أخصائى المكتبة الجامعية الحائر بين الوضع الأكاديمى والوضع الإدارى(*)

د. عايدة نصير
مدير مكتبة الجامعة الأمريكية (بالقاهرة) للخدمات القومية والشرق أوسطية
nosseira @ aucegyp. edu

مدخل:

تخصص المكتبات والمعلومات تخصص أكاديمى يتأثر بقواعد نظرية وتطبيقات عملية وله أخلاقياته وآدابه الخاصة به، ومهنة المكتبات والمعلومات مهنة خدمية ومهنة تطبيقية ذات خصائص مميزة، وبالتالى تختلف طرق التقييم لأخصائيى المكتبة الأكاديمى عن طرق تقييم نظيره فى الهيئة التدريسية. وسوف تتناول الدراسة الدور الذى يلعبه أخصائى المكتبة الجامعية كمشارك فى العملية التعليمية وكعضو أكاديمى بالجامعة مع إعطاء نماذج حية لاختلاف وتنوع تلك الأدوار، والتأكيد على أن أخصائى المكتبات هو محاضر خارج قاعة الدرس ومشارك أساسى لقرينه عضو الهيئة التدريسية والمحاضر داخل قاعة الدرس، بجانب مشاركته فى المجالات الخدمية والبحثية ودوره فى تحقيق الأهداف ورسالة الجامعة المنتمى إليها.

خصائص المهنة:

تتميز مهنة المكتبات والمعلومات بكونها مهنة خدمية تطبيقية لها أدبها وحقوقها الطبيعية الخاصة بها والتى على أساسها يعد المهنى بمراعاة ما يلى[1]:

١ ـ تمارس المهنة عن طريق أخصائيى المكتبات ومن خلال المكتبات.

٢ ـ يعتمد التخصص على تنمية ومراعاة المعايير الخاصة به.

٣ ـ المهنة خدمية تطبيقية ومعملها المكتبة نفسها.

٤ ـ أساسيات المهنة التنظيم، التقييم، توفير، وإتاحة المعلومات.

٥ ـ أخصائيو المكتبات الأكاديمية لديهم وظائف تتضمن مسئوليات إدارية وتعتبر جزءا من ممارسة المهنة، وملتزمون بجداول يومية غير مرنة.

٦ ـ أخصائيو المكتبات الأكاديمية يزاولون مهنتهم فى أغلب الأحيان، بمؤسسات أكاديمية لا توفر إمكانية الدراسة فى مجال المكتبات والمعلومات.

٧ ـ ماجستير فى علم المكتبات والمعلومات هى الدرجة العلمية المطلوبة من «أخصائى المكتبة الأكاديمى».

٨ ـ قد يشارك أو لا يشارك أخصائى المكتبة فى التدريس داخل قاعات الدراسة بالجامعة.

(*) قدمت فى المؤتمر القومى الخامس لاخصائى المكتبات والمعلومات فى مصر الذى عقد بالتعاون مع جامعة أسيوط عام ٢٠٠١م.

تقييم أخصائى المكتبة الأكاديمى:

نظرا لطبيعة التخصص وندرة الوقت المتاح لأخصائى المكتبة والتزامه بساعات طويلة محددة، يتعذر عليه إجراء الأبحاث والتحصيل العلمى وبناء سجله الأكاديمى. فما تتيحه طبيعة عمل زميله عضو الهيئة التدريسية من مرونة فى ساعات التدريس والفسحة فى الوقت واختيار أيام معينة للتواجد داخل الجامعة لأداء مهامه الأصلية فى تدريس ومقابلة الطلبة، يترتب عليه إمكانية البحث والنشر بجانب الخدمات للطلبة والجامعة.

وعليه يجب ألا يقيم أخصائى المكتبات والمعلومات بنفس المعايير التى يقيم بها عضو الهيئة التدريسية، بل يراعى فى التقييم ما يتحمله من مسئوليات وما يؤديه من خدمات من خلال عمله فى مجال المراجع، إدارة المقتنيات، محو الأمية المعلوماتية، الفهرسة، نظم الميكنة، وادارة المكتبة.

