

ورقة بعنوان

الطموح والتحديات لخلق مجتمع المعرفة لكي نستطيع التدريب للعمل

معدة للمشاركة في ملتقى التدريب والتنمية (التدريب للعمل في مجتمع المعرفة
ودوره في تنمية الطموح والتحديات)
٣-٥ ربيع الآخر ١٤٢٧هـ الموافق ١-٣ مايو ٢٠٠٦م

إعداد

رئيسة جميل التركماني

قال تعالى :

(وعلمك ما لم تكن تعلم وكان فضل الله عليك عظيما)

الهدف من ورقة العمل :

طرح مرئيات فعالة لتخطي المعوقات للمدارس والمعاهد والكليات الخاصة لتخرج قضية التدريب والتعليم من الطرح التقليدي المكتفي بالتطلع للتطوير والتقويم إلى الصيغة التفاعلية، ودعم القرارات بآليات وإجراءات، والعمل على تطوير الأداء وتحسينه، وذلك عن طريق استغلال هذا القطاع للمرونة المتاحة لها من قبل الجهات المختصة؛ مما قد يوجد بيئة خصبة ومشجعة لكل مواطن في جميع المجالات الحياتية والمعرفية.

مقدمة :

كانت الطفرة النفطية في الدولة والحاجة لإيجاد بنية أساسية قوية والقيام بتنفيذ المشروعات الاقتصادية سببا لاستجلاب العمالة الوافدة، خصوصا مع قلة الأيدي العاملة الوطنية ، كما أن التطور الإداري في المملكة وظهور مؤسسات الدولة وزيادة الطلب على الخدمات أدى إلى طلب المزيد من العمالة الوافدة ، ونتيجة للطلب المتزايد على العمالة في القطاع الحكومي والحاجة لتغطية النقص من العمال في القطاع الخاص، هذا النقص الناجم عن اتجاه المواطنين للعمل الحكومي - ارتفع عدد العمالة الوافدة في المملكة بشكل كبير.

وساهمت العمالة الوافدة في عملية التنمية في المملكة بشكل كبير، وكانت لها آثار إيجابية لا يمكن إغفالها مثل مساهمتها في نقل التكنولوجيا، ومساهمتها في التعليم والتدريب، وإيجاد البنية الأساسية، وفي المقابل هناك بعض السلبيات التي تتلخص في الآتي :

١. التحويلات المالية الكبيرة للعمالة الوافدة التي تعتبر نزيفا للثروة.
٢. التأثير على العادات والتقاليد.

٣. ظهور وانتشار جرائم لم تكن معروفة من قبل، كتجارة المخدرات وغيرها.

٤. شغل أعمال ووظائف يمكن أن يقوم بها المواطن.

٥. ظهور ما يسمى بالتجارة المستترة.

٦. ظاهرة تجارة التأشيرات.

ولقد كان لتركيز المواطنين على التوظيف في القطاع الحكومي العديد من الأسباب منها:

١ - فرصة دائمة للعمل

٢ - أجور عالية

٣ - خطط تقاعدية سخية

٤ - مناسبة ساعات العمل للنساء

ونحن نسعى إلى تقديم رؤية حول إعادة النظر في متطلبات التدريب والتعليم، وهذه الرؤية تركز على محاور أربعة :

١. أولاً : مدى ارتباط مخرجات التعليم والتدريب الخاص باحتياجات السوق الفعلية.

٢. ثانياً : علاقة مؤسسات التعليم والتدريب الخاص مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص.

٣. ثالثاً : مدى تميز مخرجات التعليم والتدريب الخاص.

٤. رابعاً : بث روح الشرعية المعتدلة المعالجة لعمل المرأة ضمن ضوابط لدى القطاعين الحكومي والخاص يراعى فيها مصلحة الجهاز والموظفة.

