

الدراسات المتخصصة

الجلية
المصرية



دورية فصلية علمية محكمة - تصدرها كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د/ إبراهيم فتحي نصار (مصر)

استاذ الكيمياء العضوية التخليقية
كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

أ.د/ أسامة السيد مصطفى (مصر)

استاذ التغذية وعميد كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

أ.د/ اعتدال عبد اللطيف حمدان (الكويت)

استاذ الموسيقى ورئيس قسم الموسيقى
بالمعهد العالي للفنون الموسيقية دولة الكويت

أ.د/ السيد بهنسي حسن (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الآداب - جامعة عين شمس

أ.د/ بدر عبدالله الصالح (السعودية)

استاذ تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الملك سعود

أ.د/ رامى نجيب حداد (الأردن)

استاذ التربية الموسيقية وعميد كلية الفنون والتصميم الجامعة الأردنية

أ.د/ رشيد فايز البغلي (الكويت)

استاذ الموسيقى وعميد المعهد العالي للفنون الموسيقية دولة الكويت

أ.د/ سامى عبد الرؤوف طايح (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الإعلام - جامعة القاهرة
ورئيس المنظمة الدولية للتربية الإعلامية وعضو مجموعة خبراء
الإعلام بمنظمة اليونسكو

أ.د/ سوزان القليني (مصر)

استاذ الإعلام - كلية الآداب - جامعة عين شمس
عضو المجلس القومي للمرأة ورئيس الهيئة الاستشارية العليا للإتحاد
الأفريقي الآسيوي للمرأة

أ.د/ عبد الرحمن إبراهيم الشاعر (السعودية)

استاذ تكنولوجيا التعليم والاتصال - جامعة نايف

أ.د/ عبد الرحمن غالب المخلافي (الإمارات)

استاذ مناهج وطرق تدريس - تقنيات تعليم
- جامعة الإمارات العربية المتحدة

أ.د/ عمر علوان عقيل (السعودية)

استاذ التربية الخاصة وعميد خدمة المجتمع
كلية التربية - جامعة الملك خالد

أ.د/ ناصر نافع البراق (السعودية)

استاذ الاعلام ورئيس قسم الاعلام بجامعة الملك سعود

أ.د/ ناصر هاشم بدن (العراق)

استاذ تقنيات الموسيقى المسرحية قسم الفنون الموسيقية
كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة

Prof. Carolin Wilson (Canada)

Instructor at the Ontario institute for studies in
education (OISE) at the university of Toronto
and consultant to UNESCO

Prof. Nicos Souleles (Greece)

Multimedia and graphic arts, faculty member,
Cyprus, university technology



المجلة
المصرية
لدراسات
المختصة

رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ أسامة السيد مصطفى

نائب رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ داليا حسين فهمي

رئيس التحرير

أ.د/ إيمان سيد علي

هيئة التحرير

أ.د/ محمود حسن اسماعيل (مصر)

أ.د/ عجاج سليم (سوريا)

أ.د/ محمد فرج (مصر)

أ.د/ محمد عبد الوهاب العلامي (المغرب)

أ.د/ محمد بن حسين الضويحي (السعودية)

المحرر الفني

د/ أحمد محمد نجيب

سكرتارية التحرير

د/ محمد عامر محمد عبد الباقي

أ/ ليلى أشرف

أ/ زينب وائل

المراسلات:

ترسل المراسلات باسم الأستاذ الدكتور/ رئيس

التحرير، على العنوان التالي

٣٦٥ ش رمسيس - كلية التربية النوعية -

جامعة عين شمس ت/ ٠٢/٢٦٨٤٤٥٩٤

الموقع الرسمي:

<https://ejos.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني:

egyjournal@sedu.asu.edu.eg

التقديم الدولي الموحد للطباعة : 1687 - 6164

التقديم الدولي الموحد الإلكتروني : 4353 - 2682

تقديم المجلة (يونيو ٢٠٢٤) : (7) نقاط

معامل ارسيف Arcif (أكتوبر ٢٠٢٣) : (0.3881)

المجلد (١٢)، العدد (٤٤)، الجزء الثالث

أكتوبر ٢٠٢٤

(*) الأسماء مرتبة ترتيباً أبجدياً.



الصفحة الرئيسية

م	القطاع	اسم المجلة	اسم الجهة / الجامعة	ISSN-P	ISSN-O	السنة	نقطة المجلة
1	Multidisciplinary عام	المجلة المصرية للدراسات المتخصصة	جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية	1687-6164	2682-4353	2024	7



التاريخ: 2023/10/8

الرقم: L23/177ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير المجلة المصرية للدراسات المتخصصة المحترم
جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية، القاهرة، مصر
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسياف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن المجلة المصرية للدراسات المتخصصة الصادرة عن جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية، القاهرة، مصر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "ارسياف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي:

<http://e-marefa.net/arcif/criteria/>

وكان معامل "ارسياف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2023 (0.3881).

كما صنفت مجلتكم في تخصص العلوم التربوية من إجمالي عدد المجلات (126) على المستوى العربي ضمن الفئة (Q3) وهي الفئة الوسطى، مع العلم أن متوسط معامل ارسياف لهذا التخصص كان (0.511).

ويامكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "ارسياف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل "ارسياف"، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
"ارسياف Arcif"



+962 6 5548228 -9
+962 6 55 19 10 7

info@e-marefa.net
www.e-marefa.net

Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan

محتويات العدد

* بحوث علمية محكمة باللغة العربية:

- دور الفن في تعريف وتقييم وتنمية المهارات المعرفية الإدراكية
٨٨٩ ا.د/ مصطفى محمد عبد العزيز حسن
- استخدام بقايا الأقمشة لإثراء المشغولة النسجية المستوحاة من
٩١٥ أشكال الخلايا المجهرية الحية
د/ سهام محمد عبد المولى يوسف
- السمات الفنية والإنسانية للخزف النحتي في الفن المصري القديم
- عصر الدولة القديمة- والإفادة منها في التشكيل الخزفي
٩٥٣ المعاصر
ا.د/ ميرفت حسن السويفي
ا.د/ أشرف أحمد العتباتي
ا/ نورة احمد يونس الزمر
- رؤية تعبيرية بأسلوب الشاشة الحريرية والرسم المباشر لتحقيق
صياغات طباعية مستحدثة مستوحاة من عناصر الليلة الكبيرة
٩٨٧ ا.د/ السيدة محمد إبراهيم الور
ا.د/ عفاف أحمد عمران
ا/ ولاء يونس جلال حسن
- جماليات البورتريه في المدرسة التكعيبية لإثراء اللوحة
التصويرية من خلال الفن الرقمي
١٠١٥ ا.د/ سالى محمد على شبل
ا/ يارا مجدي فؤاد بشري
- دراسة تحليلية عزفية لفانتازيا أنوار المدينة لعطية شرارة
والاستفادة منها لدارسي آلة الكونتراباص
١٠٣٧ ا.د/ سلوي احمد الحناوي
د/ شاهنדה عبد الفتاح عطية
ا/ محمود عصام الدين عبد المنعم
- تقنيات الأداء علي آله الكمان في مؤلفات رمسكي كورسكوف
والاستفادة منها لدارسي الآلة (مقطوعة Flight of bumble
bee نموذجاً)
١٠٦١ ا.د/ أحمد سالم إبراهيم
ا.م.د/ مروة عمرو عبد المنعم
ا/ مؤمن محمود عبد العال

تابع محتويات العدد

- رأي معلم المرحلة الثانوية في مواصفات ملابس عمله
- ١٠٧٩ ا.د/ نادية السيد الحسيني
ا.د/ هبة عاصم الدسوقي
ا/ نيفين نادي هنري جرجس
- برنامج قائم على التدخل الغذائي الحركي لتحسين الإدراك الحس حركي لدى المعاقين عقليا القابلين للتعلم - مرحلة الطفولة المتأخرة
- ١١٠٩ ا.د/ السيد عبد القادر زيدان
ا.د/ أحلام رجب عبد الغفار
ا.د/ أسامة السيد مصطفى
ا/ سماح محمد حسني محمد
- تحسين مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف الذاتوية باستخدام التقليد الحركي
- ١١٣٣ ا.د/ السيد عبد القادر زيدان
ا.د/ منى حسين الدهان
ا/ محمد يحيى إبراهيم الكيال

رأي معلم المرحلة الثانوية في مواصفات ملابس عمله

١.د / نادية السيد الحسينى (١)

١.د / هبة عاصم الدسوقي (٢)

١ / نيفين نادي هنري جرجس (٣)

(١) أستاذ علم النفس التربوى ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس.

(٢) أستاذ الملابس والنسيج ، قسم الاقتصاد المنزلى ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس.

(٣) باحثة بقسم الاقتصاد المنزلى ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس.

