

POLICY BRIEF¹

SCHOOL-TO-WORK TRANSITION OF YOUNG WOMEN IN LEBANON²



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

منظمة الأمم المتحدة
للثقافة والعلم والتربية



ملخص السياسات¹

مرحلة انتقال الشباب من الجامعة إلى سوق العمل في لبنان²



(Copyright-Seiko Sugita)

- 1 The ideas and opinions expressed herein are those of the author and do not necessarily represent those of UNESCO. The designations employed and the presentation of material throughout this publication do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of UNESCO concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries.
- 2 The present policy brief is prepared based on a survey research, carried out in 2011 jointly by UNESCO and Information International, as part of the project on "Supporting Gender Equality in Education in Lebanon" funded by the Italian Government. Dr. Hassan Hammoud, Sociologist and Associate Professor at the Lebanese American University was the lead researcher. The research findings and preliminary recommendations were shared with national participants at a national seminar organized at UNESCO Beirut on May 11, 2012.

- 1 إن الأفكار والآراء الواردة في هذه الدراسة هي من مسؤولية المؤلف وليست بالضرورة آراء اليونسكو كما أنها لا تلزم المنظمة أبداً. إن التسميات المستعملة وعرض المواد في هذه المنشورة لا تعني ضمناً أبداً أنها تعبير عن آراء اليونسكو لجهة الوضع القانوني في أي من الدول أو الأراضي أو المناطق الواقعة تحت سلطتها أو في أي شيء له علاقة بترسيم الحدود.
- 2 تم اعداد ملخص السياسات الحالية على اساس البحث الذي انجز في العام 2011 بالاشتراك مع اليونسكو والشركة الدولية للمعلومات كجزء من مشروع «دعم المساواة بين الجنسين في التربية في لبنان» الممول من الحكومة الايطالية. كان الباحث الأساس في هذه الدراسة الدكتور حسن حمود، عالم اجتماع واستاذ مشارك في الجامعة اللبنانية الأميركية. تمت مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات الأولية مع مشاركين في ندوة وطنية نظمت من قبل مكتب اليونسكو في بيروت في 11 أيار 2012.

1. Context and Issue

Despite that female labor force participation brings benefits at micro and macro levels, the rate of women's labor force participation in the Arab countries remains the lowest in the world (AHDR, 2005; ILO, 2008).

While education and skills enhance the productivity of both women and men and increase the opportunity for paid employment in the formal sector (ILO, 2008), growing educational attainments of women in the MENA region did not lead to a proportional increase in the female labor force participation rate (World Bank, 2004).

The reasons for this phenomenon have not been fully researched (ILO, 2009), nor has there been any concerted effort at designing and implementing appropriate public policies to curve its negative consequences (Kabbanji, 2010). The high levels of women non- participation in the labor market and their corresponding rates of unemployment lead to serious wastes of resources invested in their education. As the Arab Human Development Report (2005) rightly puts it: "The failure to use human capital, especially highly educated women, curbs economic development and squanders important energies and investments, which might otherwise contribute to greater economic development (UNDP:AHDR 2005:9). Moreover, this may put great constraints on women's rights to pursue their goals of self- realization and self- fulfillment and on their abilities to contribute financially to the well-being of their families. It also hampers the economic development of the countries and the effectiveness of enterprises lacking the necessary human capital with special talents and skills.

It is within this context that school-to-work transition is considered as a critical socio-economic life changing period for young people who seek to develop and build skills, based on their initial education and training and which helps them become more productive members of society. Young Lebanese women (15-34 years) represent almost half the female

بالرغم من أن مشاركة القوى النسائية العاملة توفر فوائد متعددة على المستويات الصغيرة والكبيرة، لا يزال معدل المشاركة الفعلية للقوى النسائية العاملة في العالم العربي هو الأدنى من بين المعدلات العالمية (تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005: منظمة العمل الدولية، 2008).

في حين يساعد التحصيل العلمي واكتساب المهارات على تحسين إنتاجية النساء والرجال على حد سواء ويزيد من فرص حصولهم على وظائف في القطاع العام (منظمة العمل الدولية، 2008)، لم تفلح معدلات التحصيل العلمي النسائي الآخذة بالارتفاع في العالم العربي وشمال أفريقيا في زيادة معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة (البنك الدولي، 2004).