ولتقييم الأداء أثناء العمل لأخصائى المكتبة الجامعية علينا مراعاة النقاط التالية[٢]:

- القدرة على تنظيم العمل.
- القدرة على الإبداع والابتكار والتجديد.
- تقبل الاقتراحات والترحيب بالنقد.
- القدرة على ربط وظائف المكتبة وأعمالها بالأهداف العامة للمكتبة والجامعة ومراعاة الالتزامات المهنية والمهارة فى اتخاذ القرار والقيادة.
- النجاح فى التعريف بالخدمات المتاحة.

هذا بالإضافة إلى تحمل المسئولية ومراعاة الأولويات والتخطيط وإنجاز العمل بفاعلية. كما يراعى التقييم أيضًا النظر فى السمات الشخصية التى تؤثر على الأداء مثل مهارات الاتصال والاعتماد على النفس والمرونة والموضوعية والمبادرة والاهتمام بالعمل الجماعى. يشمل التقييم كذلك نتيجة أدائه لما يوكل إليه من خدمة فعالة للطلبة والأساتذة ومجتمع الجامعة والخدمات المطلوبة للمكتبة وللجامعة كما تمليها الوظيفة.

هذا بالإضافة إلى القيام بالتدريس والتحضير والمشاركة فى دروس العمل وحلقات البحث كجزء من مهام وظيفته بجانب المشاركة فى المؤتمرات المهنية والاجتماعات وحلقات البحث والزيارات الميدانية.

فمن متطلبات وظيفة أخصائى المكتبة الأكاديمى توفير الإحصائيات بالكم والكيف للخدمات الفنية والخدمات العامة، مع المتابعة المستمرة لسير العمل والاختيار الأمثل لنوعية التحكم والضبط الببليوجرافى للمقتنيات، مع إنتاج أدلة وكتيبات للتعريف بالمكتبة وخدماتها ومراجعة البرامج فى المكتبة، واستحداث برامج جديدة والإعداد للمعارض بجانب التدريس وخدمات المراجع والمشاركة فى اللجان وكتابة التقارير.

إن التمييز فى التقييم يراعى الأداء الوظيفى لأخصائى المكتبة الجامعية من حيث:

١ - المشاركة الفعالة فى اتخاذ القرار على نطاق المكتبة وتقديم مقترحات بناءة وملاحظات أثناء الاجتماعات.

٢ - المبادرة بمشروعات جديدة وإجراءات وخدمات تساهم فى تحقيق أهداف المكتبة.

٣ - التميز فى مجال تخصص المكتبات والمعلومات وعلى الأخص المكتبات الأكاديمية

مع النمو المستمر المهنى والمعرفة المتعمقة لأدائها والالتزام بأدبياتها.

وهنا نتساءل هل يحصل أخصائيو المكتبات الجامعية على مقابل لكل العمليات المتميزة التى يقومون بها؟ إن طول ساعات العمل والالتزام بالتواجد أغلبية الوقت داخل جدران المكتبة لا تؤهلهم - كما سبق - للقيام بأبحاث مثل ما هو الحال مع عضو الهيئة التدريسية، وعليه لا نرضى أن يكون التقييم على نفس الأسس، ففى هذا إجحاف للأدوار التى نقوم بها، ولكن نركز هنا على أحقيتنا فى امتيازات الهيئة التدريسية، ليس لأننا مثلهم بالضبط، ولكن لأن ما نقوم به هو على نفس مستوى الأهمية لما يقومون به، ومساهماتنا بنفس القيمة وبنفس التقدير والاحترام والأهمية للجامعة وللعملية التعليمية[٣].

معايير الوضع الأكاديمى لأخصائيى المكتبات الجامعية:

يساهم أخصائيو المكتبات الجامعية مساهمة متميزة فى مجتمع الجامعة فى التعليم العالى، وتتسع نطاق تلك المساهمات لتشمل تنمية المقتنيات والإتاحة الببليوجرافية لجميع مواد المكتبة وتقديمها لأعضاء مجتمع الكلية والجامعة.

هذا بالإضافة إلى خدمات معينة من تدريس كيفية استخدام المطبوعات، المصادر على الخط المباشر، إنشاء أدوات جديدة لمزيد من الإتاحة للمعلومات سواء كانت متوفرة محليًا أو عالميًا.

يضيف أخصائيو المكتبات إلى الكم المعرفى من خلال الأبحاث، إجراءات المعلومات، تحسن الخدمات، والتقدم فى المجال المهنى نتيجة المشاركة فى مؤسسات المكتبات والمؤسسات العلمية الأخرى.

