



گزارش تیرماه ۹۵ رییس دانشگاه به دانشجویان، کارکنان و هیئت علمی

دکتر جعفریان: رعایت اخلاق ضرورت جدی برای سلامت روانی جامعه است و متأسفانه به نظر می‌رسد در حال فاصله گرفتن از آن هستیم

برنامه اولین سخنران این برنامه بودم. در یک وقت ۶-۵ دقیقه‌ای البته نمی‌توان مطالب زیادی را بیان کرد اما من به تأکید در مورد پرداخت‌های پزشکان و کادر درمانی توضیحاتی دادم که گزارش آن در سایت دانشگاه موجود است و در ماه قبل هم قسمتی از آن را ذکر کردم. خلاصه آنکه کارانه بر اساس ضوابط و قوانین کشور و به‌منظور افزایش کارکرد گروه پزشکی و ارائه خدمت بیشتر به مراجعین مراکز دولتی پرداخت می‌شود و اگر بازنگری در این مدل موردنظر باشد باید به‌دقت تمام ابعاد آن را در نظر گرفت.

حضور آقای وزیر در دانشگاه

بازدید وزیر محترم بهداشت از پروژه مرکز آکادمیک فارابی، افتتاح ساختمان شماره ۲ مجتمع بیمارستانی امیراعلم و بازدید از روند بازسازی بیمارستان مروستی دیگر رویداد مهم این ماه بود. راه‌اندازی این ساختمان اهدایی خیرین که بیش از ۲ سال به طول انجامید و حدود ۲۵ میلیارد تومان از منابع دانشگاه صرف آن شد محصول تلاش آقای دکتر حسن توکلی در دوران تصدی ریاست این بیمارستان

رییس دانشگاه همچون ماه‌های پیش در پایان تیر ۹۵ در گزارشی مکتوب با دانشجویان و همکاران سخن گفت.

متن کامل این گزارش به شرح زیر است:

همکاران دانشگاهی و دانشجویان عزیز سلام تیرماه برای دانشجویان زمان امتحان است و حسن ختام آن آزمون ارتقاء دستیاران عزیز در روز ۳۱ تیر بود. امیدوارم آزمون‌های برگزار شده از استانداردهای قابل قبول برخوردار بوده باشد و دانشجویان ما نیز نتیجه تلاش خود را به‌خوبی گرفته باشند.

موضوعات اجتماعی پیرامون گروه پزشکی در این ماه همچنان ادامه داشت و به همین جهت پس از بیان رویدادهای دانشگاه در تیرماه به این بخش اختصاص خواهم پرداخت.

رویدادهای دانشگاه

ضيافت افطار ریاست جمهوری

در نیمه دوم ماه رمضان میهمانی‌های افطار ادامه داشت. از جمله این افطاری‌ها ضیافت رئیس‌جمهور محترم برای دانشگاهیان بود که بنده هم طبق

هشتمین دانشکده که دانشکده دندانپزشکی بود رفتند. این جلسه البته با سایر دانشکده‌ها فرق داشت و نوع دیالوگی که بین اعضای هیئت‌رئیس و مدیران گروه این دانشکده برقرار شد متفاوت بود. مهمترین نکته مدیران گروه ضرورت فرق گذاشتن دانشگاه بین این دانشکده با سایر دانشکده‌ها به علت تفاوت‌های ماهوی آن بود و مطالب هیئت‌رئیس نیز بر رد این تفاوت و ضرورت نگاه دوباره همکاران دانشکده دندانپزشکی به فعالیت آکادمیک در دانشگاه معطوف بود. البته برای اولین بار مقرر شد نکات جزئی مدیران گروه در جلسه جداگانه‌ای با معاونین ذیربط دانشگاه بررسی شود و بازخورد دو جلسه همزمان به دانشکده ابلاغ گردد. لازم است از زحمات آقای دکتر بیات که در این دوره مسئولیت دانشکده را بر عهده دارند و در برخی موضوعات جدی ورود نموده‌اند تشکر کنم.

