

دور التربية والشباب في التنمية البشرية الإستراتيجية السودانية المقترحة للشباب

محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي - الحوار المتمدن-العدد: 2633 - 1 / 5 / 2009 - 07:22

محاضرة مقدمة الي عضوية الاتحاد التعاوني الحرفي – الخرطوم - مارس 2008

حيث الكفاح الذي لا يعرف الكلل يمد ازرقه نحو الكمال

حيث مجرى المنطق لا يفقد اطروه في رمال

صحراء العادات والسلوك البائد حيث العقل

يتجه نحو افاق الفكر والاداء

في سماء الحرية .. فليصحو بلدى وبذلك نضع المستقبل.

كلمات و حكمة الشاعر طاغور

" إنني لا أريد أن ترتفع الجدران من كل جانب حول بيتي، ولا أن يُحكم إغلاق نوافذي، إنني أريد أن تهب

ثقافة كل أرض حول بيتي بأقصى قدر من الحرية، لكنني أرفض أن تقتلني ريح أي منها من جذوري"

من مآثورات المهاتماغاندي

الخلفية

تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمالى أفريقيا بمجملها من حاجة لم يسبق لها مثيل لفرص العمل فُدر أنها

ستبلغ حوالي 100 مليون وظيفة إضافية في العام 2020. لذا ينبغي على دول هذه المنطقة أن تضاعف

حجم فرص العمل لديها بهدف استيعاب العدد السريع التزايد للباحثين عن العمل. يبلغ معدّل نمو القوى

العاملة في هذه المنطقة نسبة ضئيلة قدرها 3 بالمئة، بينما يُقدّر المعدّل الوسطي للبطالة الإجمالية بحوالي

16 بالمئة. وفي الوقت الذي يلقي فيه الشباب أنفسهم من دون عمل، تشكّل بطالة الشباب جزءاً كبيراً من

البطالة الإجمالية التي تتراوح بين 37 بالمئة في المغرب و73 بالمئة في سوريا وتناهز الـ80 بالمئة في

البحرين 1. فقد شكّل الداخلون الجدد إلى سوق العمل المصرية في العام 1988 حوالي 94 بالمئة من

العاطلين عن العمل انتمت نسبة 90 بالمئة منهم إلى فئة تراوحت أعمارها بين 15 و29 عاماً. إلا أن حالة

الشابات أسوأ بكثير ففي العام 1998، شكّل النساء في مصر أكثر من نصف الداخلين حديثاً إلى سوق

العمل العاطلين عن العمل في الوقت الذي تشكّل فيه حصة المرأة في القوى العاملة 21،2 بالمئة فقط.

ففي تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية حول الدول العربية الذي نُشر مؤخراً، تشير نتائج المسوح التي أجريت في بلدان المنطقة أن نصف الشباب قد يكون مستعداً لأن يقدم على الهجرة. إن الشبان والشابات، سواء كانوا يعانون من البطالة أو البطالة الجزئية، يُقصون بطبيعة الحال من العمل اللائق فيستحيل عليهم ممارسة حقوقهم في العمل أو التمتع بحماية اجتماعية أو المشاركة في الحوار الاجتماعي، والعمل السياسي والانتخابات، وبرامج التنمية وغيرها. أما إذا امتدت البطالة أو البطالة الجزئية على فترة طويلة من الزمن، فقد يترتب عن ذلك نتائج ضارة جداً. وتشير الدلائل في عدد من البلدان أن بطالة الشباب ليست بالضرورة أقصر من بطالة الراشدين وكلما انقضى وقت أطول على بطالة شخص ما، ازدادت صعوبة إيجاده عملاً بسبب فقدان المهارات والضرر المعنوي أو النفسي الذي قد يتأتى من ذلك.

إن الأسباب الأساسية التي قد تجعل البطالة ضارة في سن الشباب، وخاصة لفترات متكررة أو طويلة، هي ثلاث: قد تضعف البطالة المبكرة في مستهل الحياة المهنية قدرة المرأة/الرجل الإنتاجية في المستقبل قد تعترض حواجز البطالة انتقال الشباب من مرحلة المراهقة إلى الرشد التي تشمل على إنشاء منزل وتشكيل أسرة. قد تؤدي مستويات بطالة الشباب العالية، بشكل إجمالي، إلى لإقصاء من المجتمع ومن الممارسات السياسية الديمقراطية مما قد يسبب حالة اضطراب اجتماعي لا يمكن معالجة مسألة عمل الشباب بشكل معمق إذا لم يتم ربطها بتنمية المجتمع وتعزيز مستويات المعيشة والتخفيف من حدة الفقر. إذ أنه لا يمكن مواجهة التحدي الذي يتمثل بتحقيق مجتمعات أكثر إنصافاً في العالم العربي إلا من خلال بذل جهود عازمة لمعالجة مشاكل الفقر. فإن رداة أو عدم توفر العناية الصحية أو فرص الحصول على تعليم جيد فضلاً عن ضالة أو غياب شبكات الأمان الاجتماعية ستحدّد مستقبلهم وستزيد العبء الحالي الذي يتمثل بتوفير مكان عمل أفضل للشباب.