لم يجرِ البحث الكافي لدراسة أسباب هذه الظاهرة (منظمة العمل الدولية، 2009) كما ولم يتم تضافر أية جهود رامية إلى تصميم وتطبيق السياسات العامة الملائمة للحد من العواقب السلبية الناتجة عنها (كبنجي، 2010). إن ارتفاع معدلات عدم مشاركة الشابات في سوق العمل وما يقابله من معدلات مماثلة من البطالة في صفوفهن يؤدي إلى هدر خطير في الموارد التي جرى استثمارها لتعليمهن. ويضع تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005 هذه الفكرة في إطارها المثالي مشيراً إلى أن: "الإخفاق في الاستفادة من الموارد البشرية، وخصوصاً الشابات المثقفات والمتعلمات، يعيق النمو الاقتصادي ويشكل هدراً للطاقات والاستثمارات الهامة، التي يمكن استغلالها لتحريك عجلة النمو الاقتصادي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية للعامين 2005 و2009). بالإضافة إلى ذلك، قد يفرض هذا الأمر قيوداً تحد من حقوق الشابات في تحقيق ذاتهن والمساهمة في إعالة عائلاتهن كما انه يعرقل عملية النمو الاقتصادي ويحد من فعالية الشركات التي تصبح مضطرة لرأس المال البشري وما يرافقه من مواهب ومهارات متميزة.

انطلاقاً من هذا السياق، تعتبر مرحلة الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل مرحلة اجتماعية اقتصادية مصيرية للشابات الساعيات إلى بناء وتطوير مهارتهن على أساس تحصيلهن العلمي والتدريبي الأولي المسؤول عن تمكينهن وجعلهن أفراداً أكثر إنتاجية في المجتمع.

population, whose talents and skills, if properly utilized and developed, may add tremendously not only to the economic growth of the country, but also to their self-fulfillment, self-realization and to the general well-being of the their families as well. The lack of employment of young females costs the Lebanese economy 2% of its GDP (Chabaan, 2009).

Investigating the range problems and difficulties faced by young women in their school-to-work transition and the associated factors will help us in better understanding the challenges faced by young women in their pursuit to enter the labor market, and assist decision-makers in developing and adopting appropriate public policies that could facilitate young women access and integration into the national economy.

2. School to work transition of Young Lebanese Women

- A little more than 40% of all females who are at the secondary and university levels constitute the school-to-work transition female aggregate that ought to be the center of attention and consideration of all educational institutions, employment agencies, career guidance specialists and public policies.
- Female university students make up over half of all university students, and therefore, could benefit as well from efforts developed to ease their transition to the world of work.
- Lebanese women have low labor force participation (29%) (Kabbanji, 2010), the majority of which had attained either secondary (23.3%) or university levels (43.3%). Therefore, it could be safely stated that there exists a positive correlation between university enrollment and work participation.

تمثل الشابات اللبنانيات (من 15 إلى 34 سنة) حوالي نصف تعداد النساء، وقد تضيف مواهبهن ومهاراتهن، في حال الاستفادة منها وتنميتها بالشكل الصحيح، ليس فقط إلى النمو الاقتصادي في البلاد، وإنما إلى تحقيق ذاتهن وإلى تحسين مستوى عائلاتهن. إن عدم توظيف الشابات يكلف الاقتصاد اللبناني 2% من الناتج المحلي الإجمالي (شعبان، 2009).

وعليه، يساعد استقصاء المشاكل والصعوبات التي تواجهها الشابات لدى انتقالهن من مرحلة التعليم إلى سوق العمل على الإحاطة بكافة العوامل المرتبطة بهذه المشاكل وتسهيل فهم التحديات التي تترتب بالشابات لدى سعيهن لدخول هذه السوق ومشاركة أصحاب القرار في تطوير وتبني سياسات عامة تمهد الطريق للشابات سعياً لدمجهن في الاقتصاد الوطني.

