نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره ششم، پاییز ۱۴۰۱، شماره سوم، صفحات ۵۴۰ تا ۵۴۸

پژوهشی

عدالت در آموزش عالی: موردکاوی استعدادهای درخشان از منظر دانشجویان و بررسی قوانین‌جاری

سعید عسگری[۱]، مرضیه دشتی رحمت‌آبادی[۲*]، شهرام یزدانی[۳]، محمد بهناز[۴]، پروین پاسالار[۵]، معصومه چهرازی[۶]

۱. استاد اندودانتیست، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۲. *نویسنده مسئول: دکترای آموزش پزشکی، مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران، M.dashti@nasrme.ac.ir
۳. استاد دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۴. استادیار ارتودنسی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۵. استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۶. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۲۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

چکیده

زمینه و هدف: شناسایی و رشد استعدادهای برتر، جایگاه برنامه‌ریزی آموزشی را مضاعف می‌کند. هدف از این طرح یافتن قوانینی در حوزه استعداد برتر است که با منطق پیروی از عدالت‌آموزشی در محیط‌های دانشگاهی ناسازگار بوده و پیشنهادهایی برای اصلاح ارائه شده است.

روش: این مطالعه کیفی با روش تحلیل محتوا در سال ۱۴۰۱ انجام شد. جلسات مصاحبه هدفمند با دستیاران و دانشجویان عضو و غیرعضو دفاتر استعداد برتر به‌همراه رؤسای این دفاتر در دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ برگزار شد. با استخراج کدهای مفهومی اولیه، مرور مداوم و بررسی کدهای مشابه، خلاصه‌سازی و حذف کدهای تکراری، چهار طبقه اصلی و چهارده طبقه فرعی به‌دست آمد.

یافته‌ها: دانشجویان بر لزوم تغییر شرایط عضویت در دفاتر استعداد برتر و شناسایی استعدادها در طول تحصیل متناسب با تلاش و توانمندی‌های علمی‌و پژوهشی خود تأکید داشتند. ایشان ضمن درخواست هماهنگی بین نهادهای آموزشی و اجرایی کشور، خواستار زمینه‌سازی قوی‌تر مسئولان وزارتین، برای تأثیرگذاری بیشتر آنان بر ارتقا علمی‌و فرهنگی کشور بودند.

نتیجه‌گیری: رفع اشکالات ساختاری واحدها و بازنگری آیین‌نامه‌ها، ترغیب‌کننده‌های انگیزشی، توجه به نیازهای اجتماعی و فرهنگی دانشجویان‌برتر، بایستی مورد توجه مدیران آموزشی ارشد قرار گیرد. دانشجویان ضمن درخواست تعمیم و تغییر بندها و تبصره‌هایی از آیین‌نامه‌های مرتبط، با تمهید راه‌اندازی مراکز سنجش نخبگانی در کلان مناطق با شیوه‌نامه یکسان موافق بودند. پیشنهاد می‌شود دفتر امور نخبگان و دانشجویان استعدادهای درخشان وزارت متبوع با همکاری یکی از نهادهای برجسته آموزشی کشور متولی تشکیل حلقه‌های تخصصی از استعدادهای برتر دانشگاه‌های علوم پزشکی شود؛ تا این دانشجویان فرصت بهتر برای تعامل نزدیک با مسئولان وزارت متبوع و مشارکت بیشتر جهت رفع مشکلات آموزشی-پژوهشی و اجرایی را داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: آموزش عالی، دانشجویان، سیاست‌گذاری، نخبگان

مقدمه

به منظور تحقق همه‌جانبه عدالت در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، همواره پایش محیط آموزشی تأکید شده است. اصلاح کیفیت فرآیندهای آموزشی مانند بازنگری کوریکولوم‌ها، ارائه آموزش‌ها و ارزشیابی‌های به‌روز و عادلانه، تمهید حمایت مالی از دانشجویان به‌صور مختلف و ارائه آموزش‌های متناسب با نیاز هر فرد، نیز در راستای عدالت آموزشی تعریف شده‌اند. در این میان، توجه به پرورش مهارت‌ها و خلاقیت‌های افراد استعداد برتر که پتانسیل بالا و انگیزه درونی بیشتری برای کسب مهارت‌ها دارند نیز بسیار حائز اهمیت است (۱). شناسایی و رشد استعدادهای درخشان از دوران ابتدایی و ورود به دانشگاه، تا دوران حضور در آموزش عالی و پس از فارغ التحصیلی، جایگاه برنامه آموزشی در هر کشوری را مضاعف می‌کند؛ چرا که این افراد نیاز به برنامه‌های آموزشی و خدمات متمایزتری دارند تا بتوانند تمامی استعدادهایشان را شکوفا کرده و برای خود و جامعه کارآمد باشند. جالب است بدانیم یکی از مشکلات

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

آموزشی این دانشجویان از زبان خودشان «روند مشکل اجرای پایان نامه‌های دانشجویی به علت کم رنگ بودن ارتباط دانشگاه با صنعت» بیان شده است (۲)؛ این درحالی است که در طرح تحول آموزش یکی از معیارهای مهم برای ارزیابی کیفیت دانشگاه‌ها توانایی آنها در ارتباط با صنعت ذکر شده است. این امر مبین آن است که قوانین مصوب استعداد درخشان از یک طرف نتوانسته پاسخگوی مناسبی برای نیاز به ارتقا این دانشجویان باشد و از سوی دیگر دانشگاه‌ها نیز نتوانسته‌اند در جذب و بهره‌گیری از استعداد و خلاقیت این افراد در جهت اهداف کیفی دانشگاه خود بهره برند.

در کشور ایران با معرفی دانشجویان دارای رتبه‌های بالا به عنوان استعداد درخشان، درصدد تشویق و نگهداری این افراد به شکل پویا و فعال هستند، هر چند نقدهایی بر این نوع آیین‌نامه مطرح است (۳). لذا بایستی همیشه دقت کرد که آیین‌نامه‌های تسهیلاتی و مصوباتی که برای حمایت از این دانشجویان در علوم پزشکی تصویب می‌شود به عنوان عوامل انگیزشی بیرونی، موجب ناامیدی آنان نشده و به عنوان ابزار مانع پیشرفت استعدادها تلقی نشود. با توجه به این که دوران آموزش عالی مرحله مهمی از شکوفایی استعدادهای درخشان در جامعه و در عین حال دوراهی خطیری برای جذب استعدادها به خارج از کشور است، لازم است که دستگاه‌های متولی آموزش در کشور برای جلب نظر استعدادهای برتر، برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تر و اقدامات زیربنایی مهم‌تری را اتخاذ کنند.

