





# پیام رئیس دانشگاه



خصوصیت مشترک همه کسانی که در طول ۱۷۰ سال در دانشگاه علوم پزشکی تهران مسئولیتی بر عهده داشته‌اند، نگرش ملی، حرکت در مسیر تعالی و تربیت سرمایه انسانی پیشتاز و بهتر از خود است.

جایگاه آموزشی دانشگاه با وجود تمامی محدودیت‌ها، جایگاه برتر است. همچنین دانشگاه در حوزه پژوهش نیز با وجود نامهربانی‌ها و محدودیت‌ها به خوبی فعالیت کرده و در ارائه خدمات نیز به خوبی درخشیده است.

ارزش‌گذاری به زحمات پیشینیان یادآوری این نکته است که بر چه تاریخی تکیه زده شده است، چرا باید تلاش کرد و چرا باید امیدوار شد. دارالفنون در حافظه دانشگاه یادآور خاطره‌های بسیار شیرین و تاریخی است.

طب نوین در حوزه پزشکی، داروسازی و دندانپزشکی در همان زمان شکل گرفته است. هر چند قدمت طب در کشور بسیار زیاد است اما تغییرات و تحولات و رویکرد نوین طب از آنجا شروع می‌شود. دارالفنون از بدو تأسیس تا ۸۳ سال پیش، فراز و فرودهای فراوانی داشته و گاهی دوره‌هایی از افول را تجربه کرده است که این مسئله نه به دلیل معلمان و اعضای هیئت علمی آن، بلکه به دلیل نگاه متفاوت مسئولان وقت کشور بود و نگاه از بیرون، این مسئله را به وجود می‌آورده است. در ۱۷۰ سال گذشته بسیاری از تحولات کشور در حوزه‌های فنی، پزشکی و داروسازی، دندانپزشکی، معماری، ادبیات و حقوق در این دانشگاه رقم خورده است. این دانشگاه با این وسعت امروز باعث افتخار در کشور است و وارثان چنین تاریخی در دانشگاه تهران و علوم پزشکی تهران باید قدر آن را بدانند. کسانی که گذشته دانشگاه را نمی‌بینند یا می‌خواهند که نبینند مطمئناً از تصمیمات پویا محروم خواهند بود. با مطالعه گذشته دانشگاه، نقاط قوت و ضعف آن را می‌توان دریافت تا از کنار زحمات پیشینیان به سادگی عبور نکرد. قدمت و بزرگی دانشگاه مستلزم صرف هزینه است و دانشگاه علوم پزشکی تهران به دلیل قدمت،



گسترده‌گی و حضور پرشمار استادان پیشکسوت نیازمند صرف هزینه‌های بیشتر است. وزارت بهداشت باید وسعت و پیشکسوت بودن این دانشگاه را بپذیرد و اجازه بدهد هزینه‌های آن پرداخت شود. اعتماد به دانشگاه همیشه جواب می‌دهد و بدنه دانشگاه مستحکم‌تر از آن است که با جابه‌جایی مسئولان، لغزشی بر اندام آن بیفتد. باید تسهیلاتی برای استادان دانشگاه فراهم شود تا آنها بتوانند کار خود را به درستی انجام دهند. همچنین مسئولیت دانشگاه در قبال دانشجویان نخبه‌آن، سنگین است و اعضای هیئت علمی دانشگاه باید دانشجویان را به چشم فرزندان خود ببینند و زمینه رشدشان را فراهم کنند.

فضای دانشگاه برای سایر کارکنان نیز باید به گونه‌ای باشد که کارکنان در آرامش و با خیالی آسوده به وظایف خود عمل کنند. باید پذیرفت که راه حل رسیدن به این وضعیت، فقط منابع مالی نیست بلکه با توجه، اعتماد کردن و صبر و تحمل می‌توان سختی‌ها را پشت سر گذاشت. هنر این است که در شرایط سخت اجازه داده نشود به اندام‌های حیاتی آسیب برسد، نباید نگران بود و فقط نقاط منفی گفته شود باید اطمینان داشت که شرایط سخت می‌گذرد.

حمایت مدیران ارشد و تلاش اساتید دانشگاه می‌تواند این مجموعه را با همدلی و همراهی اداره کرده و همان‌طور که در گذشته بوده در آینده هم خواهد بود. دانشگاه ناگزیر است که با زمان پیش برود و به دانشگاه نسل سه و چهار تبدیل شود اما دیگر زمان زیادی طول نمی‌کشد که دانشگاه تهران از نسل دو به نسل سه و چهار تبدیل شود چرا که سرعت تغییر و تحول در جهان به قدری زیاد است که اگر حرکت دانشگاه کند باشد از رقابت علمی باز می‌ماند. دانشگاه مغز متفکر کشور بوده و دانایی و علم در دانشگاه است و اگر قرار است در کشور پیشرفتی صورت گیرد، حرکت آن از دانشگاه‌ها آغاز می‌شود. بزرگ‌ترین سرمایه انسانی، اندیشه و فکر اوست و این علم است که حرف اول را می‌زند.