2. إنتقال الشابات اللبنانيات من الدراسة إلى سوق العمل

- أكثر من 40% من الإناث في المرحلتين الثانوية والجامعية هن جاهزات لخوض مرحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل وينبغي أن يشكّلن محور اهتمام كافة المؤسسات التربوية ووكالات التوظيف وأخصائيي التوجيه المهني والسياسات العامة.
- بالإضافة إلى ذلك، تشكل الطالبات الإناث أكثر من نصف إجمالي طلاب الجامعات ويجب بذل الجهود اللازمة لتسهيل انتقالهن إلى عالم الأعمال
- تعتبر نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة متدنية نسبياً (29%) (كبنجي، 2010) وأكثريتهن بلغن مستوى التعليم الثانوي (23.3%) أو الجامعي (43.3%). وهكذا، يمكننا أن نلاحظ بوضوح وجود ترابط إيجابي بين معدلات التسجيل الجامعي والمشاركة في سوق العمل.

- Family responsibilities, including marriage, care for other family members and other household responsibilities, seem to hinder Lebanese women labour market participation in general.
- The low female labor participation can be explained by a variety of hurdles, personal, economic, institutional, cultural, legal, social and political that limit women's labor force participation.

In light of the reviewed literature, and in view of the available data on Lebanese women, a field research was designed to answer the following questions:

- How do Lebanese young women experience school-to-work transition?
- What problems do young women face upon their exit from school to labor market?
- What are the strengths or deficiencies of the education and training systems in facilitating or hindering young women to participate in the labor market?
- What type of assistance/guidance or support services do young women need to facilitate their transition?
- What role does culture play in determining school-to-work transition of young women?
- What methods do young women use to secure employment?
- What are employers' hiring practices and criteria and how do they perceive young women abilities?
- What particular obstacles/challenges are faced by young women who choose to start their own business?

■ عموماً، يبدو أن الالتزامات العائلية بما فيها الزواج ورعاية أفراد الأسرة وغيرها من المسؤوليات المنزلية تعيق الإناث العربيات من المشاركة في سوق العمل.

■ تعود أسباب الغياب الأنثوي عن سوق العمل إلى مجموعة متنوعة من العوائق والحوجز الشخصية والاقتصادية والمؤسسية والثقافية والقانونية والاجتماعية والسياسية التي تحد من مشاركتهن.

■ على ضوء الاستنتاجات المستخلصة والمراجعة أعلاه، وبناءً على المعطيات المتوفرة حول النساء اللبانيات، تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- كيف تختبر الشابات اللبانيات القفزة الانتقالية من مرحلة التعليم إلى مرحلة العمل؟
- ما هي المشاكل التي تواجهها الشابات لدى مغادرة الجامعة أو المؤسسة التربوية وخروجهن إلى العالم المهني أو سوق العمل؟
- ما هي نقاط القوة والضعف لدى أجهزة التعليم والتدريب في تسهيل أو عرقلة مشاركة الإناث في القوى العاملة؟
- ما هو نوع المساعدة أو التشجيع أو الدعم الذي تحتاجه الشابات خلال المرحلة الانتقالية من الجامعة إلى سوق العمل؟
- ما هو دور الثقافة في تحديد مرحلة الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل؟
- ما هي الطرق التي تستعملها الشابات لإيجاد عمل / لتأمين وظيفة؟
- ما هي المعايير التي يعتمدها أرباب العمل لدى توظيف الشابات وما رؤيتهم للقدرات الأنثوية الشابة؟
- ما هي الحواجز والتحديات التي تواجه الشابات عندما يقررن تأسيس أعمال خاصة بهن؟

3. هدف ومنهجية الدراسة

3. Aim and Methodology of the Survey

A survey was designed to assess its adequacy and relevancy in tapping the choices, actions, and challenges faced by female graduates in their school-to-work transition. It was guided by a theoretical framework that allows the clustering of all orientations and actions of female college graduates along the following three areas:

- Aspirations: represented by a set of questions related to job situations, interests, motives and plans of action.
- Realization: related to statements or questions about concrete steps that female graduates have undertaken to put their aspirations into action, the opportunity and restrictions they have encountered, as well as the necessary measures they have taken.
- Balancing: referring to questions through which female graduates assessed the consequences of their decisions and actions as well as experiences.

Due to the explorative nature of the research, a sample of eighty newly young female graduates from five universities in Lebanon was selected. This sample was originally designed to comprise twenty (20) female graduates from each of the five selected universities representing different systems of education: Lebanese American University (LAU), American University of Science and Technology (AUST), University Saint Joseph (USJ), Lebanese University (LU) and Beirut Arab University (BAU). The sample was to be equally distributed across four groups of disciplines: a) IT and Graphic Design, b) Business, c) Sciences, Engineering, Medicine and Pharmacy, and d) Social Sciences, Humanities, Education and Journalism.

