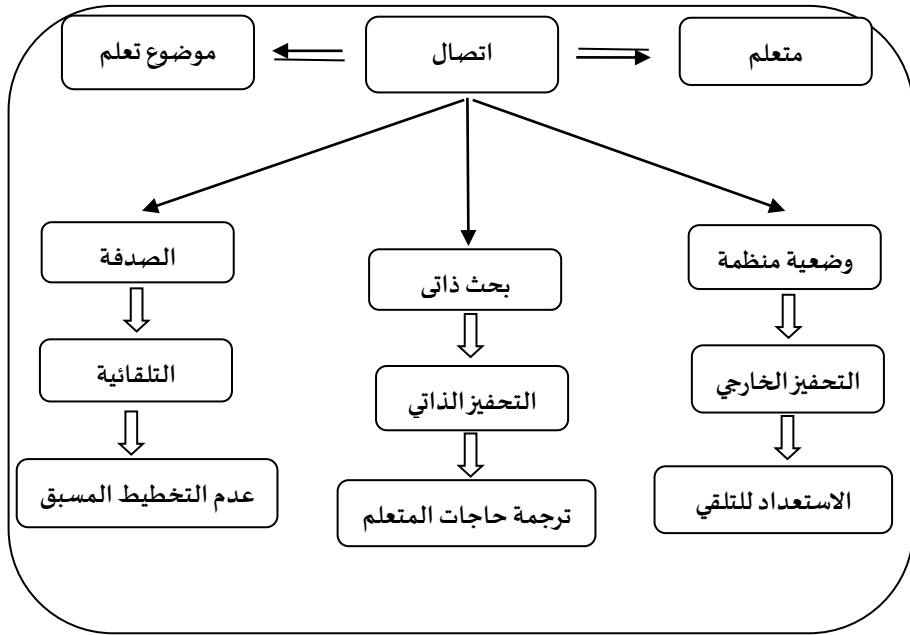
هي فترة الاتصال بين الفرد المتعلم وبين موضوع التعلم، والشروط والظروف المحيطة بهذه الفترة، وبناء عليه فهناك ثلاث احتمالات تفسر الاتصال الأول بين المتعلم وموضوع التعلم، وهي:

- اتصال المتعلم بموضوع التعلم عن طريق الصدفة.
- اتصال المتعلم بموضوع التعلم بالبحث الذاتي.
- اتصال المتعلم بموضوع التعلم في وضعية منظمة. (غريب، 2006، ص

(690

وكحوصلة لهذا، أوردت الباحثة المخطط الآتي لتوضيح مقصد وعناصر فرصة التعلم:

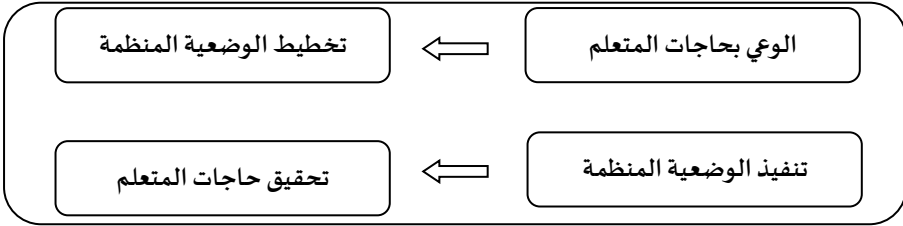
الشكل 5: مفهوم وعناصر فرص التعلم



المصدر: من إعداد الباحثة

ما نستشفه من هذا المخطط أن أكثر العناصر فعالية من عناصر (فرص التعلم) هما : (البحث الذاتي وما يعكسه من حاجات للمتعلم) و (الوضعية المنظمة وما تتطلبه من استعداد للتلقي) ، إذ أن هناك ديناميكية متبادلة بينهما من حيث تحقيق مبدأ الغائية من الموقف التعليمي، والشكل التالي يوضح المقصود:

الشكل 6: الديناميكية المتبادلة بين مبدئي البحث الذاتي والوضعية المنظمة ضمن مبادئ فرص التعلم



المصدر: من إعداد الباحثة

وبالإسقاط على الطور الجامعي يتبادر إلى أذهاننا تساؤل مهم:
- هل هناك ممارسات بيداغوجية تعزز مفهوم فرص التعلم في الطور الجامعي؟