دانشجویان استعداد درخشان، سرمایه‌های ارزشمندی هستند که برای شکوفایی توانمندی‌های آن‌ها، بایستی برنامه‌های خاص آموزشی داشته و حمایت‌های گسترده‌ای صورت پذیرد. افت تحصیلی این دانشجویان، به عنوان یک مشکل اجتماعی مطرح شده زیرا نشان دهنده آن است که استعدادشان درک نشده و هدر رفته است. این مسئله، اهمیت زیادی در آموزش علوم پزشکی داشته و عدم کنترل آن موجب پایین آمدن سطح علمی‌و کارایی ارائه‌کنندگان خدمات سلامت در سال‌های آینده خواهد شد. لذا ضروری است که سیاست‌گذاران و مسئولان آموزشی دانشگاه‌ها با ارائه تسهیلات لازم و حمایت همه جانبه از ایشان، به ایجاد انگیزه در دانشجویان استعداد درخشان پرداخته و با بازنگری در برنامه آموزشی و آیین‌نامه‌های مربوط به این فراگیران بپردازند. حتی بیان شده است که برای دانشجویان استعداد درخشان به‌طور ویژه استادان مشاور مجرب و متعهدی تعیین شود که تا استعدادهایشان شکوفا شود (۴). هدف از اجرای این طرح یافتن قوانینی در حوزه استعداد برتر است که با منطق پیروی از عدالت آموزشی در محیط‌های دانشگاهی ناسازگار می‌باشد و پیشنهادهایی برای اصلاح داده شده است.

روش

این مطالعه با رویکرد کیفی (Qualitative Research) و روش تحلیل محتوا (Content analysis) در سال ۱۴۰۱ هدایت شد. تحلیل محتوا روشی برای تجزیه و تحلیل محتوای انواع داده‌ها مانند داده‌های دیداری و کلامی‌است که امکان تقلیل پدیده‌ها یا رویدادها به دسته‌های تعریف شده را فراهم می‌کند تا بتوان آن‌ها را بهتر تحلیل و تفسیر کرد (۵). برگزاری جلسات مصاحبه با انتخاب هدفمند دانشجویان عضو و غیرعضو دفاتر استعداد برتر به همراه روسای این دفاتر در دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ صورت پذیرفت. انتخاب دانشجویان نه بر عهده محققان، بلکه بر عهده مسئولان دفاتر استعداد درخشان گذاشته شد تا دانشجویان و دستیارانی که تعامل بیشتری با دفاتر استعدادهای برتر دانشگاه خود داشتند، وارد مطالعه شوند. پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۰ سؤال طراحی شد. هم‌راستایی سؤالات پرسشنامه با برنامه عملیاتی نیمه اول سال ۱۴۰۱ دفتر استعداد درخشان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و همسویی با راهکارهای مندرج در سند ملی نخبگان و مصوبات آیین‌نامه‌های استعدادهای برتر، بر پایایی پرسشنامه افزود و برای روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه از نظرات متخصصان آموزش پزشکی درباره سؤالات بهره گرفته شد. این مطالعه، حاصل مصاحبه با ۲۸ نفر از دانشجویان مذکور مشغول به تحصیل در دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز، ایران، مشهد، اهواز، تهران، شهید بهشتی، اصفهان، کرمان و تبریز مستقر در کلان مناطق یک، دو، چهار، پنج، هفت، هشت و نه است. محققان به شیوه تحلیل قالب مضامین (Template Analysis) و با بازخوانی مکرر داده‌ها به صورت فعال به جستجوی معانی و الگوها اقدام کردند. با کدگذاری باز که حاصل جمع‌آوری مضمون اصلی از عبارات مصاحبه‌ها بود، مفاهیم اولیه استخراج شد. در حین تفسیر مجموعه‌های نزدیک به هم، مضامین کلی‌تری شکل گرفته و مبنای کدگذاری محوری قرار گرفت. در تفسیر مقولات مدام به این نکته توجه می‌شد که آیا برخی از مقولات حکم بستر و زمینه‌ای را دارند که شرایط را برای شکل‌گیری برخی مقولات دیگر فراهم کرده‌اند و یا در طول یکدیگر رخ خواهند افتاد؟ آیا برخی از این مقولات در حکم پیامد هستند و یا خود از عوامل پدیده آورنده محسوب می‌شوند؟ این سازماندهی سلسله مراتبی و گروه‌بندی مضامین از سطوح پایین‌تر در قالب خوشه‌ها و ایجاد مضامین سطوح بالاتر، در ۴ سطح نهایی صورت پذیرفت. از آنجا که مصاحبه‌شوندگان از دانشگاه‌های مستقر در کلان مناطق مختلف بوده و از لحاظ جنسیتی و سنی نیز متفاوت بودند، در اثنای مصاحبه‌ها و همزمان با جمع آوری و ثبت داده‌ها، تحلیل مقایسه‌ای (Comparative Analysis) نیز صورت پذیرفت. با این روش و با کشف مشابهت‌ها و تمایزات بین مفاهیم، محققان، بهتر ایده‌ها و مشکلات دانشجویان را تحلیل کرده و درک بهتری از راهبردهای رسیدگی به موضوع در ذهنشان قوت می‌گرفت. دستورالعمل‌های رایج یک مصاحبه علمی لحاظ و دو اصل محرمانگی و حفظ حرمت دانشجویان نیز پیروی شد. به دانشجویان اطمینان داده شد که به صحبت‌های آنان

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

جدول ۱- یافتن موارد مغفول در تطابق آیین‌نامه‌ها با سند ملی نخبگان

	راهبردهای کلان	اقدامات	آیین نامه ۱	آیین نامه ۲	آیین نامه ۳	آیین نامه ۴	آیین نامه ۵	بنیاد نخبگان
استعداد برتر نخبگانی (بدون تمایز)	۱: علاقه یابی و شناسائی استعدادهای برتر نخبگانی	تولید ابزارهای سنجش استاندارد و بومی			✓	✓	✓	
		طراحی پایگاه داده ای و سامانه ملّی استعدادهای برتر و نخبگان کشور					✓	✓
		تاسیس مرکز ملّی رصد فعالیت نخبگان کشور	✓				✓	✓
		راه اندازی مراکز سنجش ویژگی های نخبگانی در سطح مناطق آمایشی کشور	✓					
		تدوین آیین نامه شناسایی استعدادهای برتر و نخبگان	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	۲: انتقال چشم انداز	تدوین نظام معرفتی و فلسفی نخبگان در قالب مانیفست (قسم نامه) نخبگان کشور						
		آشناسازی دانشجویان با نیازها و شرایط واقعی جامعه		✓	✓	✓	✓	✓
		آشنا سازی دانشجویان با نقش های قرادستی و تاثیر این نقش ها بر توسعه کشور					✓	✓
		ایجاد امید و انگیزه و نشان دادن قرصت	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		الگو سازی از نخبگانی که در نقش های قرادستی به توسعه کشور کمک می کنند			✓	✓	✓	✓
		توجه دادن آنان به موضوعات حوزه های راهبردی و نقش های قرادستی در نظام سلامت کشور	✓			✓	✓	✓
		نهادینه کردن ارزشهای مذهبی و ملّی در میان استعدادهای درخشان			✓			✓
		ارتقای سطح دانش و بینش استعدادهای درخشان در رابطه با جایگاه اثربخشی حداکثری آنها در جامعه	✓	✓	✓	✓	✓	✓

