نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
سال چهارم، شماره چهارم، زمستان ۹۹، صفحات ۵۲۷ تا ۵۳۱

پژوهشی

جوان‌گرایی محور بیانیه گام دوم انقلاب جمهوری اسلامی ایران

علی‌اکبر حقدوست[*1]، نرگس تبریزچی[2]، سیدعباس فروتن[2]، عطاالله پورعباسی[2]، نازیلا یوسفی[2]، سیدمحمود سجادی[2]، سجاد اسماعیلی[2]، زهره الهیان[2]، محمدعلی محققی[2]، محمدحسن حسین‌زاده[2]، ابوالقاسمی[2]، معصومه افشاری[2]، سیدابراهیم سجادی[2]، سیدمهدی سیدی[2]، سیدحسام سیدین[2]، منصور شهریاری[2]، مهدی فتحی‌زاده[2]، پرهام فتحی‌زاده[2]، سیدمحسن فروتن[2]، امیرحسین قاضی‌زاده‌هاشمی[2]، محمدحسن قدیانی[2]، حسین قناعتی[2]، محمدرضا ملکی[2]، سیدمحمدجواد میرلوحی[2]، علی نصیری[2]، حسین وحیدی[2]، مهدی مختاری‌پیام[2]، روح‌اله نقدی‌پوربیرگانی[2]، احمد میرحسینی[2]، زهرا جهانبخشیان[2]، عفت قدیرزاده[2]، شکیبا محبی‌تبار[2]، فاطمه‌السادات نیری[2]

چکیده

زمینه و هدف: یکی از محورهای اصلی بیانیه گام دوم جوان‌گرایی است. مستند حاضر به بررسی ابعاد مختلف جوان‌گرایی و راهکارهای اجرایی‌سازی آن می‌پردازد.

روش: جلسه گروهی با حضور مدیران جوان دانشگاهی تشکیل و نظرات ثبت شد، علاوه بر آن نظر چند تن از خبرگان حوزه علوم پزشکی و اعضای فرهنگستان علوم پزشکی در قالب ارسال و دریافت مکتوب گردآوری شد. سپس همه نظرات مورد تحلیل و جمع‌بندی قرار گرفت.

یافته‌ها: تعریف جوان، الزامات جوان‌گرایی و موانع اجرایی‌سازی آن بیان وسپس هفت راهکار برای تحقق جوان‌گرایی ذکر شد.

نتیجه‌گیری: جوان‌گرایی ضامن تحقق چشم‌انداز متعالی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی‌است. تحقق راهبرد جوان‌گرایی بیش از هر اقدام دیگری نیازمند عزم و تعهد جمعی از سوی دولت‌مردان است و با برنامه‌های عملیاتی در طول زمان محقق شود. به نظر می‌رسد اولین و مهم‌ترین نهادی که می‌تواند پذیرای راهبرد جوان‌گرایی باشد، مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی هستند.

کلیدواژه‌ها: آینده‌نگری، ایران، جوانان، راهبرد سیاسی

مقدمه

رهبر معظم انقلاب اسلامی بیانیه گام دوم انقلاب را به مناسبت چهلمین سال پیروزی انقلاب اسلامی‌در ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ صادر کردند و خطاب به ملت‌ایران و به‌ویژه جوانان، ضمن بیان پیشینه و دشواری‌های آن، به دستاوردهای چهل ساله انقلاب اسلامی ایران پرداختند و چشم‌انداز آینده انقلاب را در بخش‌های مختلفی از جمله علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، عدالت و مبارزه با فساد تبیین فرمودند. با توجه به اهمیت موضوع و تأکید مقام معظم رهبری مستند حاضر در راستای تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که از محورهای اصلی آن جوان‌گرایی است؛ به بررسی ابعاد مختلف این موضوع می‌پردازد.