أولاً : مدى ارتباط مخرجات التعليم والتدريب الخاص باحتياجات السوق الفعلية :

إن الاهتمام بالتدريب والتعليم كعنصر أساسي في سبيل بناء الموارد البشرية وفي تطوير القوى العاملة يمثل دعامة أساسية في سياسات التكامل بين التعليم والتدريب؛ مما يتيح إمكانية التخطيط للقوى العاملة وتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية مستقبلاً. ولقد كانت

تجربة حكومة المملكة والتزامها بإنشاء مؤسسات التدريب وتطوير التعليم الفني والتقني لها أثر كبير في رفد قضية التنمية بصفة عامة، ومع ذلك فإن الجهد الحكومي وحده لم يعد يستطيع أن يوفر جميع العناصر الكفيلة بنجاح سياسات تنمية الموارد البشرية، وحتى يتحقق هذا النجاح لابد من تكاتف القطاعين؛ لذلك قامت المعاهد التدريبية الخاصة بالإضافة إلى المراكز الفنية والكليات الخاصة. ولكن ومع زيادة عدد المراكز والمعاهد التدريبية والكليات والجامعات الحكومية والخاصة إلا أن مخرجات هذه المعاهد والكليات لم تستطع تلبية طلبات سوق العمل كافة، وذلك للأسباب التالية :

١ - عدم تناسب حجم المتدربين مع حجم الطلب المتزايد :

يتسم الاقتصاد السعودي بأنه اقتصاد نامٍ يعمل على تطوير اقتصاده، وذلك بالسعي لتنويع مصادر الدخل؛ ولذلك قامت الكثير من المنشآت الصناعية مما تطلب زيادة الطلب على اليد العاملة، وفي المقابل فإن المعاهد الخاصة في معظمها لا تقوم على التدريب على الآلات الصناعية، وإن وجدت فالأعداد قليلة ولا تفي بالطلب الموجود.

٢ - عدم التأهيل في كل التخصصات المطلوبة :

ركزت معظم المعاهد الخاصة على التأهيل في المجالات الإدارية والمحاسبية التي في الغالب يكون الطلب عليها قليلاً بينما أهملت المجالات الفنية والمهنية، فالمنشأة الصناعية لا تحتاج في الغالب سوى لمحاسب أو اثنين على الأكثر، بينما الحاجة للفنيين وعمال المصانع كبيرة جداً.

- الافتقار للمهارات المطلوبة :

تعتمد الكثير من المعاهد الخاصة على التدريب النظري في الغالب، حتى التدريب العملي إن وجد فإنه عادة يقوم على أسس نظرية بعيدة عن الواقع العملي، وكذلك التدريب الفني على الآلات يكون على آلات

مختلفة ومتخلفة نوعا ما عن تلك التي تستخدم في المصانع؛ وذلك لأن آلات المصانع تجدد بصورة دورية لتطوير المنتج وتحسينه، وكذلك التدريب في جو مشحون وغير صحي يؤثر على المخرجات وإعادة التفكير والحسابات والاتفاق على مبادئ جديدة قبل المضي لخطوة أخرى، وتتراكم الأخطاء .

وفي المقابل فإن المعاهد الخاصة تعاني من الكثير من الصعوبات التي تقف عائقا في سبيل تطويرها وتحسين إنتاجيتها، ويمكن تلخيص هذه الصعوبات في الآتي :

١ - عدم وجود خطة للقوى العاملة تحدد في إطارها الاحتياجات

التدريبية بوضوح، ودور مؤسسات التدريب في القطاع الخاص فيها، فإن غياب مثل هذه الخطة وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية فيها قد يؤدي إلى تنفيذ برامج لا حاجة لها، أو أن حجمها أكبر أو أصغر من الاحتياجات الفعلية.

٢ - حداثة مؤسسات التدريب الخاصة : وحاجتها للتطوير من حيث

توفير مبانٍ مناسبة واقتناء أجهزة حديثة، بالإضافة إلى إبرام اتفاقيات التعاون مع بيوت الخبرة المتخصصة في مجال التدريب التي يمكن أن تساهم في تطوير وتحديث العملية التدريبية.

٣ - قصور برامج التدريب في معظم المعاهد الخاصة وعدم قدرتها على

تلبية الاحتياجات الفعلية من العمالة الوطنية في القطاع الخاص، وخاصة القطاعات الإنتاجية.

٤ - قلة إيرادات المعاهد الخاصة؛ مما يصعب عليها تنفيذ برامجها

التدريبية، وعدم قدرتها على القيام بالدور المناط بها على أكمل وجه.

