



انتشارات دانشگاه شیراز

۵۳۵

فوت و فن دانشجویی

مروری بر رفتارهای مناسب
در محیط‌های دانشگاهی



نویسندگان:

راضیه نصیرزاده

مسعود حسین چاری

دکترای روان‌شناسی بالینی

دکترای روان‌شناسی تربیتی

عضو هیات علمی دانشگاه شیراز

چاپ اول
۱۳۹۷

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۶	بخش نخست باورهای نادرست در مورد دانشگاه
۹	بخش دوم باورهای نادرست در مورد استادها
۱۳	بخش سوم باورهایی در مورد خودمان که به ما صدمه می‌زند
۱۶	بخش چهارم انواع دانشجویان
۲۲	بخش پنجم تخلفات دانشجویی
۲۶	بخش ششم چگونه دانشجوی جذابی باشیم
۳۴	بخش هفتم آداب تعامل دانشجو با استاد
۳۷	بخش هشتم صمیمیت با استاد؛ حد و مرزها
۴۱	بخش نهم حضور در کلاس درس
۵۶	بخش دهم ارتباط با استاد در خارج از محوطه دانشگاه
۵۷	بخش یازدهم تعامل استاد و دانشجو در مورد امتحان
۶۰	بخش دوازدهم ارتباط با استاد راهنما
۷۰	بخش سیزدهم قدرشناسی
۷۴	بخش چهاردهم انتقاد و اعتراض
۸۱	بخش پانزدهم تعامل در فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی
۸۷	بخش شانزدهم ارتباط با سایر دانشجویان
۹۷	بخش هفدهم ارتباط با کارمندان
۱۰۰	بخش هجدهم حضور در مکان‌های عمومی دانشگاه
۱۰۹	بخش نوزدهم خوابگاه
۱۱۷	بخش بیستم اردو
۱۲۲	بخش بیست‌ویکم مطالعه و یادگیری
۱۴۰	بخش بیست‌ودوم امتحان
۱۴۷	بخش بیست‌وسوم تکلیف
۱۵۴	بخش بیست‌وچهارم پایان‌نامه
۱۶۲	بخش بیست‌وپنجم پژوهش
۱۷۵	سخن پایانی
۱۷۷	نمایه
۱۸۰	منابع

انتقاد و اعتراض

۱-۱۴. انتقاد

همه ما معمولاً تصور خوبی درباره خودمان داریم. فکر می‌کنیم در مقایسه با دیگران، نقص‌ها و ایرادهای کمتری داریم. علاوه بر این، می‌خواهیم دیگران نیز چنین تصویری از ما داشته باشند. بنابراین نقص‌های خود را از دیگران پنهان می‌کنیم و تا آنجا که ممکن است، نمی‌گذاریم دیگران متوجه ایرادهای ما شوند. به عبارت دیگر، هیچ‌کس دلش نمی‌خواهد مورد انتقاد قرار گیرد. به‌ویژه دوست نداریم مورد انتقاد افراد کوچک‌تر قرار بگیریم.

از یک‌سو انتقاد به تصور خوبی که ما از خودمان ساخته‌ایم، آسیب می‌زند و غرورمان را خدشه‌دار می‌کند و از سوی دیگر، انتقاد اگر سازنده باشد و به شیوه درستی مطرح شود حرکت، رشد و بهبود روابط بین‌فردی و عملکرد بهتر را به همراه دارد. در ادامه، نکاتی در مورد بیان انتقاد می‌گوییم که می‌تواند پذیرش و تأثیرگذاری آن را افزایش دهد.

✓ معمولاً استادها فرصت‌هایی را فراهم می‌کنند که اگر شما نکته، پیشنهاد و یا انتقادی در مورد رفتار و نحوه تدریستان دارید، مطرح کنید. این فرصت‌ها را مغتنم بشمارید و به استادهایتان بازخورد بدهید. بیشتر استادها از این بازخوردها استقبال می‌کنند، چون به آنها کمک می‌کند که برای شما و دانشجویان پس از شما، تبدیل به استادهای بهتری شوند.