أما منظمة العمل الدولية، فقد وضعت عملها المعياري، منذ وقت طويل، في خدمة تعزيز العمل بشكل عام وعمل الشباب بنوع خاص. وقد قامت بذلك من خلال معالجة سياسات العمل من جهة وتنمية الموارد البشرية والتدريب من جهة ثانية. فإن اتفاقية سياسة العمالة سنة 1964 (رقم 122) وتوصية سياسة العمالة سنة 1964 (رقم 122) واتفاقية تنمية الموارد البشرية سنة 1975 (رقم 142) وتوصية تنمية الموارد البشرية سنة 1975 (رقم 150) تشكل معايير أساسية في هذا المجال. فيما يتعلق بالوثائق التي تشدد على عمل الشباب

والتدريب، ينبغي الإشارة إلى توصية بطلاة (الشباب) سنة 1935 (رقم 45) ومن بعدها توصية البرامج الخاصة بالشباب سنة 1970 (رقم 136). واتخذت منظمة العمل الدولية كذلك، في دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والثمانين في العام 1998، قراراً بشأن عمل الشباب شكل إطاراً لبرنامج عمل المنظمة لتعزيز عمل الشباب. ويدعو القرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تحديداً إلى التأكد من إدراج مسألة عمل الشباب في المناقشات خلال الاجتماعات الإقليمية أو الإقليمية الفرعية بما في ذلك الاجتماعات الثلاثية متى دعت الحاجة إلى ذلك.

وأدى قرار منظمة العمل الدولية هذا، بشكل مباشر، إلى المبادرة التي اتخذت في اجتماع الألفية الثانية للأمم المتحدة بحيث لفت انتباه قادة العالم إلى ضرورة معالجة مشكلة بطالة الشباب وبطالتهم الجزئية. وفي العام 2001، عقب نتائج قمة الألفية الثانية، تم تشكيل شبكة عمل الشباب بين الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي كما أسست هيئة خبراء عالية المستوى. وطلب من منظمة العمل الدولية، خلال اجتماع عالي المستوى عقد في مقرها العام في جنيف (حزيران 2001)، أن تبادر إلى دعم تنفيذ مجموعة التوصيات التي أعدتها الهيئة العالية المستوى. وألقت هذه التوصيات الضوء على أربع أولويات عالمية لتعزيز عمل الشباب وهي: قابلية التوظيف وتكافؤ الفرص وروح المبادرة وخلق فرص العمل. كما تم التركيز على دور المجتمع المدني ومجتمع الأعمال وأرباب العمل واتحادات العمال ومنظمات الشباب في هذا المجال. وأخيراً، كان متوقعاً من الدول أن تسعى، بشكل فردي، إلى الالتزام بمشاركة نتائج مشاريع وبرامج وسياسات عمل الشباب المعتمدة لديها.

يحتل التعاون الإقليمي بشأن مسألة عمل الشباب أهمية خاصة في الدول العربية ومن البديهي أن تبادل الخبرات بين دول المنطقة بشكل نظامي أكثر من شأنه أن يساهم في إغناء النقاش وإقناع الحكومات بوجود حلول. كما ينبغي تناول المسألة الحساسة التي تقضي بإعادة تجنيس القوى العاملة برؤية منفتحة علماً أن العالم العربي يتألف من مزيج مركب من دول ترسل عمالاً مهاجرين من جهة، ودول أخرى تستقبلهم من جهة أخرى. وترتبط هذه المسألة بشكل وثيق بمسألة عمل الشباب الإجمالية.

الغاية

إن الأهداف الأساسية لهذا الاجتماع هي التالية: (1) اطلاع المشاركين على سياسات عمل الشباب بما في ذلك سياسات تنمية الموارد البشرية، مع أخذ اهتمامات الجنسين بعين الاعتبار (2) تبادل الخبرات بشأن السياسات والبرامج الأكثر ملاءمة لمعالجة مسألة عمل الشباب في الدول العربية على المستويين الوطني

والإقليمي.