روش

برای گردآوری داده‌ها، جلسه‌ای با حضور ۱۲ تن از مدیران جوان دانشگاهی در محل معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل گردید، همچنین نظر چند تن از خبرگان حوزه علوم پزشکی و اعضای فرهنگستان علوم پزشکی در قالب ارسال و دریافت مکتوب گردآوری و با تحلیل نظرات مستند تهیه شد.

نتایج

تعریف جوان

جوانی مرحله‌ای از رشد در زندگی یک فرد است و به عنوان دوره‌ای از وابستگی کودکی به بزرگسالی تعریف می‌شود. سازمان ملل جوانان سن جوانی را بین ۱۵ تا ۲۴ سال و سازمان مشترک‌المنافع سن جوانی را بین ۱۵ تا ۲۹ سال اعلام کرده‌اند. تعریف جوانی در دیدگاه‌ها و نظریات متفاوت است، اما معمولاً محدوده سن جوانی را ۳۵ سال درنظر می‌گیرند(۱و۲).

علاوه بر سن، خلاقیت و نوآوری، هوش اجتماعی بالا، توجه به جنبه‌های معنوی، طراوت و نشاط، انگیزه و پویایی، مسئولیت‌پذیری، خطرپذیری و برخورداری از امید از معیارهای جوانی است و اگراین معیارها در هر فردی وجود داشته باشد می‌توان وی را جوان تلقی کرد.

۱. * نویسنده مسئول: استاد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات مدل‌سازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان
۲. عضوکارگروه بیانیه گام دوم انقلاب

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-23]

الزامات جوان‌گرایی

از مهم‌ترین الزاماتی که می‌توان برای نهادینه‌سازی راهبرد جوان‌گرایی برشمرد موارد زیر قابل ذکر هستند.

دستیابی به تمدن نوین اسلامی

یکی از راه‌های دستیابی به اهداف انقلاب و تمدن نوین اسلامی بدون شک حضور نسل جوان مؤمن و انقلابی در صحنه است. تلاش برای تقویت روحیه اعتمادبه‌نفس و رفع عوامل نا امیدکننده در آنان در پاسداری و صیانت از استقلال کشور و تحقق آرمان‌های بلند نظام در ایجاد عدالت همه جانبه دراین زمینه اهمیت بسزایی دارد(۳).

تبیین الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی

تبیین الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی و حرکت از مسیرها و دستاوردهای افتخارآمیز به سوی آرمان‌های بلند نظام با همت، تلاش، سرعت عمل و ابتکار جوانان، مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمند جوان، فعالان جوان امکان‌پذیر است. جوانان در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت باید شانه‌های خود را زیر بار مسئولیت دهند و از تجربه‌های گذشته بهره گیرند(۴).

نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری شاخص قابل اعتماد و ثمربخشی است که به وسیله آن می‌توان بسیاری از ضعف‌ها و کمبودها را رفع کرد. سپردن بخشی از امور مدیریتی به گروه‌های دانشجویی با سابقه درخشان در فعالیت‌های مدیریتی و شناسایی، ارزیابی و پایش دانشجویان باانگیزه و جوان در دوران دانشجویی به‌خصوص در دوران تحصیلات تکمیلی و راه‌اندازی تشکل‌های دانشجویی در دانشگاه‌ها و برگزاری جلسات با آن‌ها می‌تواند کمک مهمی به کشف استعدادها و توانمندسازی جوانان برای ورود به عرصه کار کند.

توسعه اقتصادی و جهش تولید

مسئله اقتصاد، مسئله اولویت‌دار کشور است. راه‌حل مشکلات اقتصادی کشور، در درون‌زایی اقتصاد کشور، مولد شدن و دانش‌بنیان شدن آن، مردمی کردن اقتصاد و تصدی‌گری نکردن دولت است. این امر بی‌گمان توسط یک مجموعه جوان و دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی به نتیجه خواهد رسید(۵).