رأى معلم المرحلة الثانوية في مواصفات ملابس عمله

أ.د/ نادية السيد الحسينى

أ.د/ هبة عاصم الدسوقي

أ/ نيفين نادي هنري جرجس

ملخص:

نظراً لوجود تنوع واختلاف في مواصفات الأزياء التي يرتديها المعلمين أثناء فترة عملهم ومنها ما هو مقبول اجتماعياً ومنها ما هو منتقد من أقرانهم لضعف مناسبته لظروف العمل؛ لذا فقد يهدف البحث إلى إعداد قائمة بمواصفات أزياء المعلم المصري بالمرحلة الثانوية بشقيها العام والفني في ضوء إستطلاع رأي المعلمين أنفسهم، وقدم نماذج لتصميمات القطع الملابسية المقترحة لملابس العمل من وجهة نظر المعلمين؛ ويتبع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.
الكلمات الدالة : ملابس العمل ، مواصفات ملابس العمل

Abstract:

Title: The Opinion of the Secondary School Teacher about the Specifications of his Job Apparel

Authors: Nadia Alsayed Alhosiny, Heba Asam Aldosoqy, Neveen Nady Hinry Garges

Due to the diversity and difference in the specifications of the clothes that teachers wear during their work period, some of which are socially acceptable, and some of them are criticized by their peers for their poor suitability for working conditions, Therefore, the research aimed to prepare a list of the specifications of the clothes of the Egyptian teacher in the secondary grade, both general and technical, in light of the opinion poll of the teachers themselves. This research presented samples of the designs of the proposed pieces of clothing for work clothes from the teachers' point of view. It follows the descriptive method and the analytical method.

Keywords: Egyptian Teatcher - Job Clothes

مقدمة:

تعد الملابس وسيلة اتصال قوية خاصة في مكان العمل، فهي قد تكون بمثابة مؤشر لنوع المهنة أو المسار الوظيفي لمرتديها، قد تتأثر أيضًا مواقف ومعتقدات وقيم الفرد بملابسه، وتعد ملابس العمل أمرًا مهمًا لطول الوقت الذي يقضيه العاملين في وظائفهم، حيث يمكن للزي المناسب أن يحدث فرقًا في تلقي عرض العمل، والظهور الفعال في الوظيفة، والحصول على ترقية، اختبر العديد من الأشخاص الآثار النفسية الإيجابية لارتداء الزي المناسب في بيئة العمل حيث يمكن تعزيز الروح المعنوية عندما يثير الزي تعليقات إيجابية ومديح من الآخرين، وعلى العكس من ذلك فإن الشعور بارتداء ملابس غير لائقة للوظيفة يمكن أن يولد الخوف من التقييمات السلبية وردود الفعل من الآخرين، مما يؤدي إلى تقليل الثقة بالنفس (Howard R. D. Gordon, 2010, 48: 50)

وتعود أهمية ملابس العمل إلى أنها أكثر الملابس الموجودة في خزانة الملابس والتي ينفق عليها جزء كبير من دخل الفرد، ويمكن أحيانًا كتابة مواصفات الملابس رسميًا في أدلة الموظفين، ولكن في أغلب الأحيان تكون غير رسمية وإنما يتم افتراضها ونادرًا ما تتم مناقشتها، فيحدد الأفراد لأنفسهم ما يعتبرونه أنواع الملابس المناسبة لأماكن العمل، ومن الشائع أن تختلف تصورات الملابس المناسبة أو غير المناسبة عن كل وظيفة من شخص لآخر: (Emily Carol Blalock, 2006, 33).

(34)

وقد أظهرت بعض الدراسات التي أجريت حول مواصفات الملابس للمعلمين العلاقة بين ملاءمة الملابس والإنتاجية والفعالية في العمل، كما أظهرت أن ملابس الموظف لها علاقة بأدائه الوظيفي، فهي مؤشر يعكس شخصيته وثقافته وديانته ومهنته وقيمته الأخلاقية، كما تقوم بوظائف التواصل غير اللفظي والوظائف النفسية الاجتماعية، ووجد أن سهولة التواصل والألفة مرتبطان بالملابس غير الرسمية (الكاجوال) بينما ترتبط المسافة الاجتماعية والسلطة والمكانة بالملابس الرسمية

(U.G.L.B. Jayasooriya & Saliya De Silva, 2020, 106:

109)

وحيث أن المعلم يعتبر العنصر المنشط للعملية التعليمية؛ ويتوقف عليه نجاحها وبلوغ أهدافها، وهو الأكثر تأثيراً على سلوكيات طلابه؛ فهو قدوة لهم، لذا فإن تمتعه بمظهر لائق وجذاب يجعلهم يقبلون عليه، وإهماله لمظهره يوحي لهم بذلك مما قد يجعله موضع سخريتهم وعدم احترامهم (جمال محمد بلبكاي، وفراحته دنيا، ٢٠٢١، ٤٢٩: ٤٣٤).

وعلى الرغم من أهمية الملابس المهنية للمعلم في كسب الاحترام في الفصل الدراسي وفي نقل الصورة العامة المناسبة لما يحدث في المدارس، إلا أنه لم يُكتب سوى القليل عن هذا الموضوع، حيث أن ملابس المعلمين هي موضوع حساس بسبب الآثار القانونية للانتهاك المحتمل للحريات الشخصية، لذا أصبحت ملابس المعلمين مسألة اختيار فردي (Howard R. D. Gordon, 2010, 47: 50, 58).

وقد قامت محافظة الوادي الجديد بمبادرة رائدة عام ٢٠١٩ حيث قامت بعمل زي موحد للمعلمين تم تعميمه على جميع مدارس المحافظة؛ وقد أظهرت مواقع التواصل الاجتماعي تأييد بعض المعلمين لهذا الزي بينما أعترض الآخرون عليه، كما قامت بعض المدارس الخاصة بمحافظة أسيوط بتوحيد لون زي المعلمين ليطابق لون الزي المدرسي لطلابها.

وبعمل دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية لعدد من معلمي محافظة الوادي الجديد بلغ عددهم ٨ معلمين (ذكور وإناث) للتأكد من موافقتهم على فكرة وجود زي للمعلم بعد تجريبه عليهم حيث أكد معظم المعلمين عدم موافقتهم على فكرة الزي للأسباب الآتية:

١. قلة توفر بعض المقاسات الخاصة لبعض المعلمين مما أدى إلى عدم تمكنهم من الحصول عليه.

٢. غير مناسبة لون وخامة وتصميم الزي لطبيعة عملهم.
 ٣. زيادة العبء المالي على المعلم للحصول على الزي.
 ٤. عدم وجود تشريعات تنص على إلزام المعلم بارتداء زي موحد.
 ٥. رغبة بعض المعلمين في التغيير والشعور بالتقييد وعدم الراحة لارتداء نفس الزي يوميًا.
 ٦. وجود بعض التعليقات الغير مرغوبة من بعض الأشخاص من خارج الوسط التعليمي.
 ٧. تقييد الحركة وعدم شعور المعلم بالراحة والرضا بالنسبة لتصميم ولون وخامة الزي الحالي.
 ٨. ضعف توفر الزي الحالي في الأسواق وإلزام المعلم على الحصول عليه من جهة واحدة محددة.
- وبعمل دراسة استطلاعية أخرى لمعلمي مدرسة السلام الحديثة الخاصة بأسسيوط التي سبق توحيد لون ملابس معلمات روضة الأطفال والمرحلة الابتدائية، أيدت ٦٠٪ من المعلمات فكرة توحيد لون ملابس المعلم حيث وجدن راحتهن في اختيار التصميم والخامة المناسبة لكل منهن طبقًا لشكل الجسم وتفضيلهن الشخصي.
- ومن خلال عمل الباحثة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسسيوط ومن خلال تعاملها الدائم والمباشر مع المعلمين من جميع مدارس المحافظة لاحظت تنوع واختلاف الأزياء التي يرتديها المعلمون أثناء فترة عملهم ومنها ما هو مقبول اجتماعيًا ومنها ما هو منتقد من أقرانهم لضعف مناسبته لظروف العمل.
- وبناء على ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة الآتية:

١. ما مواصفات أزياء العمل التي يفضلها المعلمون؟
٢. ما التصميم المقترح لأزياء العمل من وجهة نظر المعلمين؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

إعداد قائمة بمواصفات أزياء العمل من وجهة نظر المعلمين، واقتراح تصميمات لملابس عمل المعلم في ضوء قائمة مواصفات أزياء العمل.

أهمية البحث:

ترجع أهمية هذا البحث إلى:

١. ندرة البحوث المصرية والعربية التي تناولت مواصفات أزياء العمل بصفة عامة وأزياء عمل المعلم بصفة خاصة.
٢. يعد مرجعاً لمواصفات أزياء العمل بصفة عامة، وللمعلمين بصفة خاصة.
٣. يعد مرجعاً للقائمين على تصميم وتصنيع وتسويق الملابس.
٤. يسهم في اقتراح مواصفات أزياء عمل للمعلم.
٥. يعد مرجعاً للقائمين على العملية التعليمية.

منهج البحث: يتبع هذا البحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

حدود البحث:

١. العام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢
٢. معلمى التعليم الثانوي المصري العام والفني بمحافظة أسيوط والقاهرة، وعددهم (٧٥) ذكور - (١٦٨) إناث.

أدوات البحث:

استمارة استطلاع رأي المعلمين في مواصفات أزياء العمل.

