

Rosie Alexander, Graham McCabe and Mark De Backer

Careers and labour market information: key findings



Welcome to Education Development Trust

At Education Development Trust, we have been improving education around the world for 50 years. We design and implement improvement programmes for school systems, deliver expert careers and employability services and deploy specialists to provide consultancy services internationally.

Our work is informed by our continually refreshed body of research that focuses on the bright spots in education, from education authorities as diverse as those in Vietnam, Kenya, England, New York and Dubai. Bringing about real change that alters the aspects of a national system that, for many reasons, isn't working so well at the time, requires knowledge and the ability to design and implement changes to any of the levers that can impede great educational outcomes. So the ability to affect policy, practices, pedagogy, behaviour, funding, attitudes and more is a prerequisite for a company that can truly claim to transform lives through improving education.

With highly informed agents of change operating in low- to high-income countries with their varying internal contexts, we not only design, but also show and enable – so when working with us, everyone involved, from policymakers to school leaders and teachers, is able to apply their new knowledge to drive sustainable system reform.

Our expert knowledge, programme design and implementation expertise is also deployed in delivering Ofsted-rated outstanding careers services in England, and in owning and managing a family of independent schools. We are a not-for-profit and we are driven by our values of integrity, accountability, excellence and collaboration.

About our careers service

Education Development Trust has first-rate credentials in providing services that bridge the gap between education, training and employment. We have been a leading careers service provider in the UK for over 20 years and have a successful track record of managing programmes delivering careers, employment and skills support. We work with national and local funders to deliver high-quality careers support to young people and adults.

In both the management and delivery of our services, we combine our extensive professional knowledge and experience with up-to-date technology, helping us not only to engage with customers but also to maximise our impact for them. We adopt a joined-up approach with local stakeholders to develop our work, from linking up with employers, schools and colleges to nurturing key strategic relationships with local authorities, local enterprise partnerships (LEPs) and other partner organisations.

With an *Outstanding* Ofsted rating we use our exceptional foundation of work in the UK as a platform from which to provide guidance and advice to governments and clients around the world.

The full report is available free online. To access the report visit: educationdevelopmenttrust.com/en-GB/our-research
For more information about the work of Education Development Trust, contact us:

T +44 (0) 118 902 1000 E enquiries@educationdevelopmenttrust.com W educationdevelopmenttrust.com

ISBN 978-1-912610-02-0

Careers services in the Middle East and North Africa (MENA)

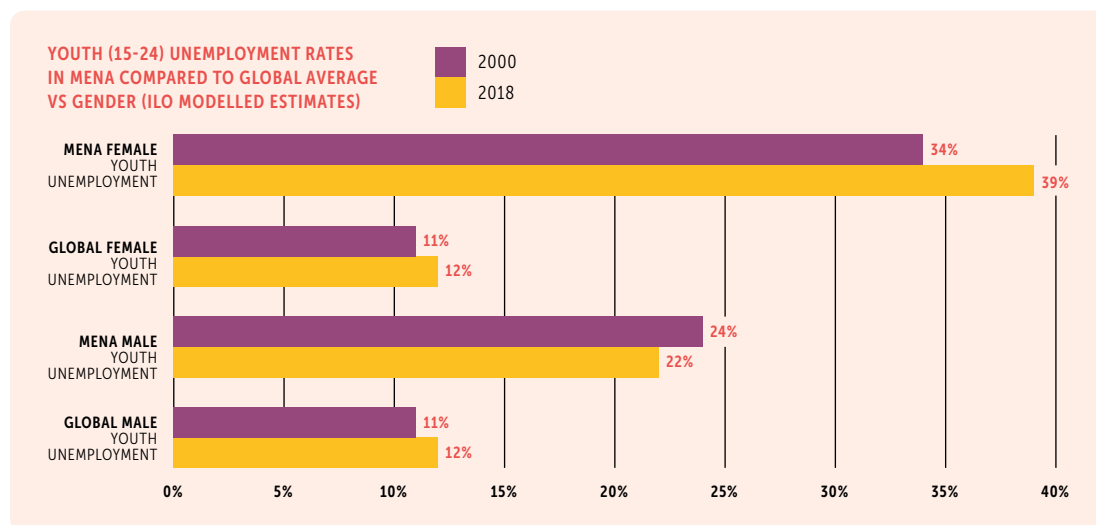
There is an urgency around the provision of effective Careers Services across MENA. Youth unemployment in the region has remained the highest in the world throughout recent decades.¹

Overall youth unemployment (ages 15-24) figures in 2018 were estimated at 26%; the same rate as in 2000.² The estimated number of male unemployed youths was 24% in 2000 and 22% in 2018.³ Female youth unemployment was estimated at 34% in 2000 and had risen to 39% by 2018.⁴ Female youth unemployment rates peaked at over 41% in 2012.⁵ By comparison the world average for youth unemployment was 11% in 2000 and 12% in 2018.⁶

The challenge is complex. A recent policy briefing from Brookings called for renewed efforts and a more systemic approach to tackling the issue; one that learns from previous failures.⁷ Amongst such a response consideration should be given to careers advice and guidance for young people. Navigating entry into the workforce and labour market is complex, particularly so in an environment that

is changing at pace. From our own work we know the value of an effective careers guidance service. Our research programme has begun to investigate the core elements that are essential to getting services right, and our work can support efforts to reduce youth unemployment. Our recent research report about Labour Market Information⁸ (LMI) provides an important resource for rethinking careers services. Labour Market Information is an essential component of any good system.

The findings of this review prompt considerations for policymakers and schools in the MENA region as renewed efforts gain momentum and careers services for youth spring to life. Our report points towards the importance of effective LMI that is contextualised for the region. It provides a vital insight for how to generate, supply and use LMI effectively. The key findings in this document are drawn from our report, *Careers and labour market information: an international review of the literature*.⁹



¹World Bank (2018) ²ILO (2018a) ³Ibid. ⁴Ibid. ⁵Ibid. ⁶Ibid. ⁷Kabbani (2019) ⁸Alexander, McCabe and De Backer (2019) ⁹Ibid.

Effective careers advice is impossible without good quality labour market information

Key to the success of any careers service, are the people whose job it is to provide career advice and guidance to pupils in schools and to other young people across the wider community.

Vital to the work of these careers advisers is access and familiarity with a robust and sophisticated body of intelligence about the labour market. To support individual users of the careers services, either in the community or in schools, careers practitioners must be both knowledgeable about the labour market and skilled in translating this information for the benefit of their clients.