إن المساهمة الفكرية لأخصائى المكتبة الجامعية والذى أتم دراساته العليا بجانب التدريبات، تثرى نوعية التدريس والبحث والخدمة العامة فى الكليات والجامعات، وعليه يجب أن نقر هنا أن أخصائيى المكتبات الجامعية شركاء الهيئة التدريسية فى المجال الأكاديمى وتستتبع هذه المشاركة الحقيقية أن تبنى على أساس المساواة فى المساهمات والمساواة فى الحقوق والامتيازات التى تعطى لأعضاء الهيئة التدريسية.

وللوصول إلى اعتراف رسمى بالوضع الأكاديمى لأخصائيى المكتبات الجامعية، أقرت جمعية مكتبات الكليات والأبحاث التابعة لجمعية المكتبات الأمريكية معايير محددة والزمت المؤسسات بالتعليم العالى وادارتهما بتطبيق تلك المعايير وتنص المعايير على ما يلى[٤]:

١ - المسئوليات المهنية:

لابد لأخصائيى المكتبات من خلال الأداء المهنى لواجباتهم أن تكون هناك آلية لتقييم هذا الأداء من خلال لجنة من الأقران والتى تلتزم بسياسة المؤسسة التابعين لها.

٢ - سلطة المكتبة:

على أخصائيى المكتبات الجامعية تبنى وتطبيق النظام الأكاديمى بنفس الكيفية كباقى أعضاء الهيئة التدريسية داخل الحرم الجامعى.

٣ـ سلطة الكلية والجامعة:

يتمتع أخصائيو المكتبات الجامعية بحق العضوية فى مجالس ولجان الجامعة والكلية مثلهم مثل زملائهم فى الهيئة التدريسية وبنفس درجة التمثيل فى تلك المجال واللجان.

٤ـ الأجـــر:

تتوافق الأجور لأخصائيى المكتبات الجامعية مع ما يحصل عليه أعضاء الهيئة التدريسية من أجر أساسى وإضافات.

٥ـ التعـــيين:

تغطى مظلة التعيين أخصائيى المكتبات الجامعية بنفس سياسة التعيين المتبعة تجاه عضو الهيئة التدريسية. وفى حالة وجود فترة للاختبار، تسجل لأخصائى المكتبة الجامعية عقود عمل سنوية مثله مثل عضو الهيئة التدريسية.

٦ـ الترقيـة:

يرقى أخصائيو المكتبات على أساس تحصيلهم الأكاديمى وإنجازاتهم المهنية (فى الأداء الوظيفى، الخدمى، الأكاديمى) وتطبق نفس المعايير فى الترقية التى تطبقها الجامعة بالنسبة لعضو الهيئة التدريسية.

٧ـ الإجـازات:

تمنح الإجازات للإعارة والأبحاث لأخصائيى المكتبة مثل ما تمنح لزملائهم أعضاء الهيئة التدريسية وعلى نفس الأسس والشروط والمتطلبات.

٨ـ الاعتمادات المالية للأبحاث والتنمية البشرية:

إتاحة إمكانية تمويل مشروعات الأبحاث والتنمية المهنية لأخصائيى المكتبة على نفس الأسس المتبعة مع عضو الهيئة التدريسية.

٩ـ الحرية الأكاديمية:

لابد أن يتمتع أخصائيو المكتبات الجامعية بنفس الحماية والتمتع بالحرية الأكاديمية مثله مثل نظيره فى الهيئة التدريسية فالمصادرة لحريته مرفوضة بكل أشكالها على النطاق الفردى أو المؤسسى ولجميع أخصائيى المكتبات حرية توفير الإتاحة للمعلومات بصرف النظر عن محتوياتها.

ولتطبيق تلك المعايير، قامت جمعية مكتبات الكليات والأبحاث بالاجراءات التالية:

أ ـ إبلاغ تلك المعايير لرؤساء الجامعات وإدارتها وللمكتبات الجامعية ولبرامج تعليم المكتبات والمعلومات ولمنظمات المكتبات التى تمنح الاعتراف بالمؤسسات واعتمادها.

ب ـ الحث على تطبيق تلك المعايير رسميا عن طريق المؤسسات المذكورة أعلاه.

جـ ـ إحالة تقارير عن انتهاك تلك المعايير إلى اللجنة المختصة بالمراجعة والمساءلة للتوسط والاطلاع والنظر وتقديم التقارير.