النتيجة المتوقعة

ينبغي أن يتمكن المشاركون، قبيل انتهاء الاجتماع من وضع وتنفيذ تدابير سياسة تهدف إلى زيادة الطلب على اليد العاملة بما في ذلك تدابير سياسة سوق العمل التي تستهدف الشباب بشكل خاص. وضع وتنفيذ تدابير تنمية الموارد البشرية والتدريب التي من شأنها رفع قابلية التوظيف لدى الشباب، توصية المقومات الأساسية لمبادرة متكاملة تهدف إلى الحد من بطالة الشباب على مستوى المجتمع والبلد وضمن نطاق الدول العربية المترابط (المساهمة في تصميم وتنفيذ "مشروع تجريبي لتنمية سياسات مناسبة وبرامج عمل لمكافحة بطالة الشباب")

الشباب والانتخابات والافاق الجديدة

لعمود مضت ظل السودانيون يحلمون بمستقبل افضل في الحياة وهذا الحلم يتحقق عندما تتوفر الخدمات ذات المستوى الجيد والاستخدام المنتج لكل طالب عمل وعندما يتوفر التعليم والخدمات الصحية ومياه الشرب النقية و الوضع المادي المريح لكل مواطن هكذا ينبغي ان يكون المستقبل ان كنا نريده افضل في بلادنا وعلينا ان نخطط ونعمل للخروج من عقلية التاجر السائدة الان الى افاق جديدة لمعالجة قضايانا معالجة شافية وشاملة في القضايا ذات المضمون المجتمعي كالقضاء على الامية والبطالة ، جودة التعليم ، الصحة العامة ، توفير المياه النقية وتوفير السكن للطبقات الفقيرة والمتوسطة. ان هذا يتطلب في المقام الاول تغييرا شاملا في المفاهيم السائدة كعلاج قضايا الفقر بالعطايا وبمفهوم التكافل (اي رزق اليوم باليوم)، الذي أضر بالجميع وخاصة فئة الشباب، حيث ان البديل هو: أولا: وضع سياسة اقتصادية لمعالجة قضايا الفقر بغرض اطلاق طاقات الامة البشرية المعطلة. ثانيا ان اللامركزية تعني في المقام الاول ان الديمقراطية والمشاركة تصبح اداة رئيسية لتطوير ثقافي فيما يختص بملكية وادارة الانتاج والخدمات وتحمل المسؤولية بالانتفاع بها جميعا والمحافظة عليها وتجويدها وضمان استمراريتها. ثالثا : الدولة تسبغ الحماية على كل مواطن بغض النظر عن مهنته ومقدرته بتوفير الضمان الاجتماعي والمشاركة فيه والضمان الصحى ، توفير القروض التمويلية للاعمال الصغيرة في الزراعة والصناعة وخلافه. رابعا :التحول نحو الجودة وتقديم الحوافز للرقى بالانتاج والخدمات في القطاع العام والخاص ويضيف في ان الالية الرئيسية لتحقيق هذه الرؤيا هو بناء القدرات البشرية من اجل تقديم الخدمات الممتازة وهذا يتطلب توفير الاموال اللازمة للتعليم وتوفير الموارد لتدريب المدربين في الخدمة المدنية

وتطوير قدرات صنع القرار وانشاء المؤسسات التي تضمن استمرارية المؤسسة السياسية والاقتصادية والمجتمعية وتطوير قدرات المعلم والمهنة الخاصة وفي هذا الاطار فان المعلومات والاتصالات الحديثة ينبغي ان يستفاد منها في كل المجالات.

نحو استراتيجية بديلة

لابد من وجود عقد اجتماعي يكون للجميع دور في انجازه ، يمثل فيه كل فئات المجتمع ولكل دوره خاصة الشباب . ان النمو المتسارع للاقتصاد ينبغي ان يبدأ بالفئات ذات المستوى المعيشي المتدني في الريف والحضر ولتكن الاعمال والمؤسسات الصغيرة مآكينة التنمية لخلق الاستخدام المنتج والارتقاء بالانتاجية هذا القطاع الاجتماعي عليه ان يستفيد من التدريب والخدمات الاستشارية وتسهيلات التمويل والقطاع الاخر هو الخدمة المدنية والذي ينبغي ان يتوفر له الاجر المجزي والحوافز ذات المردود المستحق وعليهم أي العاملين في الخدمة ان يصبحوا نموذجاً في الاداء والشفافية والاستقامة والامانة للفئات الاجتماعية الاخرى .

ان القطاع الخاص صغيراً كان او كبيراً ينبغي ان يشملته الاصلاح المؤسسي واصلاح السياسات التي تساعد في النمو والتطور والانتاج وفي خلق الوظائف المنتجة لسوق العمل ان توفير العمل هو امل الاجيال الشابه (اجيال المستقبل) الاستخدام هو المحور الرئيسي في اجندة الاصلاح المجتمعي للتقليل من الفقر اما دور الدولة خاصة النامية منها في السياسة العامة لم يتقلص بل تمدد على الاقل في المجالات الاتية :

- * الاستثمار في رأس المال البشري.
- * تعميق وتطوير الاصلاح المؤسسي.
- * خلق التكامل بين الاستثمار العام والخاص.
- * توفير الاحتياجات الضرورية للمواطنين.