٥ - عدم وجود تنسيق كافٍ بين الجهات المعنية بالدولة وبين معاهد

التدريب في القطاع الخاص، ووضع معادلة تطبق كلمة خادم الحرمين،

حفظه الله (لا نستطيع أن نبقي جامدين والعالم من حولنا يتغير) ومن سيعلق الجرس، وخاصة في مجال التعيين الصحيح (الشخص المناسب في الموقع المناسب) والاستعانة بموظفي الدولة المتخصصين وبالخبرات المتوفرة بالوزارة المختصة بالتدريب.

ثانيا : علاقة مؤسسات التعليم والتدريب الخاص مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص :

إن تنمية القوى البشرية تنطلق من التعليم والتدريب بأنواعها ومستوياتها المختلفة ، وتزداد فعالية هذه القوى وكفاءتها في مستقبل حياتها باطراد مع الزيادة في فعالية وكفاءة التعليم والتدريب ووضع خطة لزرع المعرفة.

وفي المملكة نجد أن الدولة تتحمل العبء الأكبر في إعداد القوى العاملة الوطنية وتهيئتها للعمل، حيث تتكفل بنفقاتها التعليمية والتدريبية من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية التي أنشأتها، وذلك إدراكا منها لأهمية القوى العاملة الوطنية في دفع مسيرة التنمية.

إلا أن جهود الحكومة لا يمكن أن تتكامل وتحقق الأهداف المنشودة دون مشاركة وجهود مماثلة من القطاع الخاص. ومن هنا نستطيع أن نلخص أهم بنود التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص بالآتي :

١ - التعاون في مجال البحث العلمي وتوطين التقنية :

ويمكن أن يتم تطوير التعاون في هذا المجال عبر القنوات التالية :

أ - مراكز البحوث الجامعية : يمكن لها أن تلعب دورا هاما في توثيق

العلاقة بين قطاع الأعمال والجامعات عن طريق تطوير خطط

لمشروعات بحثية يتم التنسيق بشأنها مع مسؤولي قطاع الأعمال

للحصول على دعمها المالي، وربما تطلب تفعيل هذه المراكز إشراك ممثلي قطاع الأعمال في مجلس إدارتها.

ب - مراكز البحوث المشتركة : ويتم إنشاء هذه المراكز مناصفة بين الجامعات وقطاع الأعمال، ومما يميز هذا النوع من المراكز عن غيرها من مراكز البحوث التقليدية أن ممثلي قطاع الأعمال يصبح لديهم المزيد من المشاركة في عمليات التخطيط والإشراف والمتابعة للمشروعات البحثية المنفذة من قبل المركز.

ج - بحوث برامج الدراسات العليا بالجامعات والكليات الخاصة: ويوفر هذا الاتجاه فوائد مشتركة لكل من قطاعي الأعمال والجامعات، وكذلك للطلاب ، حيث يساعد توفر موضوعات ومشكلات قابلة للبحث عاملا مساعدا وحيويا ينعكس إيجابيا على تفعيل البحث العلمي وتحويل البحوث إلى بحوث ذات صبغة تطبيقية يستفاد من نتائجها في إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع بشكل عام وقطاع الأعمال بشكل خاص.

د - البحوث المشتركة : يتم ذلك عن طريق التعاون المباشر بين الجامعة وقطاع الأعمال في المجال البحثي الذي تتميز فيه الجامعة، وأن يتم التعاون بين هذه الجامعة ومجموعة من الشركات تنتمي لصناعة واحدة. ويوفر هذا الأسلوب خفضا في نفقات البحوث من خلال توزيع نتائج البحث على عدد من الفروع الصناعية المتماثلة، كما يوفر فرصا عملية من أجل استغلال ناجح لعناصر الإنتاج النادرة.

هـ - التعاون في مجال دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات: ويسهم هذا التعاون في الاستفادة من الخبرات المعرفية المتوفرة في

الجامعات والكليات الخاصة، كما أنه يقلص من الوقت اللازم لإنهاء الدراسات.

٢ - التعاون في مجال التعليم والتدريب وإعادة التأهيل :

نظرا للتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية التي يشهدها العالم اليوم، ولكون المعرفة العلمية أصبحت تتضاعف مع مرور الزمن، أضحي موضوع التعليم والتدريب وإعادة التأهيل أمرا ضروريا. ولعل من أهم البرامج التدريبية التي يمكن أن يتم التعاون من خلالها بين مؤسسات التعليم والتدريب الأهلية وقطاع الأعمال :

١. تنمية مهارات متخصصة لمجموعات وفرق العمل التابعة لقطاع الأعمال.