A key role for careers services and careers practitioners¹⁰ is to ensure that, as far as possible, the understanding that service users have of the working world is accurate, appropriate and comprehensive. The work of the professionals in this area may involve addressing knowledge

gaps and challenging inaccurate perceptions. Individuals need to understand the availability of jobs, as well as the skills, qualifications and experience that employers require. They need to know where to look for work and how to apply effectively for available jobs. Understanding and predicting what kinds of changes there may be in the working world in the future, in terms of demand for jobs and the skills and knowledge required in different sectors, is also important for ensuring that people remain skilled and able to navigate complex career trajectories in uncertain times.

In this context, our review has been driven by a desire to ascertain what makes for great labour market information and what is needed to ensure its effective use. In keeping with our research approach, our interest is in providing insight targeted at policy and practice.

We seek to provide clarity and practical insight

Labour market information is hard to describe and define. It exists in many places and in many forms. It has different creators, serves different purposes and has different mediators and users.

Much of it was not specifically intended to be a source of information for careers purposes. The literature that underpins our analysis comes mainly from the last 10 years and is drawn from a range of countries. Our analysis of this literature can be found in the full report and has been used to

derive key findings and recommendations in the sections that follow. Our drive has been to draw lessons from the evidence to:

- enable policymakers to create excellent careers services, supported by excellent LMI
- assist the providers and users of labour market information with insight into what constitutes good practice in its creation and use – with the needs of service users firmly in mind.

¹⁰ In this report we have chosen to use the terminology of ‘careers practitioner’ as a generic term to refer to a range of different professional designations or titles including careers adviser, careers coach, careers consultant, careers counsellor and other associated roles.



Six key findings

The report arrives at six key findings:

1. There is a need for a clear and inclusive view about what is meant by LMI.¹¹

There are some definitional complexities that those involved in policy and practice should be aware of. 'LMI' is the most commonly used phrase, but it is not the only one. In much of the economic and policy literature, LMI refers to narrow interpretations mainly comprising statistical data about workforce supply and workplace demand.¹² A less restrictive phrase that has been used is 'careers and labour market information' or CLMI.¹³ We choose to use the more common language of LMI but refer to broader definitions in terms of what counts as LMI. The sources of LMI considered in the literature differ according to the breadth of the definition of LMI being used. With restricted definitions of LMI, producers typically include government sources and statistical data sets. In addition to specially created LMI materials, any relevant information that helps to build understanding about career and job requirements, patterns and availability, counts as LMI.

2. Technology can improve access to LMI but can also create problems in terms of quality.¹⁴

Within the literature there is a considerable focus on how the internet has changed the ways in which LMI is both produced and consumed. The internet has resulted in LMI being much easier to access and produce. Although this has significant benefits, there are also challenges, particularly in terms of the variable quality and sheer proliferation of LMI available online.

3. The LMI available to service users is not always sufficiently comprehensive.¹⁵

Due to the extraordinary diversity of potential LMI sources, it is necessarily hard to ensure that all the information that might possibly be needed is available. There can also be differences in the

comparative availability of LMI sources at different scales, with national and regional data more readily available than local data. There is a tendency for more 'official' sources of LMI (for example, those provided by government) to focus more on the needs of the provider or labour market than on the needs of the end-user.

4. For the end-user, the quality of LMI is more important than quantity.¹⁶

'More' information does not necessarily lead to better decision-making, due to the complexity of career decisions and the challenges of being able to access all sources of information. The literature suggests that some element of mediation of information is required, in order to make possible a degree of personalisation.

5. Careers professionals need to be appropriately skilled in the use and mediation of LMI and keep their knowledge up to date.¹⁷

Consideration must be given to how LMI is integrated into careers service delivery. Good LMI is more than a collection of 'items' of information; it is part of a process of engagement and reflection. The effectiveness of LMI is therefore closely related to the support and training available to careers professionals.

6. The use of LMI should be linked to insights derived from the developing 'theory' of careers decision-making.

Traditional theoretical models, going back to work of Parsons,¹⁸ emphasised the need to 'match' individuals with suitable careers opportunities. This is now widely seen as overly simplistic. Today, careers professionals also have access to theoretical models based on humanistic/person-centred thinking¹⁹ and social learning frameworks.²⁰ These more modern approaches emphasise the role of LMI in assisting a dialogue intended to facilitate client choice and personal learning.

¹¹ See ILO (2018b); Hooley, Hutchinson and Watts (2010); The Careers Enterprise Company (2018); Offer (2001); Cedefop (2016); Bimrose et al (2006); Howat and Zaidi (2010); UKCES (2012a)

¹² For example, ILO (2018b); Sparreboom and Powell (2009); Sparreboom, T. (2001) ¹³ Hooley, Hutchinson and Watts (2010); The Careers & Enterprise Company (2018) ¹⁴ See Department for Education and Skills (2004); Barnes and Bimrose (2008) and Hooley, Hutchinson; Watts (2010); Sampson et al (2018) ¹⁵ See Offer (2001); Brown, Bimrose and Hughes (2005); Bimrose and Orton (2005); Scottish Executive (2012); Bimrose et al. (2018); Barnes and Bimrose (2010); UKCES (2012b); Leitch (2006); Sultana (2012); Howat and Zaidi (2010) ¹⁶ See The Careers & Enterprise Company (2016); Yates (2014); Savard et al (2005) and Grubb (2002) ¹⁷ See Attwell and Bimrose (2017); Yates (2014); Hambly and Bomford (2018); Kumar and Arulmani (2014); UKCES (2012a); Hambly and Bomford (2018) ¹⁸ Parsons (1909) ¹⁹ Rogers (1961) and Egan (1994) ²⁰ See Krumboltz, Mitchell and Jones (1976); Mitchell and Krumboltz (1996); Attwell and Bimrose (2017) and Walsh (1990)

Lessons for policymakers

The findings of this review suggest that **central, regional and local government action can play an important facilitative and integrating role, creating the conditions for a strong careers service based on good LMI. This could be done by:**

- **Recognising the complexity of LMI.**

There is a danger that policymakers define LMI narrowly, with an emphasis on statistical and quantitative data. Clients need access to a rich and wide range of information of many different types.

- **Ensuring a good supply of useful, comprehensive LMI.**

Government should identify gaps and ways of supplementing existing LMI so that end-users have access to comprehensive information. Some data necessary for career decision-makers may not be gathered as a matter of course for other purposes. Expanding supply can often be done through proactive partnership arrangements with other bodies.