تکمیل چرخه جانشین‌پروری

براساس بیانات رهبر معظم انقلاب، جوان‌گرایی به معنای کنار گذاشتن و عدم استفاده از تجارب افراد مسن نیست. حضور جوانان در کنار افراد با تجربه می‌تواند موجب انتقال تجربه و توانمندی لازم برای احراز پست‌های مدیریتی و اجرایی شود تا آنان پس از کسب تجربه، توانایی جایگزینی با افراد مسن‌تر را داشته باشند. بنابراین اجرای قوانین بازنشستگی در مورد افراد با تجربه و مسن و استفاده از تجربیات آن‌ها در تیم‌های مشورتی به منظور ایجاد فرصت برای استفاده از نیروهای جوان در حوزه‌های مختلف ضروری به نظر می‌رسد(۶).

موانع جوان‌گرایی

پیاده‌سازی راهبرد جوان‌گرایی در کشور، با موانعی نیز روبه‌روست که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است.

برجسته‌سازی نقاط ضعف

موانع اصلی مشارکت جوانان در تصمیم‌گیری ماهیت اجتماعی، اقتصادی و نهادی دارد. اغلب سازمان‌ها به جای سرمایه‌گذاری در توانایی جوانان به عنوان منبع مثبت تغییر، بر روی کاستی‌ها و ضعف آنان تمرکز می‌کنند. تجربه نشان داده‌است که اگر به جوانان اعتماد شود و به آن‌ها میدان داده شود کارها را خیلی خوب پیش خواهند برد چون تفکرشان نو و ارزشمند است.

وجود برخی تبعیضات/عدم اراده واقعی سازمان‌ها

تبعیض براساس عواملی همچون جنسیت، ناتوانی، قومیت، مذهب یا حتی سن نیز می‌تواند مانعی برای مشارکت جوانان در امور باشد. برخی سازمان‌ها نیز فاقد اراده یا دانش لازم برای به کارگیری جوانان در فرآیندهای مدیریت و امور اجرایی هستند.

اعمال انحصار از سوی گذشتگان

در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که تعداد زیادی دانش‌آموخته در مقاطع مختلف وجود دارند و باید ازاین نیروها استفاده مناسب شود. همچنین، تعداد زیادی نیروی بازنشسته وجود دارد که همچنان مسئولیت دارند و با توجه به نرخ بالای بیکاری باید با نیروهای جوان جایگزین شوند. برای استفاده از قابلیت‌های انسان‌ها در تمام مقاطع زندگی خصوصاً جوانی، کافی است در این مسیر رشد طبیعی اخلال ایجاد نکنیم و با حذف بخل و انحصار و خودبرتربینی اجازه دهیم که جوانان نیز مسیر طبیعی رشد را همانند گذشتگان خود طی نمایند و جایگزین نسل قبلی شوند.

دشوارسازی مسیر ارتقای جوانان

نسل فعلی نه تنها با حذف فرصت‌هایی که خود از آن استفاده کرده‌اند مانند بورسیه‌های داخل و خارج، فرایندهای ساده و سریع جذب و ارتقا، امکانات و فرصت‌های اجرایی و مدیریتی و ... فاصلهٔ خود را از نسل بعدی حذف کرده‌اند بلکه دائماً با تغییر قوانین و سخت کردن شرایط، طی مسیر را برای جوانان دشوار نیز کرده‌اند.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-23]

راهکارهای جوان‌گرایی

براساس نظر خبرگان و کارشناسان شرکت‌کننده دراین مطالعه، تحقق راهبرد جوان‌گرایی از مسیر راهکارهای عملیاتی زیر قابل حصول خواهدبود.

آغاز از محیط‌های علمی و دانشگاهی

جوان‌گرایی در محیط‌های علمی، پژوهشی و دانشگاهی، گام اول برنامه‌ریزی برای توانمندسازی و آماده‌سازی آنان برای ورود به این عرصه است که‌این امر از یک سو با به کارگیری نیروهای جوان مستعد، کارآمد و مسئولیت‌پذیر با زیربنای عمیق اسلامی ایرانی در بخش‌های علمی، فنی، مدیریتی و پژوهشی دانشگاه‌ها و از سوی دیگر با جهت‌دهی برای اشتغال زایی، رونق تولید و خودکفا شدن آنان امکان‌پذیر است.