هذا وتصبح هذه المعايير فاعلة بتاريخ اعتمادها بواسطة مجلس مديرى مكتبات الكليات والأبحاث الأمريكية، وأى مكتبة تحاول منع واستبعاد الامتيازات المشار إليها فى تلك المعايير سوف تكون موضعًا للمساءلة عن طريق جمعية المكتبات الأمريكية، وتعتبر الجامعة

الأمريكية بالقاهرة من أنجح النماذج التى بادرت منذ أوائل الستينيات بوضع سياسة للأعضاء الأكاديميين سواء من الهيئة التدريسية أو من المكتبة أو من مركز الأبحاث، فقد نص قانونها الداخلى على اعتبار العضو الأكاديمى هو المدرس وأمين المكتبة والباحث[٥].

ومن الأمثلة الناجحة أيضًا ما قامت به جامعة بتسبرج منذ سنة ١٩٨٨ بالمساواة الكاملة بين عضو الهيئة التدريسية وعضو المكتبة بالجامعة، حيث نصت سياسة الشئون الأكاديمية الخاصة بالتعيين والتثبيت على أن يتساوى أخصائى المكتبة مع زميله عضو الهيئة التدريسية باعتبار أن المكتبة وحدة أكاديمية مثلها مثل أى قسم أكاديمى بالجامعة، ووضعت خمس درجات وظيفية لأخصائى المكتبة بالإضافة إلى المديرين ومساعديهم[٦].

أخصائى المكتبة الجامعية مدرس بالجامعة:

يشعر بعض أخصائيى المكتبات الجامعية أن عملهم فى مجال تدريس كيفية استخدام المكتبة لا يلاقى بالتقدير الكافى من الهيئة التدريسية، ولذلك كان علينا أن نوجد مفهوما فلسفيا لدورنا فى العملية التعليمية يعتمد أساسًا على مراعاة النقاط التالية[٧]:

١ ـ لا نقوم بتدريس أدوات، بل بنقل مفاهيم وأفكار.

٢ ـ لابد أن نعلم إجراءات وليس محتويات.

٣ ـ لابد من استخدام طرق التعلم الفعالة والتى تيسر البحث والاكتشاف مثل إعطاء تمرينات وتطبيقات داخل المكتبة، تكوين مجموعات مناقشة والمساهمة فى الأنشطة لمجموعات صغيرة من الطلبة.

٤ ـ لابد من التأكيد على تثبيت المهارات والمفاهيم التى استقرت فى نفوس الطلبة واستوعبوها من مواد أو مكتبات أخرى خارج جامعتهم أو قواعد بيانات أخرى.

٥ ـ يجب علينا تنمية قدرات التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والتعلم المستقبلى وليس لإرضاء الاحتياجات الآنية فقط.

هذا وقد يرجع عدم تقدير بعض أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية الدور التعليمى الذى يقوم به أخصائيى المكتبة فى كيفية استخدام المكتبة واسترجاع المعلومات رغم أهميته للعملية التعليمية إلى الأسباب التالية[٨]:

أ ـ عدم استخدام عضو الهيئة التدريسية للمكتبة عند إعداده لمعظم محاضراته ويعتمد أساسًا على الكتب المقررة ومجموعة المواد المحجوزة بالمكتبة.

ب ـ يعتقد بعض الأساتذة أن بمقدرة الطلبة القيام بأبحاث بما اكتسبوه من معرفة قبل دخولهم الجامعة ضمن ما اكتسبوه من مهارات مثل مهارة القراءة والكتابة مثلاً.

ج ـ تقرر بعض الجامعات مادة كيفية استخدام المكتبة كمادة مكثفة منفصلة ليس لها علاقة بالمقررات، فيكون أخصائى المكتبة كمن يدرس فى الهواء.

د ـ وحتى إذا تعاون عضو الهيئة التدريسية مع أخصائيى المكتبة فقد يستخدمه كجليس أطفال لطلبته ولا يحضر محاضرة أخصائى المكتبة ويشارك معه.

هـ- وقد يلجأ أخصائى المكتبة، وفى سبيل حرصه على توصيل المعلومة، إلى التبسيط المخل مما قد يؤدى إلى انخفاض المستوى ويترتب عليه نفور الطلبة ومعهم عضو الهيئة التدريسية.