- **Promoting accessibility via smart use of technology.**

The internet plays an increasingly important role in the provision of LMI. The government can develop and encourage portals for easy, quality-assured access. Digital literacy on the part of service users can be promoted through wider education programmes.

- **Undertaking a quality assurance role.**

Users need to have access to LMI that is consistently reliable and from many different sources. Government can monitor and regulate LMI provision, developing quality standards and 'signposting' users to quality assured LMI. There is a need to ensure quality assurance of internet-based resources.

- **Emphasising the importance of expert mediation of LMI.**

Consideration should be given to how LMI can be embedded within the work of careers professionals. Practitioners need support and professional development in order to mediate LMI effectively. Government responsibility for quality provision also extends to embedding good use of LMI within professional standards and qualifications for advisers, and guidelines for school and college staff.

- **Thinking national and local.**

In any country there will be a range of distinctive labour market characteristics at regional and local levels. A national 'one size fits all' approach is insufficient; the regional and local contextualisation of LMI is therefore essential.



Lessons for professional practice

The findings of the review also identify critical roles for those involved in the mediation of LMI. This includes careers professionals, educators and those involved in creating careers-related products or services. Effective professional practice is likely to cover the following features:

- Recognise that LMI should underpin all forms of careers service delivery. LMI is not a standalone resource; the use of LMI should inform all parts of service delivery, and activities of careers professionals and educators. The use of LMI should be an integral part of the design of blended models of service delivery, ensuring that online and other digital components of careers delivery are seamlessly integrated with on-site activities.
- Personalise LMI in order to meet individual needs. 'Off the peg' information resources will not suffice. In presenting LMI to clients, it is essential that personal information needs are well understood and information is provided in a way that makes it relevant to clients. This may involve contextualising and localising information provided via national sources.
- Conceptualise LMI as a process, not a product. Professionals should start by asking the question 'what can clients do to become informed?' rather than 'what information do they need?'. This will help to situate LMI as assistance for a learning journey rather than an end in itself.
- Integrate the use of LMI into a range of reflective opportunities. LMI should be embedded across the full range of service delivery, including education, one-to-one guidance, and activities like mentoring, work experience, work shadowing and employer engagement.
- Empower service users to find and interpret LMI for themselves. Facilitating client access to, and interpretation of, LMI is often more valuable than direct provision of information as it helps build skills and competence in information handling.
- Ensure that effective use of LMI as a professional development priority requires a specific skill set and ongoing CPD. Professionals working with LMI need specific skills which relate to accessing information, including digital and information literacies. Skills are also necessary in terms of working with LMI and clients; these include the ability to assess needs, challenge client ideas, and to recognise and critically reflect on ethical dilemmas. Professionals and their managers need to recognise the ongoing importance of professional development related to LMI.

References

- Alexander, R., McCabe, G. and De Backer, M. (2019) *Careers and labour market information: an international review of the evidence* Education Development Trust
- Attwell, G. and Bimrose, J. (2017) 'Labour Market Information (LMI)' in *The changing world of work*. EmployID MOOC [online] <https://mooc.employid.eu/the-changing-world-ofwork/labour-market-information-lmi>
- Barnes, S-A. and Bimrose, J. (2008) *Quality standards: Assessing labour market information for practice*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research. Available at: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/bimrose_barnes_2008_qs.pdf [accessed November, 2018]
- Barnes, S-A. and Bimrose, J. (2010) *Labour Market Information (LMI), Information Communications and Technologies (ICT) and Information Advice and Guidance (IAG): The way forward*. UK Commission for Employment and Skills. Available at: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2010/bimrose_lmi_and_ict_2010.pdf [accessed November, 2018]
- Bimrose, J. and Orton, M. (2005) *Labour market information (LMI) for effective guidance within Skillset*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research.
- Bimrose, J., Barnes, S-A., Owen, D., Hughes, D., Wilson, R., Attwell, G. and Rustmeier, P. (2018) *Labour market information (LMI) for all: Stakeholder engagement and usage, data and technical developments, research report*. London: Department for Education. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/714565/Labour_market_information_for_all.pdf [accessed November, 2018]
- Bimrose, J., Marris, L., Barnes, S-A. and Mason, A. (2006) 'Labour Market Information: Broadening horizons and connecting practitioners' in *Constructing the future: Transforming career guidance*. Stourbridge: ICG.
- Brown, A., Bimrose, J. and Hughes, D. (2005) 'Bringing guidance research and practice closer together: The UK National Guidance Research Forum Website'. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5, 229–240.
- Cedefop (2016) *Labour market information and guidance*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 55. <http://dx.doi.org/10.2801/72440>. Available at: <http://www.Cedefop.europa.eu/en/publications-andresources/publications/5555> [accessed Nov, 2018]
- Department for Education and Skills (2004) *LMI Matters! Understanding labour market information: A toolkit for people who give advice and guidance on education and employment*. Nottingham: DFES
- Egan, G. (1994) *The skilled helper: A problem-management approach to helping*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Grubb, N. W. (2002) *Who am I: The inadequacy of career information in the information age*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Hambly, L. and Bomford, C. (2018) *Creative career coaching: Theory into practice*. London: Routledge.
- Hooley, T., Hutchinson, J. and Watts, A. G. (2010) *Careering through the web. The potential of Web 2.0 and 3.0 technologies for career development and career support services*. London: UKCES.
- Howat, C. and Zaidi, C. (2010) *The use of LMI in online career direction and learning*. London: UKCES.
- ILO (2018a) *Labour Market projections – ILO modelled estimates, November 2018* [online resource] https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page3.jspx?locale=EN&MBI_ID=27 [accessed August 2019]
- ILO (2018b) '14. Labour Market Information Systems.' [online] <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-infosystems/lang--en/index.htm>
- Kabbani, N. (2019) *Youth employment in the Middle East and North Africa: Revisiting and Reframing the Challenge (Policy briefing)*, Brookings Doha Center [Available online: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/02/Youth_Unemployment_MENA_English_Web.pdf – [accessed August 2019]
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. and Jones, G. B. (1976) 'A social learning theory of career selection.' *The Counselling Psychologist* 6(1), 78–81
- Kumar, S. and Arulmani, G. (2014) 'Understanding the labour market: Implications for career counselling' in Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F. T. L. and Watts, A. G. (eds) *Handbook of career development: International perspectives*, 225–240. London: Springer.
- Leitch, S. (2006) *Prosperity for all in the global economy – world class skills: Final report*. London: The Stationery Office
- Mitchell, L. K. and Krumboltz, J. D. (1996) 'Krumboltz's learning theory of career choice and development' in Brown, D. and Brooks, L. (eds) *Career choice and development* (3rd edn). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Offer, M. (2001) 'The Discourse of the Labour Market' in Gothard, B., Mignot, P., Offer, M. and Ruff, M. (eds) *Career Guidance in Context*, 76-92. London: Sage.
- Parsons, F. (1909) *Choosing a Vocation*. Cambridge: The Riverside Press.
- Rogers, C. R. (1961) *On becoming a person*. Oxford: Houghton Mifflin.