ان مفهوم الاستراتيجية المقترحة في هذا المشروع هو وضع مشروع الاستخدام للشباب لمحاربة البطالة، كمحور رئيسي في اجندة الاصلاح الاقتصادي والسياسي لقد ركزت مشروعات الاصلاح على مدي العشرين سنة الماضية في السودان على خلق التوازن في ميزانية الحكومة وفي ميزان المدفوعات وفي خضم التضخم مما ادي الى رضاء المؤسسات الدولية المانحة عن السودان ولكن هذه السياسات لم تؤد

الى تغيير جذرى في هيكله الاقتصاد كما ادت الى ازدياد البطالة وبالاخص لدى الفئات العمرية الشبابية حيث انها تمثل 19% من متوسط البطالة وعلى نطاق كل فئات الشعب تمثل البطالة المفتوحة رقما والتي هي ظاهرة **UNDER-EMPLOYMENT** مزدوجا لاول مرة هذا ناهيك عن البطالة المستمرة اقتصاديات البلاد المتخلفة والتي تمثل تدن في الانتاج والانتاجية في اداء الاقتصاد الكلى ليس هناك اهداف واضحة ذات مضمون اجتماعي تمثل الفكر السياسي في السودان فيما يختص بسياسات الاستخدام ومعالجة الفقر ولكن هناك نظرات جزئية بشأن معالجة الاستخدام لفئات معينة ، فمثلا اذا تحدثنا عن مشكلة البطالة فان الانظار تتجه الى تقديم العلاجات الجزئية والجرعات السريعة والبعيدة عن النظرة الكلية ويضيف د.محمد المرتضى لكننا اذا ركزنا على كيفية العمل والوظائف فان اتجاها ينمو نحو كيفية خلق معدلات نمو عالية تمتص الزيادة في القوى العاملة بمعدلات مرتفعة وقوية ونشطة في ذات الوقت وعليه فاننا ندعو الى تغيير النظرة الى البطالة كمسكلة والنظر الى الاستخدام كقوة كامنة للطاقات البشرية يمكن الاستفادة منها وتوظيفها لخدمة الانتاج وهذه النظرة تمثل اختراقا مهما نحو الطريق لبلوغ الهدف. يجب أن تكون هناك استراتيجية استخدام كثيفة النمو ذات مدلول اقتصادي اجتماعي بدلا عن الحلول الجزئية الاسعافية التي تسود تفكيرنا حتى الان وللوصول الى ابعاد هذه الاستراتيجية في اطار عام علينا اولا وصف ابعاد المشكلة ثم وضع الخطوط العريضة لهذه الاستراتيجية للمستقبل.

الشباب ومشاكل الاستخدام في السودان

اهم مشاكل الاستخدام في خمس خصائص هي :

اولا النمو في القوى العاملة يزيد عن الطلب للعمالة فيما الملاحظ انه في الاعوام 1988-1998م (عشر سنوات فان متوسط الزيادة السنوية للقوى العاملة السودانية كان بمعدل 2.5% في العام اي ان الاقتصاد كان ينبغي ان يوفر حوالى 300.000 فرصة عمل في العام اي حوالى 1.000.000 فرصة عمل خلال ثلاث سنوات اذا اخذنا في الاعتبار مستخرجات النظام التعليمي والفاقد التربوى والتراكم الذي ينضم للقوى العاملة كل عام اي ان العرض وصل الى حوالى 300.000 وظيفة واكثر في المتوسط في العام ويعتبر ذلك نموذجا لنمو القوى العاملة والعرض في سوق العمل مع مراعاة الزيادة السكانية كل عام. ثانيا: بطالة الشباب تعتبر قنبلة زمنية وهم فئة ديناميكية واصبح اغلبهم يركز على عالم الهجرة الخارجية او الانضمام لسوق العمل غير الرسمي غير المنتج والذي لا يحتاج لمهارات حرفية او مهنية ان النتائج السالبة الاقتصادية والاجتماعية لهذه الوضعية ينبغي ان تثير اهتمامنا وما تمثله بطالة الشباب

وفي قصور القدرات البشرية وفقدان القوى المنتجة ان موضوع معالجة عطالة خريجي النظام التعليمي في البلاد يعتبر عاملا محوريا في اي استراتيجية للتقليل من العطالة بصفة عامة.