مصطلحات البحث:**١. ملابس العمل Job Apparel**

يُشار إليها باسم "خزانة الملابس المناسبة لمكان العمل"، ولكنها ليست زيًّا رسميًا" يرتديه الموظفون في العمل؛ وهي تشمل الملابس ومكملاتها، كما يمكن تعريفها على أنها: "ما يرتديه المرء في مكان العمل؛ بما في ذلك الشركات والمؤسسات الحكومية والأكاديمية"، وهي الملابس التي يرتديها الفرد في الأماكن المهنية اعتمادًا على نوع العمل الذي يعمل؛ للمقابلة أو من أجل لقاء عمل" (Niromi Seram and Githmi Deshani Samarasekara, 2022, 1: 4)

ويمكن تسميتها الملابس الوظيفية Functional Clothing أو ملابس المهنة وهي الملابس التي يختار الناس ارتداؤها في مكان عملهم وهي بمثابة رمز ينقل هوياتهم الاجتماعية (Katlin Omair, 2009, 412).

وهي ملابس تعبر عن مهنة مرتديها، وتتاسب بيئة العمل وأنشطة مستخدميها، وتحقق الوقاية اللازمة له من مخاطر العمل، وتتيح له حرية الحركة وتلبي متطلباته مما يزيد من كفاءته في أداء مهامه المنوط بها؛ مثل: ملابس الأطباء، ملابس رجال الإطفاء، الملابس العسكرية، ملابس الرياضيين، ملابس السباحة، ملابس الغوص، ... (الاء بنت صالح اسعد حجب، وعماد الدين سيد جوهر، ٢٠٢٢، ١١٤: ١١٥).

ويمكن تعريف ملابس عمل المعلم إجرائيًا: بأنها كل ما يفضل المعلم ارتداؤه من قطع ملبسية ومكملاتها أثناء تأدية عمله سواء بالمدرسة أو بالإدارة التعليمية أو المديرية التعليمية.

٢. مواصفات ملابس العمل: Job Apparel specification

هي معايير أو قواعد توضح ما يجب ارتداؤه أو ما لا يجب ارتداؤه من ملابس أثناء العمل (Beth Freeburg W. & Others, 2011, 33).

وهي تقوم بتحديد الهوية والمظهر المهني والسلامة والنظافة، ونظرًا لأن الملابس غير الرسمية أصبحت أكثر شيوعًا في العصر الحديث في مكان العمل، غالبًا ما يكون اختيار الزي المناسب للمظهر المناسب أمرًا صعبًا (Sanjay Patole & Others, 2015, 244)

الدراسات السابقة المرتبطة:

١. دراسة سميحة علي إبراهيم باشا (١٩٩٠) بعنوان: الاتجاهات الملبسية للمدرسات في مرحلة التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية. تهدف إلى التعرف على الاتجاهات الملبسية للمدرسات العاملات بمرحلة التعليم الأساسي في مصر وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية (الحالة الاجتماعية- الديانة- السن- المؤهل الدراسي) واختلاف خصائص المدارس التي يعملن بها من حيث المستوى التعليمي بهذه المدارس وجنس التلاميذ ونوع المدارس. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة المدرسات الأنسات والمتزوجات نحو بعدي مكملات الملابس والجانب الوظيفي للملابس لصالح الأنسات، وأن الملابس تتأثر بنواح كثيرة كالنواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومراحل العمر وفئات الدخل المختلفة إلى جانب العوامل الديموجرافية الأخرى.

٢. دراسة هدى سلطان التركي وحنان محمود خوجة (١٩٩٣) بعنوان: العوامل المؤثرة على اختيار الموظفات السعوديات لملابس العمل. تهدف إلى التعرف على العوامل التي تؤثر تأثيرًا واضحًا على اختيار الموظفة السعودية لملابس العمل وتحديدها بصفة عامة، والتعرف على العلاقة بين العوامل الرئيسة التي تميزت بتأثيرها على غيرها من العوامل وكذلك النواحي الاستهلاكية والاجتماعية والنوعيات المتعددة للملابس والمقدرة الشرائية، والتعرف على مصادر المعلومات التي تتعلق باختيار الملابس لدى الموظفة السعودية. وأظهرت النتائج تميز مكان العمل بالنسبة للعوامل الديموجرافية الأخرى في التأثير على اختيار الموظفة السعودية لملابس

العمل، ثم تلاه عدد سنوات الخبرة، ثم نوعية الوظيفة والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، وكان أقل العوامل أهمية عامل الدخل.

٣. دراسة June Million (٢٠٠٤) بعنوان: قواعد الملابس للمعلمين. تهدف إلى التعرف على آراء مديري المدارس فيما يتعلق بما إذا كانت مدرسة كل منهم لديها مواصفات رسمية لملابس العمل للعاملين بها أم لا؟ وذلك عبر البريد الإلكتروني، وأظهرت النتائج أن معظمهم لم يكن لديهم مواصفات ملابس رسمية ولكنهم وافقوا على أن الزي الرسمي للمعلم ضروريًا جدًا ويظهر احترامًا للمدرسة وله تأثير إيجابي على سلوك الطلاب.

٤. دراسة Joy V. Peluchette & Katherine Karl (٢٠٠٧) بعنوان: تأثير ملابس مكان العمل على التصورات الذاتية للموظف. تهدف إلى فحص تفضيلات الموظفين لأنماط مختلفة من ملابس مكان العمل وكيف أثر ارتداء أنماط مختلفة من الملابس على تصوراتهم الذاتية. أظهرت النتائج أن الموظفين شعروا بأنهم أكثر موثوقية وجدارة بالثقة والكفاءة عند ارتداء ملابس العمل الرسمية ولكن ودية عند ارتداء ملابس غير رسمية أو ملابس العمل غير الرسمية. تم العثور على تفاعلات كبيرة ثنائية الاتجاه بين تفضيل الملابس وطريقة ارتداؤها التي تتم بناءً على التصورات الذاتية للإنتاجية، الجدارة بالثقة، والإبداع والود.

٥. دراسة Craig D. Tengler William & Dominic A. Gorden, Infante (٢٠٠٩) بعنوان: ميول النساء الملبسية كمتنبئ عن ملابس العمل والرضا الوظيفي والتقدم الوظيفي. تهدف إلى اختبار التنبؤ بأن هناك علاقة ارتباطية بين ميول النساء الملبسية والملابس التي ترتديها بالعمل والرضا الوظيفي والتقدم في العمل حيث طبقت الدراسة على ٣٠٠ سيدة بالولايات المتحدة الأمريكية وكانت النتيجة الرئيسية أن النساء اللائي كن أكثر وعيًا بالملابس يرتدين ملابس أكثر تحفظًا في العمل ويتحقق لديهن الرضا الوظيفي.

٦. دراسة Howard R. D. Gordon (٢٠١٠) بعنوان: إدراك مسؤولي التعليم المهني والتقني لملابس معلمي المرحلة الثانوية كما تشير إليها السمات المهنية المختارة. تهدف إلى الكشف عن إدراك مسؤولي التعليم المهني والتقني (CTE) نحو ملابس معلمي المرحلة الثانوية كما هو مبين في ١٠ سمات مهنية في وست فرجينيا خلال العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧. أظهرت النتائج أن السمات المهنية التالية لها تأثير على ملابس معلم المرحلة الثانوية كما يراها مسؤولو CTE: الاحتراف والمسؤولية والكفاءة، حيث أدرك مديرو CTE أن ملابس معلمي المرحلة الثانوية تؤثر على احترافية المعلمين؛ حيث ينظر إلى المعلم في حالة ارتداؤه الملابس التقليدية على أنه مسؤول بشكل كبير ومهني وكفاء، وتم تصنيف الشعور بالراحة كأهم عنصر في اختيار معلمي المرحلة الثانوية لملابس عملهم.

٧. دراسة Beth Winfrey Freeburg & Jane Workman (٢٠١٠) بعنوان: الأطر الإعلامية المتعلقة بملابس المعلم: الآثار المترتبة على إعداد معلم التعليم المهني والتقني. تهدف إلى الكشف عن مواصفات ملابس المعلمين في المدارس بالولايات المتحدة التي تم عرضها في عدد من مقالات صحيفة؛ حيث تم فحص تسعة وعشرين مقالاً. كشفت النتائج: أن الصحيفة قدمت أربعة سياقات لمعالجة المعلومات حول ملابس المعلم، وهي: الأدوار، والتحكم، وإدارة الانطباع، وبيئة التعلم التربوي؛ كما تم تحديد ثلاث فئات من الملابس على أنها ملابس غير مناسبة للمعلمين؛ وهي: الملابس غير الرسمية، والملابس التي تكشف عن الجنس، والملابس التي تنتهك الأعراف التقليدية.

٨. دراسة Beth W. Freeburg & Others (٢٠١١) بعنوان: أسباب ومواصفات ملابس المعلم: مراجعة كتيبات الموظفين. تهدف إلى التعرف على معايير ومبررات مواصفات ملابس عمل المعلم، حيث أعطى العاملون بالمدرسة سبباً منطقياً واحداً على الأقل وغالباً هو "لإبراز صورة إيجابية في المجتمع" كما قدموا معايير واسعة وتفصيلية لملابس عمل المعلم.