Sampson, J. P., Osborn, D. S., Kettunen, J., Hou, P-C., Miller, A. K. and Makela, J. P. (2018) 'The validity of social media-based career information.' *The Career Development Quarterly* Vol. 66, 121–134.

Savard, R., Michaud, G., Bilodeau, C. and Arseneau, S. (2005) *The impact of LMI on the career decision-making process: Literature review. Presented to Forum of Labour Market Ministers (FLMM) Labour market Information Group.* Sherbrooke, CRCDC. Available at: http://www.flmm-lmi.org/CMFiles/Publications/LMI_IMPACT_LITT_REVIEW_FINAL_EN.pdf [accessed November, 2018]

Scottish Executive (2012) *Scottish LMI Framework.* Edinburgh: Scottish Executive. Available at: <https://www.webarchive.org.uk/wayback/archive/20170105063027/http://www.gov.scot/Topics/Economy/labour-market/LMI> [accessed November, 2018]

Sparreboom, T. (2001) 'An assessment of labour market information systems in southern Africa.' *Africa Development* 26(3 & 4), 149–181. DOI: 10.4314/ad.v26i2.22147

Sparreboom, T. and Powell, M. (2009) *Labour market information and analysis for skills development.* Geneva: International Labour Office, Employment Trends Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. (Employment working paper; no. 27) Available at: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_108627/lang--en/index.htm [accessed November, 2018]

Sultana, R. G. (2012) 'Career guidance from a lifelong learning perspective: Issues for Europe and beyond.' *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning* 4(2), 51–63.

The Careers & Enterprise Company (2016) *Moments of choice.* London: The Careers & Enterprise Company.

The Careers & Enterprise Company (2018) *The Gatsby benchmark toolkit: Practical signposting tools for schools.* London: The Careers & Enterprise Company. Available at: https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/gatsby_benchmark_toolkit.pdf [accessed November, 2018]

UKCES (2012a) *Using and sharing career-related labour market information: Research report.* London: UKCES. Available at: <https://www.ckcareers.co.uk/news/80-c-k-careersinvolved-in-ukces-good-practice-research> [accessed November, 2018]

UKCES (2012b) *Using and sharing LMI to inform future choices: A practical guide for careers service managers.* London: UKCES. Available at: <https://www.ckcareers.co.uk/news/80-c-k-careers-involved-in-ukces-good-practiceresearch> [accessed November, 2018]

Walsh, W. B. (1990) 'A summary and integration of career counseling approaches' in Walsh, W. B. and Osipow, S. H. *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* 263-282. London: Lawrence Erlbaum Associates.

World Bank (2018) *World Development Indicators: Data (Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24))* [Available online: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.ZS> – accessed August 2019]

Yates, J. (2014) *The career coaching handbook.* London: Routledge.

معلومات المهنة وسوق العمل: النتائج الرئيسية



نبذة حول مركز تطوير التعليم

نعمل في مركز تطوير التعليم على تحسين جودة التعليم في جميع أنحاء العالم منذ خمسين عامًا، حيث نقوم بتصميم وتنفيذ برامج لتحسين الأنظمة المدرسية وتقديم خدمات التوظيف وفرص تعيين الخبراء إلى جانب تعيين المختصين لتوفير الخدمات الاستشارية على مستوى العالم.

إن عملنا يقوم على أبحاثنا التي يتم تحديثها باستمرار والتي تركز على المواطن الإيجابية في التعليم والمستمدة من الهيئات التعليمية المتنوعة مثلًا في فيتنام وكينيا وإنجلترا ومدينتي نيويورك ودي. إن إحداث تغيير حقيقي في جوانب النظم الوطنية التي لا تعمل بكفاءة لعدة أسباب يتطلب معرفة وقدرة على تصميم وتنفيذ تغييرات في أي من المقومات التي قد تعرقل الحصول على نتائج تعليمية ممتازة؛ وبالتالي، فإن القدرة المتعلقة بالتأثير على السياسات والممارسات والأساليب التربوية والسلوك والتمويل والمواقف وغير ذلك هي شرط أساسي لشركة يمكنها حقًا أن تدعي أنها غيرت حياة الناس من خلال تحسين التعليم.

إننا، بدعم من أشخاص ذوي إطلاع كبير يقومون بدور عوامل التغيير ويعملون في البلدان ذات الدخل الذي يتراوح ما بين المستوى المنخفض والمتوسط في سياقات داخلية متباينة، لا نكتفي فقط بتصميم الحلول بل نركز أيضًا على التوضيح والتمكين؛ لذلك يتمكن جميع المعنيين، من صناعات السياسات إلى قادة المدارس والمعلمين، من خلال العمل معنا من تطبيق ما يكتسبونه من معارف جديدة من أجل دعم عملية إصلاح المنظومة بشكل مستدام.

إننا نقوم أيضًا بتوظيف معرفتنا وخبرتنا في تصميم البرامج وتنفيذها لتقديم خدمات التوظيف المتميزة والحاصلة على تقدير هيئة معايير التعليم "أوفستد" في إنجلترا، إلى جانب الحصول على ملكية مجموعة من المدارس المستقلة وإدارتها. إن مركز تطوير التعليم هيئة غير ربحية تستند في عملها على قيم النزاهة والمساءلة والتميز والتعاون.

نبذة حول خدماتنا الوظيفية

إن مركز تطوير التعليم لديه اعتماد من الدرجة الأولى في توفير خدمات لسد الفجوة بين التعليم والتدريب والتوظيف. نحن مؤسسة رائدة تعمل على تقديم الخدمات الوظيفية في المملكة المتحدة منذ ما يزيد عن عشرين عامًا ولدينا سجل حافل بالنجاح في إدارة البرامج التي تقدم خدمات الوظائف والتوظيف ودعم المهارات، حيث نعمل مع الممولين الوطنيين والمحليين لتقديم دعم مهني عالي الجودة للشباب والكبار.