2.3 و اقع الممارسة البيداغوجية لتعزيز مفهوم فرص التعلم في الطور الجامعي:

إن تعزيز فرص التعلم يحتاج مجموعة من المبادئ ستعرض الباحثة كلا منها تباعاً والحرص على مراعاة عقلنة كل مبدأ مع واقع ممارسته بيداغوجيا في الطور الجامعي، وللإشارة فقد حاولت الباحثة التعمق في مفهوم فرص التعلم، واشتقاق أهم جوانبه من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات والأبحاث؛ إلا أن الأكثر شمولاً هو ما أفرزته مطالعة موضوع "فرص التعلم: استكشاف مسارات التعلم مدى الحياة" عبر موقع FasterCapital. (موقع FasterCapital، 2024)

وفيما يأتي إسقاطات رصدتها الباحثة من خلال واقع التدريس في الجامعة على ما استخلصته من مطالعات.

1.2.3 التوظيف الفعال لتباين المستويات في الفصول الدراسية:

حتى يتم استثمار هذا الجانب جيداً، فهو مشروط بالقدرة على تجويد تعلمات الطلاب بالاعتماد على توظيف التفكير النقدي من خلال توجيه سياق التفاعلات الصفية بنائياً عن طريق التوليف الفكري بالاعتماد على موازنة آليتي "الاستيعاب" و "المواءمة"، وهذا يتأتى عبر متصل "ممارساتي" و "زمانى" مخطط له وممتد.

والواقع في هذه الجزئية يتعارض مع " الامتداد الزمني "و " الاتصال الممارساتي " كون نظام LMD يحرص على الكم " ضرورة استيفاء تدريس 14 محاضرة " بدل التأكيد على الكيف " درجة استيفاء مضمون المحاضرة " .

2.2.3 استخدام التعليمات المتميزة :

حتى يتم استثمار هذا الجانب جيدا، فهو مشروط بالقدرة على المعرفة الجوهرية بمستوى الطلاب بالاعتماد على "التوقعات المشتركة للفاعلين من ذوي التفاعلات الخبرانية مع الطالب"، عن طريق تحليل نقاط القوة ونقاط الضعف عنده، ثم توظيف الاستراتيجيات التعليمية. مما يعزز مواطن القوة ويدعم مواطن الضعف لديه، وهذاتأتى باعتماد مدخل " تفريد التعلم"، أي الالتزام بثمين جهود الطالب وتمكين خبراته لتحقيق الكفاءة المستهدفة.

والواقع في هذه الجزئية يتعارض مع مبدأ (تفعيل التقييم التشاركي) كون عملية الإسناد تعتمد على المعيار الإداري أكثر من الاعتماد على المعيار البيداغوجي، ويتعارض أيضا مع مبدأ (عقلنة الحاجة بالاستراتيجية) كون التعداد الطلابي الصفي يفوق قدرة الأستاذ على توظيف محددات هذه العقلنة للوصول إلى المخرجات المستهدفة.

3.2.3 توفير الوصول إلى التكنولوجيا:

حتى يتم استثمار هذا الجانب جيدا فهو مشروط بتيسير تحصيل المعلومات، وإيجاد تجارب تعليمية مستقطبة، وهذا بالاعتماد على المعرفة الراكزة بالتطبيقات والبرامج التعليمية الإلكترونية؛ عن طريق التحكم في توظيف خصوصية كل منها ضمن المنحنى الذي يحقق مبدأ "جدوى التعلم" بالتوازي مع "جاذبية التعلم" وبالتماس مع "استمرارية التعلم" .

والواقع في هذه الجزئية يتعارض مع مبدأ " أهلية الامتلاك " كنقطة أولى، كون منهجية تفعيل تكنولوجيا المعرفة تنطلق دوما من "التطبيق"؛ بدل التدرج ضمن متصل (الاستعداد، الإعداد، التدريب، التقييم، التغذية الراجعة، التطبيق).

كما يتعارض الواقع أيضا ضمن ذات الجزئية مع مبدأ "كفاءة التوظيف" كنقطة ثانية، كون منهجية تلقي تكنولوجيا المعرفة تنطلق دوما من "الحتمية"؛ بدل التدرج ضمن متصل (الاستقطاب، المعرفة، الفهم، الدافعية، الاستعداد، المشاركة).
وخير دليل على ذلك منصتي "مودل" و "بروجرس" التعليميتين؛ وكيفية توظيفهما ضمن العملية التعليمية في الطور الجامعي.