امتیازی تعلق نگرفته و اطلاعات به‌دست آمده فقط در راستای اهداف تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت. برای مصاحبه با دانشجویان سراسر کشور در بستر فضای مجازی هماهنگی‌های لازم انجام شد. ارائه گزارش روند کار در جلسات کارگروه آموزش فرهنگستان علوم پزشکی، استماع نقدها و بهره‌مندی از نظر سیاست‌گذاران و مسئولان وزارتین بهداشت، علوم و سایر نهادها مثل بنیاد ملی نخبگان و ... باعث شد تا پیشنهادهای دانشجویان را در محیطی واقعی مورد توجه قرار دهیم و پیشنهادهای ارائه شده قابلیت پیاده‌سازی بیشتری در مراکز آموزش عالی کشور داشته باشند.

یافته‌ها

در ابتدا تمامی تعاریف و تبیین دقیق واژه‌ها و نقشه فرآیندی استعدادیابی، هدایت و به کارگماری نخبگان مندرج در «سند سیاستی استعدادهای برتر و نخبگان کشور-شهریور ۱۴۰۰» استخراج شد. راهبردهای کلان و اقدامات معرفی شده سند در چهار مرحله ۱- استعداد برتر نخبگانی (بدون تمایز)؛ ۲- استعداد برتر با جهت‌گیری نخبگانی؛ ۳- استعداد برتر با صلاحیت نخبگانی؛ و ۴- استعداد برتر در جایگاه نقش‌های فرادستی (عملکرد نخبگانی) تعریف شده است (۶). سپس مفاد تمامی‌آیین‌نامه‌های اجرایی در حوزه استعدادهای برتر و نخبگان وزارت متبوع با این سند انطباق داده شد (۷). از آنجا که هدف بنیاد ملی نخبگان نیز برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای شناسایی، هدایت، حمایت مادی و معنوی نخبگان، جذب، حفظ و به‌کارگیری و پشتیبانی از آنان می‌باشد، تطبیق مصوبات آیین‌نامه‌های بنیاد با سند سیاستی هم مورد توجه قرار گرفت (۸). جدول ۱ یکی از جداول نتایج استخراج شده است.

این انطباق‌ها به این منظور انجام شد که در اثنای مصاحبه با دانشجویان، چگونگی و نحوه هموار بودن شرایط برای استفاده استعدادهای برتر از تسهیلات متعدد معرفی شده، مورد بررسی قرار گیرد؛ چرا که وقوف بر چالش‌های اجرایی و یافتن مصوباتی که عدالت آموزشی را زیر سؤال می‌برد، از زبان دانشجویان برتر از کاربردهای این تحقیق است. تحلیل داده‌ها منجر به استخراج ۴۲۰ کد مفهومی‌اولیه شد که پس از چندین بار مرور، خلاصه سازی و بر اساس کدهای مشابه و حذف کدهای تکراری، چهار طبقه اصلی و چهارده طبقه فرعی حاصل شد. برای تبیین مضامین، نقل قول مستقیم برخی شرکت‌کنندگان آمده است.

رصد و رفع اشکالات ساختاری واحدها و بازنگری جدی آیین‌نامه‌ها

هماهنگی درون و برون سازمانی قوی: محتوای آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها زمانی به اهداف خود نائل می‌آید که نه تنها در درون یک نهاد علمی، عزم جدی بر اجرای آن وجود داشته باشد، بلکه قانونگذار بتواند با تعامل نزدیک با سایر نهادهای مرتبط، پیاده‌سازی آن‌ها را محقق سازد.

یکی از دانشجویان بیان کرد: «... درخواست‌هایم را نامه زدند ولی بالاتر گفتند که شیوه نامه وزارت را قبول نداریم. برای طرح نیروی انسانی امیدوار بودم و بر خلاف دانشگاه‌های دیگر نسبت به دانشگاه خودمان امتیاز معدل و ... را در نظر نمی‌گیرند گفتند از شیوه نامه وزارت تبعیت می‌کنند نه استعدادهای درخشان. حتی نامه اعلام نیاز برای بیمارستان بردم ولی قبول نکردند و مثل بقیه سایر دانشجویان تو صف انتظار طرحم...» (م. دختر. ع پ ا).

دانشجوی دیگر از ضعف ارتباط بین واحدها در اجرای آیین‌نامه‌ها می‌گوید: « خوب است ارتباطات بین دانشگاهی در سطح کشوری دیده

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]
[DOI: 10.22034/6.3.22]

شود و استعداد درخشان دانشگاه‌های دیگر با هم ارتباط داشته باشند». (م. پسر. ع پ ا.).

یک دانشجو از رسمی‌شدن هماهنگی‌ها می‌گوید:«خیلی از دوستانم در شرکت نفت و جاهایی می‌روند و درمانگاهایش هم پرداختی خوبی دارد و راضی هستند، کارشان راحت هم است و فعالیت‌های پژوهشی هم دارند ولی این موقعیت خوب کاری ۹۹ درصدش با روابط و پارتی است. وقتی ادارات دولتی مثل شرکت نفت و برخی جاهای دیگر دولتی هست و یا دولت همچین جاهایی را دارند چه اشکالی دارد اینها را به استعداد درخشان وزارتخانه اعلام کنند و از طریق وزارت توزیع انجام شود یه جای اینکه با پارتی باشد و شایستگی نباشد. حداقل این است که امید به زندگی در ایران بیشتر می‌شود». برای تثبیت این هماهنگی‌ها در سامانه‌های وزارتی بیان کردند: «تعداد ۱ درصد ورودی‌ها را در سامانه سما با مشکل وارد می‌کنیم و دانشجو تعریف نمی‌شود. کلاً برای تعریف در کارهای سیستمیک و نرم‌افزاری مشکل وجود دارد» (م. دختر. ع پ ا.). (درخواست تعمیم ماده ۴ تسهیلات ویژه رفاهی استعدادهای درخشان وبرقراری ارتباط رسمی‌وزارت متبوع با سایر نهادهای تصمیم‌گیر دولتی مثل نیروهای مسلح، صمت، مسکن و شهرسازی و ... هستند).

اطلاع‌رسانی دقیق و شفاف در باره آیین‌نامه‌ها: تجربیات دانشجویان مبین این نکته است که اطلاع رسانی دقیق و شفاف در مورد آیین‌نامه‌ها صورت نمی‌پذیرد، نا آشنایی دانشجویان با دفتر استعداد درخشان دانشگاه و بخصوص وزارت متبوع به حدی بود که برخی از دانشجویان حتی از اینکه می‌توانند از تسهیلات آیین‌نامه‌ها استفاده کنند هیچگونه اطلاعی نداشتند. نکته مهم دیگری که گفتند اینکه تغییر آیین‌نامه‌ها به شکلی باشد که برنامه‌ریزی بلندمدت آنان برای جمع‌آوری امتیاز با مشکل مواجه نشود.