إننا نحرض، سواء كان في إدارة خدماتنا أو تقديمها، على الجمع بين معرفتنا وخبرتنا المهنية الواسعة واستخدام التقنية الحديثة مما يساعدنا ليس فقط على التواصل مع العملاء ولكن أيضًا تعزيز الأثر الذي نحدثه بالنيابة عنهم، كما أننا نعتد نهجًا مشتركًا في العمل مع الأطراف المعنية على المستوى المحلي لتطوير عملنا، ويشمل ذلك التواصل مع أرباب العمل والمدارس والكليات وتعزيز العلاقات الاستراتيجية الرئيسة مع السلطات المحلية والشراكات مع المؤسسات المحلية وغيرها من المؤسسات الشريكة.

إننا، كمؤسسة حاصلة على تصنيف متميز من قبل هيئة معايير التعليم "أوفستد"، نستند على تاريخنا الاستثنائي من العمل في المملكة المتحدة كأساس لعملنا في تقديم الإرشاد والمشورة للحكومات والعملاء في جميع أنحاء العالم.

مسوغات ضرورة توفير معلومات سوق العمل بفاعلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

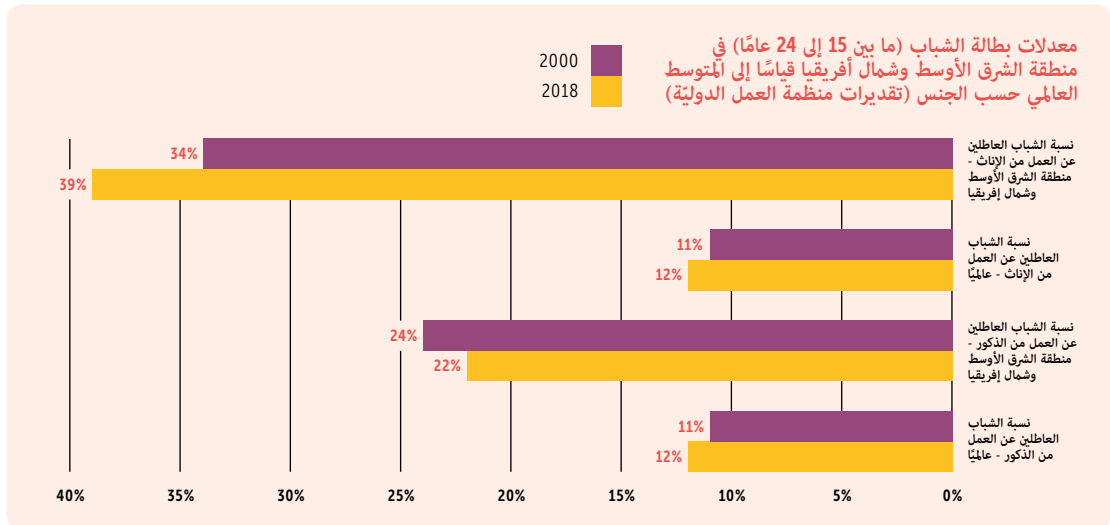
هناك حاجة ملحة لتقديم الخدمات الوظيفية الفعالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث ظلت معدلات بطالة الشباب في هذه المنطقة هي الأعلى على مستوى العالم خلال العقود الماضية.¹

حيث قُدرت نسبة البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 24 عامًا في عام 2018 بـ 26% إجمالاً، وهو نفس المعدل الذي كانت عليه البطالة في عام 2000²، وكان العدد التقديري للشباب العاطلين عن العمل من الذكور 24% في عام 2000 و 22% في عام 2018³، بينما قُدرت نسبة الشباب العاطلين عن العمل من الإناث بـ 34% في عام 2000 وقد ارتفعت إلى 39% بحلول العام 2018⁴ وبلغت ذروتها في عام 2012 حيث وصلت إلى أكثر من 41%⁵ ذلك مقارنة بمتوسط المعدل العالمي لبطالة الشباب الذي وصل إلى 11% في عام 2000 و 12% في عام 2018.⁶

إن هذا تحدي معقد، وقد دعت إفادة حول السياسات قدمتها مؤسسة بروكينغز إلى بذل جهود متجددة وإتباع أساليب أكثر منهجية في معالجة هذه المسألة ونهج يستفيد من الإخفاقات السابقة⁷، وضمن هذه الاستجابة ينبغي الاهتمام بتوفير المشورة والإرشاد المهني للشباب. إن

استكشاف سوق العمل والقوة العاملة يعد أمرًا معقدًا، لا سيما في بيئة سريعة التغير، ونحن ندرك، من خلال عملنا، قيمة خدمات التوجيه المهني الفعالة. لقد بدأ برنامجنا البحثي في استكشاف العناصر الأساسية الضرورية للحصول على الخدمات بشكل صحيح، وإننا نستطيع، من خلال عملنا، دعم الجهود المبذولة للحد من بطالة الشباب، ويوفر تقريرنا البحثي الأخير حول معلومات سوق العمل⁸ (LMI) مصدرًا هامًا يمكن الرجوع إليه لإعادة النظر في الخدمات الوظيفية، حيث تعد معلومات سوق العمل عنصرًا أساسيًا في أي منظومة جيدة.

إن النتائج التي توصلت إليها هذه المراجعة أثارت اعتبارات للنظر فيها من قبل صناعات السياسات والمدارس في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع اكتساب الجهود المتجددة زخمًا وإعادة الاهتمام بمجال الخدمات التوظيفية للشباب. إن تقريرنا يشير إلى أهمية معلومات سوق العمل الفعالة ووضعها في سياق المنطقة، كما أنه يوفر رؤية حيوية لكيفية توليد معلومات سوق العمل وتوفيرها واستخدامها بفاعلية. إن النتائج الأساسية في هذه الوثيقة مستمدة من تقريرنا الموضوع تحت عنوان: معلومات المهنة وسوق العمل: مراجعة للمؤلفات على المستوى الدولي.⁹



¹ البنك العالمي (2018) ² منظمة العمل الدولية (2018) ³ المرجم نفسه ⁴ المرجم نفسه ⁵ المرجم نفسه ⁶ المرجم نفسه ⁷ قباني (2019) ⁸ ألكساندر ومكاي ودي باكر (2019) ⁹ المرجم نفسه.