٩. دراسة منال محمد عبدالوهاب رضوان (٢٠١٣) بعنوان: دراسة تحليلية للاتجاهات الملبسية لدى موجّهات التربية والتعليم بمحافظة المنوفية. تهدف إلى التعرف على أثر اختلاف نوع البيئة (الحضر - الريف) على اتجاهات موجّهات التربية والتعليم لسن ما بعد الأربعين، ودراسة أثر المستوى الثقافي والاجتماعي والمؤهل الدراسي لديهن للوصول إلى مستوى أعلى في اتجاهاتهن الملبسية وتذوقهن الملبسي، كما هدفت إلى رفع المستوى الثقافي لديهن في اختيار ملابسهن بما يتلاءم مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية. أظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية لسيدات العينة في اتجاهاتهن الملبسية تبعًا لمتغير محل الإقامة والمستوى التعليمي.

١٠. دراسة نشوه عبد الرؤوف توفيق ورائيا حسني هيكل (٢٠١٥) بعنوان: اتجاهات المرأة العاملة نحو اختيار "المكملات المستحدثة". تهدف إلى معرفة مدى تأثير كل من محل الإقامة والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والسن والدخل الشهري على قابلية المرأة العاملة لاختيار المكملات المستحدثة. أظهرت النتائج أن المرأة العاملة في عينة الدراسة الأكثر جذبًا للانتباه والأكثر تمسكًا بالموضة كن (المقيمات بالحضر - فئة الأنسات - ذوي المستوى التعليمي العالي - ذوي السن أقل من ٣٥ سنة - ذوي الدخل المرتفع)، والأكثر احتشامًا كن (المقيمات بالريف - فئة المتزوجات - ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر - ذوي الدخل المنخفض)، والأكثر حرصًا على التزين كن (الأنسات - ذوي المستوى التعليمي العالي - ذوي السن أقل من ٣٥ سنة - ذوي الدخل المرتفع).

١١. دراسة Shigeko Shoyama & others (٢٠١٩) بعنوان: مقارنة بين كفاءة عمل أعضاء هيئة التدريس وعلم النفس والانطباعات عند ارتداء الملابس غير الرسمية والزي الرسمي للعمل في أماكن عملهم. تهدف إلى مقارنة كفاءة العمل وحالة العمل والعمل الجماعي في مكان العمل عند ارتداء ملابس غير رسمية أو زي عمل، شملت الدراسة فحص انطباعات ٢٤ عضو هيئة تدريس جامعية من السيدات اللاتي كن يرتدين عادة الملابس غير الرسمية، وفحص انطباعات ٨٦ طالبة ممن تعملن أعمال مكتبية. أظهرت النتائج أن كفاءة العمل كانت أعلى عند ارتداء زي

العمل مقارنة بالملابس غير الرسمية (الكاجوال) ، أما فيما يتعلق بحالة العمل؛ كان التوتر أكثر وضوحًا عند ارتداء الزي الرسمي للعمل بينما كانت الحركة أسهل مع الملابس الكاجوال، لم يختلف العمل الجماعي في كلتا الحالتين، قامت الطالبات بتقييم أفضل لزي العمل من حيث "الموثوقية/ المظهر"

١٢. دراسة U.G.L.B. Jayasooriya & Saliya De Silva (٢٠٢٠) بعنوان: تأثير مواصفات ملابس معلمات المدارس على الأداء الوظيفي: دراسة شاملة لعدة قطاعات في مدينة ساغا اليابانية. تهدف إلى فحص تأثير التغيير الذي قامت به اليابان من تحويل الملابس التقليدية الرسمية (الكيمونو) إلى الملابس غير الرسمية لمعلمات المدارس على إدراكهن الذاتي للأداء الوظيفي. اعتمدت الدراسة على طريقة المقابلة الشخصية مع ٣٠ معلمة بمدارس مدينة ساغا اليابانية. أقرت معظم المعلمات أن أداء عملهن يمكن أن يتأثر بالطريقة التي يرتدون بها ملابسهن؛ وتم الكشف عن أن الفستان الكاجوال- مقارنةً بفستان الكيمونو التقليدي- ملائم ومريح لأداء الواجبات التي يؤديونها.

١٣. دراسة U.G.L.B. Jayasooriya, Saliya De Silva & W.A.D.P. Wanigasundara (٢٠٢٠) بعنوان: مواصفات الملابس للموظفات وأدائهم الوظيفي في سريلانكا. تهدف إلى دراسة تأثير مواصفات الملابس على أداء الوظيفة للموظفات في سريلانكا. أظهرت النتائج أن ارتداء الملابس المريحة تؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية والرضا لدى الموظفات، كما تشير إلى أنه يمكن تحديد مواصفات الملابس لضمان أقصى الأداء للوظيفة بناءً على أسس علمية وتقنيات فردية، وليس فقط بناءً على عوامل ثقافية.

١٤. دراسة سحر عبدالمجيد عبدالمجيد محمد علي (٢٠٢٠) بعنوان: اقتراح تصميم زي لمعلمات رياض الأطفال. تهدف إلى إمكانية تصميم زي موحد لمعلمات رياض الأطفال، والتعرف على آراء المتخصصين في التصميمات من الجوانب الوظيفية، والجمالية، وعناصر وأسس التصميم، والتأكد من قبول المعلمات

والأطفال للتصميمات المقترحة. أظهرت النتائج أن آراء المتخصصين والمعلمات إيجابية تجاه التصميمات المقترحة بمستوى مرتفع، وقبول عالي للتصميمات من الأطفال.

١٥. دراسة Hazem Abd El Moneim Katry (٢٠٢١) بعنوان: تصميم ملابس المعلم عالية الكفاءة للطلاب ذوي الكفاءة العالية. تهدف إلى اقتراح تصميم بسيط للقميص الرجالي بثلاثة ألوان مختلفة لملابس المعلم (أسود، أزرق، أبيض) حيث يوجد بالمدارس ٣ ألوان للسترة (أسود، أبيض، أخضر)، تم قياس مكونات لون الملابس والسترة والفرق بينهما، تم عمل نموذج لقياس مدى الإدراك والذكاء والملاحظة بين الأطفال في سن المدرسة الإعدادية، تم إجراء تحليل إحصائي لنتائج قياس درجات الذكاء والإدراك لعينات البحث المكونة من ١٥ طالباً (٨ بنين و٧ بنات) لا يعانون من مشاكل طبية بالعينين (عمى ألوان) في الصف الأول في المدرسة الإعدادية. أظهرت النتائج أن ملابس المعلم ذات الألوان الزرقاء ذات التصميمات البسيطة تساعد الطلاب على التركيز والإدراك أعلى من جميع التصميمات المقترحة.

١٦. دراسة U.G.L.B. Jayasooriya, Saliya De Silva & W.A.D.P. Wanigasundera (٢٠٢١) بعنوان: تأثير مواصفات الملابس لمعلمات المدارس السريلانكية على أدائهن الوظيفي. تهدف إلى معرفة كيفية تأثير ملابس معلمات المدارس السريلانكية على أدائهن الوظيفي، تم اختيار عينة من معلمات المدارس من المقاطعات الغربية والوسطى بلغ عددهن ١٠٠ معلمة. توصلت النتائج إلى أن غالبية المعلمات فضلن ارتداء الفساتين غير الرسمية (كاجوال) (٥٤٪)، وأظهرت وجود اختلافات كبيرة من حيث الراحة وسهولة الغسيل والكي وارتداء الملابس وسهولة الحركة لصالح الملابس غير الرسمية عن اللباس التقليدي (الساري للمعلمات السنهاليات والتاميل، والعباية للمعلمات المسلمات)، واجه (٣٠٪) من المعلمات حوادث بسبب لباسهن الحالي (الساري).

١٧. دراسة Ethan Surret (٢٠٢١) بعنوان: كيف تؤثر الملابس في مكان العمل على تصورات الموظفين و الثقافة التنظيمية. تهدف إلى رؤية التأثير الذي تلعبه الملابس في مكان العمل على تصورات الموظفين لأنفسهم وثقافة مؤسستهم. من خلال أداة استطلاع عبر الإنترنت؛ تم جمع المعلومات من المستجيبين في مختلف الصناعات وأماكن العمل في جميع أنحاء الولايات المتحدة. أظهرت النتائج أن معظم المستجيبين شعروا أن الملابس في مكان العمل أثرت على ثقافة مكان العمل، وجعلت عملهم أكثر أهمية، وجعلتهم يشعرون بمزيد من الثقة في أنفسهم. كما أظهرت أيضًا أن أنماط الملابس غير الرسمية هي الأنماط السائدة في مؤسسات اليوم.