4.2.3 تشجيع التعاون والعمل الجماعي :

حتى يتم استثمار هذا الجانب جيدا فهو مشروط باستثمار "المعارف المتبانية" لتحصيل "التكامل المعرفي" وفقا لتوجه "بناء التعلّيمات"، عن طريق الانفتاح على خبرة الآخر ودمجها مع الخبرة الذاتية؛ للوصول إلى استدخال مبدأ "الكل قائم على مجموع الجزء" والعمل به سياقيا أثناء مرحلة "التفاعلات الصفية".

والواقع أن هذه الجزئية يتم العمل بها صوريا من خلال "صيغة البحوث"، ولكن المنطلق المعياري قائم على الموازنة بين "تعداد الطلاب في الفوج" مع "عدد الحصص التدريسية لاستيفاء السداسي الدراسي" بمنأى عن متطلبات تحقيق محدّد "فاعلية الخبرة المستهدفة تناسس بتكامل الخبرات القاعدية لمجموعة طلاب الفوج"، وهذا ما يحد من كفاءة هذه الممارسة واقعيا.

5.2.3 توفير الفرص للتأمل الذاتي وتحديد الأهداف:

حتى يتم استثمار هذا الجانب جيدا فهو مشروط بالقدرة على "الوعي بالفعالية الذاتية" للطلاب ومدى ارتباطها بتحصيل "متطلبات التعلم" من ناحية "و"كفاءة التعلم" من ناحية أخرى.

وذلك عن طريق تقديم تغذية راجعة متناسبة مع تدرج استدخال كل كفاءة، والتي تسمح للطلاب بالقيام بمطابقة أهداف التعلم بمخرجات التعلم، والقياس بناء على ذلك لدرجة كفاءة تعلمه، وهذا ما يعزز إدراك "سيرورة التعلم" و "وتيرة التعلم".

والواقع في هذه الجزئية أنه بالإمكان تحقيقها جزئيا من خلال الاعتماد الميداني على استراتيجيات تدريس توظف أساليب العصف الذهني توافقيا مع خصوصية بعض المقاييس ذات المنهج الحلزوني.

وعليه، ولأن تعزيز فرص التعلم في الطور الجامعي محدود بهذه الاعتبارات، فاحتمالية محدودية المهارات والتقدم الوظيفي قائمة لاحقا، وهذا ما يتعارض مع أهداف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي والتي تسعى تحديدا ضمنه لتمكين الفرد من بناء مساره المعرفي وتوظيفه ضمن مساره المهني.

وهذا التعارض لم يمس فقط البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، بل ويشمل أيضا البعد الاقتصادي لها، فبالعودة إلى مؤشرات هذا البعد نجد أنه يهدف إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع". (مكتب العمل الدولي، 2019)

وبغرض الموازنة بين هذين البعدين (الاجتماعي) و (الاقتصادي) ضمن أبعاد التنمية المستدامة، أو بعبارة أخرى وأدق بغرض تجسير المآلات بينهما فلا بد من وجود هيئة وسيطة تقوم بتأطير هذه العملية، أي عملية الانتقال من تعزيز وتجويد فرص التعلم الأكاديمي إلى تعزيز وتجويد فرص التعلم الوظيفي، وهنا لابد من الحديث عن الوكالة الوطنية للتشغيل.

- فما هي طبيعة الوكالة الوطنية للتشغيل؟

- ما هي استراتيجيات هذه الوكالة للتدخل على وضعية الكمون عند خريجي الجامعة؟

4. ما مدى فعالية "منحة البطالة" كاستراتيجية تدخل على وضعية الكمون لدى خريجي الجامعة وفقا لتوجه التنمية المستدامة؟.