رئیس جدید بیمارستان بهرامی

انتصاب آقای دکتر پیمان صادقی به‌عنوان رئیس بیمارستان بهرامی و تقدیر از زحمات آقای دکتر رهبری منش در دوره ۷ ساله ریاست این بیمارستان از دیگر رویدادهای تیرماه ۹۵ بود. استفاده از نیروهای جوان فعال و تمام‌وقت در مسئولیت‌های اجرایی نه تنها استفاده از انگیزه و انرژی آنها را در محیط عملی می‌کند، بلکه راهی برای تربیت مدیران ارشد آینده در سطوح مختلف در دانشگاه است. حسن سلوک و رفتار بسیار متین آقای دکتر رهبری منش در این تغییر درس‌آموز و بسیار ارزنده بود و برای ایشان آرزوی سلامت و توفیقات بیشتر دارم. برای دکتر صادقی نیز آرزوی موفقیت هرچه بیشتر در پیشبرد اهداف دانشگاه در این بیمارستان دارم.

جشن یکپارچه دانش‌آموختگان دانشگاه

برگزاری جشن یکپارچه دانش‌آموختگان در آخرین روز تیرماه رویداد مهم دیگر دانشگاه بود. قبل از هر چیز باید از همت و پشتکار استاد گرانقدر آقای دکتر مسلم بهادری-رئیس دفتر دانش‌آموختگان-

بود. همچنین نوسازی کامل بیمارستان مروستی که از طرف ورثه ایشان به دانشگاه صلح شده، محصول این دوران است و امیدوارم در سه ماه آینده این بیمارستان نیز به‌صورت یک مرکز جراحی روزانه و کلینیک ویژه به ظرفیت مجتمع بیمارستانی امیراعلم اضافه شود. ضمن تقدیر از زحمات آقای دکتر توکلی امیدوارم آقای دکتر آرش جعفریه رئیس بیمارستان این روند را با جدیت دنبال کنند.

معرفی یک مرکز همکار سازمان جهانی بهداشت

برگزاری مراسم رسمی معرفی مرکز ملی مطالعات اعتیاد به‌عنوان مرکز همکار سازمان جهانی بهداشت در حضور یک هیئت بلندمرتبه از این سازمان شامل معاون دبیر کل و مدیرکل اعتیاد این سازمان، اتفاق مهمی بود که ذکر آن و تشکر از دست‌اندرکاران این مرکز بخصوص خانم دکتر رحیمی مقرر را لازم می‌دانم. حضور دانشگاه در عرصه‌های بین‌المللی جنبه‌های مختلفی دارد که یکی از آن‌ها در سطح کارشناسی است. دکتر اولگ چستنوف-معاون دبیر کل- در سخنرانی خود به صراحت بیان کرد که ما بیشتر خوشحالیم که شما با همکاری می‌کنید چون قابلیت‌های زیادی در این عرصه در ایران وجود دارد.

دومین جلسه منطقه آمایشی ۱۰

برگزاری دومین جلسه منطقه آمایشی ۱۰ آموزش علوم پزشکی شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی، ایران، بقیه‌الله، ارتش، شاهد، تربیت مدرس و مؤسسه پاستور و سازمان انتقال خون همزمان با صدور ابلاغ رئیس دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌عنوان رئیس این منطقه از دیگر رویدادهای این ماه بود. در این جلسه گزارش پیشرفت مأموریت‌های ویژه هر یک از سازمان‌های فوق ارائه شد و روند ادامه کار مورد بحث قرار گرفت.

هیئت‌رئیس در دانشکده دندانپزشکی

در تیرماه هیئت‌رئیس به ملاقات رئیس و مدیران



یاد کنم که به واقع آموزنده و الهام‌بخش است. خداوند سایه ایشان را با عزت و سلامت بر ما مستدام بدارد. در این برنامه که پنجمین جشن یکپارچه دانشگاه علوم پزشکی تهران بود بیش از هزار نفر از دانش‌آموختگان و بیش از سه هزار نفر همراهمان ایشان در زمین چمن دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران کنار هم جمع شدند و در شادی فارغ‌التحصیلان سهیم شدند. این برنامه شاید بزرگ‌ترین گردهمایی در شهر تهران به‌جز میادین ورزشی باشد و علت برگزاری آن در فضای باز که در دقایق آغازین با تابش آفتاب و گرمای هوا همراه بود نیز همین است که مکان سرپوشیده مناسب با این ابعاد ظاهراً در تهران وجود ندارد. البته مراسم مشابهی که در سایر دانشگاه‌های معتبر دنیا برگزار می‌شود نیز معمولاً به همین صورت است و به علت آفتاب یا گرما تاریخ و محل آن تغییر نمی‌کند. حضور آقایان دکتر حریرچی و دکتر لاریجانی قائم‌مقام وزیر و معاون آموزشی وزارت بهداشت نیز در این مراسم معتنم بود. اگرچه من به‌ندرت از تمام اجزای یک برنامه ابراز رضایت می‌کنم و در مورد این برنامه هم همین‌طور است اما فکر می‌کنم خاطره بسیار خوبی برای دانش‌آموختگان سال ۱۳۹۵ دانشگاه ما بجا مانده باشد. از زحمات همکاران دفتر دانش‌آموختگان دانشگاه بخصوص آقایان دکتر سیداحمدیان و دکتر گتمیری که وقت زیادی را صرف آماده‌سازی این مراسم می‌کنند عمیقاً سپاسگزارم.