١٨. دراسة Niromi Seram and Githmi Deshani Samarasekara (٢٠٢٢) بعنوان: ملابس العمل: تحديات للموظفين الذين على اتصال منتظم مع العملاء في صناعة الملابس في سريلانكا. تهدف إلى التعرف على التحديات التي يواجهها الموظفون في المناصب الإدارية في صناعة الملابس السريلانكية الذين يتواصلون بانتظام مع العملاء عندما يتعين عليهم اتخاذ قرار بشأن ملابس العمل الأنسب للوظيفة التي يشغلونها في منظماتهم. أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين في المناصب الإدارية في صناعة الملابس السريلانكية الذين لديهم اتصال منتظم مع العملاء يفضلون ارتداء "الملابس غير الرسمية الأنيقة"؛ أي الملابس شبه الرسمية، كما ثبت أن عدم توفر أنواع معينة من ملابس العمل في سري لانكا يمثل تحديًا كبيرًا لبعض الموظفين حيث كانت الملابس باهظة الثمن، أو أقل راحة، ونقص الأقمشة والتصاميم المناسبة، تسلط هذه النتائج الضوء على أهمية تصنيع مجموعة متنوعة من ملابس العمل باستخدام أقمشة بأسعار معتدلة ولكنها مريحة لصنع منتجات ذات جودة عالية وبأسعار معقولة.

الاطار النظرى:

منذ العصور القديمة كانت ملابس الشخص تعكس مكانته الاجتماعية وذوقه ومهنته وتاريخ ومناخ البلد الذي يقطنه (2, Sune Malan, 1999).

يعتمد اختيار الملابس بشكل أساسي على: نوع العمل، نوع أو شكل الجسم، وملاءمة اللون والتصميم، والظروف المناخية وبيئة العمل، والمتطلبات الوظيفية، وطريقة تفكير المرء، والراحة والملاءمة (Sanjay Patole & Others, 2015, 248)

العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد للأزياء:

١. عوامل خارجية وتشمل: تأثير مجموعة الأقران، ووسائل الإعلام، والأزياء الرائجة، والثقافة، والمناسبة، والأنشطة التي تتطلب ملابس خاصة (ملابس مدرسية، وملابس للعمل، وملابس الأعمال المنزلية، وملابس النوم، وملابس الرياضة، وملابس العبادات الدينية، وملابس للحفلات والتجمعات الاجتماعية، وملابس داخلية، وملابس للسفر... الخ

٢. عوامل داخلية وتشمل: العمر، والشخصية، وصورة الجسم، وشكل الجسم، والطول، والمقاس، وأسلوب الحياة: (Ejila Esther Enayi, 2014, 37, 44)

اختلاف الأزياء وفقاً لطبيعة العمل:

تختلف الملابس طبقاً لنوع النشاط أو العمل الذي يمارسه الفرد سواء كان صناعياً أو تجارياً أو زراعياً أو حرفياً أو رياضياً؛ فلكل نشاط من هذه الأنشطة ملابسها الخاصة التي تختلف من حيث التصميم ونوع النسيج واللون من نشاط لآخر طبقاً لطبيعة هذا النشاط بحيث لا تعوق الحركة وتعطي الحماية في ذات الوقت مما يساعد في إنجاز العمل المطلوب بيسر وسرعة مما يكون له أثر في زيادة الانتاج

(إيهاب فاضل ابوموسى، ٢٠١٧، ١٩٥: ١٩٦)؛ ويعود اختيار الملابس المناسبة لمكان العمل نسبياً لثقافة الفرد (Emily Carol Blalock, 2006, 29).

الأزياء وعلاقتها ببيئة العمل:

تهدف سياسات تحديد مواصفات الملابس إلى زيادة إنتاجية العمال وتوفير التكاليف للموظفين وتحسين جودة العمل، ويعد ذلك في حد ذاته أمراً اقتصادياً لأنه يحدد تكلفة الملابس والوزن والمواد والأسلوب وكيفية ارتداء الملابس مما يؤثر على راحة مرتديها الجسدية والنفسية في مكان العمل؛ فوزن الملابس، والإجهاد الحراري في البيئات الساخنة المحيطة هي اعتبارات رئيسة في اختيار الملابس المناسبة للموظف، أيضاً التكلفة هي عامل حاسم آخر في تحديد مواصفات الملابس إذ يميل الموظفون إلى توفير المال عندما يرتدون ملابس غير رسمية (كاجوال) في العمل لأنها أقل تكلفة بشكل عام وتتطلب رعاية احترافية أقل من ملابس العمل التقليدية (الكلاسيك)، كما أن الوقت هو أيضاً عامل يؤثر على الإنتاجية، فإن الوقت المستغرق لارتداء الملابس يقل مع الملابس التي يسهل ارتداؤها ويسهل التعامل معها.

(U.G.L.B. Jayasooriya & Saliya De Silva, 2020, 106: 109)

فإن الطريقة التي يرتدي بها المرء ملابسه تلعب دوراً حيوياً للنجاح في المهنة في مكان العمل، وللحصول على أفضل مظهر يجب على المرء أن يرتدي ملابس جيدة الإعداد غير مشتتة للانتباه، فالملابس المناسبة تساعد في تعزيز الثقة في النفس، وتعتبر العوامل الرئيسية لارتداء زي مناسب هي: نمط الملابس وملاءمة الملابس وطبيعة الوظيفة ومعايير اختيار الملابس المناسبة لوظيفة معينة (Sanjay

Patole & Others, 2015, 242: 243)

أهمية أزياء العمل:

تعود أهمية ملابس العمل إلى أنها أكثر الملابس الموجودة في خزانة الملابس والتي ينفق عليها جزء كبير من دخل الفرد، إذ ينفق معظم البالغين من أربعين إلى

ستين ساعة في العمل أسبوعيًا وساعات إضافية تنفق في التنقل والاستعداد للعمل، يمكن أحيانًا كتابة مواصفات الملابس رسميًا في أدلة الموظفين، ولكن في أغلب الأحيان تكون غير رسمية وإنما يتم افتراضها ونادرًا ما تتم مناقشتها، فيحدد الأفراد لأنفسهم ما يعتبرونه أنواع الملابس المناسبة لأماكن العمل، ومن الشائع أن تختلف تصورات الملابس المناسبة أو غير المناسبة عن كل وظيفة من شخص لآخر، وعندما يرى الموظفون أنفسهم يرتدون ملابس مناسبة، فإنهم يعتقدون أن لديهم المسؤولية والكفاءة (Emily Carol Blalock, 2006, 33: 34).

تصميم أزياء العمل:

لكي تكون ملابس العمل مناسبة يجب أن يتوفر فيها الذوق السليم والبساطة والرقعة بما يتناسب مع الدخل ويساير الوقت والمكان والعصر والمهنة؛ فلكل مهنة زي خاص يتناسب واحتياجات هذه المهنة من مواصفات خاصة ولذلك يجب مراعاة تصميم وإنتاج أزياء تتلاءم مع متطلبات العمل على اختلاف مجالاته، وعند تصميم هذه الملابس لابد من دراسة دقيقة للغرض الوظيفي المطلوب الإنتاج له واستنتاج المتطلبات والشروط الواجب توافرها في الملابس يتم ترتيبها وفقًا للأهمية ثم عمل تخطيط أولي لبعض الأفكار التي تتناسب والغرض الوظيفي ثم اختيار أفضلها وتنفيذه (رانيا مصطفى كامل عبدالعال وشادية صلاح حسن متولي سالم، ٢٠١٣، ٥٠٢).

أزياء عمل المعلم:

يمكن الحكم على الشخص من خلال مظهره الجيد وينطبق الشيء نفسه على المعلمين، سواء في الفصل الدراسي، أو أثناء مقابلات العمل، أو مقابلة أولياء الأمور، يمكن أن يؤثر عدم ارتداء احد المعلمين الملابس المناسبة على الطريقة التي ينظر بها المسؤولون والمعلمون والطلاب وأولياء الأمور إلى هذا المعلم، وجد أن الطلاب يعملون بجد أكثر للمعلمين الذين يرتدون ملابس رسمية أكثر (Howard R. (D. Gordon, 2010, 47: 50, 58) ويغض النظر عن مواصفات الملابس

المخصصة للمعلمين في المدرسة، يجب عليهم دائماً ارتداء ملابس تنقل سمات شخصية إيجابية (Gwendolyn Ivery, 2019, 90)

لذا يحتاج اختيار ملابس العمل إلى عناية كبيرة، حتى تكون الملابس مناسبة لوقت العمل، وكذلك عند حضور أي مواعيد او التزامات خاصة به، مما يتطلب مهارة وعناية في اختيار الملابس والإكسسوار المناسب للأوقات المختلفة (إيهاب فاضل أبو موسى، ٢٠١٧، ٢٠٠)، وتسعى المرأة العاملة عامّة إلى توفير الوقت والتسوق المريح، كما تزيد من التركيز على الموضة، وتهتم كثيراً بجودة الملابس وخصائصها الملائمة للعمل (Soyeon Shim & Mary Frances Drake, 1988, 1)

وتتطلب ملابس العمل البساطة في التصميم مع الذوق السليم حتى لا يعوق الحركة والعمل مع الشعور بالراحة، وأن تكون ذات ألوان وزخارف مناسبة، وإعطاء المظهر اللائق، ويتوفر فيها صفة المتانة ومقاومة التجعد مع إمكانية العناية بها بسهولة، وتتسم بالاحتشام (احمد علي محمود سالماني واخرون، ٢٠١٣، ٥٤٣).