1.4 طبيعة الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGs تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي تلعب دور الوسيط بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة واليد العاملة، لجمع وربط العرض وطلب العمل، لذلك تأتي معلومات التشغيل أيضا من وكالة التشغيل الوطنية، هذه المعلومات تهم البرامج الوطنية وعروض العمل والاستثمارات، بالإضافة إلى ذلك يمكن استخراج المعلومات عن العمالة

الأجنبية من الملف الوطني للعمال الأجانب، والتي يتم تنظيمها وإدارتها من الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM. (خليلي، 2019، ص 271)

2.4 الأهداف الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل :

يمكن محورة أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل حول ما يلي :

- القياس والاستشارة والمراقبة التقنية للعمل مع جمع المعلومات حول سوق العمل، ويتم ذلك عن طريق هياكل وأجهزة خاصة بها، ومن ثم تقوم بتحليل المعلومات للوصول الى نتائج تخدم المصالح المعنية.

- معرفة وتنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.

- جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينهما.

- متابعه تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.

- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها. (العمراوي وبشلة، 2021، ص 672)

وترى الباحثة أنه بالإمكان محورة هذه الأهداف ضمن ثلاث مجالات أساسية هي:

الشكل 7: المجالات المستنبطة من توجهات أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

المجال المعلوماتي	المجال الواسطي	المجال التمكيني
تكوين صورة واضحة ومتكاملة عن: - سوق العمل. - عروض العمل. - اليد العاملة.	العمل على العقلنة الفاعلة بين المدخلات والعمليات والمخرجات لسرورة العمالة من النسق "الميكرو" إلى النسق "الماكرو".	العمل على تحقيق مسار تطوري ذو منحى تصاعدي في جوانب: - كفاءة الاستقطاب. - كفاءة التوظيف. - كفاءة الأداء. - كفاءة الرقابة.

المصدر: من إعداد الباحثة

هذه المجالات تحيلنا لطرح تساؤل جوهري حول فحوى الاستراتيجيات التي تنتهجها الوكالة لتحقيق الأهداف المتضمنة في كل مجال، ومن باب الضبط المنهجي حول طبيعة توجه هذا المقال، فنحن سنركز تحديدا على أحد استراتيجيات (المجال الواسطي) ممثلا في "منحة البطالة".

3.4 منحة البطالة كاستراتيجية للتدخل على وضعية الكمون عند خريجي الجامعة : عطفًا على الاعتصامات التي نفذها خريجو الجامعات بسبب التزايد المستمر لنسب البطالة، أصدرت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مراسيم تحدد شروط الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها، وكذا التزامات المستفيدين منها.

1.3.4 المرسوم التنفيذي رقم 77-22 المؤرخ في 10 فبراير 2022 :

وتضمن عدة مواد تكفل :

- شروط الاستفادة من منحة البطالة.
- وضعيات الإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة.
- أجهزة الوصاية على كفالة تكوين تكميلي قصير المدى للمستفيد من منحة البطالة.

- وضعيات الإقصاء من دفع منحة البطالة. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، ص ص 11 12)

2.3.4 في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فبراير 2022 :

ويتضمن عدة مواد تكفل :

- المدى الزمني الضابط للاستفادة من منحة البطالة.
- تحديد المصالح الرقابية على جهاز منحة البطالة.
- تحديد قنوات إحصاء وانتقاء ومتابعة قوائم المستفيدين من منحة البطالة.
- تحديد الجهاز الواسطي والجهاز الرقابي على سيرورة التكوين التكميلي قصير المدى للمستفيد من منحة البطالة.