جایگاه مدیران در پیشرفت کشور

تمام شهروندان قاعدتاً خواهان پیشرفت کشور هستند چون همه از منافع پیشرفت بهره‌مند می‌شوند. بنابراین اصل پیشرفت بعید است مورد مناقشه باشد. در مورد مدل پیشرفت نیز گرچه نظرات متفاوتی وجود دارد اما آنچه توسط رهبر معظم به‌عنوان مدل مورد تأیید اعلام شده «الگوی ایرانی اسلامی» است که البته تبیین مبانی و الزامات آن هنوز کامل نشده و نیازمند فعالیت

عالمان این حوزه است. آنچه من در این مجال به آن می‌پردازم انواع و نقش مدیران در دستیابی به اهداف پیشرفت است.

مدیریت به‌طور کلی به دو بخش خصوصی و دولتی تقسیم می‌شود که ماهیت کاملاً متفاوتی دارند. در بخش خصوصی روش‌ها و ابزارها تا حدود زیادی در اختیار مدیر هستند و محدودیت‌های خیلی کمتری از این جهت وجود دارد. از طرف دیگر در کشور ما که بر اساس شواهد کمتر از ۲۰ درصد گردش اقتصادی در بخش خصوصی است، میزان اثر این بخش در حال حاضر خیلی زیاد نیست و البته صحبت‌های فراوانی درباره اصلاح این موضوع مطرح شده که هنوز تا عملی شدن آن فاصله زیادی داریم. در واقع برای خصوصی‌سازی به معنای واقعی هنوز حتی زیرساخت‌های اولیه هم در کشور وجود ندارد که اولین آن‌ها ارزش دانستن تولید ثروت است. بر اساس یک تصور عمومی که به‌نوعی فرهنگ غالب نیز هست، تولید ثروت مساوی با تزییع حق دیگران است و انگار هر جا کسی موفق به ایجاد کار و افزایش تولید و به‌تبع آن خلق ثروت می‌شود، حتماً حق کسانی را ضایع کرده است؛ و افرادی که خود توان این کار را ندارند مدام در حال شماتت کارآفرینان هستند. شاید این مهم‌ترین مانع در راه خصوصی‌سازی باشد.

اما مدیران دولتی که بیش از ۸۰٪ اقتصاد و شاید تمام امور دیگر کشور در دست آن‌ها است ماهیت متفاوتی دارند. مبنای انتخاب، انتصاب و عزل آن‌ها متفاوت است، محدودیت‌های متعدد از جهت ضوابط و قوانین دارند، سیستم‌های نظارتی متعدد که خود وابسته به حکومت هستند بر آنان نظارت دارند، منابع عظیم دولت را در اختیار دارند و تا حدود زیادی تابع مسائل سیاسی هستند. این گروه از مدیران از نگاه من دارای سه الگوی مشخص هستند:

۱- حفظ وضع موجود. در این الگو مدیر به‌جز حفظ وضعیت فعلی با حداقل هزینه‌های مادی و