Two rounds of semi-structured interviews were conducted with each female graduate in the sample over a six-month period:

- Round 1: after three months of the females' college graduation
- Round 2: after six months of the females' college graduation

جرى تصميم استمارة هادفة إلى تقييم مدى ملاءمة الدراسة في تحديد الخيارات والأفعال والتحديات المرتبطة تجربة الانتقال من مرحلة التعليم إلى مرحلة العمل لدى الشابات الخريجات حديثاً. وقد تم وضع الاستمارة بناءً على إطار عمل نظري يسمح بالإحاطة بكافة توجهات وسلوكيات الشابات الخريجات من حيث:

- التطلعات / الطموحات: تتمثل التطلعات بمجموعة من الأسئلة ذات الصلة بالوضع الوظيفي والاهتمامات والحوافز وخطط العمل
- تحقيق التطلعات: ويتمثل بأسئلة وتصريحات تتمحور حول الخطى الفعلية والواقعية التي لجأت إليها الخريجات لتحقيق تطلعاتهن فضلاً عن الفرص والقيود التي واجهنها والإجراءات اللازمة التي اتخذتها
- الموازنة: وتتمثل بالأسئلة التي تقيم الخريجات من خلالها عواقب القرارات والتصرفات والتجارب التي اختبرتها.

استوجبت الطبيعة الاستكشافية لهذه الدراسة اختيار عينة من 80 شابة متخرجة حديثاً من خمس جامعات في لبنان. وقد جرى تصميم هذه العينة بادناً على أن تضم 20 متخرجة من كل من الجامعات الخمس والتي تتوزع على أكثر من نظام تعليمي واحد: الجامعة اللبنانية الأميركية (LAU)، الجامعة الأميركية للعلوم والتكنولوجيا (AUST)، جامعة القديس يوسف (USJ) والجامعة اللبنانية وجامعة بيروت العربية (BAU). هذا ويتوزع عدد الطالبات بالتساوي على أربعة مجموعات من الاختصاصات: أ) تكنولوجيا المعلومات والتصميم الجرافيكي، ب) إدارة الأعمال، ج) العلوم، الهندسة، الطب والصيدلة، هـ) العلوم الاجتماعية، الإنسانيات والصحافة.

تم إجراء جولتين من المقابلات مع كل متخرجة في العينة خلال فترة دامت ستة أشهر.

- الجولة الأولى بعد تخرج الشابات بثلاثة أشهر
- الجولة الثانية بعد تخرج الشابات بستة أشهر

In addition, two focus group discussions were held and involved career guidance centers of universities and human resource department of private sectors.

Major	Non working		Working	
	Number	%	Number	%
Business	8	19.5	4	10
IT/Graphic Design	3	7.3	4	10
Sciences/Professions	13	31.7	20	50
Social Sciences/Humanities/Media	17	41.5	12	30
Total	41	100	40	100

Source: Information International UNESCO survey 2011

4. Key findings from the research

The research is exploratory and could bring following findings for both working and non-working female graduates:

- Families exert a great influence on young women's choice in relation their academic majors and on the type of work.
- Young women complain of lack of career guidance and counseling in their job search, including internship and trainings, at the university level.
- Young women expressed the importance of "Wasta" (social connection) in finding a job, at the expense of other formal means and qualifications.
- There is no existing systematic information on available job vacancies, and labor market demands.
- While half of young women graduates expressed their intention to keep working after marriage, still another half has chosen not to do so.
- Female graduates are willing to accept jobs abroad.

بالإضافة إلى ذلك، جرت مناقشات ضمن مجموعات تركيز بمشاركة مراكز الإرشاد الخاصة بالجامعات ودوائر إدارة الموارد البشرية من القطاع الخاص.