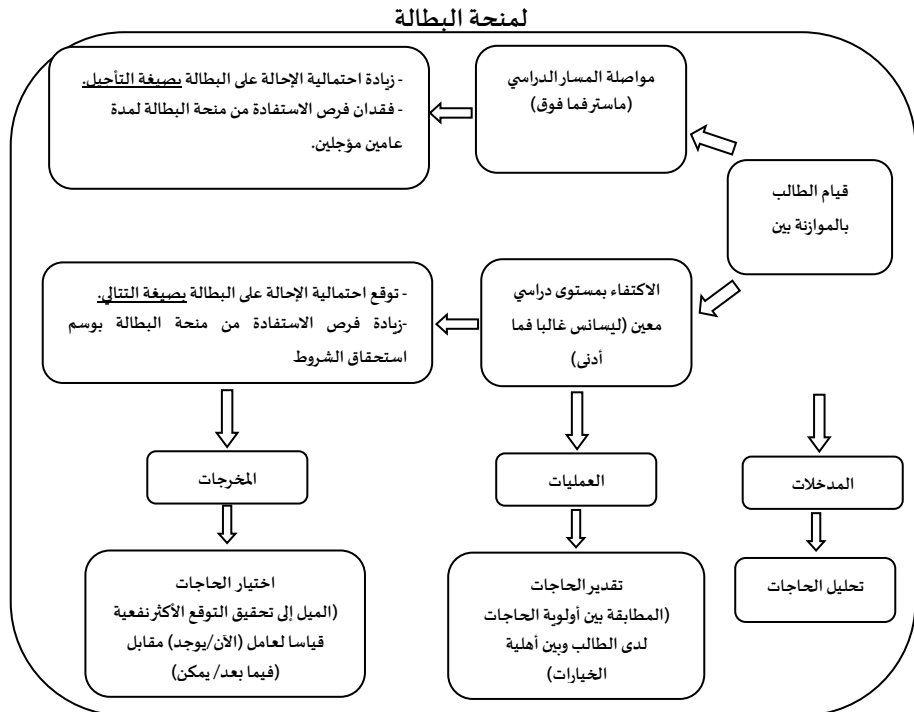
- تحديد الوثائق المتضمنة في ملف الاستفادة من منحة البطالة. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، ص ص 24 25)

3.3.4 قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي والقرار الوزاري المحددين لشروط وكيفية الاستفادة والدفع لمنحة البطالة:

1.3.3.4 من حيث منح شروط الاستفادة:

تضمن هذا المنحى شرطا مهما ضمن المادة 02، ورد صياغيا كالآتي: "أن لا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو التكوين المهني"، مما يتيح للطالب الجامعي الذي أكمل مساره الدراسي في مستوى الليسانس وفي مستوى الماستر الاستفادة من المادة 07، والتي وردت صياغتها كالآتي: "يحدد مبلغ من حيث منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد ب 13,000 دج"، وهذا ضمن المرسوم التنفيذي رقم 22-70 والمؤرخ في 10 فبراير 2022. وترى الباحثة أن هذا يحيلنا إلى المقاربة الآتية:

الشكل 8: مقاربة المادتين 02 و 07 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 مع خيارات الطالب الجامعي



المصدر: من إعداد الباحثة

2.3.3.4 من حيث منحنى الإنتقاء :

تضمن هذا المنحنى الوارد صياغيا ضمن المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فبراير 2022، ما يلي: " انتقاء المستفيدين الذين تم اختيارهم للاستفادة من منحة البطالة عن طريق مقارنة قواعد بيانات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد ."

وعليه ترى الباحثة أنه بالإسقاط على الواقع فهذا يحيلنا إلى التحليل الآتي :
إذا كانت عملية الانتقاء هنا تعتمد على "المقاربة بالبيانات الرقمية"، والتي على أساسها لاحقا تترتب أهلية الاستفادة من التعليم الواردة ضمن المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فبراير 2022، والذي ورد صياغيا كالآتي : " إعداد وإرسال إلى مصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين القوائم الإسمية للمستفيدين من منحة البطالة الذين من شأنهم الاستفادة من تكوين تكميلي قصير المدة حسب برامج وإمكانات المؤسسات التكوينية، لاسيما في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل بهدف تحسين قابليتهم للتشغيل"، والملاحظ هنا حسب الباحثة أن شروط عملية الإنتقاء تمتاز بوجود فجوة "انتفاء التقرير الذاتي" ضمن النقاط الآتية :
- التناسبية المؤهلاتية وكذا الشخصية مع متطلبات الوصف الوظيفي للاستفادة من التكوين التكميلي.

- محددات الاستقطاب المحفزة على الرغبة في استكمال مسار القابلية للتشغيل.

3.3.3.4 من حيث منحنى الرقابة :

اشتمل هذا المنحنى الوارد ضمن المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70، المؤرخ في 10 فبراير 2022، والذي ينص على أنه يوقف دفع منحة البطالة في الحالات التي قد يرفض فيها المستفيد عرضي (02) عمل مطابقين لمؤهلاته، أو يرفض تكويننا يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.