٢. تنمية مهارات مستحدثة لدى العاملين في الشركات والمؤسسات الإنتاجية بهدف تحسين مهاراتهم السابقة وتمكينهم من الاحتفاظ بالقدرة على العطاء.

٣. إعداد دورات متخصصة لإعداد القادة وكبار الإداريين وتأهيلهم لتولي المناصب القيادية العليا.

٤. إعداد دورات وبرامج تحسين إنتاجية العمل وتقليل نسب الهدر.

٥. إعداد برامج خاصة لتشجيع التطوير والتعلم الذاتي وإذكاء روح المنافسة البناءة .

٦. إعداد برامج ودورات لتغيير وتحسين إدارة وتشغيل المنشآت الاقتصادية بهدف زيادة إنتاجيتها ورفع معدلات عوائد الاستثمار وتحسين ظروف وبنية العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي .

٣ - التعاون في مجال تطوير البرامج والمناهج الدراسية :

يهدف إلى تحقيق المواءمة بين ما يتعلمه الطالب والمتدرب خلال البرامج والمناهج التعليمية وبين ما يحتاجه سوق العمل من خبرات ومهارات ضرورية.

وتعتمد معظم المعاهد والمدارس والكليات الأهلية في المملكة في تطوير برامجها ومناهجها الدراسية على جهودها الذاتية، ومن خلال بعض الدراسات عن سوق العمل.

٤ - التعاون في مجال تبادل الخبراء :

تتميز مؤسسات وشركات القطاع الخاص بتراكم الخبرات العملية لدى القيادات العليا لها ، وبالتالي يمكن الاستعانة بهذه الخبرات بالاتفاق بين المعاهد والكليات الأهلية وأحد قياديين هذه المؤسسات للعمل خبيراً غير متفرغ فيها، كما يمكن أن يحاضر أعضاء هيئة التدريس لبعض الوقت داخل مؤسسات العمل حول طرق تطوير العمل وأساليب الإدارة الحديثة.

٥ - التعاون في مجال الاستفادة من المرافق والمختبرات والمعامل والمراكز العلمية :

يملك كل من قطاع الأعمال والمعاهد والكليات الخاصة إمكانات وتجهيزات جيدة يمكن من خلالها تبني بعض البرامج المنظمة لكيفية المشاركة في تفعيلها، ويتم ذلك عن طريق عقد بعض الاتفاقيات في مجال البحث والاستشارات مقابل استخدام تلك المرافق من قبل الطرفين .

٦ - التعاون في مجال الرعاية العملية للطلاب وابتعاثهم :

ويتم ذلك من خلال مشاركة المؤسسات والشركات الخاصة في رعاية الطلاب علميا عن طريق توفير المنح الدراسية والابتعاث الداخلي وتقديم فرص التدريب داخل المؤسسات، ويساعد تبني الشركات لهذه البرامج على زيادة التفاعل والارتباط بين المسار الدراسي والبحثي والتدريب للطلاب واحتياج مؤسسات العمل الراعية.

٧ - التعاون في مجال التعليم التعاوني :

وهو التعليم التطبيقي الذي يقوم على التعاون بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل، بحيث يقضي الطالب جزءا من الوقت خلال دراسته بالمؤسسات التعليمية داخل مؤسسات العمل ، بحيث لا يقتصر ما يتعلمه الطالب على الجوانب النظرية، بل يمتد إلى الجوانب التطبيقية العملية من خلال تدريبه في مؤسسات العمل ، وبذلك يكتسب الخبرة الأولية للعمل في مؤسسات القطاع الخاص.

٨ - التعاون في مجال توظيف الخريجين وتوطين العمالة :

يمكن لقطاعي الأعمال والمعاهد والكليات الخاصة المساهمة في توطين العمالة عبر تبنيتها لبعض الخطط والبرامج المشتركة ، وذلك عن طريق تعاون وتضافر جهود طرفي العلاقة، وهذا يتطلب من قطاع الأعمال تشغيل العمالة المواطنة المناسبة لاحتياجاته، ومن جانب آخر على المعاهد والكليات الخاصة أن تلبى حاجات قطاع العمل بتوفير العمالة المتخصصة والمؤهلة، ولتحقيق هذا التوافق لابد من دراسة المحاور التالية :

- تقرير احتياجات سوق العمل.