ثالثا: سياسة الحكومة تتجه نحو تشجيع وتوسيع القطاع الخاص بالتخلص من مؤسسات القطاع العام وتقديم الحوافز لتشجيع الاستثمار ورغم ذلك فان الخدمة المدنية استمرت كمصدر اساسي لاستخدام خريجي النظام التعليمي وخصوصاً خريجي الجامعات الذين تخلق لهم الوظائف كل عام ورغم ان الحافز الادبي والمادي لهذه الوظائف اصبح في الحد الادني كما ان الخدمة المدنية توسعت وتضخمت بمختلف الادوات الوظيفية وصارت السبيل والملاذ الاخير للباحثين عن العمل من المتعلمين ونتج عن ذلك توسع ملحوظ في البيروقراطية المركزية والولائية وخلافه وقد اظهر بحث ميداني صدر حديثا ان العاصمة تمثل لدى الكثيرين مصدرا للحياة المدنية المتحضرة حيث يفضلون البقاء فيها بدلا عن العمل في نظام ولائي غير مستقر وغير معروف النتائج ولا يستمد مشروعيته من الكفاءة وانما من الجهوية العصبية ومجمل القول فان هنالك تضخم في نفقات الخدمات المدنية رغم ضعف مرتباتها وهذا ناتج عن الخدمات مرتفعة التكاليف التي تقدم بواسطة القطاع الخاص للبيروقراطية المتزايدة ونفقات التسيير اضعف لذلك عدم الانضباط المالي والاداري العام.

رابعا : لا يزال اغلب السودانيين يعمل في الزراعة التقليدية والمروية 60% من القوى العاملة وبعدها يأتي عمل في القطاع غير رسمي ان من الاعمال الهامشية والصغيرة و .. الخ.

ومازال الطلب في الغالب الاعم في سوق العمالة غير الماهرة اي حوالي 66% بالمقارنة مع 17% للمتعلمين من خريجي الجامعات.

خامسا : انخفاض الانتاجية يحد من النمو المأمول والعناصر التي تحد من نمو الاقتصاد السوداني مثل انخفاض انتاجية العاملين (ادارة ومهارات خلافة) وفي مجال مقارن فان مستوي الانتاجية في السودان يعتبر الاقل مقارنة بكثير من البلاد النامية لقد اظهرت دراسة اجريت لقياس انتاجية العمالة في 28 دولة نامية حيث جاء ترتيب السودان في المرتبة الاخيرة واذا اخذنا انخفاض الانتاجية في الحياة فان ذلك له ورغم كثرة الحديث عن **VERY HIGH UNITLABORCOST** اثر في ارتفاع تكلفة وحدة العمالة زيادة الانتاجية الا ان ما يصرف على نوعية التعليم والتدريب في السودان يعتبر متواضعا اذا ما قورن بالبلاد النامية الاخرى وبحجم ابعاد المشكلة فالسودان يصرف 1.25% من الدخل القومي على التعليم ويضيف ان الميزانية كاداة للتخطيط الاقتصادي ذات الابعاد الاجتماعية تعتبر مختلفة في الاسبقيات ان

الغالب الاعظم من النفقات العامة يذهب الى البيروقراطية الدستورية والادارية ويضيف ان الذي يصرف على التعليم ورغم ضعفه فانه يصرف على العديدة وليس النوعية واذا تمعنا في اطار مقارن للانتاجية مع فان عدم التوافق بين الطلب والعرض في سوق العمل UNITLABORCOST تكلفة وحدة العمالة يأتي بنتائج سالبة في نمو الاستخدام والنظام التعليمي في الحاضر لم يدفع بخريجين لديهم المهارات والمرونة والجودة المطلوبة في سقف العمل والذي اصبح حاليا مكشوفاً للمنافسة الخارجية. الانتخابات وامكانية تغيير المفاهيم الشائعة

لابد أن تعمل الاحزاب المختلفة من البحث في امكانية تطبيق استراتيجية مترابطة للاستخدام تغير من مفهوم التطبيقات الشائعة من خلال اربع خطوات للعمل المباشر :

1. السياسة التوسعية للاقتصاد الكلى.
2. تعزيز الانتاجية للقوى العاملة.
3. تشجيع انشاء المشروعات الصغيرة التي تخلق بعض الوظائف.
4. اصلاح الخدمة العامة.

ويجب أن ينظر الشباب الي تلك الاستراتيجية والي أي حزب من الاحزاب يسعي بجدية لتفعيلها وتطبيقها في أرض الواقع لتغيير حال الشباب وانتشالهم من اليأس والاحباط. دور السياسات العامة

في السياسات العامة يجب علي الدولة ان تلعب دورا (كدولة تنموية) وبالاخص في ثلاث مجالات على الاقل : الاستثمار في رأس المال البشرى ، الاعتناء بتعميق الاصلاح المؤسسى وخلق تكامل بين الاستثمار العام والخاص وذلك هو الدور المتغير وليس المتقلص للدول في ظل الخصخصة والعولمة ويبرز هنا اهم النقاط :

اولا: الاستثمار في رأس المال البشرى فالدور التنافسى للقوى العاملة السودانية محدود نتيجة للتدني في مستوي المهارات كما ان جودة التعليم وتنوعه يعتبر ضعيفا هذا بغض النظر عن التوسع الافقى الذي حدث مؤخرا اذ ان تكوين رأس المال البشرى يحتاج الى استثمارات اكثر وهنالك ضرورة قصوى لزيادة الانفاق على الصحة والتعليم وذلك من اجل خلق ثقافة نشطة عن طريق التدريب واعادة التدريب خلال هذا القرن.