أهمية مواصفات أزياء عمل المعلم:

يجب اتباع مواصفات أزياء عمل المعلم للأسباب التالية:

١. لإظهار صورة إيجابية في المجتمع.
٢. لأن المعلمين قدوة للطلاب.
٣. لخلق بيئة مواتية للتعليم.
٤. لغرس احترام السلطة والقيم التقليدية والانضباط.
٥. لضمان بيئة التعلم الآمنة.
٦. لإنشاء تمييز بين المعلمين والطلاب.

وتعتبر ملابس عمل المعلمين نماذج يحتذى بها للارتباط الضمني بين الملابس والأخلاق؛ فالمعلمون هم قدوة للطلاب ويتوقع منهم غرس احترام السلطة التقليدية والقيم والانضباط في الطلاب، لذا فإن طريقة ملابسهم لها آثار إيجابية

وسلبية ليس فقط على بيئة تعلم الطلاب ولكن أيضًا على انطباع المجتمع عن المدرسة؛ وفيما يلي معايير أو مواصفات ملابس عمل المعلم التي تؤثر إيجابيًا أو سلبًا على البيئة التعليمية:

معايير عامة لأزياء عمل المعلم:

١. ارتداء الملابس بطريقة توصل للطلاب الفخر بالمظهر الشخصي.
٢. أن تكون ملابس المعلمين أربعة تأثيرات رئيسية: الاحترام، والمصادقية، والقبول، والسلطة.
٣. الملابس الاحترافية التقليدية أي الرسمية قدوة إيجابية.
٤. تقرير للعمل بشكل ينعكس إيجاباً على البيئة المهنية وصورة المنطقة.
٥. ملابس المعلم لا تشتت الانتباه في الطول والملاءمة.
٦. تقي ملابس المعلم أو تتجاوز إرشادات قواعد الملابس للطلاب.
٧. ملابس المعلم توضح أن المعلمين هم مجموعة من المحترفين، الفخورين، مخلصون ومسؤولون.
٨. ارتداء الملابس التي تدل على الاحترام العالي للتعليم.
٩. ألا تتسبب أي ملابس في إلحاق الضرر بممتلكات المدرسة.
١٠. ألا تسبب ملابس المعلم خطرًا على الصحة أو السلامة.
١١. لا ينبغي أن تؤدي ملابس المعلم إلى تعطيل العملية التعليمية.

معايير مفصلة لأزياء عمل المعلم:

١. تكون جميع الملابس والأحذية مرتبة ونظيفة وفي حالة جيدة من النظافة.
٢. مراعاة النظافة الشخصية، وأن يكون الشعر أنيقًا ونظيفًا ومعتنى به جيدًا.
٣. تكون القمصان ذات ياقات أو القمصان الرسمية للرجال.
٤. الملابس تكون وفقًا للمعايير الاجتماعية المقبولة.
٥. ارتداء الجوارب خاصة للنساء.
٦. تكون البنطلونات والجونلات بالحجم والطول المناسب.

٧. تكون الملابس ذات مقاس وتصميم مناسب للجسم.
 ٨. يفضل ارتداء الرجال للقمصان وربطات العنق.
 ٩. ربط الأحذية ذات الخيوط أو الأربطة.
 ١٠. تجنب الملابس غير المحتشمة، والملابس الكاشفة للجسم أو التي بلا أكمام، والملابس الشفافة أو التي بها فتحات عنق منخفضة، والألياف اللدنة أو النسيج المفصل لشكل الجسم، والملابس التي بها تمزق أو ثقوب كملابس خارجية.
 ١١. تجنب الملابس والمظهر غير التقليدي: الوشم، وثقب الجسم، والأقراط (للذكور)، وتسريحات وقصات الشعر الغريبة، مجوهرات الوجه باستثناء الأقراط للإناث.
 ١٢. عدم ارتداء ملابس غير مناسبة للمنصب أو النشاط اليومي للمعلم.
 ١٣. عدم وجود ملابس بها لغة أو رموز فاحشة، موحية، مبتذلة، بذئية، شيطانية، أو التي تروج للمخدرات والكحول والتبغ والعنف وأنشطة العصابات (Beth).
- W. Freiburg & Others, 2011, 33: 39)

إجراءات البحث:

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة على أسئلته تم عمل ما يلي:
 للإجابة عن السؤال الأول: "ما مواصفات أزياء العمل التي يفضلها المعلم؟"
 تم اتخاذ الإجراءات التالية:

أ) الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والأدبيات المتصلة بهذا المجال.
 ب) الاطلاع على بعض المراجع المتخصصة في هذا المجال.
 تم تصميم استطلاع رأي مغلق في بعض بنوده ومفتوح في البعض الآخر لعرضه على المعلمين لأخذ رأيهم في المواصفات التي يرونها مناسبة للأزياء التي يذهبون بها إلى العمل، وقد تم تصميم استطلاع الرأي في صورته المبدئية، وعرضه على مجموعة من المحكمين في مجال الملابس والنسيج من أساتذة الجامعات بلغ

عددهم ١٥ محكم، لإقراره وضبطه علمياً، وتم إجراء التعديلات المطلوبة حتى وصل استطلاع الرأي إلى صورته النهائية.

تم اختيار معلمي المرحلة الثانوية (ذكور وإناث) كعينة لتطبيق أداة البحث عليهم لأنهم يقومون بالتدريس لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية وهم في مرحلة المراهقة؛ التي يتخذ فيها الطلاب في هذه المرحلة العمرية مثلهم الأعلى من الأشخاص المحيطين بهم ومن الشخصيات العامة، مما يجعل للمعلم تأثير كبير على طلابه في هذه المرحلة العمرية، وقد تراوحت أعمار المعلمين بين ٣٠: ٥٩ عام.

تم تطبيق استطلاع الرأي على عدد ٢٤٣ من معلمي التعليم الثانوي العام والفني (٧٥) ذكور و(١٦٨) إناث بمحافظة أسيوط والقاهرة للتوصل إلى المواصفات التي يفضلها المعلمون في أزياء عملهم؛ وقد تم مراعاة تنوع تخصصات المعلمين المطبق عليهم استطلاع الرأي ليشمل جميع نوعيات التعليم الثانوي العام والفني (صناعي، وزراعي، وتجاري، وفندقي)، وجميع المراحل العمرية؛ وتم التوصل إلى مواصفات الأزياء الآتية:

١. أن تصنع من خامات طبيعية تساعد على امتصاص العرق صيفاً والتدفئة شتاءً.
٢. أن تكون ملابس العمل من قماش ولون وتصميم يحتفظ بجماله ومنظره طوال ساعات العمل.
٣. أن تكون خطوط وتصميم ملابس العمل ملائمة لجسم وسن وشخصية وتخصص المعلم وفي ذات الوقت تسائر الموضة السائدة في حدود القيم والنقائيد.
٤. أن تكون ملابس العمل من قماش جيد متين ثابتة الأبعاد والألوان مع بساطة التصميم وإتباع خطوط الموضة.
٥. أن تكون ملابس العمل محتشمة غير كاشفة وغير شفافة، مع مراعاة الأناقة في العمل.

٦. عدم ارتداء ملابس تحمل رسائل أو عبارات مسيئة بأي شكل من الأشكال.
٧. أن تحمل الملابس شعار المؤسسة التعليمية التي يعمل بها المعلم بطريقة لا تفسد جمالها.
٨. أن تكون الملابس مضبوطة على الجسم ذات طول مناسب لا يعوق الحركة ولا يكشف الجسم وتتميز بسهولة الخلع والارتداء.
٩. أن تكون ألوان القطعة الملابس التي تغطي الجزء السفلي من الجسم (البنطلون - الجونلة) من لون داكن مثل: الأسود، والبني، والكحلي، والرمادي، والزيتي السادة حتى يمكن ارتداؤها مع أي قطعة علوية مناسبة، ويفضل أن تكون ألوان القطع التي تغطي الجزء العلوي من الجسم من الألوان الفاتحة مثل: الأبيض، واللبنّي، والبيج، والوردي، والفسّتي خاصة في فصل الصيف.
١٠. أن تكون الملابس سليمة غير بالية لا يوجد بها أزار مفقودة أو سوست تالفة أو تمزق أو تنسيل أو بقع بأي شكل من الأشكال.
١١. أن تكون الأحذية مريحة مما يساعد على القيام بالعمل بسهولة، مع الحرص على كونها نظيفة ومصقولة جيدًا (لمعة) ذات لون داكن ويفضل اللون الأسود.
١٢. أن يكون الحذاء مغلق من الأمام ذو كعب متوسط أو بدون كعب وأن يتم ارتداء جورب مع الحذاء.
١٣. الملابس الكاجوال: الجونلة أو البنطلون، مع البلوزة أو القميص، من أنسب الملابس لعمل المعلم على أن يتم ارتداء الجاكيت فوقها شتاء.
١٤. يفضل ارتداء المعلمات للجاكيت الكلاسيك الطويل والبنطلون الواسع نسبيًا.
١٥. أن تصنع ملابس العمل من أقمشة لا تحتاج إلى كي أو إلى عناية كبيرة أثناء الغسيل.
١٦. ألا تكون رائحة المعلم نفاذة سواء رائحة العطور القوية التي يستخدمها أو رائحة العرق.