إستحالة تقديم المشورة المهنية دون توافر معلومات سوق العمل ذات النوعية الجيدة

الدقيقة. يحتاج الأفراد إلى فهم مدى توفر الوظائف، وكذلك المهارات والمؤهلات والخبرات التي يحتاجها أصحاب العمل، كما أنهم يحتاجون إلى معرفة أماكن البحث عن عمل وكيفية التقدم بفعالية للوظائف المتاحة. إن فهم أنواع التغييرات التي قد تحدث في عالم العمل في المستقبل والتنبؤ بها، من حيث الطلب على الوظائف والمهارات والمعارف المطلوبة في مختلف القطاعات، يعد أمرًا مهمًا أيضًا لضمان المحافظة على مهارات الأفراد وقدرتهم على التنقل بين المسارات الوظيفية المعقدة في أوقات غير مؤكدة.

في هذا السياق، كان الدافع وراء المراجعة التي قمنا بوضعها هو الرغبة في التحقق من العناصر التي تسهم في توفير معلومات سوق العمل الجيدة والأمور اللازم القيام بها لضمان استخدامها بفاعلية، كما ينصب اهتمامنا في توفير نظرة متعمقة تستهدف السياسات والممارسات تماشيًا مع نهجنا في إجراء البحوث.

إن مفتاح نجاح جميع الخدمات الوظيفية هم الأشخاص الذين تتمثل وظيفتهم في توفير نصائح ومشورة مهنية للطلبة في المدارس والشباب الآخرين في المجتمع على نطاق أوسع.

إن إمكانية الوصول إلى مجموعة قوية ومتطورة من المعلومات حول سوق العمل والاطلاع عليها تعد ضرورية بالنسبة للمختصين في مجال الإرشاد المهني، ويجب على العاملين في مجال المهنة أن يكونوا على دراية بسوق العمل وأن يتمتعوا أيضًا بمهارة في تفسير هذه المعلومات لصالح عملائهم من أجل دعم المستفيدين من الخدمات الوظيفية على المستوى الفردي، سواء كان في المجتمع أو المدارس.

يتمثل الدور الرئيس للخدمات الوظيفية والمختصين¹⁰ في ضمان أن يكون فهم مستخدمي الخدمة لعالم العمل دقيقًا ومناسبًا وشاملًا قدر الإمكان، وقد يتضمن عمل المهنيين في هذا المجال معالجة الفجوات المعرفية والتصورات غير

نسعى إلى توفير الوضوح ورؤية عملية

النتائج والتوصيات الأساسية الموضوعية في الأجزاء التالية، حيث كان دافعنا هو استخلاص الدروس من الأدلة بهدف ما يلي:

- تمكين صناع السياسات من توفير خدمات وظيفية ممتازة بدعم من معلومات سوق العمل الممتازة.
- مساعدة مزودي معلومات سوق العمل ومستخدميها في الحصول على نظرة متعمقة حول ماهية الممارسات الجيدة فيما يتعلق بوضع واستخدام معلومات سوق العمل مع وضع احتياجات مستخدمي الخدمة في الاعتبار بشكل حاسم.

يصعب وصف معلومات سوق العمل وتعريفها حيث أنها تتوافر في أماكن عديدة وفي العديد من الأشكال ويضعها أشخاص مختلفون، كما تتنوع الأهداف التي تخدمها ومستخدميها.

إن جزء كبير من معلومات سوق العمل لم يكن المقصود منه أن يكون مصدرًا للمعلومات المستخدمة لأهداف وظيفية. صدرت المؤلفات التي تدعم تحليلنا بشكل رئيس في الأعوام العشرة الماضية وفي مجموعة من البلدان المختلفة، ويمكن الاطلاع على تحليلنا لهذه المؤلفات في التقرير الكامل، وقد تم الاستفادة منه في التوصل إلى

¹⁰ اخترنا في هذا التقرير استخدام المصطلح «المختصون في مجال المهنة» كمصطلح عام يشير إلى مجموعة من التسميات المهنية المختلفة أو الألقاب التي تشمل المستشار المهني والموجه المهني والاستشاري المهني والمرشد المهني وغير ذلك من الوظائف ذات الصلة.



Osteoarthritis
pain relief
£8.60

£5.50
£1.20
£8.50
£5.00
£8.30
£5.00
£35.00
£14.75
£4.50
£3.00
£4.50
£6.00
£5.00

Calpol

النتائج الست الأساسية

توصل هذا التقرير إلى ست نتائج أساسية:

3. إن معلومات سوق العمل المتاحة لمستخدمي الخدمة ليست دائماً شاملة بالقدر الكافي.¹⁵ نظراً للتنوع الاستثنائي في مصادر معلومات سوق العمل المحتملة، فإنه من الصعب حتماً التأكد من توفر جميع المعلومات التي قد تكون مطلوبة، كما قد تكون هناك أيضاً اختلافات في التوافر النسبي لمصادر معلومات سوق العمل على مستويات مختلفة، مع توافر البيانات الوطنية والإقليمية بسهولة أكبر من البيانات المحلية. تميل مصادر معلومات سوق العمل "الرسمية" (مثل تلك التي توفرها الحكومة) إلى التركيز بشكل أكبر على احتياجات المزود أو سوق العمل بدلاً من احتياجات المستخدم النهائي.
4. بالنسبة للمستخدم النهائي، تعد جودة معلومات سوق العمل أكثر أهمية من كميتها.¹⁶ لا يفضي توفير "المزيد" من المعلومات بالضرورة إلى اتخاذ قرارات أفضل وذلك نظراً لتعقيد القرارات المهنية والتحديات المتمثلة في القدرة على الوصول إلى جميع مصادر المعلومات. تشير المؤلفات إلى أن هناك حاجة إلى وجود بعض عناصر الوساطة في المعلومات من أجل تحقيق درجة من الطابع الشخصي.
5. يحتاج المختصون في مجال المهنة إلى أن يكونوا على قدر مناسب من المهارة في استخدام معلومات سوق العمل وتسهيلها والحفاظ على معرفتهم محدثة.¹⁷ ينبغي إيلاء الاعتبار لكيفية دمج معلومات سوق العمل في تقديم الخدمات الوظيفية. تعتبر معلومات سوق العمل أكثر من مجرد مجموعة من "عناصر" المعلومات، حيث أنها جزء من عملية المشاركة والتفكير؛ لذلك ترتبط فعالية معلومات سوق العمل ارتباطاً وثيقاً بالدعم والتدريب المتاحين للمختصين في مجال المهنة.
6. ينبغي ربط استخدام معلومات سوق العمل بالأفكار المستمدة من "النظرية" الناشئة لاتخاذ القرار الوظيفي. ركزت النماذج النظرية التقليدية، التي تعود إلى عمل بارسونز¹⁸، على الحاجة إلى "التوفيق" بين الأفراد وفرص العمل المناسبة، وينظر حالياً بشكل واسع إلى ذلك على أنه مفرط في التبسيط. في يومنا الحالي، يتمتع المختصون في مجال المهنة أيضاً بإمكانية الوصول إلى النماذج النظرية التي تستند إلى التفكير الإنساني / محوره الإنسان¹⁹ وأطر التعلم الاجتماعي،²⁰ وتؤكد هذه الأساليب الحديثة على دور معلومات سوق العمل في تعزيز الحوار الذي يهدف إلى تسهيل خيارات العميل والتعلم الشخصي.