الاختصاص	عاملات عن العمل		عاملات	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	%
إدارة الأعمال	8	19.5	4	10
تكنولوجيا المعلومات والتصميم الجرافيكي	3	7.3	4	10
العلوم، الهندسة، الطب والصيدلة	13	31.7	20	50
العلوم الاجتماعية، الإنسانيات والإعلام	17	41.5	12	30
المجموع	41	100	40	100

المصدر: دراسة الدولية للمعمومات/اليونسكو حول مرحلة انتقال الشباب اللبنانيين من الجامعة إلى سوق العمل في العام 2011

4. النتائج الأساسية للدراسة

هذه الدراسة استكشافية ويمكنها التوصل إلى النتائج التالية للشابات المتخربات العاملات كما إلى غير العاملات منهن:

- للعائلات تأثير كبير على تحديد خيارات الشابات في مجالات تخصصهن وفي أنواع وظائفهن
- تشتكي الشابات من عدم توفر الإرشادات والتوجيهات لهن في الجامعات خلال بحثهن عن الوظائف، بما في ذلك الأعمال التجريبية والتدريب
- شددت الشابات على أهمية "الواسطة" في الحصول على وظيفة، وذلك على حساب الوسائل التقليدية الأخرى وعلى حساب مؤهلاتهن
- لا توجد معلومات موثقة ومنظمة حول توفر الوظائف، وحول متطلبات سوق العمل
- في حين نصف الشابات عبرن عن رغبتهن في البقاء في سوق العمل بعد الزواج، فإن النصف الآخر اختار التوقف عن العمل بعد الزواج
- أعربت الخريجات عن موافقتهن لقبول العمل في الخارج

- Female graduates who are willing to start their own business seem to be lacking not only organizational skills, but access to appropriate financial facilities or resources as well.
- Some young female graduates feel not only frustrated and depressed from their job search experience, but also feel marginalized and excluded from the mainstream of society.

What type of help do you need to get a job? Table 2		
	Number	%
Internship	22	53.7
Trainings/workshops	12	29.3
Vocational guidance	10	24.4
Support to establish own business	9	22.0
Mastering of languages	6	14.6
Computer literacy	2	4.9
Favoritism	1	2.4
Pursue job search	1	2.4
To be given a job opportunity	1	2.4
Not to be discriminated based upon religious and political affiliations	1	2.4
Unspecified/no answer	6	14.6
Total	71	173

Source: Information International UNESCO Round 1 Survey – Non Working fresh graduates

If yes what are the obstacles that hinder you from doing so? Table 3		
	Number	%
Lack of financial facilities	17	81.0
Fear of failure	8	38.1
Lack of business management skills	4	19.0
Social obstacles related to woman>s work	3	14.3
Lack of organizational skills	3	14.3
Lack of leadership skills	2	9.5
Unspecified	1	4.8
Lack of parental support	1	4.8
Total	39	186

Source: Information International UNESCO Round 1 Survey – Non Working fresh graduates

- إن الخريجات اللواتي يرغبن في تأسيس أعمال خاصة بهن تنقصهن المهارات التنظيمية لذلك، كما تنقصهن الموارد او التسهيلات مالية مناسبة
- لا يقتصر شعور بعض الشابات المتخربات فقط على الإحباط من خبرتهن في السعي إلى العمل وإنما إلى الشعور بالتهميش في المجتمع واستبعادهن عنه أيضا

ما هي طبيعة المساعدة التي تحتاجينها لنيل وظيفة؟ جدول رقم 2		
	العدد	%
فترة عمل تجريبية	22	53.7
دورات تدريبية/ورشات عمل	12	29.3
إرشاد / توجيه مهني	10	24.4
مساعدة لتأسيس عمل خاص	9	22
تعلم اللغات	6	14.6
غير محدد / لا جواب	6	14.6
كمبيوتر ومعلوماتية	2	4.9
الواسطة	1	2.4
المثابرة بالبحث عن عمل	1	2.4
فرصة عمل	1	2.4
والابتعاد عن التراتب الديني والسياسي في المؤسسات	1	2.4
المجموع	71	173

المصدر: أسئلة الخريجات العاطلات عن العمل في الجولة الاولى

إذا نعم، ما هي التحديات التي تمنعك من القيام بذلك؟ جدول رقم 3		
	العدد	%
عدم وجود تسهيلات مالية	17	81
الخوف من الفشل	8	38.1
نقص مهارات إدارة العمل الخاص	4	19
مواقف اجتماعية معوقة لعمل المرأة	3	14.3
نقص في المهارات التنظيمية	3	14.3
نقص في الافكار القيادية	2	9.5
غير محدد	1	4.8
عدم تشجيع الاهل	1	4.8
المجموع	39	186
متعدد الإجابة		

