



Rhetorikclub Innsbruck

Entwickle deine Kommunikations- und Führungskompetenzen

Bewertungsredner/in

Einleitung

Wir machen dauernd „Bewertungen“ von Menschen und Situationen und sind solchen auch selbst ausgesetzt. Beispiele sind unmittelbare „Bewertungen“ wie Publikumsreaktionen durch Lächeln, Gähnen, zweifelnden Gesichtsausdruck u.dgl. Bewertungen bei TM: Konstruktive Rückmeldung, die es dem/der Redner/in ermöglicht, sich zu verbessern. Wie das Reden lernen wir auch das Bewerten nur durch ständiges Üben (Learning by Doing). Nicht nur der Redner, auch der Bewerter lernt viel dabei (z.B. Zuhören)

Bewertung

= Ehrliche Reaktion ... konstruktiv und nach Vorgaben

- Was hat mir gefallen?
- Wo ist Verbesserungsbedarf?
- Konkrete Anregungen

Was bringt's? (die Bewertung nach TM-Art)

- Sofortige Rückmeldung
- Konkrete Vorschläge
- Stärkung des Selbstbewusstseins (= wichtige Voraussetzung zur Verbesserung)

Bewerter/in redet.

- Redner/in hört zu! (und verschwendet keine Energie auf seine „Rechtfertigung“)

Bewerter/in agiert NICHT als fachliche Autorität

- spricht NICHT für das ganze Publikum
- Die Letztverantwortung für die Bewertung (d.h. die Vorschläge angenommen werden) liegt bei(m) Redner/in.
- Der Bewerter bietet lediglich seine (nach den Projektvorgaben gebildete) persönliche Meinung zur Rede an.

Was muss der Bewerter - sonst noch - machen?

- Interesse zeigen! (Aktiv zuhören)
- Redner vorher kontaktieren: Projektvorgaben (Titel, Thema), Bewertungskriterien lt. Handbuch (Erfahrung des Redners berücksichtigen!), Spezielle Aspekte (insb. Wünsche des Redners, zB „Bitte achte darauf, was ich mit meinen Händen mache“ u.dgl.)



Rhetorikclub Innsbruck

Entwickle deine Kommunikations- und Führungskompetenzen

Bewertungsredner/in

Wichtig: Personenbezogene, konkrete Sprache

Statt: „Du hast....“ → Ich finde
Allgemeine Kritik → konkrete Vorschläge

(Damit verhindert der Bewerter, dass der Redner sofort eine Oppositionshaltung einnimmt und die Bewertung nicht akzeptieren kann.)

Beispiele hierzu: *Befund*

Unstrukturiertes Durcheinander
Steif, ohne Selbstbewusstsein
Langweilig und monoton

Zu wenig Inhalt

Was man sagt

Konzentriere dich auf 3-4 Hauptpunkte
Achte auf mehr Blickkontakt, mehr Gesten
Baue die ev. Geschichten ein und achte auf mehr
Stimmvariation
Darüber hätte ich gern noch mehr erfahren

(Der Grund für diese Art der Formulierung ist nicht eine von TM verordnete Höflichkeit, sondern liegt darin, dass der Redner eine konstruktiv formulierte Kritik viel leichter annehmen kann.)

Bewerte die Rede - nicht den Redner

- Bewerte was er macht - nicht was er ist
- Hebe Positives hervor: nicht aus Höflichkeit, sondern um das Positive zu verstärken.
- Viele Redner sind sich (nicht nur ihrer Schwächen, sondern auch) ihrer Stärken gar nicht bewusst!

Unbedingt vermeiden:

- Selbst brillieren
- Das Ziel ist, dem Redner zu helfen, nicht als Bewerter toll dazustehen!
- Rede „noch einmal halten“ (oder meine Meinung zum Thema erläutern)
- Unabänderliches kritisieren (wie allfällige Handicaps des Redners)
- Lobhudelei (hilft dem Redner gar nicht).

Beschränke dich auf einige wesentliche Punkte

- Mehr ins Detail kannst du in der schriftlichen Bewertung gehen
- Anfang und Ende positiv!
- Kritik in der Mitte („Sandwich“)
- DEM REDNER HELFEN ist das Um und Auf, das der Bewerter nicht aus dem Auge verlieren soll!

Weiterbildungsrede, zusammengestellt aus verschiedenen Toastmasters-Unterlagen, übersetzt und ergänzt von Otto Schwerer