معمولاً روابط اجتماعی خوبی دارند. کارکنان اغلب این گروه از مدیران را به سرعت شناسایی می‌کنند و رفتار خود را با آنان تنظیم می‌نمایند و اگر با موضوع مورد نظر ایشان درگیر نباشند نگران هم نیستند. طول دوران مدیریت این گروه تابع سمت بعدی است بنابراین می‌تواند خیلی کوتاه یا خیلی طولانی باشد. تعداد محدودی از این مدیران البته کاملاً حرفه‌ای هستند و در هر سازمانی که وارد شده‌اند موفق بوده‌اند. این اقلیت مدیران حرفه‌ای هستند که در کار مدیریت به معنای علمی آن خیره هستند و به همین دلیل می‌توانند با ابزارهای علمی مدیریت در هر سازمانی کار کنند. ۳- تغییر. مدیران تغییر با شناخت نسبتاً کافی از محیط کار بنا دارند در آن تغییر ایجاد کنند و شرایط را ارتقا دهند. این گروه بر خود و کارکنان سخت می‌گیرند چون انتظارتی فراتر از وضع موجود دارند. این مدیران فعال، جدي و پرتوقع هستند و می‌خواهند بر موانع غلبه کنند. سازگاری سازمان با این مدیران سخت و زمان‌بر است و گاهی تا پایان دوره هم اتفاق نمی‌افتد. بسیاری از این مدیران نسبتاً جوان و پیرانرژی هستند و تمایل ایشان به تغییر ناشی از جوانی و کم‌تجربه بودن آنان تلقی می‌شود. این گروه از مدیران یا موفق به انجام تغییرات جدي در سازمان می‌شوند یا شکست می‌خورند و از گردونه مدیریت خارج می‌شوند. این دسته معمولاً بلندپرواز و به دنبال اهداف طولانی هستند و اگر بتوانند ابزارهای مدیریت و رهبری را به‌درستی بکار گیرند و شرایط عمومی و پس زمینه سازمان هم مناسب باشد توفیقات خوبی به دست می‌آورند.

ممکن است بتوان مدیران دولتی را به صورت‌های دیگری هم تقسیم کرد اما این طبقه‌بندی تنها از منظر نگاه آنان به آینده سازمان است. آنچه باعث شد این موضوع را که مدتی است در ذهن من می‌گذرد بر کاغذ بیاورم ادامه بحث پرداخت به مدیران دولتی بود. واقعیت این است که اگر

معنوی هدف دیگری ندارد و تا حد امکان از بروز تنش جلوگیری می‌کند. این گروه از مدیران معمولاً دوران طولانی مدیریت را سپری می‌کنند چون کمتر کسی از آن‌ها ناراضی است. توجه به علت این رفتار اعضای سازمان هم خالی از لطف نیست. نگاه اکثر افراد در سازمان‌های دولتی به محیط کار بر هم نخوردن وضع موجود و حفظ شرایط فعلی است. هر نوع تغییری را به دلایل متعدد که خارج از حوصله این بحث است نگران‌کننده می‌دانند. در چنین شرایطی طبیعی است که مدیر "نبات" بین کارکنان محبوب باشد از این جهت که رفتار مدیریتی او خطری برای کسی ندارد. بسیاری از این مدیران قبلاً مدیران تغییر بوده‌اند که در بخش سوم به آن خواهیم پرداخت اما به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که «فایده ندارد، اتفاقی نخواهد افتاد، افراد دیگر هم نتوانستند و...». درواقع آن‌ها بر اساس تجربیات واقعی قبلی این روش را برگزیده‌اند. نقطه مثبت این گروه از مدیران آسیب نزدن به ساختارهای موجود و ادامه روند جاری است. باید اضافه کنیم در بعضی مواقع حضور این‌گونه مدیران فوق‌العاده ارزشمند است و آن زمانی است که تنش جدي در سیستم اتفاق افتاده و جلوگیری از خراب شدن اوضاع يك کار مهم است.

۲- انتقال به مسئولیت بعدی. برخی مدیران يك مسئولیت را فقط از آن جهت می‌پذیرند که مسیر را برای سمت بعدی هموار می‌کند. در واقع این گروه به‌طور عمیق وارد فضای سازمان نمی‌شوند و يك یا دو موضوع مورد توجه را انتخاب کرده و تمام تلاش خود را برای به نتیجه رسیدن آن صرف می‌کنند. آینده سازمان برای این مدیران اولویت اول نیست چون بنای ماندن طولانی در سازمان را ندارند. گفتار و ادبیات این گروه از مدیران معمولاً عمومی و بدون محتوای فنی است و به همین جهت می‌توانند صرف‌نظر از پس زمینه علمی خود مدیر سازمان‌های مختلف باشند. مدیران "انتقالی"