دانشجویی بیان کرد که: «هر آیین‌نامه‌ای برای تغییر نباید عطف به ماسبق شود نباید جوری شود که برنامه دانشجو به هم بخورد. مثلاً اعلام کنند فلان تغییر را می‌خواهیم از ۳ سال اینده اعمال کنیم. چون حقیقتاً ضربه می‌زند. و اینکه ما از ترم اول کل آیین‌نامه را خواندیم و برنامه‌ریزی کردیم امتیاز جمع کنیم برای ۴۰ امتیاز و برای سرباز نخبگی ولی برخی که پتانسیل را داشتند به خاطر بی خبری نتوانستند امتیاز جمع کنند».

تغییر شرایط احراز استعداد برتر: دانشجویان به بندهای شرایط احراز استعداد برتر نقدهایی را وارد کردند. دانشجویی گفت: «خیلی از بچه‌ها در خیلی زمینه‌ها استعداد دارند و اینکه ما افراد را براساس معدل و نمره محدود کنیم یعنی همون نظامی‌که در آموزش و پرورش هست که دوباره داریم اینجا فعال می‌کنیم و اصلاً کار درستی نیست». (م. ع پ ا.). یعنی خواستار اصلاح بندهای ۲ و ۳ و تبصره‌های مربوطه، از ماده ۲ آیین‌نامه تسهیلات آموزشی، پژوهشی و رفاهی ویژه استعدادهای درخشان بودند. همچنین گفتند: «بهتر است ۱۰ درصد برتر هر رشته انتخاب شوند. چون سه نفر برتر در هر ترم و هر سال خیلی نزدیک به همند و باعث دلواپسی است. چون وقتی یک نفر یک ترم را خوب درس خوانده و نفر اول شده ممکن است در ترم بعدی ۱ یا ۲ نمره در درسی کمتر بیاورد و باعث می‌شود جزو ۱ درصد برتر نشود و بین ۱ و ۲ خیلی اختلاف نیست».(م. ع پ ت.)، یعنی اصلاح بند «ی» تبصره ۳ آیین‌نامه مذکور را خواستارند.

یکی از دانشجویان می‌خواست: «معیارهایی که گذاشته شده باید امتیازبندی شود و از همه مهمتر بندی اضافه شود بحث پاسخگویی و مشارکت اجتماعی است و دارای وزن شود تا بچه‌ها خودشان را به این وزن برسانند. ممکن است کسی در آموزش خوب نباشد و معدلش پایین باشد ولی کار بزرگی برای کشور و دانشگاه انجام دهد».(م. ع پ ا.). یعنی اضافه شدن بند ۴ به بخش «ج» از شیوه نامه تخصیص امتیاز به واجدین بدون آزمون مقاطع بالاتر.

راه‌اندازی مرکز سنجش نخبگانی: پایش پیشرفت تحصیلی دانشجو و فرصت دادن برای تلاش و تکاپوی علمی‌و پژوهشی، منجر به کشف دانشجویان با استعدادی خواهد شد که به دور از فضای رقابتی کنکور و ماراتن کسب رتبه بالا، شایستگی خود برای حضور در حلقه دانشجویان دفاتر استعداد برتر را پیدا کند. لذا راه‌اندازی مرکزی در وزات متبوع برای پایش این استعدادها می‌تواند کمک‌کننده باشد. دانشجویان می‌گفتند: «طرح منتورشیپی در دانشگاه ما کار می‌شود یعنی استفاده از دانشجویان در مقاطع بالاتر برای هدایت و راهنمایی بدنه دانشجویان سطح پایین‌تر استفاده شود که می‌توانیم برای استعداد درخشان و به صورت تیم وورکینگ استفاده شود»(م. ع پ ش). «فعالیت‌های انجمنی در آیین‌نامه چیزی نوشته نشده و فقط دبیر انجمن در نظر گرفته شده‌اند درحالی‌که اعضای انجمن هم فعالیت داشته‌اند امتیازی در استعداد درخشان و بنیاد در نظر گرفته می‌شود. اگر عضوی فعال باشد می‌تواند دبیر هم بشود ولی خوب است اعضا هم امتیاز داشته باشند»(م. ع پ ش). یعنی اصلاح بند ۲ قسمت ج شیوه نامه تخصیص امتیاز به واجدین بدون آزمون مقاطع بالاتر.

یکی از دانشجویان بیان کرد: «بهتر است پوشش دائمی‌باشد؛ (یعنی تعمیم ماده ۱ از آیین‌نامه تسهیلات ویژه استعدادهای درخشان) بهتر بود کارهای علمی‌که انجام می‌شد امضا می‌گرفتیم و پوشش ما تمدید شود، (اصلاح بند ۵-۲ آیین‌نامه) نخبه‌های علمی‌را فقط از طریق آموزش نیست. نخبه پژوهشی هم به نوعی داریم... براساس تعداد مقالات یا اعتبار مقالات و .... نمرات سایر آزمون‌ها مثل علوم پایه، پیش کارورزی، دستیاری و ... می‌تواند ملاک قرار بگیرد»(م. ع پ ت.).

مهیا کردن ترغیب‌کننده‌های انگیزشی

دانشجویان بر شناسایی و مرتفع کردن نیازمندی‌های آموزشی و پژوهشی و تمهید آموزشی متفاوت، متناسب با ظرفیت‌ها تأکید داشتند. تشکیل حلقه‌های تخصصی از استعدادهای برتر و نخبگانی و به‌کارگیری آنان در پروژه‌های ملی را اشاره کردند.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

مشارکت‌کننده‌ای گفت: «دانشگاه بستری برای اینکه از مهارت‌های دانشجویان استفاده شود، ندارد. من می‌خواستم در انفورماتیک پزشکی کمک کنم ولی راهش را پیدا نمی‌کردم. و از طرفی در استعداد درخشان امتیازی برای این موارد در نظر گرفته نشده است. در دانشگاه‌های خارج هم ورزشکار بودن امتیازه، برنامه نویسی بلد بودن، هوش مصنوعی، کارهای هنری مثل نقاشی و قرآن (اینجا هست) و ... امتیاز دارد در برخی جاها است»(م. ع پ ک.). خواستار اصلاح بند «ب» جدول عملکرد پژوهشی از شیوه نامه تخصیص امتیاز به واجدین بدون آزمون مقاطع بالاتر هستند.