١٧. أن تكون مساحيق التجميل التي تستخدمها المعلمات إن لزم الأمر ذات ألوان هادئة.

١٨. أن تكون ألوان الملابس ونقوشها وزخرفتها غير ملفتة للأنظار مع تناسق ألوان قطع الملابس التي تغطي الجزء السفلي من الجسم مع ألوان القطع التي تغطي الجزء العلوي من الجسم.

١٩. أن تكون قصات الشعر وألوان صبغات الشعر غير ملفتة للأنظار.

٢٠. أن تكون الملابس نظيفة مكوية غير مجمدة تحقق الراحة وحرية الحركة أثناء العمل.

٢١. أن تكون خامة الملابس مقاومة للأتربة وغبار الطباشير المستخدم في الشرح على السبورة السوداء أو الخضراء التي لا زالت مستخدمة في كثير من المدارس المصرية، وأن تكون مقاومة للكهرباء والشحنات الأستاتيكية حتى لا يجذب الغبار للملابس مما يؤدي إلى سرعة اتساخها.

٢٢. إرتداء أقل كمية من الإكسسوار حتى لا يلفت النظر، ولا يحدث ضوضاء، الأقرات تكون صغيرة وبسيطة وللاإناث فقط.

٢٣. أن تكون فتحة الرقبة ضيقة غير كاشفة وأن تكون الملابس الداخلية من نوع جيد لا يؤثر على المظهر العام للملبس.

٢٤. يجب أن تغطي الياقات الصدر بالكامل، وأن تغطي الأكمام الكتف بالكامل، والبنطلونات أو الجونلات تغطي الفخذ بالكامل على الأقل.

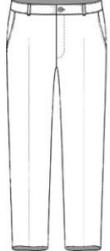
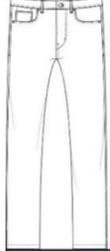
٢٥. الاهتمام بالنظافة الشخصية بصفة عامة.

للإجابة عن السؤال الثاني: "ما الرزي المقترح للعمل من وجهة نظر

المعلمين؟" تم تفرغ استجابات السادة المعلمين على استطلاع الرأي للتوصل للرزي المقترح للمعلم من وجهة نظرهم، وفيما يلي تصميمات القطع الملبسية ومكملاتها المقترحة لرزي عمل المعلمين وجهة نظرهم:

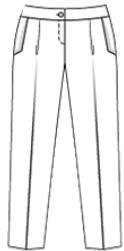
أولاً: أزياء عمل المعلم:

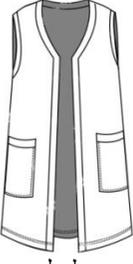
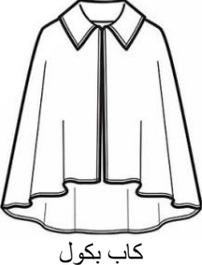
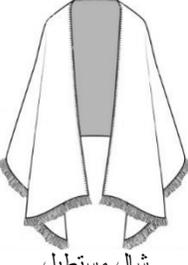
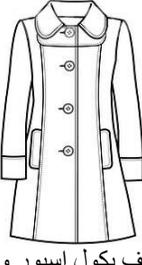
جدول (١) تصميمات القطع الملابسية التي يفضلها المعلمون طبقاً لإستطلاع الرأي

 <p>بلوفر بفتحة رقبة على شكل ٧</p>	 <p>صديري تريكو مقفول vest</p>	 <p>قميص قطن Polo بكمول ومرد (كم طويل/ نصف كم)</p>	 <p>قميص (كم طويل/ نصف كم) ومرد امامي وجيب</p>
 <p>بنطلون بدلة كلاسيك</p>	 <p>بنطلون جينز ٥ جيب</p>	 <p>معطف كلاسيك</p>	 <p>جاكيت بدلة كلاسيك</p>
		 <p>حذاء جلد برياط</p>	 <p>حقيبة حاسب محمول</p>

ثانياً: أزياء عمل المعلمة:

جدول (٢) تصميمات القطع الملابسية التي تفضلها المعلمات طبقاً لإستطلاع الرأي

 <p>بلوزة بكمول قميص او اسبور وجيوب وكم طويل به كشكشة من اعلى واسفل</p>	 <p>بلوزة بربطة عنق ومرد خارجي وكم طويل ينتهي بأسورة</p>	 <p>جونلة ايفازيه ضيقة من الوسط واسعة في الذيل</p>	 <p>بنطلون كلاسيك</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

			
معطف بכול تايرير ومرد بسيط وجيوب	صديري طويل بجيوب	جاكيت كلاسيك بمرد بسيط او كروازيه وجيوب في الامام	بولو شيرت (كم/ نصف كم)
			
كاب بכול	شال مستطيل	فستان بقصة برنسيس طويل واسع	معطف بכול اسبور ومرد بسيط بأزرار وقصة برنسيس من الكتف وجيوب بالامام
			
	حقيبة يد بجيوب جانبي ويدان طويلتان	حقيبة يد بجيوب خارجي ويدان طويلتان	حذاء جلد أو قماش كعب منخفض

نتائج البحث:

١. تم التوصل إلى قائمة مواصفات أزياء عمل المعلم المصري بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين.

٢. تم التوصل لبعض الأزياء المقترحة لعمل المعلم المصري بالمرحلة الثانوية من وجهة نظرهم.

توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث؛ يوصي البحث بالتالي:

١. إعداد كتاب دوري لتحديد مواصفات أزياء المعلم لتعزيز الكفاءة والإنتاجية له، ومن ناحية أخرى يضمن رضاه عن نفسه وسلامته وتحقيق فوائد اقتصادية من حيث توفير المال والوقت.
٢. البحث عن معايير الملابس للمهن الأخرى فيما يتعلق بأداء الوظائف.
٣. تشجيع البحث المستقبلي في مجال ملابس المعلم وملابس الطلاب.
٤. عقد ندوات ولقاءات بالمدارس لشرح الثقافة الملبسية للمعلم.
٥. إعداد كتيب ارشادي لمواصفات ملابس المعلم وأمثلة مصورة لها، بحيث تحدد الصور ما يجب فعله وما لا يجب فعله ويظهر فيه تعريف الملابس المهنية الخاصة بعمل المعلم واضحا.

الدراسات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما كشف عنه البحث من نتائج نقترح القيام بالدراسات والبحوث الآتية:

١. دراسة دور أزياء المعلم في تحقيق الرضا الوظيفي والرضا الذاتي.
٢. دراسة ميدانية لتحديد تفضيلات المعلم اللونية لأزياء عمله وعلاقتها بالتحصيل الدراسي للطلاب.
٣. دراسة تأثير نوعية الأزياء التي ترتديها القيادات التعليمية على علاقاتهم مع مرؤوسيه.
٤. دراسة تأثير الثقافة الملبسية والتخصص الدراسي على اختيارات المعلم الملبسية.

قائمة المراجع العربية والاجنبية:

١. الاء بنت صالح اسعد حبيب، وعماد الدين سيد جوهر (٢٠٢٢). المتطلبات الوظيفية لملابس العمال في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية* العدد ٣٠. ص ص ١١٢: ١٢٨.

٢. احمد علي محمود سالم، وآخرون (٢٠١٣). تقييم الأداء الوظيفي لبعض أقمشة ملابس العاملين بالفنادق. *مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة عدد ٢٨*. ص ص ٥٣٤: ٥٧٠.
٣. ايهاب فاضل ابو موسى (٢٠١٧). *التثقيف والتدوق الملبسي*. ط.٣. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
٤. جمال محمد بلبكاي، وفراحتة دنيا (٢٠٢١). المعلم والعملية التعليمية. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية المجلد (١) العدد (٣)*. ص ص ٤٢٨: ٤٤٢.
٥. رانيا مصطفى كامل عبدالعال، وشادية صلاح حسن متولي سالم (٢٠١٣). تصميم وانتاج زي عاملات النظافة في ضوء متطلبات الوظيفة والتكنولوجيا الحديثة". *مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد ٢٨*. ص ص ٤٩٧: ٥٣٢.
٦. سحر عبدالمجيد عبدالمجيد محمد علي (٢٠٢٠). اقتراح تصميم زي لمعلمات رياض الأطفال. *مجلة التصميم الدولية، مجلد ١٠، عدد ٤*، ص ص ٤١٥: ٤٢٥.
٧. سميحة علي إبراهيم باشا (١٩٩٠). *الاتجاهات الملبسية للمدرسات في مرحلة التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الملابس والنسيج، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
٨. منال محمد عبدالوهاب رضوان (٢٠١٣). *دراسة تحليلية للاتجاهات الملبسية لدى موجهات التربية والتعليم بمحافظة المنوفية*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد المنزلي، شعبة الملابس والنسيج، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية.
٩. نشوه عبد الرؤوف توفيق ورنيا حسني هيكل (٢٠١٥). اتجاهات المرأة العاملة نحو اختيار "المكملات المستحدثة". *مجلة التصميم الدولية، الجمعية العلمية للمصممين، مجلده عدد ٤*، ص ص ١٤٢١: ١٤٣٦. متاح على <http://search.mandumah.com>
١٠. هدى سلطان التركي، وحنان محمود خوجة (١٩٩٣). العوامل المؤثرة على اختيار الموظفات السعوديات لملابس العمل. *مجلة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية. المجلد الثالث العدد الثالث*. ص ص ٩: ٣١.

