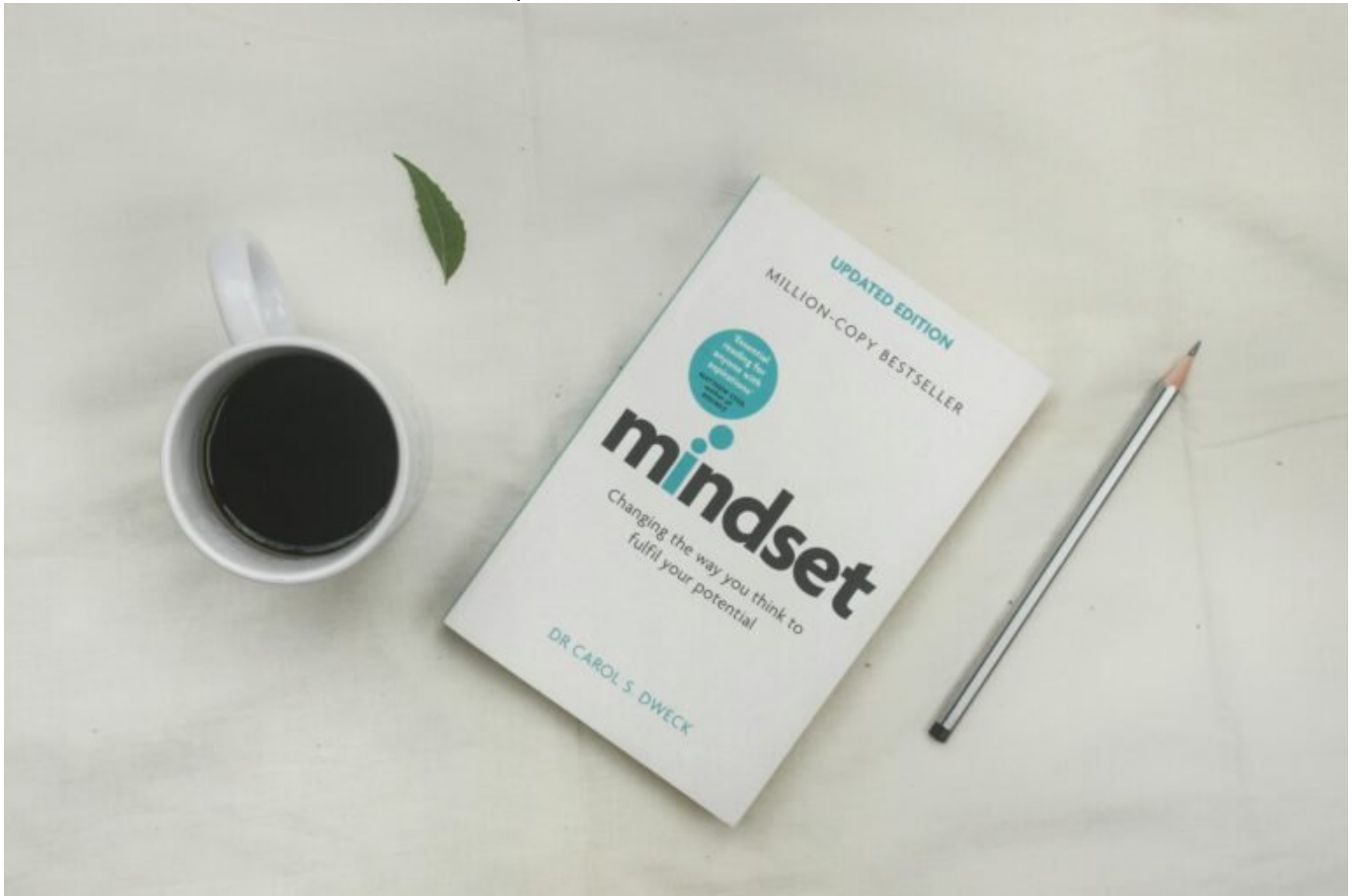


Beurteilung Praktikant: So gelingt das Feedback richtig

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 21. Februar 2026



Beurteilung Praktikant: So gelingt das Feedback richtig

Du hast einen Praktikanten, der dir in den letzten Monaten Kaffee gebracht, Ablage gemacht und vielleicht sogar echte Aufgaben übernommen hat. Jetzt steht das Feedback-Gespräch an, und du fragst dich: Wie ehrlich darf ich sein? Und wie kann ich konstruktiv bleiben, ohne die Motivation zu zerstören? Keine Sorge, wir haben die Antworten – und sie sind so ehrlich wie nötig, um

wirklich weiterzuhelfen.