1. هناك حاجة إلى وجود رؤية واضحة وشاملة حول المقصود بمعلومات سوق العمل.¹¹ هناك بعض التعقيدات التعريفية التي يجب أن يدركها أولئك المعنيين بالسياسات والممارسات. إن مصطلح "معلومات سوق العمل" هي العبارة الأكثر استخداماً لكنها ليست العبارة الوحيدة. تشير عبارة "معلومات سوق العمل" في الكثير من المؤلفات الاقتصادية والسياسية إلى تفسيرات ضيقة الأفق تتألف بشكل رئيس من بيانات إحصائية حول العرض والطلب فيما يتعلق بالقوى العاملة¹²، أما العبارة الأقل تقييداً التي تم استخدامها فهي "معلومات المهنة وسوق العمل"¹³ وقد اخترنا استخدام المصطلح الأكثر شيوعاً لمعلومات سوق العمل لكننا نشير إلى تعاريف أوسع فيما يتعلق بماهية هذا المصطلح. إن مصادر معلومات سوق العمل المستخدمة في المؤلفات تختلف وفقاً لاتساع نطاق تعريف مصطلح معلومات سوق العمل المستخدم. عادة ما يقوم واضعو المؤلفات، في ظل التعريفات المقيدة لمصطلح معلومات سوق العمل، باستخدام المصادر الحكومية ومجموعات البيانات الإحصائية، وبالإضافة إلى مواد معلومات سوق العمل الموضوعية خصيصاً، يمكن اعتبار أي معلومات ذات صلة والتي من شأنها أن تساعد في بناء فهم لمتطلبات المهنة والوظائف وأمائها وتوافرها جزء من معلومات سوق العمل.

2. بإمكان التقنية تحسين الوصول إلى معلومات سوق العمل لكنها قد تتسبب أيضاً في حدوث مشكلات فيما يتعلق بالجودة.¹⁴ تعكس المؤلفات تركيز ملحوظ على الكيفية التي غيرت بها شبكة الإنترنت الكيفية التي يتم من خلالها وضع واستخدام معلومات سوق العمل، حيث أنها جعلت الاطلاع على معلومات سوق العمل والقدرة على إنتاجها أكثر سهولة، وعلى الرغم الفوائد الكبيرة الناتجة عن ذلك، إلا أن هناك تحديات لا سيما فيما يتعلق بالجودة المتغيرة والانتشار الهائل لمعلومات سوق العمل المتاحة على شبكة الإنترنت.

¹¹ أنظر منظمة العمل الدولية (2018b)، هولي وهتشينسون ووات، (2010)، شركة المشاريع المهنية (2018)، Offer (2001)، سيديفوب (2016)، بيمروس وآخرون (2006)، هوت وزيدي (2010)؛ لجنة المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات (2012a) ¹² على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية (2018b)، Sparreboom and Powell (2009)؛ Sparreboom، T. (2001)، هولي وهتشينسون ووات (2010)، شركة المشاريع المهنية (2018) ¹⁴ أنظر دائرة التعليم والمهارات (2004)، بارنز و بيمروس (2008) هولي وهتشينسون ووات (2010)؛ ساميسون وآخرون (2018) ¹⁵ أنظر Offer (2001)؛ براون وبيمرز و هيوز (2005)، بيمروز وأورتن (2005)، الاسكتلندي التنفيذي (2012)، بيمروز وآخرون (2018)، بارنز و بيمروس (2010)، لجنة المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات (2012b)؛ ليتش (2006)؛ سلطانة (2012)، هوت وزيدي (2010) ¹⁶ أنظر شركة المشاريع المهنية (2016)، بيتس (2014)، سافارد وآخرون (2005) وجراب (2002) ¹⁷ أنظر أتويل وبيمرز (2017)، بيتس (2014)، هامبلي وبومفورد (2018)، كومار وأروملاني (2014)، كومار وأروملاني (2014)، لجنة المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات (2012a)، هامبلي وبومفورد (2018) ¹⁸ بارسونز (1909) ¹⁹ روجرز (1961) وإيجان (1994) ²⁰ أنظر كرمولتز وميتشل وجونز (1976)؛ ميتشل وكرمولتز (1996)؛ أتويل وبيمرز (2017)؛ وولش (1990)

الدروس المستفادة بالنسبة لصانعي السياسات

- **القيام بدور ضمان الجودة.**

يحتاج المستخدمون إلى الوصول إلى معلومات سوق العمل الموثوقة باستمرار ومن العديد من المصادر المختلفة. يمكن للحكومة مراقبة وتنظيم توفير معلومات سوق العمل وتطوير معايير الجودة و"تحديد" معلومات سوق العمل التي تم ضمان جودتها للمستخدمين. هناك حاجة إلى ضمان جودة المصادر القائمة على شبكة الإنترنت.
- **التأكيد على أهمية الوساطة الخيرة في معلومات سوق العمل.**

ينبغي النظر في كيفية دمج معلومات سوق العمل في عمل المختصين في مجال المهنة. يحتاج المختصون إلى الدعم والتطوير المهني من أجل تسهيل وساطة معلومات سوق العمل بشكل فعال. تمتد مسؤولية الحكومة أيضًا من توفير الجودة لتشمل الاستخدام الجيد لمعلومات سوق العمل ضمن المعايير والمؤهلات المهنية للمستشارين والمبادئ التوجيهية لموظفي المدارس والكليات.
- **التفكير على الصعيدين الوطني والمحلي.**