✓ تکمیل فرم‌های ارزیابی استادها، فرصت دیگری برای بازخورد دادن است. شما با تکمیل فرم‌های ارزیابی در مورد نقاط ضعف و قوت استادتان در حوزه‌های مختلف به ایشان بازخورد می‌دهید. بنابراین سهل‌انگاران و با عجله فرم‌های ارزیابی را تکمیل نکنید. این فرم‌ها به استادهای شما اطلاعاتی در مورد نحوه تدریس و تعلیمشان می‌دهد. یادتان باشد این فرم‌ها محرمانه و بدون نام هستند.

- ✓ سعی کنید فرم‌های ارزیابی را بدون در نظر گرفتن نمره‌ای که کسب کرده‌اید و یا احساسی که به استاد خاصی دارید، تکمیل کنید.
- ✓ انتقاد به معنای بیان نکات مثبت و منفی است که به‌دور از کینه و غرض‌ورزی و به قصد اصلاح مطرح می‌شود.
- ✓ اگر انتقاد خود را به شیوه‌ای صحیح مطرح کنید، مانع آزرده‌گی و رنجش طرف مقابل خود خواهید شد. همان‌گونه که احتمالاً خودتان نیز تاکنون تجربه کرده‌اید، بعضی وقت‌ها انتقاد را با رویی باز می‌پذیرید، ولی در برخی مواقع، کوچک‌ترین انتقادی که از شما می‌شود رنجیده‌تان می‌کند و سبب می‌شود موضع دفاعی به خود بگیرید و با طرف مقابل به بحث و جدل پردازید.
- ✓ هنگام انتقاد باید مراقب غرور افراد باشید و سعی کنید آنها را از خود آزرده نکنید.
- ✓ هرچه فرد مورد انتقاد، حقیقت‌موضوعی که عنوان می‌کنید را بیشتر باور داشته باشد و در مورد آن حساس‌تر باشد، شما باید احتیاط بیشتری در انتقاد خود به‌خرج دهید.
- ✓ اگر انتقادی دارید آن را به‌صورت خصوصی به خود استاد بگویید. توجه داشته باشید اگر انتقادی که به رفتار استاد دارید را به‌صورت خصوصی و نرم و در محیط کوچک‌تر بگویید، معمولاً استاد می‌پذیرد. بنابراین همیشه به‌شکل خصوصی و بدون حضور سایرین از فرد انتقاد کنید. حتی اگر موضوع انتقاد چندان مهم نباشد، بهتر است در پشت درهای بسته آن را با فرد مورد نظر در میان بگذارید.
- ✓ بیان انتقاد در کلاس و در حضور سایر هم‌کلاسی‌هایتان باعث می‌شود استاد موضع بگیرد و چون در حضور تعداد زیادی دانشجو است در مقام دفاع برمی‌آید.
- ✓ حتی اگر در بخش شما جلسه‌هایی برگزار می‌شود که شما را به حرف زدن و بیان انتقاد تشویق می‌کند، مانند برگزاری روز «هرچه می‌خواهد دل تنگت بگو»، باز هم به‌هیچ‌عنوان استادتان را در مقابل همکاران یا سایر دانشجویان مورد انتقاد قرار ندهید.
- ✓ مطمئن شوید انتقاد شما به فردی که از وی انتقاد می‌کنید مربوط باشد. گاهی انتقادی که به استاد دارید، در واقع انتقاد به آیین‌نامه‌های دانشگاه است؛ به‌عنوان مثال انتقاد شما در مورد حذف درس در صورت غیبت غیرمجاز انتقادی به آیین‌نامه و نه به استاد است. توجه داشته باشید استاد، یاریگر دانشگاه برای رعایت آیین‌نامه‌ها است و نمی‌تواند از آن تخطی کند.
- ✓ اگر می‌ترسید به‌طور مستقیم انتقاد کنید، آن را تایپ کنید و در باکس استاد بگذارید.