إضافة إلى المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فبراير 2022، والذي ينص على أنه يتعين على مصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين أن ترسل لمصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي القائمة الإسمية للمستفيدين الموجهين من

طرف مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل؛ والذين رفضوا حضور دورات التكوين التكميلي قصير المدة حسب برامج ووسائل مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بهدف تحسين قابلية تشغيلهم؛ إضافة إلى القائمة الإسمية للمستفيدين الذين باثروا تكويناً تمهينياً قصير المدة وانسحبوا منه قبل نهايته، وبالإسقاط على الواقع فهذا يحيلنا حسب الباحثة إلى وجود فجوة " انتفاء الفعالية الوظيفية " ضمن النقاط الآتية :

- تدني الروح المعنوية وما ينجم عنه من تدني للولاء الوظيفي وكذا الاستقرار الوظيفي.

- وجود قطيعة بين (تحليل الوظيفة وما تستوجهه من مستويات للأداء الوظيفي) وبين (تحليل الفرد وما يمتلكه من مؤهلات يكشف عنها بتسلسل خطوات الاختيار الوظيفي)، وهذا الأمر ناجم عن المقاربة الرقمية.

3.3.4 مقارنة منحة البطالة كاستراتيجية تدخل على وضعية الكمون عند خريجي الجامعة مع أهداف التنمية المستدامة:

إن الحديث عن فعالية استراتيجية منحة البطالة كتدخل مقابل لوضعية الكمون عند خريجي الجامعة قياساً للبعد الاقتصادي ضمن أهداف التنمية المستدامة، يوضعنا في إطار تحليل مفاهيمي للوقوف على ضوابط هذه المقاربة.

الشكل 7: أبعاد المقاربة بين استراتيجية منحة البطالة وأهداف التنمية المستدامة وفقا للبعد

الاقتصادي



2-2- من حيث كيفية التنفيذ

- أ. الدعامة الإلكترونية لكشوفات الدفع الشهرية (كل ثلاث أشهر).
ب. متابعة التكوين التكميلي قصير المدى.

3-2- من حيث كيفية المتابعة

- أ. الاتصال بالمصالح غير الممركزة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بغرض تحديد استمرارية توفر شروط أهلية الاستفادة.
ب. التنسيق مع الهيئات الوصية لمتابعة التجاوزات المثبتة بغرض الاستفادة من منحة البطالة بهدف وقف الدفع واسترداد المبالغ المحصلة.

3- مخرجات الاستراتيجية

- التعامل الموقفي مع الحاجات المادية مقابل التعامل المخطط مع مسارات العمل ومطابقتها بمسارات الاختيار الوظيفي.

* الاحتياجات.

* الامتيازات.

* المؤهلات.

* الصيغ.

3-2- تفعيل ضوابط الاستدامة التنموية:

* استمرارية فرص التعلم بالتدليل العائلي بين المسار التكويني والمسار الوظيفي.

* التأكيد على "البرامج الجيلية" بمعنى ضمان استمرارية العوائد الإيجابية من جيل لجيل.

3- المخرجات المستهدفة من أهداف التنمية المستدامة في ضوء البعد الاقتصادي

1-3- التعامل التفاعلي مع كل الأنساق الفاعلة ضمن سوق العمل وفقاً لمؤشرات:

- ماذا؟

- لماذا؟

- كيف؟

- متى؟

- لأن؟

- كي؟

2-3- كفاءة الأداء المستدام.

المصدر: من إعداد الباحثة

5. الاستنتاج العام:

يخلص هذا المقال إلى أن تحقيق أهداف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي والاقتصادي يتطلب تكاملا حقيقيا بين السياسات التعليمية وسياسات التشغيل، فمن جهة يتبين أن فرص التعلم الأكاديمي في الجامعة الجزائرية لا تزال تعاني من المحدودية على مستوى الممارسات البيداغوجية والتقنية؛ مما ينعكس سلبا على جودة المخرجات وقدرتها على مواكبة متطلبات سوق العمل.

ومن جهة أخرى؛ فإن منحة البطالة - رغم دورها كشبكة أمان اجتماعي - تظل بحاجة إلى إعادة تصميم لتكون أكثر توافقا مع مبادئ التنمية المستدامة، ولا سيما من حيث ربطها ببرامج تدريبية نوعية، واعتماد آليات انتقاء وتقييم تعكس الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، وتعزيز القابلية للتشغيل على المدى البعيد.