11. Beth W. Freeburg & Others (2011). Rationales and Norms for Teacher Dress Codes: A Review of Employee Handbooks. *NASSP Bulletin 95(1):31-45*. DOI:[10.1177/0192636511405514](https://doi.org/10.1177/0192636511405514)
12. Beth Winfrey Freeburg & Jane Workman (2010). Media Frames Regarding Teacher Dress: Implications for Career and Technical Education Teacher Preparation. *Career and Technical Education Research 35(1):29-45*. DOI:[10.5328/cter35.103](https://doi.org/10.5328/cter35.103)
13. Ejila Esther Enayi (2014). *Clothing Motivations and Behaviour of Female Undergraduates in Universities in Benue State*. Thesis Master In Home Economics Education, the Department of Vocational Teacher Education, University of Nigeria, Nsukka.
14. Emily Carol Blalock (2006). *African American College Students' Perceptions of Professional Dress*. Thesis Master of Science, the Graduate Faculty of the University of Georgia, Athens, Georgia. August.
15. Ethan Surret (2021). *How Workplace Attire Affects Employee Perceptions and Organizational Culture*. Thesis of the Honors College of The University of Southern Mississippi.

16. Gwendolyn Ivery (2019). *Teacher Perceptions of How Attire Affects Student Behavior and Academic Performance: A Case Study*. Thesis (PH.D), College of Education, Concordia University, Portland.
17. Hazem Abd El Moneim Katry (2021). Designing a high-efficiency teacher's clothing for highly effective students. *International Design Journal*, Vol. 11, No. 6, pp. 305-312.
18. Howard R. D. Gordon (2010). Career and Technical Education Administrators' Perceptions of Secondary teachers' Attire as Indicated by Selected professional Attributes. *Journal of Career and Technical Education*, Vol. 25, No. 1, PP. 47- 61.
19. Joy V. Peluchette and Katherine Karl (2007). The Impact of Workplace Attire on Employee Self-Perceptions. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 18, no. 3, pp 345-360. Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience DOI: [10.1002/hrdq.1208](https://doi.org/10.1002/hrdq.1208) (www.interscience.wiley.com).
20. June Million (2004). Dress Codes for Teachers?. *Education Digest: Essential Readings Condensed for Quick Review*, v69, n5, p59-61.
21. Katlin Omair (2009). Arab women managers and identity formation through clothing. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24 No. 6, pp. 412-431. q Emerald Group Publishing Limited 1754-2413. DOI: [10.1108/17542410910980397](https://doi.org/10.1108/17542410910980397)
22. Niromi Seram and Githmi Deshani Samarasekara (2022). Business attire: challenges for employees regularly in contact with customers in the Sri Lankan apparel industry. *Research Journal of Textile and Apparel*, © Emerald Publishing Limited, ISSN: 1560-6074. DOI [10.1108/RJTA-09-2021-0113](https://doi.org/10.1108/RJTA-09-2021-0113)
23. Sanjay Patole & Others (2015). *Management and Leadership – A Guide for Clinical Professionals*. (Chapter: How to Dress at Work, pp.241-255). Springer International Publishing Switzerland, DOI:[10.1007/978-3-319-11526-9_17](https://doi.org/10.1007/978-3-319-11526-9_17)
24. Shigeko Shoyama & others (2019). Comparison of University Staff Members' Work Efficiency, Psychology, and Impressions When Wearing Casual Clothes and Work Uniforms in Their Workplace. *Journal of the Japan Research Association for Textile End-Uses*, Vol.60, pp.1025–1034.
25. Soyeon Shim & Mary Frances Drake (1988).Apparel Selection by Employed Women: A Typology of Information Search Patterns. *Clothing and Textiles Research Journal*, Vol. 6, # 2, pp 1-9.
26. Sune Malan (1999). *Fashion Photography*. Thesis, Department of Photography, Faculty of Human Art, Technikon Free State.

27. U.G.L.B. Jayasooriya & Saliya De Silva (2020). Impact of Female School Teachers' Dress Code on Job Performances: A Cross-Sectional Study in Saga City, Japan. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)* 2(3):170-182. DOI:[10.30997/ijsr.v2i3.62](https://doi.org/10.30997/ijsr.v2i3.62)
28. U.G.L.B. Jayasooriya, Saliya De Silva & W.A.D.P. Wanigasundera (2021). Effect of Dress Code of Sri Lankan Female School Teachers on their Job Performance. *Vidyodaya Journal of Management*, Vol. 07 (I), 105-132.
DOI: <https://doi.org/10.31357/vjm.v7i1.4911>
29. U.G.L.B. Jayasooriya, Saliya De Silva & W.A.D.P. Wanigasundera (2020). Dress Codes of Female Employees and their Job Performances in Sri Lanka". *Journal of Humanities and Social Sciences*, 3 (I).
30. William Gorden, Craig D. Tengler & Dominic A. Infante (2009). Women's clothing predispositions as predictors of dress at work, job satisfaction, and career advancement. *Southern Speech Communication Journal* 47(4). DOI:[10.1080/10417948209372543](https://doi.org/10.1080/10417948209372543)
31. <https://stock.adobe.com/eg>
32. <https://www.istockphoto.com/vector/blank-male-shirt>
33. <https://www.shutterstock.com/search/apparel>
34. <https://www.vectorstock.com/free-vectors/clothes-vectors>
35. <https://depositphotos.com/stock-photos/outline-clothes.html>



Egyptian Journal For Specialized Studies

Quarterly Published by Faculty of Specific Education, Ain Shams University



المجلة
المصرية
للدراستات
المتخصصة

Board Chairman

Prof. Osama El Sayed

Vice Board Chairman

Prof. Dalia Hussein Fahmy

Editor in Chief

Dr. Eman Sayed Ali

Editorial Board

Prof. Mahmoud Ismail

Prof. Ajaj Selim

Prof. Mohammed Farag

Prof. Mohammed Al-Alali

Prof. Mohammed Al-Duwaihi

Technical Editor

Dr. Ahmed M. Nageib

Editorial Secretary

Dr. Mohammed Amer

Laila Ashraf

Usama Edward

Zeinab Wael

Mohammed Abd El-Salam

Correspondence:

Editor in Chief

365 Ramses St- Ain Shams University,

Faculty of Specific Education

Tel: 02/26844594

Web Site :

<https://ejos.journals.ekb.eg>

Email :

egyjournal@sedu.asu.edu.eg

ISBN : 1687 - 6164

ISSN : 4353 - 2682

Evaluation (July 2024) : (7) Point

Arcif Analytics (Oct 2023) : (0.3881)

VOL (12) N (44) P (3)

October 2024

Advisory Committee

Prof. Ibrahim Nassar (Egypt)

Professor of synthetic organic chemistry

Faculty of Specific Education- Ain Shams University

Prof. Osama El Sayed (Egypt)

Professor of Nutrition & Dean of

Faculty of Specific Education- Ain Shams University

Prof. Etidal Hamdan (Kuwait)

Professor of Music & Head of the Music Department

The Higher Institute of Musical Arts – Kuwait

Prof. El-Sayed Bahnasy (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Arts - Ain Shams University

Prof. Badr Al-Saleh (KSA)

Professor of Educational Technology

College of Education- King Saud University

Prof. Ramy Haddad (Jordan)

Professor of Music Education & Dean of the

College of Art and Design – University of Jordan

Prof. Rashid Al-Baghili (Kuwait)

Professor of Music & Dean of

The Higher Institute of Musical Arts – Kuwait

Prof. Sami Taya (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Mass Communication - Cairo University

Prof. Suzan Al Qalini (Egypt)

Professor of Mass Communication

Faculty of Arts - Ain Shams University

Prof. Abdul Rahman Al-Shaer

(KSA)

Professor of Educational and Communication

Technology Naif University

Prof. Abdul Rahman Ghaleb (UAE)

Professor of Curriculum and Instruction – Teaching

Technologies – United Arab Emirates University

Prof. Omar Aqeel (KSA)

Professor of Special Education & Dean of

Community Service – College of Education

King Khaild University

Prof. Nasser Al- Buraq (KSA)

Professor of Media & Head of the Media Department

at King Saud University

Prof. Nasser Baden (Iraq)

Professor of Dramatic Music Techniques – College of

Fine Arts – University of Basra

Prof. Carolin Wilson (Canada)

Instructor at the Ontario institute for studies in

education (OISE) at the university of Toronto and

consultant to UNESCO

Prof. Nicos Souleles (Greece)

Multimedia and graphic arts, faculty member, Cyprus,
university technology