ثانيا: الاعتناء بتعميق الاصلاح المؤسسى :

النظرية الاقتصادية في النمو لا تشير الى بناء المؤسسات التي تحافظ على النمو المستدام بالتالى فعلىنا اصلاح الاطار التشريعي ومؤسسات سوق العمل وهذا يتطلب مجهودا كبيرا فقانون العمل ينبغي ان يواكب الحقائق الجديدة بالنسبة للاقتصاد وينبغي اعادة تنظيم وتحديث مكاتب الاستخدام تحت ادارة شباب مؤهل ومدرب على قضايا سوق العمل كما ان البيروقراطية التي تصاحب اصدار التصديقات ينبغي ان تزيل اية الية غير فعالة اينما وجدت كما ان عملية الاصلاح تتطلب جذب افضل العناصر للخدمة بمرتبات وحوافز مجزية وبيئة عمل متقدمة.

ثالثا : خلق تكامل بين الاستثمار العام والخاص :

كما ذكرنا انفا فعلى الدولة ان تستثمر وتضاعف من الاستثمار في قطاع البنية التحتية لما له من اثر جاذب في استثمارات القطاع الخاص وقد تطرق العالم الاقتصادي (كيث كرفن) لذلك بقوله (كثير من نماذج الانفاق العام ينبغي ان يكون مكملا للانفاق الخاص وهذا حقيقة فيما يختص بالبنية التحتية في الدين والحضر وفيما يتعلق بالنقل ، الطاقة ، المياه ، والصرف الصحى وكذلك الانفاق العام على انواع شتى من الاستثمار البشرى التعليم الاساسى والثانوي والتدريب المهني والصحة الاساسية والتغذية والبحث التطبيعي في الزراعة ان الاستثمار في هذه القطاعات العامة سيرفع من الاستثمارات في القطاع العام ويزيد من ارباح القطاع الخاص وهذا بدوره يزيد من المدخرات ويؤدى الى تحريك وتعبئة الموارد المحلية واخيرا ينبغي علينا ان ندرس بعناية مردود المشروعات الكبرى كسد مروى وغيره من مشروعات وينبغي ايضا التركيز على مثل هذه المشروعات ويضيف ينبغي ان نخلق فرص عمل اكبر للشباب بدلا من ان يصبح مردود الفائدة على اعداد بسيطة وعليه فاننا نقترح ان تكون هناك مشاريع للخريجين في مثل هذه المشروعات الكبيرة قد يحتاج الخريج التدريب والاعداد والتمويل لحيازته قطع اراضى زراعية اول تنميتها بالثروة الحيوانية او لبدأ اعمال منتجة وخدمات في المناطق الجديدة وبذلك نحقق كثافة في الانتاج وتحسننا في توزيع الدخل مما يؤدى الى فوائد تنموية عامة ومداخل لاستيعاب الشباب.

من تجارب العالم

بامكاننا ان نتعلم من التاريخ الاقتصادي للتغيير والذي حدث في بعض بلدان العالم من خلال عناصر اساسية نجملها في :

اولا التصميم والارادة في معالجة الصعوبات التي تعقب المبادرات وتقلل من الكفاءة والانتاجية كعدم

الاستقرار في السياسات الحكومية وعدم الاستدامة للسياسات هذا بالإضافة للضغط المؤسسي الذي يمثل الاستدامة لا تعطي اهتماما للبناء إذ انه ليس لها مكان في النظرية الاقتصادية.

ثانيا : من اجل تعبئة المواطنين من اجل العمل والانجاز ينبغي ان نعمل على تأسيس ثقافة المشاركة وليس الاقصاء إذ ان من اهم سياسات المشاركة ان يكون للانسان وظيفة وعمل وينبغي ان نضع نصب اعيننا ان الفقر في اي مكان ليمثل تهديدا للرفاه ومحاربة الفقر تكون ناجحة عندما يوجه الاقتصادي لمشاركة معظم المواطنين في الانتاج وعائده في هذه الحال ينبغي ان يكون الهدف ليس من اجل غايات اخلاقية فقط ولكن من اجل البقاء الاقتصادي للامة انها تحديات القرن الواحد والعشرين للسودان وهي تحديات حضارة حديثة قاعدتها النمو والعدالة والتوزيع المتوازن للدخل.

ثالثا : انها رحلة طويلة للاصلاح والمستقبل انها رحلة رواد الاصلاح الذين ينظرون للاحوال كما ينبغي ان تكون.