- توثيق العلاقة بين احتياجات السوق وسياسات القبول.

- تحديث وتطوير المناهج والأجهزة بشكل دوري.

الصعوبات التي تحول دون قيام تعاون بين المدارس والمعاهد والكليات الخاصة والمؤسسات والشركات الخاصة :

- حداثة قطاع الأعمال والمؤسسات التدريبية والتعليمية الخاصة في البلد.
- الاعتماد الكلي على الدعم الحكومي لكلا القطاعين.
- عدم الإحساس بوجود حاجة إلى إقامة شراكة فعلية بين القطاعين، مع غياب الثقة في القطاع الخاص.
- عدم توفر التشجيع الحكومي لإقامة تعاون بين القطاعين.
- طبيعة العمل في المعاهد والكليات وازدياد العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

ثالثا : مدى تمييز مخرجات التعليم والتدريب الخاص :

تزايدت أعداد المدارس والمعاهد والكليات الخاصة في السنوات الأخيرة بصورة ملحوظة في المملكة، وقد أدت هذه الزيادة الملحوظة إلى اشتداد المنافسة بينها، مما دعا العديد منها إلى العمل بأسلوب تجاري بحث يعتمد على مبدأ الربح فقط إلا أنه ومع ذلك فقد ساهمت الكثير من هذه المدارس والمعاهد والكليات في إعداد الخريجين الجاهزين للعمل المنتج وحسب حاجة سوق العمل؛ مما يكفل الاستفادة المجدية من طاقاتهم.

لابد للمدارس من أن تتميز بنوع من المساحة الحرة لوضع برامجها التعليمية لتنجح في إيجاد جيل مواكب للتغيرات العلمية .

1- تقديم خدمات تربوية تعليمية لمرحلة ما قبل التعليم المدرسي :

حيث إن هذه الخدمة تهيئ الطفل ليكون مستعدا ذهنيا ونفسيا لما سيتلقاه في المرحلة التعليمية القادمة.

٢- تدريس اللغة الإنجليزية منذ المراحل الأولى :

تعتبر اللغة الإنجليزية في الوقت الحالي هي لغة العلوم ولغة الأعمال؛ لذلك يجب تركيز المدارس على إتقان طلابها للغة الإنجليزية.

٣- علوم الحاسوب والتكنولوجيا :

لابد أن تهتم المدارس بتطوير برامجها التعليمية لتشتمل على تعليم الحاسوب والعلوم المعتمدة على التجارب العملية في المختبرات.

٤ - توفير الأبنية المجهزة : لأن بعض هذه المدارس تستخدم بيوتاً مستأجرة تقوم بإدخال تعديلات بسيطة عليها لتناسب استخدامها كمبانٍ مدرسية، ولكنها مع ذلك لا توفر الحد الأدنى من الاحتياجات التعليمية المطلوبة، كالملاعب المجهزة والصفوف الواسعة والمختبرات العلمية.

٥- السعي لتمييز مخرجات الكليات والجامعات الخاصة لتوائم حاجات السوق بالآتي :

١ القدرة على تأدية العمل بالصورة المطلوبة.

٢ أكثر قدرة على التطور.

٣ التشجيع لمواصلة التعليم العالي.

٤ السعي لتطوير العمل بشكل دائم.

بهذه المميزات مجتمعة تكون مخرجات التعليم في مستوياتها التحصيلية والعلمية أفضل من مخرجات التعليم الحالي، وبالتالي أكثر إقبالا على مواصلة التعليم الجامعي وتطوير القدرات التعليمية والذاتية .

رابعا" : بث روح الشرعية المعتدلة المعالجة لعمل المرأة ضمن ضوابط لدى القطاعين

الحكومي والخاص يراعى فيها مصلحة الجهاز والموظفة

إن إنشاء قواعد بيانات معرفية حاوية لمعرفة نوعية الأنشطة المطلوبة في سوق العمل محدثة دائما لاختيار الطالبات نوع التخصصات في الدبلومات أو الجامعات، والإحصائيات الدقيقة لعدد القوى العاملة الحالية والمستقبلية

والمشغولة بغير السعوديين، ونسبة مساهمة المرأة السعودية فيها، لما لذلك من إيجابيات كثيرة ومتعددة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، خاصة مع التطوير الكبير وبروز الاقتصاد على السطح العالمي، والركض السريع من قبل دول كثيرة لتعديل مسارات اقتصادها بما يتواءم مع الظروف المستجدة والمقبلة.