ما انتظار داریم کشور در مسیر پیشرفت حرکت کند نیاز به مدیرانی دارد که موتور محرک باشند و بتوانند اهداف را محقق کنند. مجدداً تکرار می‌کنم یکی از کمبودهای جدی بخش دولتی «مدیر تغییر» است که بر کار خود مسلط باشند و انگیزه پیشرفت داشته باشند. بنابراین حضور مدیران توانمند در بخش دولتی لازمه رسیدن به اهداف کشور است و طبیعی است که جبران مادی مناسب یکی از عواملی است که می‌تواند چنین افرادی را به محیط اجرایی جذب کند. روشن است که میزان پرداخت باید بین افراد در سطوح مختلف متناسب باشد و نمی‌تواند از محدوده‌ای خارج باشد اما توجه به حفظ سرمایه‌هایی که برای کشور ارزش‌افزوده تولید می‌کنند ضروری است. من به هیچ وجه معتقد به پرداخت نظام گسیخته و بدون ضابطه نیستم و برعکس معتقدم درآمد زیاد به نفع دریافت‌کننده هم نیست اما اینکه ارزش کار مدیران دولتی را ندیده بگیریم تنها یک نتیجه دارد و آن خروج مدیران توانمند از سیستم و کناره‌گیری یا مهاجرت ایشان به بخش خصوصی است. از آنجاکه در دانشگاه هیچیک از مدیران ما پرداخت غیرمتعارف ندارند و بسیاری از آنان با قبول مسئولیت از نظر مالی متضرر می‌شوند می‌توانم فارغ از هر نگرانی در این باره اظهارنظر کنم ولو به نظر برخی خوشایند نباشد.

ما دو فقدان بزرگ

فوت مرحوم آقای عباس کیارستمی به‌عنوان یک هنرمند برجسته معناگرا که دارای آثار ارزشمند اجتماعی متعددی هستند یک فقدان بزرگ برای جامعه فرهنگ و هنر ایران است. همزمان با این فقدان که به دنبال اقدامات درمانی ایشان در ایران و متعاقباً فرانسه رخ داد، فضای رسانه‌ای وسیعی در پی برخی اظهارنظرها درباره مسائل پزشکی ایشان ایجاد شد که هنوز هم به‌طور جدی ادامه دارد. اگرچه ورود به این بحث در حوصله مجال ما در یک گزارش دانشگاهی نیست اما عبور از آن هم جایز نیست

چراکه به‌راحتی نمی‌توان درباره صحت و به‌موقع بودن اقدامات درمانی آنهم بدون اطلاع کافی از جزئیات نظر داد. حتی برای پزشکان نیز اظهارنظر در این موارد کار آسانی نیست و همکاری که در کمیسیون‌های کارشناسی حضور دارند هم گاهی به‌زحمت به نتیجه می‌رسند. به‌هر حال باید به کارشناسان خبره اجازه داد با بررسی دقیق مندرجات پرونده و گفتگو با ذینفعان درباره روند درمان مرحوم کیارستمی اظهارنظر کنند. نباید فراموش کرد هر نوع اظهارنظر عمومی در مورد گروه پزشکی که باعث کاهش اعتماد جامعه به این قشر شریف بشود پیش از هر چیز و بیش از هر کس به سلامت مردم آسیب می‌زند. همه دوستانی که درگیر کار بالینی هستند می‌دانند که مبنای ارتباط گروه پزشکی با بیمار اعتماد است و اگر قرار باشد بیمار برای هر اقدام تشخیصی یا درمانی به صلاحیت یا توانایی یا تعهد کادر درمان شک کند هیچ کاری پیش نخواهد رفت. در همین ایام بیماران متعددی در مراجعه به من سؤال می‌کردند که "عمل جراحی را خود شما انجام می‌دهید یا نه؟" و این ناشی از شائبه‌ای بود که در این ایام منتشر شد که عمل جراحی ایشان را پسر بجای پدر انجام داده است؛ شایعه‌ای که از اساس کذب بود چراکه پدر در سن بالای ۹۰ سال‌ها است که جراحی نمی‌کنند. شکی نیست که جامعه پزشکی هم باید به‌دقت از عملکرد اعضای خود مراقبت کند و در صورت احراز خطا یا تخلف برخورد مناسب را بنماید. مردم باید اطمینان داشته باشند که اگر گروه پزشکی در انجام وظائف خود قصور یا تقصیری مرتکب شوند به‌دقت مورد بازخواست قرار خواهند گرفت.