الشباب و التنمية البشرية

التنمية البشرية في المجتمع

إن التنمية البشرية للإنسان السوداني (وللشباب بصفة خاصة) طغت عليها القضايا السياسية و إن تقارير المنظمات الدولية، ومنظمة اليونسكو، والصحة العالمية، والاونروا، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، كلها تُجمع على الأحوال المعيشية المتدنية التي تعيشها الشعوب الفقيرة (والسودان منها) والتي تتطلب مزيدا من الجهود والسياسات التي يجب ان تظهر بوضوح في برامج الاحزاب اذا كانت جادة في التغيير وحل مشاكل الشباب.

إن الشباب هي أعلى فترة في حياة الإنسان ، وهم أعلى ثروة وقيمة في حياة المجتمع و لهم المكانة الكبرى في حياة الأمة.إن أهمية الشباب في الحاضر والمستقبل نابعة من أهميته على الدوام لما له من أثر في حياة الإنسان فهو القوة والحيوية والحماسة، ولذلك احتلت تنمية الشباب وتطوير مقدراتهم واشراكهم في المجتمع بأعتبارهم وسيلة وهدف للتنمية في آن معا.

ويتكون دليل التنمية البشرية، كما يطرحها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، من ثلاثة مكونات أساسية وهي: طول العمر (مقاسا بتوقع العمر عند الولادة)، والمعرفة (مقاسا بنسبة معرفة القراءة والكتابة عند الكبار، ومتوسط سنوات الدراسة) ومستوى المعيشة (مقاسا بالقدرة الشرائية بالاستناد إلى معدل الدخل المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد)". وحيث أن التربية لها دور أساسي في عملية التنمية البشرية فلا بد من

إتاحة الفرصة أمام الشباب لتنمية قدراتهم التربوية، ومن أهم الشروط الضرورية لإتاحة حق الإنسان في الثقافة والتعليم:

- 1- . حق التعليم للجميع لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة ، وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال مؤسسات الثقافة والتعليم .
 2. إشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية والتعليمية وترسيخ أسس الحوار الديمقراطي، ضماناً لرفع الكفاءة في العمل وتجديده وتطويره.
 - 3- . القضاء على الأمية، لأن الأمية تعتبر عائقاً من عوائق التنمية والتجديد فهي ميدان للتفكير المتعصب والخرافي والسلطوي .
 - 4- . التأكيد على سنوات التعليم الأساسي للجميع والتوسع والتنوع في مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي والعالي لمواجهة مطالب سوق العمل .
 - 5- . التركيز على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة والإعداد للتعلم الذاتي مما يساعد الإنسان على التكيف مع واقعه حيث يصبح فاعلاً لا مجرد تابع أو مستقبل فقط .
 - 6- . ترسيخ المساواة والتقدير لكل فروع المعرفة الإنسانية وخبراتها سواء كان عملاً ذهنياً، عملياً، تنظيمياً، فنياً، إنتاجياً، تعليمياً أو جمالياً.
 - 7- . التقدير المتكافئ لمختلف الأنشطة المجتمعية وتكاملها، لأن الإنسان كائن مركب من طاقات مختلفة : بدنية، عقلية، اجتماعية، روحية، وجدانية وتنمية هذه الطاقات يتطلب الوفاء باحتياجاتها البيولوجية والجسمية والمعنوية. وواقع تعليمنا يركز على الإنسان الجزئي عن طريق تلقين وحشو الأذهان بالمعلومات.
- يجب أن تكون تلك من المؤشرات التي يسترشد بها الشباب عند صناديق الاقتراع، لتحديد أين تذهب أصواتهم
- تطلعات الشباب:
- إن أبسط مطالب الشاب أن يحيا حياة كريمة وآمنة، بحيث يجد سبل العيش الكريم وأن يجد المناخ الآمن لإقامة حياة أسرية كخلفية أساسية في بناء المجتمع من أجل تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية المرموقة.
- أن أهم حاجات الشباب هي :
- 1 . الحاجة إلى الشعور بالأمان.

2 . الحاجة للتعبير الإبتكاري.

3 . الحاجة إلي الانتماء.

4 . الحاجة إلي المنافسة.

5 . الحاجة إلي خدمة الآخرين.

6 . الحاجة إلي الحرية والنشاط.

7 . الحاجة إلي الشعور بالأهمية.

8 . الحاجة إلي ممارسة خبرات جديدة و الشعور بالمخاطرة .

دور الشباب في التنمية: يمكن تلخيصها فيما يلي:

1 . المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعا لقدراته.

2 . المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.

3 . إسهام الشباب في الخدمات الاجتماعية والتطوعية.

4 . المشاركة في البرامج التعليمية التربوية مثل محو الأمية، ودورات التثقيف والتوعية..... الخ .