الأسباب المساهمة في إعاقة تقبل البيئة الاجتماعية في المملكة لزيادات فرص ومجالات عمل المرأة السعودية ومشاركتها الاقتصادية:

أولاً: حرمان المرأة من حقها في المشاركة في ميادين الحياة التي شرعها لها الدين لن يؤدي في النهاية إلا إلى ردود فعل غالباً ما ستنتهي للنقيض الآخر من انحلال تام وخروج المرأة عن كل القيود والضوابط والآداب. ومن هذا المنطلق فإنه من واجب أهل الاجتهاد أن يسبقوا الأحداث ويقدموا للمرأة حقوقها المشروعة؛ ليصبح هذا جزءاً من العقد الاجتماعي وشرط خروج المرأة للعمل، وفي هذا الشأن علينا أن نفرق بين العادات السائدة والضوابط الشرعية، والأولى أن نضع الضوابط الشرعية كمرجعية لا العادات السائدة التي قد يكون فيها ظلم للمرأة أو هضم لحقوقها الشرعية.

إننا في أيامنا هذه في أمس الحاجة إلى أن نعيد للمرأة بعض حقوقها المسلوبة، وفي المقابل نؤكد شرط خروج المرأة للعمل في الالتزام بالضوابط والآداب وتحديد هذه الضوابط على أساس ما تشترك فيه أمة الإسلام والمجتهدون دون تنطع أو إلزام الناس بأشد الصور.

ثانياً: غياب دور الإعلام؛ مما ساهم في اتساع رقعة اللاوعي، على سبيل المثال.. كم منا على علم بالقرارات الصادرة من مجلس الوزراء؟ قرار رقم (١٨٧) وتاريخه ١٤٢٦/٧/١٧ وقرار رقم (١٢٠) وتاريخه ١٤٢٥/٤/١٢ الداعي لفتح أبواب

جيدة للمرأة، القرار ١٢٠ يضم ٩ بنود تُعتبر مفاتيح لانطلاقة قوية للمرأة، وضعها لنا ولي الأمر ضمن تبني المملكة العربية السعودية إستراتيجية طويلة الأجل لتنمية القوى البشرية السعودية، وتهيئة القوى العاملة الوطنية وتنميتها لتقوم بإدارة وتنمية الاقتصاد السعودي، ولكن لا نلمس التفعيل طالما انحجبت المعرفة ولم نجد الواقع التفعيلي، وإن تحقق فزي إطارات ضيقة جداً جداً جداً. فلا بد من زرع الفكر في أرض خصبة موادها الوعي والمعرفة، ولكي نطلق بقوة مع المرأة لا نقول بالتخلي عن ضوابطنا أو عن ثوابتنا، فهذه الأمور باتت موضوعات مضمونة ضمناً، فنحن لا نتحرك إلا ضمن هذه الثوابت والضوابط.

التوصيات

لذا ولتخطي جميع المعوقات للمدارس والمعاهد والكليات الخاصة فإنه لا بد من العمل لا بالشعارات والكلمات الرنانة... لكي نواكب ثورة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لا بد أن نثور.

- وضع آلية ثابتة وإيجاد أنظمة يركز عليها أسلوب الإدارة والتدريب في المؤسسات التعليمية والتدريبية.
- إنشاء مراكز للبحوث لوضع دراسات مشتركة عن كيفية الخروج من المأزق الواقع فيه التعليم والتدريب والاهتمام **بمشكلاته** واحتياجاته.
- التنسيق الشامل والمباشر بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص دون غياب الأصوات الحرة من الهيئات واللجان التطوعية والمجهودات الفردية.

- إيجاد كيان لتبادل الإنتاج العلمي والأفكار العلمية والعملية، وإتاحة الفرصة لذوي الخبرات للإسهام في حركة التقدم في كل المجالات.

وقد انبثقت الرؤية من انطباعات اثر لقاءات وخطابات مع منسوبات وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وأكاديمية التعلم، ومعطيات تخص كيان عدد من القطاعات الخاصة بالمنطقة الشرقية.