المصدر: أسئلة الخريجات العاطلات عن العمل في الجولة الاولى

Do you need any of the following help/guidance to help you find a job?		Table 4		
		Yes	No	Total
Guidance on ways for looking for a job	Total	10	9	19
	%	52.6	47.4	100.0
Information on vacancies	Total	18	1	19
	%	94.7	5.3	100.0
Guidance on training opportunities	Total	11	8	19
	%	57.9	42.1	100.0
Opportunities in training and educational programs	Total	11	8	19
	%	57.9	42.1	100.0

Source: Information International UNESCO Round 2 Survey –Non Working fresh graduates (merged)

هل انت بحاجة لأي أوجه مساعدة/التوجيه التالية للبحث عن عمل؟		جدول رقم 4		
		نعم	كلا	المجموع
توجيه كيفية البحث عن عمل	العدد	10	9	19
	%	52.6	47.4	100
معلومات عن شواغر	العدد	18	1	19
	%	94.7	5.3	100
توجيه وإرشاد عن فرص تدريبية وتعليمية	العدد	11	8	19
	%	57.9	42.1	100
فرص برامج تدريبية وتعليمية	العدد	11	8	19
	%	57.9	42.1	100

المصدر: أسئلة الخريجات العاطلات من عامل في الجولة الثانية

5. Limits and lessons learnt from the survey

In the implementation of the study, we have realized the limits and learned the following lessons that could open doors for improvements and point to future research directions:

- Small scale sampling and researching for a short period cannot lead to strong evidence for policy making unless it is scaled-up to include a larger and more representative sample, encompassing more disciplines, universities and regions in addition to the longer period (1-5 years) of tracking.
- Without comparing with the situation of male peers, the study cannot lead to evidence on gender- based inequality in the school-to-work transition practices.
- Questioning students individually created a suspicion and distrust by the family members, which affected negatively the response rate. A focus group discussion with young women can fill the gap of data collection.

5. حدود الدراسة والعبر المستقاة منها

- خلال تطبيق هذه الدراسة، ظهرت أمامنا بعض العواقب التي تحد من عملنا واستقينا العبر التالية التي يمكن الاستفادة منها في تحسين الأبحاث وتوجهاتها في المستقبل:
- لا يمكن للعينات الصغيرة والأبحاث خلال وقت قصير أن تؤدي إلى إثبات قوي لوضع السياسات إلا إذا تم توسيع العينات لتصبح أكثر تمثيلاً، شاملة نظم دراسية وجامعات ومناطق أكثر، بالإضافة إلى فترات أطول (من سنة إلى خمس سنوات) من تتبع العينات.
- من دون المقارنة مع وضع أقرانهم من الشباب، لا يمكن للدراسة أن تتوصل إلى أي إثبات حول عدم المناصفة بين الشباب والشابات في مجال الممارسات الخاصة في مرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل.
- إن طرح الأسئلة بشكل إفرادي على الشباب خلق شكاً وعدم ثقة لدى عائلاتهن، ما أثر سلباً على نسبة الإجابات. يمكن لحلقات المناقشة ضمن مجموعات التركيز المؤلفة من شابات أن تملأ الفراغ في جمع البيانات.

- A participatory approach in the data collection process such as having students involved in focus group discussions can better elicit major areas of their experiences.
- The focus group discussions with employers, universities and recruitment agencies, unless involving more sectors and universities, bring limited information and understanding of sector specific challenges.

■ إن اعتماد مقاربة تشاركية في عملية جمع البيانات مثل مشاركة الطالبات في حلقات مناقشة ضمن مجموعات التركيز، يمكن أن تظهر جوانب هامة من خبراتهن بشكل أفضل.

■ لا ينتج عن حلقات المناقشة ضمن مجموعات التركيز مع أرباب العمل، الجامعات ووكالات التوظيف، سوى معلومات ومفاهيم محدودة حول التحديات الخاصة بكل من القطاعات، إلا إذا اشتملت هذه المجموعات على عدد أكبر من القطاعات والجامعات.

“My family prefers a job suitable to female and closer to home”

“It is so frustrating to graduate and not finding an appropriate job”

“I have to endeavor to gain experience before shifting to another job”

«من المحبط جداً أن تتخرج ولا نجد عملاً مناسباً»

«عائلتي تفضل عملاً مناسباً للشابات وأقرب إلى المنزل»

«علي أن أسعى جاهدة لكسب الخبرة قبل الانتقال إلى وظيفة أخرى»

(Above quotes are from newly Lebanese graduates who participated in the field survey.)