5 . الإسهام في ترسيخ الحضارة والتراث الشعبي والوطني.

6 . توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة

المجتمع.

7 . المشاركة في حماية أمن وسيادة الوطن.

الانتخابات والشباب!!! ما المطلوب الآن؟

ان يركز الشباب علي المطالبة والمناذاه باستراتيجية تلبي احتياجاتهم وطموحاتهم.

أهداف الاستراتيجية

1. قناعة بضرورة التغيير ومنزلة وأدوار أفضل و أكبر للشباب.

2. الحقوق : في جميع المجالات(إقرار و ممارسة)

3. مرجعية قيمية أساسية: التجذر في الأصالة مع التفتح على المحيط الواسع، الوطنية، التسامح الفكري

وقبول مبدأ الاختلاف ونبذ الانغلاق.

4. اعتماد نهج الحوار مع الشباب.

5. المشاركة في الحياة العامة و في كل ما يتصل بالشباب و في الحياة السياسيّة.

6. المواكبة والانخراط في عملية التنمية الشاملة.

7. ضرورة الاستثمار في الشباب حتى يتفاعل إيجابيا مع خصوصيات المحيط العالمي و الوطني اليوم و غدا. رفع الوصاية عن الشباب. الشمولية والمساواة بين الجنسين.

المشاكل الخاصة بالشباب التي يجب أن تعالجها الاستراتيجية

1. التعليم : الشباب الممدرس

2. الشغل : الشباب العاطل والباحث عن عمل

3. الصحة الجنسية والإنجابية : الشباب الأعزب

4. المشاركة السياسية : حسب ما تسمح به القوانين

5. التجنّد والقيم والهوية : مجموع الشباب والمراهقين

السياسات المقترحة

1. الالتزام بالإطار العام والتوجهات الاستراتيجية.

2. اعتماد المبادئ والاختيارات الواردة ضمن المرجعية السياسية العامة.

3. وضع سياسات قطاعية وبرامج عمل قائمة بذاتها في كل القطاعات ذات الصلة بالشباب ومشاكلهم:

أهداف مرقمة كمية ونوعية-تحديد واضح للمسؤوليات-اعتمادات مالية خاصة....

4. التعليم والتدريب

5. الشباب والعلم وتقنيات الاتصال الحديثة

6. البرنامج الوطني لصحة الشباب

7. البرنامج الوطني للصحة الجنسية و الإنجابية للشباب

8. سياسة تشغيل الشباب

9. منظومة القروض لفائدة الشباب

10. الشباب والنهوض الاجتماعي

11. الشباب والعمل المدني

12. الشباب والمحيط والبيئة

13. البرنامج الوطني لسياحة الشباب

14. الشباب والترفيه

15. الرياضة والتربية البدنية

16. الإعلام الموجه للشباب

عقبات توظيف التربية في التنمية البشرية: ويمكن تلخيصها فيما يلي :

1- . التعليم البنكي الذي يركز على إيداع المعلومات في ذاكرة الطلاب ليستردها كما هي في الامتحانات، دون التركيز على تنمية أنماط مختلفة من التفكير تساعد على تفتح المواهب والقدرات الخاصة وتحقيق الذات. لاشك أن تفجير الطاقات الذهنية تعتبر من ضرورات التنمية البشرية.

2. إشكالية التوظيف الاجتماعي لإسهامات التعليم والثقافة وعلاقتها بالتجديد في مسيرة التنمية البشرية. والمشكلة تتراوح بين استخدام السلطة السياسية للإسهامات التربوية كقنوات للمحافظة أو عوامل للتجديد.

3 . إغراق التعليم في اللفظية بعيدا عن تطبيقاته في الحياة العامة والخاصة للمتعلمين، وبذا يصبح التعليم بلا معنى، ويزول مع امتداد الفترة الزمنية أو حتى بعد استظهاره للامتحانات.

4 . التنافس بين الهدف الاقتصادي والاجتماعي للتربية ولمن تكون الأولوية وأين تقع مراكز الثقل في عمليات التعليم والتعلم.

5. تعدد مؤسسات التعليم والثقافة، الرسمية والخاصة، والقلق حول دور التعليم والثقافة في توثيق أو اصر التماسك الاجتماعي .

6 . الاضطراب بين القيم الفردية والفنوية من ناحية والقيم المجتمعية العامة من ناحية أخرى ولقد غدا جمع الثروة بأي أسلوب وبأقصر الطرق دافعاً ملحاً للأمن والأمان وأبرز صورها "الدروس الخصوصية" الذي بدت تتفشى في مجتمعنا.

7 . عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين هي من أكبر إشكاليات التنمية البشرية وبرز الثقافة الذكورية الأبوية واعتبارها ظاهرة مقنعة في كثير من السياسات و الممارسات والرؤى الفكرية وفرص الحياة العملية.