الدور الأكاديمى لأخصائيى المكتبة الجامعية:

يركز قليل من الإنتاج الفكرى فى مجال المكتبات والمعلومات على دور أخصائى المكتبة الجامعية خارج المكتبة وفى محيط الجامعة التى يعمل بها، فقد يظهر الانتاج عمله كمفهرس أو أخصائى مراجع أو مسئول تزويد، ولكن ليس كعضو عامل، دائم ومميز فى مجتمع الجامعة.

وفى حالات كثيرة يقتصر الدور الفعال والمؤثر لأخصائيى المكتبة فى الجامعة على مديرى المكتبات، ويرجع هذا لوضعهم الوظيفى فى الهيكل الإدارى بالجامعة، بينما رؤساء الأقسام والإساتذة والمساعدين والمدرسين من الهيئة التدريسية يلعبون دائمًا دورًا مؤثرًا فى مجتمع الجامعة، بينما يبقى أخصائى المكتبة حبيس مكتبته.

يستطيع أخصائى المكتبة أن يحقق الكثير من خلال المشاركة فى اللجان المختلفة ومجالس الجامعة والمشاركة اليومية للطلاب الذين يقوم بخدمتهم.

ليس المطلوب الرضاء عن وضعك كمفهرس أو أخصائى مراجع داخل المكتبة، بل المطلوب إثبات وجودك بمساهماتك تجاه الجامعة التى أنت جزء منها.

فنحن أخصائيى المكتبات داخل الجامعة ولسنا داخل مكتبة الجامعة، ونحن نعلم أهمية الوضع الأكاديمى لأخصائيى المكتبة الجامعية، ولكن المهم أن نعلم ما يجب أن يحمله هذا الوضع من حقوق وواجبات تجاه المشاركة فى مجتمع الجامعة فأخصائيى المكتبات الجامعية أعضاء داخل الجامعة لهم جميع الصلاحيات كعضو الهيئة التدريسية، ونجد تجارب كثيرة لأخصائيى المكتبات الجامعية الذين شاركوا فى اللجان الكبرى وقاموا بالتدريس ليس داخل المكتبة فقط، بل وأيضًا فى قاعات المحاضرات وتعاملوا مع الهيئة التدريسية كزملاء فى مجال الأبحاث والنشر، وقاموا بتكوين مؤسسات طلابية، بل أقاموا أيضًا فى مساكن الطلبة.

هؤلاء هم أخصائيو المكتبات الذين يكرسون مجهوداتهم تجاه رسالة الجامعة وتنمية مجتمعها[٩].

نماذج حية لأدوار أخصائى المكتبة الجامعية

النموذج الأول: أخصائى المكتبة أستاذ لمادة مقررة[١٠]:

يقوم أخصائى المكتبة الجامعية فى هذا النموذج بتدريس مقرر عن تطبيقات الكمبيوتر وليس علوم الكمبيوتر. فمن يقم بتدريس علوم الكمبيوتر يقم بشرح إعداد البرمجيات والتخطيط للمعدات وشرح وحدات الحاسب.. إلخ. أما اخصائى المكتبة فيدرس كيفية استخدام الكمبيوتر لاسترجاع المعلومات التى كانت أصلاً متوفرة فى مصادر مطبوعة، فنحن خبراء فى استخدام الكمبيوتر وتعرفنا عليه

قبل أن تستخدمه أقسام الجامعة، وكان علينا أن نتعلم التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها للحفاظ على بقائنا فى المهنة، وبالتالى فأخصائيى المكتبات هم الأجدر بتدريس مجتمع الجامعة كيفية استرجاع المعلومات.

إن فكرة تدريس أخصائى المكتبة لمهارات الكمبيوتر ليست بالفكرة الجديدة، ولكن لكى يقوم بتدريس المادة يتعيين عليه وضع امتحانات وتقييم أداء وقياس تحصيل الطلبة وتحديد ساعات للقائهم بمكتبه.

وحتى يستطيع أخصائيو المكتبات أن يسلكوا هذا الطريق يتعين على مدارس المكتبات التركيز على جانب تكنولوجيا التعليم وطرق التدريس والتربية مع إعطاء تطبيقات عملية ودراسة تدريبية لأخصائى المكتبات الذين يقومون بالفعل بالتدريس، وعندما يتحقق للمهنيين فى تخصصنا هذا الدور، سنقول بكل ثقة إننا أخصائيى مكتبات دورنا يشمل بجانب توفير وإتاحة المعلومات، التدريس كمدرس الجامعة والمعالجة للمعلومات مثل دور الطبيب لمعالجة المريض.