اما فقدان دوم اخلاقیات اجتماعی بود که در نوع رفتارهای افراد و اقشار مختلف له یا علیه گروه درمانی اتفاق افتاد. اینکه مردم از گروه‌های مختلف به خود اجازه می‌دهند به‌راحتی به یکدیگر توهین کنند یا از الفاظ نامناسب استفاده کنند یک پدیده

و هم صحنه‌های جالبی از غم و شادی را در روز برگزاری آزمون سراسری دیدم. اینکه یک آزمون این مقدار برای دانش آموزان ما تعیین کننده باشد و مدارس از سال‌ها قبل مجبور باشند برای این آزمون دانش آموزان را آماده کنند به نظر من نیازمند یک آسیب‌شناسی جدی است. بخصوص اگر در نظر بگیریم که حدود ۸۰۰ هزار نفر در آزمون سراسری شرکت می‌کنند و تعداد صندلی‌های دانشگاهی بیشتر از این تعداد است. در واقع رقابت اصلی برای تعداد محدودی جایگاه مورد توجه تعداد زیادی از داوطلبان است. در گروه تجربی شاید این رقابت بین ۵ هزار رتبه برتر و قسمت اصلی آن بین ۲ هزار نفر اول باشد. فکر می‌کنم باید برای این سؤال جوابی پیدا کرد که چرا ۴۰۰ هزار نفر در چنین رقابتی شرکت می‌کنند و چه منابعی صرف این کار می‌شود و ناکامی‌های جمع بزرگی که نمی‌توانند به خواسته خود برسند چه عوارضی دارد. قانون حذف آزمون سراسری و الزامات اجرایی آن در سال‌های آینده اگر به‌درستی اجرا شود شاید بتواند تا حدودی این معضل اجتماعی را حل کند و البته باید صبر کرد و روند این کار را دید. روش‌های نیمه‌متمرکز یا غیرمتمرکز شاید بخشی از این مشکل را حل کنند و باعث شود داوطلبان به دانشگاه‌هایی مراجعه کنند که احتمال پذیرش در آن‌ها بیشتر است.

✍ سخن آخر

این ماه بسیار پرکار و پرفشار بود که خوشبختانه تمام شد. البته ظاهراً زندگی بدون سختی و فشار برای بشر مقدر نشده است و شاید همین است آنچه انسان را می‌سازد. خداوند را سپاسگزارم که همچنان در خدمت شما هستم و از تمام توان خود برای آنچه به صلاح دانشگاه می‌دانم استفاده می‌کنم.

مرد را دردی اگر باشد خوش است
درد بی‌دردی علاجش آتش است

اجتماعی بدون شک منفی و به‌دوراز ادعاهای همین مردم درباره میراث داری تمدن و فرهنگ کهن ایران است. در همین مدت اخیر بارها شاهد هجوم نوشتاری برخی ایرانیان به افرادی که به هر علت نسبت به آنان دید مثبتی ندارند از جمله یک والیبالیست، یک فوتبالیست، یک مربی یا یک سیاستمدار خارجی بودیم. سؤال اینجاست که کدام قسمت از این فرهنگ کهن به ما چنین اجازه‌ای داده است؟ اینکه افرادی از الفاظ نامناسب در مورد پزشکان معالج استفاده کنند و عده‌ای از گروه پزشکی هم با ادبیات بسیار سبک زبان به پاسخ بکشایند هر دو به یک اندازه مذموم است صرف‌نظر از میزان تألمات روحی طرفین. باز هم باید تأکید کنم جامعه ما نیازمند بازنگری در اخلاق است و فاصله گرفتن از آن تبعات بسیار جدی دربردارد که برخی از آن‌ها اکنون نیز به چشم می‌خورد. رعایت اخلاق ضرورت جدی برای سلامت روانی جامعه است و متأسفانه به نظر می‌رسد ما در حال فاصله گرفتن از آن هستیم حتی در نوع گفتار روزمره که مرحله کاملاً سطحی از اخلاق عمومی است.

✍ حواشی

تعطیلات عید فطر را موفق شدم همراه با خانواده در مشهد مقدس بگذرانم که البته چون با عود یک کمردرد قدیمی همراه بود فقط به استراحت و زیارت حرم گذشت و از هر دو جهت جسمی و روانی بسیار مؤثر بود.

ورزش متأسفانه به دلیل ماه مبارک رمضان و کمردرد تقریباً تعطیل بود اگرچه پیاده‌روی قطع نشد. البته کمردرد خود داستان مفصلی دارد که اگر روزی فرصت شد این گزارش‌ها تجمیع شود و با اضافات لازم که اکنون بیان آن‌ها شایسته نیست منتشر شود، به آن خواهیم پرداخت.

امسال اولین تجربه فرزند کنکوری داشتن برای من بود. در یکی دو ماه نزدیک آزمون هم فشاری که به دانش آموزان سال آخر می‌آید را حس کردم