محیط‌های علمی، پژوهشی و دانشگاهی محیط‌های جوانگرا هستند. براساس بیانیه گام دوم، اساس راهکار جذب نیروهای جوان در دانشگاه‌ها و مراکز علمی سه محور پژوهش، اخلاق و سبک زندگی است که با هدایت دانشجویان مستعد و استادان جوان با انگیزه و علاقمند به کسب موقعیت‌های آموزشی و پژوهشی در بدنه آموزش عالی کشور می‌توان به این مهم دست یافت(۷).

منع چند شغله بودن‌ها

باید از چند مسئولیت داشتن اعضای هیات علمی در پست‌های ستاره‌دار دانشگاهی ممانعت به عمل آورد و برای اعضاء هیئت علمی فعال و شاخص، سنوات خدمت بعد از سی و پنج سال را در نظر گرفت تا فرصت جذب برای جوانان علاقمند و شایسته فراهم شود. بدیهی است برای اعضاء هیئت علمی علاقمند بازنشسته نیز می‌توان راه‌کارهای ادامه فعالیت با شرایط خاص خود را طراحی کرد تا ضمن ایجاد زمینه حضور جوانان در مراکز آموزشی و پژوهشی از خدمات آنان نیز استفاده کرد(۸).

حضور جوانان در شوراهای تصمیم‌ساز

نخبگان سرمایه‌های مملکت هستند و هرایده و هدفی که برای ارتقای کشور دارند به منزله ثروتی اندوخته است. حفظ نخبگان، اعتماد کردن، سپردن مسئولیت، حمایت و پشتیبانی از آنان برای رشد و ارتقا کشور لازم است. بنابراین می‌توان از دانشجویان نخبه جوان، به عنوان عضو در شوراهای مختلف تصمیم‌گیری مانند شوراهای آموزشی دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها و نیز شوراهای راهبردی سازمان‌ها و نهادها استفاده کرد.

حضور این افراد علاوه بر انتقال تجارب به آنان می‌تواند به دریافت نظرات آنان نیز کمک کند.

توسعه مهارت‌ها در جوانان

تربیت نیروی انسانی کارآمد از نیازهای جامعه اسلامی و اساس جهش تولید و توسعه اقتصادی است. دانشگاه‌ها به عنوان مراکز اصلی تولید فکر وایده از جایگاه ویژه‌ای برای تربیت نیروهای خلاق، نوآور و کارآمد در جامعه برخوردار هستند. افزایش کیفی سطح آموزش و مهارت‌های علمی و عملی جهت تربیت نیروی کارآمد با توجه به نیاز جامعه و ضرورت نقش‌آفرینی آن‌ها در تولید محصول و خلق ثروت با استفاده از روش‌های نوین از اهمیت بسیاری برخوردار است(۹).

توسعه الگوهای همتاپروری

به منظور تحقق جوان‌گرایی، همتاپروری توسط استادان علاقمند و با تجربه از دانشجویان ممتاز و مشارکت دانشجویان نخبه در تدریس مباحث انتخابی برای ارتقای تجارب آموزشی آنان و استفاده از ایده‌های جدید جوانان در شیوه‌های آموزشی، تهیه بسته‌های آموزشی تعاملات اجتماعی برای اعضای هیئت عملی جوان و اجبار به گذراندن آن‌ها، برگزاری اردوهای فرهنگی با ترکیب سنی متفاوت برای تعامل نزدیک و روشمند با پیشکسوتان می‌تواند دراین زمینه مؤثر باشد.

فرصت دادن به جوانان در عرصه پژوهش و فناوری

پژوهش یکی از محورهای مهمی است که ضامن پیشرفت و توسعه پایدار در هر کشور است. اگر به جوانان فرصت مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری داده شود، سطح کنونی توسعه پروژه‌ها می‌تواند بسیار بهتر باشد. یک راهکار مهم برای تشویق جوانان به انجام امور پژوهشی، ایجاد و تسهیل امور مربوط به پژوهش و تخصیص بودجه به طرح‌های پژوهشی برای جوانان است به‌گونه‌ای که با بودجه این طرح‌ها بتوانند هزینه‌های زندگی خود را تا حدودی تأمین کنند.