(أقوال مأخوذة من شابات لبنانيات تخرجن حديثاً وشاركن في هذه الدراسة الميدانية)

6. Overall recommendations: Research and Policy Linkages

- Given the complexity of the youth unemployment issue, which relates at least to industry, labour, economic, education, migration and social protection policies in a more and more globalized economy, we have no choice but to coordinate and work together through an interdisciplinary and multi-sectoral approach.
- Awareness and understanding of reverse effects of difficult labour participation of young women on the economic and social development needs to be shared among policy makers.
- Quantitative and qualitative data collection and gender analysis needs to be improved to better inform policy making with gender sensitivity.
- Education is a policy area priority, where a breakthrough can be found to promote a smoother and more diversified school to work transition with gender responsiveness. UNESCO's technical advice is more relevant and highly expected.

6. توصيات عامة: روابط الأبحاث مع السياسة جهات بحث مستقبلية

- آخذين بعين الاعتبار تعقيد مسألة عدم توظيف الشباب، المرتبطة على الأقل بسياسات قطاع الصناعة، العمل، الاقتصاد، التربية، الهجرة والنزوح، والتأمين الاجتماعي، ضمن اقتصاد يتحول أكثر فأكثر ليصبح عالميا، ما من خيارات أمامنا إلا أن نعمل معا من خلال تعاون عابر للنظم ومتعدد القطاعات.
- تؤدي صعوبة المشاركة في سوق العمل لدى الشابات إلى نتائج سلبية على النمو الاقتصادي والاجتماعي، وبالتالي يجب مشاركة التوعية حول هذا الموضوع والمفاهيم الخاصة به مع واضعي السياسات.
- يجب تحسين العملية الكمية والنوعية لجمع البيانات وتحليلها بالترابط بينها ومن خلال التمييز والفصل بين الجنسين، لكي تصبح أكثر دقة لإبقاء واضعي السياسات على اطلاع، مع الأخذ بالاعتبار الفروقات بين الجنسين.
- تشكل التربية قطاعا ذا أولوية في مجال تحديد السياسات حيث يمكن العمل على تطوير ما من أجل تعزيز عملية الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل بشكل أسلس وأشمل مع التجاوب مع الفروقات بين الجنسين، حيث تكون المشورة الفنية لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) - التي تبنى عليها الآمال كثيرا - مناسبة أكثر في هذا النطاق.



(Copyright-Information International)

7. What to do in the area of education- for a smoother school to work transition of young women?

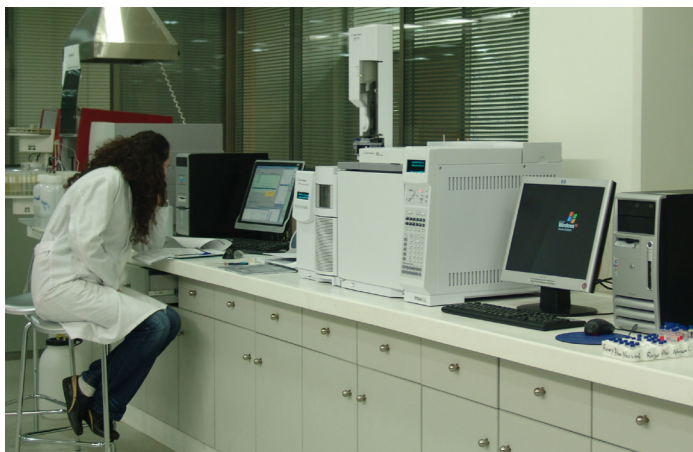
- Eliminate gender stereotypes from school curricula and teaching practices to address social and cultural constraints that limit or prevent women's labour participation.
- Improve and expand career orientation and guidance for female students starting at intermediate level.
- Adopt new pedagogical methods of learning such as experiential learning, community service, internship and training opportunities at secondary and higher education, through which students can gain job experiences and develop market needed skills.
- Establish and improve career guidance and counseling services in universities.
- Develop a career information system (CIS) or data base, which connects universities, secondary and technical schools, government institutions, and the private sector, to announce existing job vacancies or job market demands.
- Involve parents in the awareness raising and career guidance of young women

7. ما يجب القيام به في حقل التربية من أجل إنتقال أسلس للشابات من الدراسة إلى العمل؟