- ✓ موضوع، شیوه، و مکان و زمان انتقاد، در چگونگی پذیرش آن تأثیر بسزایی دارد.
- ✓ بهترین زمان انتقاد کردن زمانی است که شما از آن واقعه فاصله گرفته باشید. اگر چند روزی از آنچه می‌خواهید از آن انتقاد کنید گذشته باشد، افراد حساسیت کمتری در برابر انتقاد به آن خواهند داشت. احتمالاً آن فرد کمتر در لاک دفاعی فرو می‌رود و احتمال پذیرش انتقاد بالا می‌رود.
- ✓ بدون آنکه مسئله را خیلی بزرگ جلوه دهید، به وی خاطر نشان کنید که به این دلیل از او انتقاد می‌کنید و این حرف را می‌زنید که به او اهمیت می‌دهید و برایش ارزش قائلید.
- ✓ انتقاد خود را با تشکر و تحسینی که از فرد به عمل می‌آوردید، شروع کنید؛ به‌عنوان مثال شما بهترین استاد من هستید، اما می‌خواستم بگویم که...
- ✓ انتقادهایتان حالت متلک نداشته باشد. کنایه نزنید که این کار را به عمد و از روی آگاهی انجام داده، بلکه بهتر است آن را به‌گونه‌ای برای وی تشریح کنید که گویی ندانسته و به‌صورت تصادفی آن را انجام داده است.
- ✓ در صورت امکان، بخشی از مسؤولیت را به‌عهده بگیرید. توجه داشته باشید که منظور این نیست که در خطای وی شریک شوید، بلکه به این معنا است که به‌جای اینکه خود را در مقابل وی قرار دهید، سعی کنید به‌همراه هم مشکل را برطرف کنید. به‌عبارت دیگر، به‌جای گفتن «من از اینکه تو... این کار را می‌کنی خیلی بدم می‌آید» می‌توانید بگویید: «هنگامی که ما این کار را شروع کردیم، من باید توضیحات بیشتری به تو می‌دادم».
- ✓ از موضوع انتقاد کنید نه از شخص.
- ✓ انتقاد، روبه‌جلو و دقیق باشد که با استفاده از آن بتوان به فرد مورد انتقاد کمک کرد که تغییر و رشد کند.
- ✓ موضوعی که به آن انتقاد دارید، مشخص و روشن باشد؛ به‌عنوان مثال «استاد شما بد درس می‌دهید»، انتقاد مناسبی نیست. استاد شما متوجه منظور شما نمی‌شود. بهتر است پیش از انتقاد کردن منظور خود را از بد درس دادن روشن کنید.
- ✓ انتقاد باید در مورد رفتار و چیزهایی باشد که طرف مورد انتقاد، قادر به تغییر آنها است.
- ✓ راه‌حل یا پیشنهادی برای مسئله ارائه دهید. اگر اصلاً راه‌حلی برای رفع مشکل وجود نداشته باشد، نباید از ابتدا انتقاد خود را مطرح کنید، زیرا هیچ سودی ندارد. همچنین اگر فکر می‌کنید هر راه‌حلی که به وی پیشنهاد می‌کنید را از شما نخواهد پذیرفت، باز هم

لزومی ندارد که انتقاد خود را مطرح کنید، زیرا در این حالت نیز مشکلی حل نخواهد شد و تنها خودتان را خسته خواهید کرد.

✓ انتقاد، زمانی بیشترین تأثیر را خواهد داشت که به فرد مقابل، خاطر نشان کند که او تنها نیست. یعنی او را آگاه سازید که اشتباهی را که مرتکب شده یا مرتکب می‌شود بسیار مرسوم است و بسیاری از مردم ممکن است چنین اشتباهی را مرتکب شوند؛ در این صورت فرد انتقاد را شخصی تصور نکرده و به غرور وی لطمه‌ای وارد نخواهد شد.

انتقاد نامناسب	انتقاد مناسب
شاید اگر مطلب را این‌گونه بگویید، فهم آن راحت‌تر شود.	بد درس می‌دهید، ما درس را نمی‌فهمیم.
امکان دارد دانشجویان هم در مورد بارم‌بندی امتحان پیشنهاد بدهند.	بارم‌بندی امتحان افتضاح بود.
استاد، بچه‌ها وقتی بلا تکلیف باشند، شلوغ می‌کنند.	چرا دیر آمدید استاد.
استاد شاید اگر کسی نیم‌ساعت قبل از کلاس بیاید و در را باز کند، این قدر کلاس گرم نباشد.	گرم‌مان است. این چه کلاس گرمی است.