به نظر می‌رسد فراهم آوردن زیر ساخت‌های حمایتی از طرف دانشگاه‌ها، وزارت‌خانه و نهادهای مرتبط دراین زمینه ضروری است. مشارکت اعضاء هیئت علمی و پژوهشگران جوان در راه‌اندازی و مدیریت برخی واحدهای پژوهشی و شرکت‌های دانش‌بنیان برای استفاده از ایده و تجربیات آنان راهکار دیگری است که موجب انتقال یافته‌های تحقیقات دانشگاهی و تولید دانش مضاعف خواهد شد(۱۰).

جانشین‌پروری

جانشین‌پروری یکی از مهم‌ترین راهبردهای تداوم توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود. جانشین‌پروری یک راهکار اثربخش برای تأمین منابع انسانی مستعد و شایسته سازمان‌ها محسوب می‌شود و زیرساخت لازم برای تأمین پست‌های حساس و کلیدی سازمان را فراهم می‌کند.

استفاده از اصول علمی جانشین‌پروری در سازمان و به‌کارگیری

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-23]

افراد جوان، باانگیزه وتوانمند با استفاده از روش‌های نوین در این زمینه می‌تواند راه‌گشا باشد. بکارگیری جوانان مستعد و با ایده در پست‌های مدیریتی در اداره امور کشور، اجازه رشد تدریجی به جوانان تا پست‌های بالای مدیریتی و دادن امکانات برای اجرایی کردن ایده‌های نو به آنان نیز می‌تواند اثرگذار باشد.

درخصوص انتقال پست‌های مدیریتی به جوانان بایستی فرایند طبیعی رشد و ارتقای نیروی انسانی طی شود و جوانان از رده‌های کارشناسی شروع نمایند و با یک برنامه هدفمند و زمان‌بندی شده، مدیریت‌های عملیاتی و میانی و در نهایت ارشد را به عهده بگیرند.

نتیجه گیری

براساس مجموع نظرات گردآوری شده دراین مطالعه و مرور مطالعات پیشین می‌توان به این نتیجه رسید که جوان‌گرایی ضامن تحقق چشم‌انداز متعالی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی‌است. راهبرد جوان‌گرایی، بیش از هر اقدام دیگری نیازمند عزم و تعهد جمعی از سوی دولتمردان است. تحقق راهبرد جوان‌گرایی، مسیری پر پیچ و خم است که یک شبه به ثمر نخواهد نشست، بلکه باید در قالب اسناد بالادستی مهم سیاست‌گذاری شده و با برنامه‌های عملیاتی در طول زمان محقق شود. به نظر می‌رسد اولین و مهم‌ترین نهادی که می‌تواند پذیرای راهبرد جوان‌گرایی باشد، مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی هستند. عزم ملی و مشارکت همه‌جانبه خصوصاً اقشار مختلف جامعه برای تحقق‌این امر ضروری است.

تقدیر و تشکر

از اعضای محترم کارگروه بیانیه گام دوم انقلاب فرهنگستان علوم پزشکی بابت مشارکت در مباحث و ارائه نظرات سپاسگزاریم.