هماهنگی و همسویی نمای بیرونی و مدیریت و سیاست‌های درونی (Administration) دانشگاه برای دستیابی به دانشگاه نسل سه و چهار ضروری است و دانشگاه یک Administration داخلی دارد و یک نمای بیرونی که همان عملکرد علمی و رقابت آن با جهان است. لذا دانشگاه برای به‌نمایش گذاشتن قدرت علمی خود، باید بین بخش‌های داخلی و بیرونی هماهنگی داشته باشد. ضروری است که دانشگاه در همه ابعاد رشد کند. نمی‌شود در دانشگاه نسل سه و چهار زندگی و فعالیت کرد ولی مدیریت و نحوه اداره آن و ارتباطات درون‌سازمانی، همان مدل دانشگاهی نسل اول باشد.

کووید ۱۹ فرصتی برای نمایش ظرفیت‌ها و دستاوردهای دانشگاه ایجاد کرد این همه‌گیری باعث شد قابلیت‌های دانشگاه برای حضور اثربخش در جامعه و حرکت به سوی دانشگاه نسل سه و چهار بیش از پیش نمایان شود. برای تحقق این ارزش‌ها دو موضوع اساسی و کلیدی باید مورد توجه قرار گیرد:

- تسهیل امور در محیط

- تقویت شجاعت در زمان تصمیم‌گیری

یکی از وقایع مهم در طول حیات کاری اینجانب، قبل از افتخار قبول مسئولیت به‌عنوان ریاست دانشگاه راه‌اندازی مرکز قلب در سال ۱۳۸۰ و اداره آن تا سال ۱۳۹۶ بود؛ ولی هیچ‌وقت نحوه راه‌اندازی و روش اداره آن مستند نشد. مستندسازی نه با هدف مطرح‌شدن افراد بلکه باهدف ثبت تجربیات برای آیندگان انجام می‌شود. تاکنون خیلی اعتقادی به از خود گفتن، مستندسازی و نوشتن تجربیاتم نداشته‌ام ولی یکی از درس‌هایی که حادثه کرونا داد این بود که وقایع را ثبت و نقاط قوت و ضعف سیستم را باید مستند کرد تا برای آیندگان قابل استفاده باشد؛ به همین دلیل برای تدوین این مستند -روایت همگرایی- و همچنین گزارش چهارساله واحدهای مختلف دانشگاه که در آن به تفصیل در



خصوص پیشرفت‌ها و چالش‌ها بحث شده است اقدام شد.

سه رکن اصلی آموزش در دانشگاه، استاد، دانشجو و فضای مناسب است و استاد و دانشجو به مراتب ارکان مهم‌تری هستند و این دو واژه بسیار زیبا و غرورآفرین است با بیان این نکته که این مستند نیز از اشکال و ایراد مبری نیست با این حال امیدوارم موضوعات درج شده در آن شرایطی را فراهم آورد تا به جای ادغام ساختارها؛ مرزهای ذهنی را جابجا و همکاری‌ها را گسترش دهیم. به هر حال نیاز به ثبت تجربیات و مستندسازی بر کسی پوشیده نیست و مراحل تدوین آن با مشکلات متعددی همراه است از جمله اینکه موضوعات مطرح شده با توجه زمان ثبت آن ممکن است در بازآفرینی با وقفه‌هایی در روند مستندسازی، ترتیب وقایع و پراکندگی در ارائه آن همراه باشد با این حال خداوند عظیم را به دلیل توفیق خانواده بزرگ دانشگاه در کسب تجربیات بی‌بدیل و نمایش هماهنگی در اجرای تغییرات شگرف در انجام مأموریت‌های دانشگاه خصوصاً در بحران کووید ۱۹، سپاسگزارم. این مهم بدون همکاری و اراده همه عوامل مؤثر در دانشگاه میسر نبود. در این مسیر البته معاونان محترم دانشگاه، مدیران محترم ستادی، رؤسای محترم دانشکده‌ها، رؤسا و مدیران محترم بیمارستان‌ها، رؤسا و مدیران محترم پژوهشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی و همکاران در سطوح مختلف دانشگاه نقش آفرینی داشته‌اند که از همه عزیزان تشکر فراوان دارم. همچنین از تلاش‌های دکتر ترابی و همکاران ایشان در مدیریت روابط عمومی دانشگاه و گروهی که در سطح دانشگاه در زمینه بازآفرینی محتوا تلاش کردند؛ قدردانی و این توفیق بزرگ را به همه دوستان تبریک عرض می‌کنم و سلامت و سعادت آنان را از خداوند منان خواستارم.

تابستان ۱۴۰۰

دکتر عباسعلی کریمی

رئیس دانشگاه