وعليه، فإن الجسر بين التعلم الأكاديمي والتعلم الوظيفي لن يكون متينا إلا من خلال سياسات متكاملة تراعي التوليف بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتنمية المستدامة، وتضمن استمرارية التعلم وتمكين الشباب من المساهمة الفاعلة في بناء الاقتصاد الوطني.

6. خاتمة:

كحوصلة لما سبق عرضه ضمن حيثيات هذا المقال؛ نستطيع القول أن الجامعة باعتبارها هيئة فاعلة تربويا ومجتمعيا لا تزال بمنأى عن متطلبات التنمية المستدامة، كون سيرورة الإجراءات المتخذة لزيادة كفاءتها تخضع للمسايرة أكثر مما تخضع للمعيارية، ناهيك عن وجود فجوة صريحة بين طبيعة مخرجاتها ومتطلبات سوق العمل، والتي أفرزت هي الأخرى توجها مستنزفا لاقتصاد الدولة؛ ويتعارض بشكل صريح مع سياسة التنمية المستدامة ممثلا في منحة البطالة.

وبناء على ما تم عرضه في فحوى المقال من مقاربة تحليلية لما سبق ذكره،
فنحن نقترح الآتي:

- إعادة النظر في طبيعة توجه المؤسسة الجامعية بناء على الموازنة بين النسق
التكويني والنسق العلائقي (الانفتاحي لها).

- إجراء دراسات طولية معمقة تمس مخرجات الطور الجامعي بهدف تقييم سيرورة
هذا النظام.

- إجراء دراسات تقييمية لسوق العمل وانتهاج الأثر الرجعي باعتماد مخرجات هذه
الدراسات أساسا بنائيا لطبيعة التكوين في النظام الجامعي.

الحرص على ضمان جودة التكوين الجامعي من خلال تقليص الفجوة قدر
الإمكان ما بين النظري والتطبيقي، وبالتالي منح فرص أكثر للتعليم المستمر.

- التأكيد على ضرورة اعتماد التدخلات الشاملة كنهج أولي لمواجهة المشكلات
المحتملة، وهذا ما يعزز أكثر فأكثر النهج الوقائي كأحد أسس تدخلات المختص النفسي
المدرسي، بدل انتهاج الحلول غير المدروسة على المدى البعيد كمنحة البطالة المعمول
بها حاليا.

- العمل بنظام اللجان الوسيطة بين الأنساق الفاعلة إن على صعيد النسق
الاجتماعي أو التربوي أو الاقتصادي لتقسيم المهام من ناحية، وسهولة تحليل الأنشطة
من الناحية الأخرى.

قائمة المراجع:

بدرة العمرابي، مختار بشتلة. (2021). تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل -دراسة
تحليلية للعقود الممنوحة لولاية باتنة (2012-2019)، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني،
06 (02)، 685-665 <https://asjp.cerist.dz/en/article/157882/665-685>



الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (27 فبراير 2022). مرسوم تنفيذي رقم 22-70 مؤرخ في 10 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، (11).

خليلي أحمد. (2019). دور الوكالة الوكنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل من وجهة نظر الإداريين- حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 03 (01)، 269-282 <https://asjp.cerist.dz/en/article/82462>
عبد الكريم غريب. (2006). المنهل التربوي. الجزء الثاني. منشورات عالم التربية، الدار البيضاء، المغرب.

العربي حجام، سميحة طري. (2019). التنمية المستدامة في الجزائر قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، 06 (02)، 121-140 <https://asjp.cerist.dz/en/article/110882>

مكتب العمل الدولي. مجلس الإدارة (14-28 مارس 2019). العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة، الوثيقة INS/11 GB.335/، الدورة 335. جنيف. <https://2u.pw/gmeYO85R>

موقع FasterCapital (2024)، فرص التعلم: استكشاف مسارات التعلم مدى الحياة. <https://2u.pw/6Pw8vhi4>

نبيلة عبد الفتاح قشطي. (2023). التنمية المستدامة "الأهداف والتحديات". مجلة القانون والعلوم السياسية، 09 (01)، 01-15 <https://asjp.cerist.dz/en/article/219855>

يونس عيسى، عماري عائشة، ميطر عائشة. (2021). التعليم من أجل التنمية المستدامة. مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 13 (01)، 69-61 <https://asjp.cerist.dz/en/article/165626>