سيكون هناك مجموعة من الخصائص المميزة لسوق العمل على المستويين الإقليمي والمحلي في أي بلد. إن اتباع نهج "واحد يناسب الجميع" على المستوى الوطني لا يعد كافيًا؛ وبالتالي فإن السياق الإقليمي والمحلي لمعلومات سوق العمل يعتبر ضروريًا.
- **تُشير نتائج هذه المراجعة إلى أن الإجراءات الحكومية المركزية والإقليمية والمحلية يمكن أن تلعب دورًا تيسيريًا ومتكاملًا مهمًا مما يهيئ الظروف لخدمة مهنية قوية تستند إلى معلومات سوق العمل جيدة، ويمكن القيام بذلك من خلال ما يلي:**
 - إدراك مدى تعقيد معلومات سوق العمل، حيث أن هناك خطورة في أن يحدد صانعو السياسة معلومات سوق العمل بشكل ضيق للغاية مع التركيز على البيانات الإحصائية والكمية.

يحتاج العملاء إلى الوصول إلى مجموعة غنية وواسعة من المعلومات من أنواع مختلفة كثيرة.
 - **ضمان توفير إمداد جيد من معلومات سوق العمل المفيدة والشاملة.**

يتعين على الحكومة تحديد الفجوات وطرق استكمال معلومات سوق العمل الحالية بحيث يمكن للمستخدمين النهائيين الوصول إلى المعلومات الشاملة. قد لا يتم جمع بعض البيانات اللازمة لصانعي القرار الوظيفي كأمر طبيعي لأغراض أخرى، وغالبًا ما يمكن زيادة الإمداد من خلال ترتيبات شراكة استباقية مع الهيئات الأخرى.
 - **تعزيز إمكانية الوصول عن طريق الاستخدام الذي للتكنولوجيا.**

تقوم شبكة الإنترنت بدور متزايد الأهمية في توفير معلومات سوق العمل. يمكن للحكومة تطوير وتشجيع المنصات الإلكترونية للوصول إلى المعلومات على نحو سهل ومضمون الجودة، ويمكن الترويج للإلمام الرقمي من جانب مستخدمي الخدمة من خلال برامج تعليمية أوسع.



الدروس المستفادة بالنسبة للممارسات المهنية

- تحدد نتائج المراجعة أيضًا الأدوار الحاسمة لأولئك المشاركين في الوساطة في معلومات سوق العمل، ويشمل ذلك المهنيين والتربويين وهؤلاء المشاركين في إنشاء منتجات أو خدمات متعلقة بالوظائف. من المحتمل أن تغطي الممارسة المهنية الفعالة الميزات التالية:
- إدراك أن معلومات سوق العمل يجب أن تدعم جميع أشكال تقديم الخدمات الوظيفية. إن معلومات سوق العمل ليست مصدرًا مستقلًا؛ حيث يجب عند استخدام معلومات سوق العمل الاطلاع على جميع أجزاء تقديم الخدمات وأنشطة المهنيين والتربويين، كما يتعين أن يكون استخدام معلومات سوق العمل جزءًا لا يتجزأ من تصميم النماذج المختلطة لتقديم الخدمات، مع ضمان دمج المكونات الرقمية وغيرها من المكونات الإلكترونية لتقديم الوظائف بسلاسة مع الأنشطة الميدانية.
- إضفاء الطابع الشخصي إلى معلومات سوق العمل من أجل تلبية الاحتياجات الفردية. لن تكون مصادر المعلومات "الجاهزة" كافية، حيث أنه عند تقديم معلومات سوق العمل إلى العملاء، من الضروري أن يتم فهم احتياجات المعلومات الشخصية جيدًا وتقديم المعلومات بطريقة تجعلها مناسبة للعملاء، وقد يتضمن ذلك معلومات عن السياق وإضفاء الطابع المحلي على المعلومات المقدمة عبر المصادر الوطنية.
- النظر إلى معلومات سوق العمل كعملية وليس كمنتج. يجب أن يبدأ المهنيون بطرح السؤال "ما الذي يمكن أن يفعله العملاء ليصبحوا على اطلاع؟" بدلاً من "ما هي المعلومات التي يحتاجونها؟"، حيث سيساعد هذا في تقديم معلومات سوق العمل كعامل مساعد لرحلة تعليمية بدلاً من غاية في حد ذاتها.
- دمج استخدام معلومات سوق العمل في مجموعة من فرص التأمل. يجب أن يتم تضمين معلومات سوق العمل في المجموعة الكاملة من عملية تقديم الخدمات، بما في ذلك التعليم والإرشاد الفردي والأنشطة مثل التوجيه وخبرة العمل وملازمة العمل ومشاركة أرباب العمل.
- تمكين مستخدمي الخدمة من إيجاد وتفسير معلومات سوق العمل بأنفسهم. غالبًا ما يكون تسهيل وصول العميل إلى معلومات سوق العمل وتفسيرها أكثر قيمة من توفير المعلومات المباشرة؛ لأن ذلك يساعد في بناء المهارات والكفاءة في التعامل مع المعلومات.
- التأكد من أن الاستخدام الفعال لمعلومات سوق العمل كأولوية للتطوير المهني يتطلب مجموعة مهارات محددة وتطويرًا مهنيًا مستمرًا. يحتاج المهنيون الذين يتعاملون مع معلومات سوق العمل إلى مهارات محددة تتعلق بالوصول إلى المعلومات، بما في ذلك الإلمام الرقمي والمعلوماتي. تعد المهارات ضرورية أيضًا للتعامل مع معلومات سوق العمل والعملاء؛ وتشمل تلك القدرة على تقييم الاحتياجات وتحدي أفكار العميل والتعرف على المعضلات الأخلاقية والتأمل فيها، كما يحتاج المهنيون ومديروهم إلى إدراك الأهمية المستمرة للتنمية المهنية المرتبطة بمعلومات سوق العمل.



Education Development Trust Highbridge House, 16–18 Duke Street, Reading, Berkshire RG1 4RU
T +44 (0) 118 902 1000 E enquiries@educationdevelopmenttrust.com W www.educationdevelopmenttrust.com

Education Development Trust is a registered charity (No. 270901) and company limited by guarantee (No. 867944) • Registered in England and Wales • Registered office as above