یکی از دانشجویان گفت: «برخی دوستانم مخ برنامه‌نویسی و کامپیوتر بوده‌اند. الان پزشکی را گذاشته کنار در یکی از دانشگاه‌های صنعتی داره در زمینه مهندسی پزشکی کار می‌کنه و صرفاً چون استعدادش را داشته. باید ساختار را فراهم کنیم تا یک رشته‌ای که می‌تواند با پزشکی لینک شود باهم کار کنید. صرفاً چون معدل خوب است وارد شوند درست نیست»(م. ع پ ا.). خواستار اصلاح ماده ۲ آیین‌نامه استعدادهار برتر هستند.

مرتفع کردن نیازهای اجتماعی دانشجویان برتر

هدفمند کردن برگزاری المپیادهای علمی و اتخاذ تمهیداتی که به کاربردی کردن نتایج آزمون‌ها منجر شود نیز اشاره شد. شرکت‌کننده‌ای گفت: «من دیگه المپیاد شرکت نکردم. اینکه ۴ تا ۵ ماه وقت بگذارم و بعد ۷۰۰ یا ۸۰۰ تومن بدهند به چه در من می‌خورد»(م. ع پ ا.). یعنی دادن شمول امتیازی بیشتر به بند ۴ بخش الف از شیوه نامه تخصیص امتیاز به واجدین بدون آزمون به مقاطع بالاتر. همچنین بیان شد: «... مثلاً المپیادهای علمی چالش‌های بزرگ نظام سلامت را مطرح می‌کنند ولی کارهایی که داده می‌شود استفاده نمی‌شود و لااقل به دانشجو فرصت داده نمی‌شود با افراد بالادست اجرایی کنند»(م. ع پ ایران).

دانشجویان با بیاناتی متفاوت سازوکارهایی برای حضور پررنگ در جامعه را نیز خواستار بودند و گفتند: «(بتوانیم در قالب) گروه‌های جهادی مردمی‌به مناطق محروم می‌روند و ما حاضر بودیم از طریق این اردوها اعزام شویم. یا می‌خواهیم با آموزش و پرورش هماهنگ شویم برویم در یک منطقه محروم دانش‌آموز در شرف ترک تحصیل و تجدیدی دوستان بتوانند ۱۰ ساعت یا ۲۰ ساعت کمک کنند تا دانش‌آموزان از آن شرایط در آیند». «پذیرش سایر دانشجویان از ما بهتر است، چگونه فعال باشند، و چگونه درس بخوانند، و از کارهای مضر به سلامتی دوری کنند، و ... ارتباط خوبی بین ما و آنها شکل می‌گیرد در واقع از توانایی و اعتبار نخبه‌ها استفاده کنند برای جلب نظر جامعه»(م. ع پ ا.). یعنی خواستار تعمیم بندهای شیوه نامه تخصیص امتیاز به فعالیت‌های مرتبط با تأثیرات اجتماعی و با حمایت رسمی وزارت متبوع بودند.

توجه به نیاز فرهنگی دانشجویان برتر

دانشجویان به معرفی مداوم استعدادهای برتر و نخبگان در رسانه‌ها اشاره کردند و گفتند: «فعالیت‌های فرهنگی بخش ملی‌گرایی ما است که قبول داریم ولی در کنارش باید امکاناتی هم فراهم باشد تا انگیزه‌ها را دوبرابر کنند»(م. پسر. ع پ ت.). «با توجه به کانتکسی که هر دانشجو دارد بهتر می‌تواند روی جامعه تأثیرگذار باشد یعنی از جهت لینک به مسائل آموزشی و ارتقای علمی و گسترش مسائل پژوهشی و یا تأثیری که می‌تواند از طریق حل مشکلات بر فرهنگ جامعه داشته باشد» (م. پسر.ع پ ت.).

یکی از دستیاران به لزوم برخی پیش نیازها اشاره کرد: «بهتر است فضا از طریق صدا و سیما و فضای مجازی فراهم شود. و اگر افرادی مخالف پزشکان هستند، حداقل مناظره و گفتگو باشد تا قضاوت‌ها یک طرفه انجام نشود. پزشک یک طرفه دیده نشه و جای صحبت و تریبون داشته باشد». (م. پسر ع پ ت).

همچنین به لزوم ارتباط بین وزارتین علوم و بهداشت با آموزش و پرورش اشاره شد: «مهمترین نکته با دانش آموزان ارتباط بگیرم چون فرهنگ از اون زمان شکل می‌گیرد. نه زمانی که وارد دانشگاه شده چون تصمیم‌های مهم زندگی‌اش را گرفته است. ارتباط زیاد با دانش آموزان داشته باشیم و راه را به آنها توضیح دهیم و مسیر را براشون مشخص‌تر بکنیم»(م. دختر. ع پ ش.). یعنی تعمیم بندهای شیوه‌نامه تخصیص امتیاز به فعالیت‌های مرتبط با تأثیرات اجتماعی و با حمایت رسمی وزارت متبوع. (جدول ۲).

بحث

مطالعه حاضر نشان داد که برای هم‌راستایی قوانین و مقررات حوزه استعداد درخشان با عدالت آموزشی، دانشجویان بر رفع چالش‌های اجرایی قوانین و لزوم هماهنگی‌های بین واحدی- سازمانی در این حوزه تأکید داشتند. منابع علمی‌نیز تأکید دارند که برخورداری دانشجویان از رفتاری عادلانه مطابق با استعدادها و نیازهایشان در محیط‌های دانشگاهی یکی از مصادیق عدالت آموزشی است تا آنان بتوانند مطابق با نیازشان از نتایج و پیامدهای عادلانه ناشی از حضور در آموزش عالی بهره‌مند شوند (۱).

مطالعات مختلفی نشان داده است که استعدادهای برتر با افراد عادی تفاوت‌هایی دارند، برای نمونه، انگیزهٔ بالاتر از افراد عادی، تمرکز بیشتر بر موضوعات مورد علاقه، هوش شناختی و هیجانی بالاتر، توانایی حل مسئله، تیزبینی و دقت به جزئیات، خلاقیت و قدرت تخیل بیشتر، تحریک‌پذیری و حساسیت بالاتر ایشان و ... ضرورت دیدن مسائل و مشکلات از دیدگاه خود آنان احساس می‌شود (۹). در این مطالعه و در اثنای مصاحبه‌های صمیمانه که از نقاط قوت این پژوهش می‌باشد، این دانشجویان با دقت و تیزبینی که به مسایل حوزه آموزش، بهداشت و درمان کشور داشتند نه تنها مسائل و مشکلات را مطرح کردند بلکه ضمن درخواست اضافه‌کردن