- تصحيح الصورة النمطية للجنسين في المناهج المدرسية وفي التعليم من أجل التعاطي مع القيود الاجتماعية والثقافية التي تحد من مشاركة الشابات في سوق العمل او تحول دونها
- تحسين وتوسيع الإرشاد والتوجيه المهني للطالبات بدءاً من المرحلة التكميلية
- اعتماد أساليب تربوية حديثة في التعليم مثل التعلم الاختباري، الخدمة المجتمعية، فترات العمل التجريبي والتدريب خلال مرحلتي التعليم الثانوي والعالي، والتي يمكن للطلاب من خلالها كسب خبرات عمل وتطوير مهارات هامة لسوق العمل لاحقاً
- تأسيس وتطوير خدمات للإرشاد والتوجيه المهني في الجامعات
- تطوير نظام للمعلومات المهنية او قاعدة بيانات التي يمكن من خلالها ربط الجامعات، الثانويات، المدارس الفنية، الحكومة والقطاع الخاص مع بعضها البعض لناحية متطلبات سوق العمل والوظائف الشاغرة
- إشراك الأهالي في التوعية والتوجيه المهني للشابات

8. Future Research Directions in the area of education

- A qualitative methodology of this kind, if used on more discipline specific basis, applied on both genders with a greater number, can better highlight gender specific school-to- work transition challenges.
- A sociological analysis of successful women's School-to-Work transition and career development can demonstrate divers and culturally sensitive 'role models', which can be used in the career guidance programmes.
- An analysis of good practices and lessons learnt on gender responsive career guidance worldwide can provide ideas and tips to career guidance councilors and teachers
- A sociological analysis of schools as workplace and female teachers' career development can complement other work on gender norms reproduction at school.



(Copyright-Information International)

8. اتجاهات مستقبلية للأبحاث في حقل التربية

- في حال استخدام - كما ذكرنا - منهجية نوعية على اساس مرتبط أكثر بالنظام، ومطبق على الذكور والإناث معا، وبأعداد أكبر، يمكنها أن تلقي الضوء بشكل أوضح على تحديات الإنتقال من الدراسة الى سوق العمل والمرتبطة باختلاف الجنسين
- يمكن استخدام تحليل اجتماعي لانتقال نساء ناجحات و بارزات من الدراسة الى سوق العمل وتطور مهتهن، لإظهار نماذج مختلفة، حساسة من الناحية الثقافية، والتي يمكن الإحتذاء بها في برامج التوجيه المهني
- يمكن تحليل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن توجيه الجنسين في جميع أنحاء العالم أن تقدم أفكار ونصائح لأعضاء مجلس التوجيه والمدرسين.
- يمكن تحليل سوسيولوجي للمدارس كمراكز عمل وتطوير مهني للمدرسات أن تكمل عمل آخر بما يخص استنساخ المعايير بين الجنسين في المدارس.



(Copyright-Information International)

9. Recommended Readings

9. قراءات موصى بها

- Barrientos, S and Kabeer, N (2004) 'Enhancing Female Employment in Global Production: Policy Implications', Global Social Policy 4.2:153-169
- Chaaban, J. (2009). "The Impact of Instability and Migration on Lebanon's Human Capital", in "Generation in Waiting: The unfulfilled promise of young people in the Middle East", Ed. N.Dhillon & T. Yousef, Brooking Institution Press, Washington D.C.
- Omeria M. (2010). "Schooling & Women's Employability in the Arab region", Al-Raida, Issue 128 Winter, pp. 6-16

For further information, please contact:

Dr. Seiko Sugita, (s.sugita@unesco.org), Programme Specialist, Social and Human Sciences,
UNESCO Beirut, Bir Hassan, Beirut

Mrs. Ghida Margie Fakh (quality@information-international.com),
Director of Quality & Business Development, Information International, Martyr Square, Beirut

معلومات إضافية يرجى الاتصال بـ:

د. سيكو سوجيتا (s.sugita@unesco.org)، أخصائية برنامج، العلوم الاجتماعية والانسانية - اليونيسكو بيروت،
بئر حسن، بيروت

السيدة غيدا مرجي فقيه (quality@information-international.com) مديرة الجودة وتطوير الأعمال،
الشركة الدولية للمعلومات، ساحة الشهداء، بيروت