Original

Youthism and the Islamic Republic of Iran

AliAkbar Haghdoost[*1], Narges Tabrizchi[2], Seyed Abbas Foroutan[2], Ata Pourabbas[2], Nazila Yousefi[2], Seyed Mahmoud Sajjadi[2], Sajjad Ismaili, Zohreh Elahian[2], Mohammad Ali Mohagheghi[2], Mohammad Hassan Hosseinzadeh[2], Abolghasemi[2], Masoumeh Afshari[2], Seyed Ibrahim Sajjadi[2], Seyed Mahdi Seyedi[2], Seyed Hossam Seyed[2], Mansour Shahriari[2], Mehdi Fathizadeh[2], Parham Fathizadeh[2], Seyed Mohsen Forootan[2], Amir Hossein Ghazizadeh Hashemi[2], Hossein Qanati[2], Mohammad Reza Maleki[2], Seyed Mohammad Javad Mirlouhi[2], Ali Nasiri[2], Hossein Vahidi[2], Mehdi Mokhtari Payam[2], Ruhollah Naqdi Pourbargani[2], Ahmad Mir Hosseini[2], Zahra Jahanbakhshian[2], Effat Qadirzadeh[2], Shakiba Mohebbatar[2], Fatemeh Al-Sadat Nairi[2], Solmaz Sadat Naqvi Al-Hosseini[2]

Abstract

Background: The present documentary examines the various dimensions of youthism and its implementation strategies.

Methods: A group meeting was held with the presence of young university administrators and their opinions were recorded. In addition, the opinions of several experts in the field of medical sciences and members of the Academy of Medical Sciences were collected via sending and receiving letters. Then all comments were analyzed and summarized.

Results: The definition and some of the requirements of youthism and the obstacles precluding its implementation were stated then seven strategies were proposed.

Conclusion: Youthism guarantees the realization of the transcendent vision of the declaration of the Islamic Revolution. The realization of the strategy requires collective determination and commitment on the part of the government more than any other action and it must be achieved through action plans over time. It seems that the first and most important institution that can implemennt the strategy of youthfulness are the academic and research centers.

Keywords: Young Adults, Political Strategy, Forecasting, Iran

منابع

1. Ganbari, A. The issue of quality of youth. Quarterly of Social Studies and Research in Iran 2015; 3(4): 667-696. [In Persian]
2. Approval of the age range of 18 to 35 for the definition of youth in the meeting of the Supreme Youth Council; 2019. Available at: https://iqna.ir/fa/news/3768972 [In Persian]
3. Rezazadeh Judi M, Rezazadeh Judi MK. The model of Islamic civilization in the Prophetic biography based on the verses of the Holy Quran. Journal of Quranic Knowledge. 2015; 6(6): 166-189. [In Persian]
4. Khanifar H, Alvani S, haji molla mirzaee H. Designing Cultural Policy Implementation Model for Islamic Republic Of Iran and Comparing It with Other Models. Organizational Culture Management 2015; 13(3): 713-737. [In Persian]
5. Seif Allahi SA, Maleki M. Investigating the Impact of Human Capital on Economic Growth and Development with Emphasis on the Role of Labor Specialist Distribution in Iran with Emphasis on the Fourth Economic, Social and Cultural Development Plan of the Islamic Republic of Iran between 2009-2010. Iranian Social Development Studies 2010; 2(9): 73-87. [In Persian]
6. latifi M, abdolhosseinzadeh M. Understanding the Procedural Pattern of Designing and Establishing Succession System in Government Agencies. Journal of Research in Human Resources Management 2018; 9(4): 55-80. [In Persian]

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-23]

7. Azad N, Mohammadipour M, Avalanche C. Challenges of commercializing knowledge-based products with emphasis on marketing and finance (Case study: Tehran University Technology Park). Financial Economics 1397; 12(44): 189-208. [In Persian]
8. Safdari R, Ghazisaeidi M, Ehtesham H, Robiaty M, Ziaee N. Barriers to Research in Medical Sciences from the Viewpoints of Faculty Members of Birjand University of Medical Sciences in 2012. JRUMS 2016; 15 (6) :515-526. [In Persian]
9. Hafezi Birgani M. The role of educational planning to train efficient human resources and its effect on economic development.Conference on Employment and Higher Education System. 2006. Tehran: Tarbiat Modares University; 2006. [In Persian]
10. Behrooz Lak Gh , Ghorbani F. Opportunities and Challenges of Globalization on the Identity of the Third Generation of the Islamic Revolution and Strategies to Deal with It Based on the SWOT Analysis Method. Islamic politics research 2014; 6(2): 41-86. [In Persian]

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-23]