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

جدول ۲- یافته‌های تحلیل محتوای کیفی

طبقات اصلی	طبقات فرعی	زیر طبقات اولیه
رصد و رفع اشکالات ساختاری واحدها و بازنگری جدی آیین‌نامه‌ها	هماهنگی درون و برون سازمانی قوی در اجرای آیین‌نامه‌ها	• تغییر ساختار اداری سازمان‌ها • عدم تغییر برنامه و سیاستها با تغییر رؤسا • برقراری ارتباطات قوی و تسهیل شده با دانشگاه‌های دیگر • تعیین نهادهای بیرونی برای همکاری با وزارت • هماهنگی بین مؤسسات تحقیقاتی دانش‌بنیان در سایر معاونت‌ها یا ستادهای دانشگاه • تسهیل همکاری بین رشته‌ای‌ها با علومپزشکی • یکسان‌سازی آیین‌نامه‌ها ی دانشگاه‌ها • هماهنگی و به‌کارگیری فارغ التحصیلان کارشناسي در صنعت سلامت • توزیع رسمی فارغ‌التحصیلان در مراکز دولتی سایر وزارتخانه‌ها
	اطلاع‌رسانی دقیق و شفاف در مورد آیین‌نامه‌ها	• تسهیل ارتباط با دفاتر دانشگاه و وزارتخانه • برقراری ارتباط کارشناسان دفاتر با دانشجویان در سال‌های اول • تفسیر متفاوت از قوانین • اطلاع رسانی موقع ثبت نام دانشجویان پزشکی • راه‌اندازی شماره گویا و پاسخگویی مناسب
	تغییر شرایط احراز استعداد برتر	• توجه به استعداد و خلاقیتافراد و رشد و پیشرفتدانشجو عدم توجه صرف به معدل و رتبه و تکرار ارزیابی بطور سالانه • قائل شدن امتیاز به مشارکت اجتماعی و پاسخگویی اجتماعی • انتخاب۱۰ درصد برتر هر رشته • انتخاب دانشجویان با تعیین هیئت بوردمشخص
	راه‌اندازی مرکز سنجش نخبگانی	• استعداد یابی و استعداد پروری • تعریف معیارهای دارای وزن و اعلام ان • معرفی فرایند انتخاب برای حوزه هایپژوهش و فناوری، علاوه برآموزش • سنجش مهارت استفاده از گروه‌های آموزشی با طراحی و نظارتی ویژه
مهیا کردن ترغیب‌کننده‌های انگیزشی	شناسایی توانمندی‌های استعداد برتر و به‌کارگیری در مسیر درست	• گذراندن طرح فقط در بالین یا در شرکت‌های دانش‌بنیان • اختصاص بودجه برایساخت فیلم توسط دانشجویان ماهر • ایجاد بانکی در دانشگاه برای انتخاب همکاران اساتید در پروژه‌ها • گسترده‌تر شدن حلقه‌های ارتباطی بین گروهی و بین رشته‌ای • امتیاز دادن به دانشجویان ورزشکار، برنامه‌نویس، هوش مصنوعی، دارای مهارت کار با نرم افزارو تحلیل اطلاعات، کارهای هنری مثل نقاشی و قرآن و ...، فعال در اقتصاد، بورس و ارزهای دیجیتال
	شناسایی نیازمندی‌ها و مرتفع کردن	• استفاده از دانشجویان برتر در پروژه‌های مصوب • گذاشتن هر ۶ ماه یکبارآخر هفته استارتاپی (Startup weekend) داخل دانشگاه‌ها و راه‌اندازی استارتاپ‌ها تعریف طرح‌های صنعتی • فعالیت در حیطه دانش‌بنیان‌ها به دلیل تحریم‌ها • برگزاری کارگاه‌ها و اردوها و بازدیدهای علمی از مراکز پژوهشی • دادن حق تأسیس مراکز استارتاپی به دانشجویان نخبه مراکز تحقیقاتی • امتیاز بیشتر دادن در فراخوان‌ها به دانشجویان باامتیاز نخبگی • هدایت پژوهش‌های بین رشته‌ای فراتر از مقاله و نزدیک شدن به فن‌آوری • اجازه ادامه دار شدنطرح‌های
	تمهید آموزشی متفاوت متناسب با ظرفیت‌ها	• بازنگری درس‌های قدیمی درجهت کاربردی‌تر شدن • داشتن مربی مستقیم برای آموزش دروس عملی • افزایش ساعت کارآموزی‌ها، افزایش سقف واحد، ارائه واحدها به صورت بلوکی • گرفتن آموزش در حیطه‌های تخصصی دیگردرصورتعلاقمندی و توانمندی • اجازه ادامه تحصیل همزمان در رشته‌های وزارت علوم در دوران تحصیل • تغییر رویکرد مقاله محوری به فن‌آور ی • تلاش درجهت افزایش صلاحیت‌ها و بسترسازی مناسب
	تشکیل حلقه‌های تخصصی از استعدادهای برتر و نخبگانی	• مشارکت دادن دانشجویان در کانون نخبگان کشور • استفاده از استعدادها در نشست‌های مدیریتی برای آشنایی با مسائل روز و مشکلات • شبکه‌سازی استعدادهای برتر • میدان دادن برای انجام فعالیت در سطح استان • تعریف جایگاه یک نهاد از سمت آموزش یا یک بخش اداری برای انتقال نظرات

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

ادامه جدول ۲- یافته‌های تحلیل محتوای کیفی

طبقات اصلی	طبقات فرعی	زیر طبقات اولیه
مرتفع کردن نیازهای اجتماعی دانشجویان برتر	تمهید حضور پررنگ استعدادهای برتر و نخبگان در جامعه	• تعریف نخبه ورزشی، فرهنگی و ... • استفاده از برترها برای اصلاح دیدگاه فرعی جامعه مثلاً اعتقادات بیش از حد برخی‌ها به طب سنتی • با کمک معاونت فرهنگی، تشکیل گروه‌های جهادی مردمی و اعزام به مناطق محروم • حضور در یک منطقه محروم و کمک به دانش‌آموز در شرف ترک تحصیل و تجدیدی و ... • حضور نخبگان در مجلس و کمک به پایداری در فضای اجتماعی اقتصادی
	حضور در جایگاه‌های مشورتی	• تشکیل اتاق‌های فکر دانشگاه با حضور استعدادهای برتر • پررنگ‌تر شدن نقش و پذیرش از بالادستی‌ها
	هدفمند و کاربردی کردن نتایج المپیادهای علمی	• اجرایی کردن ایده‌های ارائه شده در المپیادها • اصلاح اهرم‌های انگیزشی برای حضور در المپیادها • دعوت از مدال‌آوران المپیادی و پیاده‌سازی راهکارشان در دانشگاه‌ها
توجه به نیاز فرهنگی دانشجویان برتر	معرفی مداوم استعدادهای برتر و نخبگان در رسانه	• جلب‌نظر جامعه با معرفی توانایی و اعتبار نخبه‌ها • ترویج معیارهای اسلامی با به‌کارگیری آنها در همه زمینه‌های زندگی برترها • صحبت استعدادهای برتر و تهیه فیلم‌های مناسب و اشتراک‌گذاری • استفاده از نخبگان برای مقابله با تبلیغات در جهت بی ارزش کردن جایگاه پزشک • تعریف الگوهای فرهنگی از استعدادهای درخشان با امکانات محدودتر در حد ۱۰ نفر نخبه • فضاسازی فعالیت از طریق صدا و سیما و فضای مجازی
	امکان‌سنجی تعیین فعالان فرهنگی از میان نخبگان	• بسترسازی برای انجام فعالیت‌های داوطلبانه یا در راستای مسئولیت اجتماعی • معرفی ارزش نخبگان باقی ماندهدر کشور • فرهنگ‌سازی نخبگانی و به‌کارگیری در سطح وزارت
	لزوم رعایت برخی پیش‌نیازها	• برقراری ارتباط بین وزارتین بهداشت با علوم و آموزش و پرورش • تدریس مفاهیم علوم انسانی و اجتماعی به دانشجویان علوم پزشکی • معرفی رسمی نخبگان از سمت وزارتخانه به نهادهای مورد علاقه • حمایت‌های خارج دانشگاهی از برنامه‌های دانشگاه‌ها و وزارتخانه متبوع