النموذج الثانى: أخصائى المكتبة الإكلينيكى[11]:

يعتمد الوضع الأكاديمى لأخصائيى المكتبة الجامعية على أخذ نموذج عضو الهيئة التدريسية، ولكن أساس التعيين والترقية لا ينطبق على مزاولة المهنة لأخصائى المكتبة، حيث إنها تبنى على أساس التدريس والبحث والخدمة، ولكن اتخاذ النموذج العضو الأكاديمى الإكلينكى يكون أكثر مطابقة كأساس للوضع الأكاديمى لأخصائى المكتبة، حيث أصبحت أساسيات الوضع الأكاديمى تعتمد بالدرجة الأولى على البحث وطرق تمويله، وأصبح له أولويات على التدريس بالجامعة والذى احتل المرتبة الثانية من الأهمية، وهناك نظام جديد يقترح أن لعضو الهيئة الأكاديمية الاختيار وعلى أساس اختياره سيجرى تقييمه.

هذه الخطوة فى إعادة تنظيم التعليم العالى سوف تغير من وضع كافة الهيئة الأكاديمية، فعضو الهيئة التدريسية المتميز فى التدريس لطالما شعر بالضغط لضرورة قيامه بالأبحاث مثله مثل أخصائى المكتبة، الذى ظل لسنوات طويلة يقاسى من محاولة إثبات قيمة ما يؤديه بالقياس بعضو الهيئة التدريسية، ونظرا لاختلاف طبيعة تطبيق التخصص لكل منهما، نجد أن محاولة تطبيق نموذج عضو الهيئة التدريسية الإكلينيكى على نظيره عضو الهيئة التدريسية من ناحية وعلى أخصائى المكتبة من ناحية أخرى فكرة تحتاج للدراسة.

فإذا قارنا خدمة المراجع مع خدمة المريض نجد أن نموذج عضو الهيئة الأكاديمية الإكلينيكى أكثر تطابقًا مع ظروف وأداء أخصائى المكتبة، حيث يشخص الأول ويدير مشاكل طبية، بينما الثانى يشخص ويدير ويتعامل مع مشاكل المعلومات، كذلك مثله مثل أخصائى التحاليل والأشعة إذا كان مفهرسا أو ببليوجرافيا، فالأول يشخص ويحلل وينصح الطبيب المعالج لخدمة المريض والثانى يشخص ويحلل المعلومات لخدمة المستفيد.

النموذج الثالث: أخصائى المكتبة المتميز[12]:

هى رتبة جامعية تعطى لأخصائيى المكتبات الذين لديهم مساهمات فى خلق بيئة معلومات

جديدة وتوفير الإتاحة القصوى للمعلومات سواء بالمشاركة أو من خلال مصادر المعلومات والعمل على التخلص من الأمية المعلوماتية.

ونظرا لتقدير إحدى الجامعات لإنجازات أخصائيى المكتبات بها، فقد شملتهم بتلك الرتبة ليكون لتلك الجامعة الريادة فى تطبيق جميع الامتيازات على أخصائى المكتبة كنظيره عضو الهيئة التدريسية بإعطاء رتبة أخصائى المكتبة المتميز والتى تعطى نادراً للأستاذ المتميز.

الرتبة ووضعها:

تأتى رتبة أخصائى مكتبة متميز فى أعلى قائمة رتب الأكاديميين بالجامعة مع أساتذة الخدمات المتميزين، أساتذة التدريس المتميزين واساتذة الباحثين المتميزين.

المسئوليات:

مسئوليات تلك الرتبة فوق العادة، حيث يتعين على صاحبها أن يعطى أمثلة فى التفانى فى الخدمات المطلوبة للجامعة والمهنة، ويتوقع من أخصائى المكتبات المتميز توفير الخدمة للجامعة مهنيا وما يتفق مع المناسبات وللجامعات الأخرى عندما يطلب منه ذلك.