بندهایی برای امتیازدهی به عملکردهای اجتماعی خود (در آیین‌نامه شیوه تخصیص امتیاز) که با نظارت و پیشتیبانی وزارت متبوع انجام شود، برای رفع موانع نیز راه‌حل‌هایی بیان و تمایل خود برای همکاری با وزارت متبوع را اعلام کردند.

بررسی ما نشان داد که دانشجویان تمایل دارند پس از فارغ‌التحصیلی ارتباط خود با وزارت متبوع را همچنان حفظ کنند و وزارت ضمن استفاده از توانمندی‌های ایشان ، بتواند به عنوان پلی میان آنان و بازارکار آتی ایفای نقش کند؛ نکته‌ای که در مطالعات دیگر به صورت کمرنگ بودن ارتباط دانشگاه‌ها با صنعت اشاره شده است (۲).

مطالعه ما نشان داد که استعدادهای برتر نیازمند ارتباط بیشتر با روسا و مورد مشورت قرار گرفتن، هستند و بر لزوم امنیت شغلی و اقتصادی برای زندگی خود تأکید داشتند تا بتوانند با فراغ بال به موضوعات چالشی در حوزه‌های راهبردی نظام سلامت کشور وقوف بیشتری یافته و نقش پررنگ‌تری در مرتفع کردن آنها بازی کنند. مطالعه حسن سرایی و همکارانش نیز اشاره می‌کند که با تصویب قوانین مختلف در زمینه‌های مادی و معنوی از نخبگان حمایت به عمل آید؛ به‌گونه‌ای که نخبگان با احساس امنیت کامل بتوانند در جهت رشد و تعالی خود و جامعه گام بردارند (۱۰).

امروزه در الگوی مهاجرت دانش آموختگان، نشانه‌هایی از تبدیل شدن به یک جنبش رفت و برگشتی مشهود است که در آن دانشجویان مستعد هنوز برای ادامه تحصیل و کار در اقتصادهای توسعه‌یافته، به خارج از کشور می‌روند، اما از شبکه‌های جهانی خود و به‌ویژه شبکه‌های خارج از کشور، برای کمک به ایجاد مؤسسات جدید در کشورهای خود استفاده می‌کنند (۱۱). در این مطالعه نیز دانشجویان برتر، علاقمندی خود برای ادامه خدمت به کشور را اعلام؛ اما اذعان کردند که برای رفع موانع باید تلاش‌های مداوم و پایداری از سوی مسئولان صورت پذیرد. در منابع علمی‌نیز بر مدیریت راهبردی بر استعدادهای برتر که شامل فعالیت‌ها و فرآیندهایی است که می‌تواند به صورتی متمایز به مزیت رقابتی پایدار سازمان کمک کند تأکید شده است. همچنین اتخاذ این نوع مدیریت می‌تواند مجموعه‌ای از استعدادها با پتانسیل بالا و میدران با عملکرد بالا را تربیت کند و معماری متمایزی بر منابع انسانی را ارائه دهد(۱۲).

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدودیت زمانی در اجرای طرح و محدودیت در تعمیم مصاحبه‌ها به سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهرهای کوچک تر نام برد؛ اما از آنجا که دانشگاه‌های بزرگ میزبان بیشترین جامعه آماری از استعدادهای برتر و ورودی با رتبه بالاتر از کنکور سراسری هستند، این محدودیت در اجرای مرحله اول طرح، قابل اغماض است. همچنین محدودیت رویارویی نزدیک با دانشجویان کشور و امکان حضور در محیط‌های کاری ایشان برای استماع و لمس بیشتر دغدغه‌های آنان از محدودیت‌های این مطالعه است. با توجه به اهمیت موضوع استعدادهای برتر و لزوم بازنگری مداوم در آیین‌نامه و شیوه تعامل با استعدادهای برتر و نخبگان در محیط‌های

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

آموزشی، شایسته است جمع آوری داده‌های پویا و گزارش‌های متناوب از کمیت و کیفیت فرایندهای مربوطه صورت ببخشد چرا که اصلاح فرآیندهای اجرایی شفاف، می‌تواند گستره این مطالعه را وسعت و عمق بیشتری بخشیده و نتایج را به نفع بهبود تدریجی شرایط زیست بوم آکادمیک دانشجویان مذکور تغییر دهد. محققان نیز تأکید دارند که برنامه‌ها و قوانینی شفاف درخصوص مدیریت و رفع موانع ماندگاری نخبگان و تقویت جاذبه‌ها بایستی تدوین شود(۱۳). لذا نیازمند سیاست‌گذاری دقیق و جامعی هستیم که بدون شک چالش‌هایی مثل گفتگو و همکاری‌های ملی و بین‌المللی قابل توجهی را نیز در بر خواهد داشت (۱۴). در این مسیر هر یک از دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی نیز می‌توانند تحقیقات مشابهی را پیش بگیرند و با تحقیق و اخذ نظر از منابع انسانی با استعداد خود، الگوی دقیق‌تری را در سطح ملی پیاده کنیم(۱۵).

نتیجه‌گیری

پرورش، نگهداشت و استفاده از استعدادهای برتر و ظرفیت نخبگانی کشور همواره باید مورد مداقه قرار گیرد. به‌طورکلی رصد و رفع اشکالات ساختاری واحدها و بازنگری آیین‌نامه‌ها، مهیا کردن ترغیب‌کننده‌های انگیزشی، رفع نیازهای اجتماعی و فرهنگی دانشجویان برتر، از مهمترین نکاتی است که باید مورد توجه مدیران آموزشی ارشد قرار بگیرد. از اقدامات کوتاه مدت برای رسیدن به این اهداف می‌توان به تشکیل شبکه ملی دانشجویان و فارغ التحصیلان استعدادهای برتر نام برد. دانشجویان ضمن درخواست تعمیم و تغییر بندها و تبصره‌هایی از آیین‌نامه‌ها، با راه‌اندازی مراکز سنجش نخبگانی در کلان مناطق با شیوه نامه یکسان، برای شناسایی دقیق‌تر ایشان در طول تحصیلشان موافق بودند. پیشنهاد می‌شود دفتر امور نخبگان و دانشجویان استعدادهای درخشان وزارت متبوع با همکاری یکی از نهادهای برجسته آموزشی کشور متولی تشکیل حلقه‌های تخصصی از استعدادهای برتر دانشگاه‌های علوم پزشکی شود؛ تا این دانشجویان فرصت بهتری برای تعامل نزدیک با مسئولان وزارت متبوع و مشارکت بیشتر برای رفع مشکلات آموزشی-پژوهشی و اجرایی خود، داشته باشند. همچنین اطلاع رسانی دقیق به این دانشجویان در مورد فعالیت‌ها و تصمیماتی که در سطح وزارتین و نهادهای بالاتر صورت می‌گیرد، زمینه ساز ارتباط بیشتر ایشان با نهادهای تصمیم گیر را فراهم می‌آورد. با توجه به اهمیت موضوع شایسته است از نظام‌های مدیریت استراتژیک بر ذخیره نخبگانی (strategic talent management systems) در کشور بهره‌برداری شود تا به عملکردهای بهتری در این حوزه دست یابیم.

تقدیر و تشکر

از مدیران امور نخبگان و دانشجویان استعدادهای درخشان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های علوم پزشکی که هماهنگی‌های لازم برای مشارکت دانشجویان و بیان نظرات اصلاحی را فراهم آوردند، قدردانی می‌کنیم.

تضاد منافع

نویسندگان، هیچ تضاد منافعی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله ندارند.

منابع

1. Yazdani S, Dashti Rahmatabadi M, Afshar L. A study of necessary activities for moving towards educational equity in higher education. Iranian Journal of Medical Education 2020; 20(27): 22838. [In Persian]
2. Momayyezi M, Mazloomy SS, Aminipour M, Momayyezi M. Talented students' view points on the educational problems in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in 2010. Iranian Journal of Medical Education 2012; 12(1): 55-66. [In Persian]
3. Shahsavari S, Badiyepeymaiejahromi Z. A critique of the special facilities regulations for talented students: paying attention to PhD students as a forgotten necessity. Iranian Journal of Medical Education 2017; 17(4):35-7. [In Persian]
4. Jebraeily M, Mosavi Vaezi SJ, Mikaeili P, Sadatian R, Aghlmand S. Evaluating the influencing factors of educational underachievement in gifted and talented students of Urmia University of Medical sciences. Horizon of Medical Education Development 2011; 4(3): 21-5. [In Persian]
5. Harwood TG, Garry T. An overview of content analysis. The Marketing Review 2003; 3: 479-98.
6. Yazdani S. The policy document of the top talents and elites of the country based on the strategic document of the country in the affairs of the elites. Tehran: Ministry of Health and Medical Education, National Agency for Strategic Research in Medical Education; 2021.
7. Ministry of Health and Education. Regulations approved by the Ministry of Health and Medical Education in matters of superior talents. 2022. Available at: https://dme.behdasht.gov.ir/ [In Persian]
8. National Elite Foundation. Approved regulations of the Iran's National Elites Foundation. 2012. Available at: https://sanad.bmn.ir//file/4/attach201506357147193876.pdf [In Persian]
9. Talebzade Shoshtari L, Khademi Ashkezari M. Optimizing human resource management through the identification of their requirements, barriers, and problems: solutions presented by the elites themselves. Journal of Research in Human Resources Management 2018; 10(3): 215-37. [In Persian]
10. Saraei H, Monazamitabar J. Investigating the approach of Iranian elites to social order. Journal of Social Order 2012; 4(2): 7-39. [In Persian]
11. Devesh K. Diasporas and technology transfer. Journal of Human Development 2001; 2(2): 265-86.
12. Collings DG, Mellahi K. Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. Human Resource Management Review 2009; 19(4): 304-313.
13. Malekpour Afshar R, Haghdoost AA, Dehnavieh R, Sheikhzadeh R,

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]

Mousavi SM, Rezaei P, et al. Causes and Solutions of the Brain Drain in Iran. Iran J Cult Health Promot 2022; 6(1): 81-87. [In Persian]
14. Khosravi AA, Khosravi S, Bidkani MM, Mir SA. Elite migration and its relationship to development: Opportunities and challenges for policymakers. Education Strategies in Medical Sciences 2020; 12(6): 8-18. [In Persian]
15. Khaki I, Hoseini SH. Providing a Flexible Work System Model for Recruiting and Retaining the Organization's Elites (Case Study: National Elite Foundation). Journal of Innovation and Creativity in Human Science 2022; 11(4): 159-198. [In Persian]

Original

Justice in Higher Education: A Study of Talented Individuals from the Students' Perspective and Review of Current Regulations

Saeed Asgary[1], Marzieh Dashti Rahmatabadi*[2], Shahram Yazdani[3], Mohammad Behnaz[4], Parvin Pasalar[5], Masoumeh Chehrazi[6]

1. Professor Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. ⁎**Corresponding Author:** The National Agency for Strategic Research in Medical Education, Tehran, Iran, M.dashti@nasrme.ac.ir, M.dashti@nasrme.ac.ir
3. Professor Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4. Assistant professor of orthodontics, Shahid Beheshti University of Medical Sciences (SBMU), Tehran, Iran
5. Professor Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
6. The Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran

Abstract

Background: Identifying and developing superior talents doubles the importanceof educational planning.The purpose of this plan is to find laws in the field of superior talent that are incompatible with the logic of following educational justice in academic environments and to suggestfor reform have been presented.

Methods: This qualitative study was conducted in 2022using the content analysis method. Targeted interview sessions were held with assistants and students who were members and non-members of gifted students offices as well as the heads of these offices in major universities of medical sciences. Primary conceptual codes were extracted after data analysis, and after continuous review and assessing similar codes, summarization, and removal of duplicate codes, four main categories and 14 subcategories were identified.

Results: Students emphasized the need to change the conditions of membership in gifted students offices and to identify talents during their studies according to their efforts and scientific and research abilities.While requesting coordination between the educational and executive institutions of the country, they inquired forcreatinga stronger foundation for the officials of the ministries, so that they could have a greater impact on the scientific and cultural promotion of the country.

Conclusion: Senior educational managers should pay attention to solving the structural problems of the units and revising the regulations, motivational inducers, and the social and cultural needs of talented students. While requesting the generalization and changes of the statements mentioned in related regulations, the students agreed with establishment of elite assessment centers in metropolitan areas with the same guideline. It is suggested that the Office of Elites and Talented Students of the relevant ministry, be in charge of forming specialized groups of talented students from medical sciences universitiesin cooperation with one of the leading educational institutions in the country; so that these students have closer contact with the relevant ministryofficials and participate more actively in solving educational, research-related and executive problems.

Keywords: Elite, Higher Education, Policy Making, Students

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/6.3.22]