معايير الاختيار:

لابد لمن يعطى له هذه الرتبة أن يكون له مساهمات مهنية على المستوى الوطنى والعالمى، ويكون قد أثبت تميزه ليس فى داخل حدود مكتبته وجامعته، بل خارج الجامعة أيضًا وله مشاركة قد أدت إلى تغيير فى مجال المهنة وعلاقتها بعصر المعلومات، بالإضافة إلى تخطيه الحدود وكسر الحواجز والتغلب على المعوقات والمساهمة الإيجابية فى التغيير للمجتمع الأكاديمى.

هذا بالإضافة إلى ريادته فى الإتاحة العالمية لمصادر المعلومات وتغيير طبيعة البحث عن المعلومات، رسم وتنمية نظم تمكن وتسهل الإبحار والاستخدام الأمثل لبيئة المعلومات بجانب الإنجاز المتميز والتجديد فى الأقسام التقليدية مثل أقسام الخدمات الفنية والخدمات العامة والتخطيط وتسهيل نظم الإدارة.

وسوف تكون هذه المرتبة السامية نموذجا يخلق الحماس بين الزملاء فى المهنة، وسوف يكتسب احترام المتخصصين فى مجال المعلومات وزميله عضو الهيئة التدريسية على أساس نوعية وطبيعة المبادرة والتفكير وتطبيق المعايير فى الأداء.

وأخيراً على أخصائى المكتبة الجامعية إعادة تقييم نفسه وترك الإدارة الروتينية لعمليات المكتبة للموظفين الفنيين، حتى يكون لديه الوقت كأكاديمى للقيام بالتدريس والبحث وممارسة مهارة متطلبات استرجاع المعلومات ونشرها ويصبح عليه العمل مع أعضاء الهيئة التدريسية فى الأقسام المختلفة للتعريف بالمعلومات وتقديمها والمشاركة فى برامج نشطه متداخله مع البرامج التدريسية.

وعندما ينجح أخصائى المكتبة فى مهنة التدريس مع زملائه المدرسين سيكون من السهل مساواته معهم فى كل شىء، وإذا كان البحث هو أساس تقديم أى نظام، فإن وضع أخصائى المكتبة هو أنسب الأوضاع المتميزة لإجراء الأبحاث على ألا تكون أبحاثًا تقليدية. بالاضافة إلى محو الأمية المعلوماتية والمساهمة فى التعليم المباشر والتعليم عن بعد.

المصـــادر:

1 - Hill, Jant Swan. Wear our own clothes: Librarian as faculty. Journal of Academic Librarianship. May 94, Vol.20. p71,6p.

2 - Mckinzie, Steve. Librarians and faculty in tanddem: taking our cue from the evening news, edited by Neal Baker. Reference and User services Quarterly. vol. 17 no 1, Fall 1997. pp 19 - 21.

3 - White, Herbert S. "Faculty status for academic librarian: the search for the Holy Grail" library Journal, 11/15/96, vol 121, issue 19. p39, 2p Academic Search Elite.

4 - Association of colleges and Research Libraries. Standards for faculty status for collge and university librarians. College & Research Libraries News, May 1992. 2p.

5 - The American University in Cairo. Personnel Policies and Proccdures for Teaching, Research, and Library Faculty and Related Staff. Cairo, AUG, Spring 2000 version. 29p.

6 - University of Pittsburgh. Faculty Librarian Status. 1988. http: //WWW. pitt. edu.

7 - Engeldinger, Eugene A Frustration management in a course - Integrated bibliographic instruction program, by E. Engeldinger, edited by Mary Reichel. Reference Quarterly. no 1, Fall 1992, pp20 - 24.

8 - Werking, R.H. A critical look at possibilities for and obstacles to library use, by R.H. Werking edited by Mary Reichel. Refernce Quarterly, Winter 1991. pp. 162 - 166.

9 - Hall, H.P & Byrd Caroline, eds. The librarian in the university: Essays on membership in the academic community. London, Scarecrow Press, 1990. 199p.

10 - Douglas, Gretchen V: Professor librarian: a model of the teaching librarian of the future. Computers in libraries, Nov. /Dec 99. vol 19 issue 10, p24. 5p.

11 - Mc Gowan, Julie J. & Elizabeth H. Dow. Faculty status and academic librarianship: transformation to a clinical model. Journal of Academic Librarianship, Sept 95, vol. 21, Issue 5, p345, 6p.

12 - State University of New York: Distinguished Librarian Rank: Policies, Procedures, and Criteria. http: //www. albany. ed/ sunyla/ distinguished html.