- Was ein konstruktives Feedback-Gespräch ausmacht – und warum es mehr ist als nur “gut gemeint”
- Die wichtigsten Schritte zur Vorbereitung auf das Feedback-Gespräch mit einem Praktikanten
- Typische Fehler, die Vorgesetzte beim Feedback machen – und wie du sie vermeidest
- Wie du ehrliches Feedback gibst, ohne den Praktikanten zu demotivieren
- Techniken, um aus Feedback ein Werkzeug für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu machen
- Warum Feedback ein kontinuierlicher Prozess ist und keine einmalige Sache
- Praktische Tipps, um das Feedback-Gespräch effektiv und respektvoll zu gestalten
- Wie du mit schwierigen Rückmeldungen umgehst, ohne die Beziehung zu beschädigen
- Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für das perfekte Feedback-Gespräch
- Ein Fazit zur Bedeutung von Feedback in der modernen Arbeitswelt

Feedback geben ist eine Kunst – und zwar eine, die viele Vorgesetzte nicht beherrschen. Denn es geht nicht darum, die Schwächen des Praktikanten aufzulisten oder ihm Honig ums Maul zu schmieren. Es geht darum, eine Balance zu finden zwischen Ehrlichkeit und Unterstützung. Ein gutes Feedback-Gespräch ist wie ein solides SEO-Setup: Es hält der Realität stand, ist gut strukturiert und liefert langfristige Ergebnisse. Wer glaubt, diese Aufgabe zwischen Tür und Angel erledigen zu können, der irrt – und zwar gewaltig. Denn falsches Feedback kann mehr kaputt machen, als gar kein Feedback zu geben.

Eine der ersten Fragen, die sich stellt: Was genau ist der Zweck des Feedbacks? Handelt es sich lediglich um eine Formalität, um den Praktikanten mit ein paar freundlichen Worten zu verabschieden? Oder siehst du es als eine Möglichkeit, den Praktikanten wirklich weiterzubringen, ihm aufzuzeigen, wo er steht und welche Schritte nötig sind, um sich zu verbessern? Ein gut durchdachtes Feedback kann der entscheidende Schritt in der beruflichen Entwicklung eines Praktikanten sein. Und genau hier setzt die richtige Vorbereitung an.

Worauf es beim Feedback wirklich ankommt – und warum es ein Gamechanger ist

Feedback ist mehr als nur eine Rückmeldung. Es ist ein integraler Bestandteil des Lernprozesses und der persönlichen Entwicklung. Ein gutes Feedback ist präzise, spezifisch und konstruktiv. Es sollte sowohl positive Aspekte der Arbeit hervorheben als auch Bereiche aufzeigen, in denen Verbesserungen möglich sind. Dabei ist es wichtig, dass das Feedback auf Beobachtungen und

Fakten basiert und nicht auf subjektiven Einschätzungen oder Vorurteilen.

Ein weiterer entscheidender Punkt ist die Art und Weise, wie Feedback vermittelt wird. Ein respektvoller und empathischer Ton ist hierbei unerlässlich. Niemand fühlt sich wohl, wenn er öffentlich kritisiert wird. Daher sollte das Gespräch in einem ruhigen und privaten Rahmen stattfinden, in dem der Praktikant sich sicher fühlt und offen für Rückmeldungen ist. Die Atmosphäre sollte ermutigend sein, damit der Praktikant aus dem Feedback lernen und es als Chance zur Verbesserung sehen kann.

Die Fähigkeit, konstruktives Feedback zu geben, unterscheidet einen guten Vorgesetzten von einem schlechten. Es ist nicht nur eine Frage der Kommunikation, sondern auch der Führungskompetenz. Wer es schafft, Feedback positiv und motivierend zu gestalten, wird nicht nur die Leistung seiner Praktikanten steigern, sondern auch deren Loyalität und Engagement fördern. Denn letztlich geht es darum, eine Kultur des Lernens und Wachstums zu schaffen, in der Fehler als Chancen betrachtet werden, sich weiterzuentwickeln.

Typische Fehler beim Feedback – und wie du sie vermeidest

Der häufigste Fehler, den Vorgesetzte beim Feedback machen, ist, es zu einer einseitigen Anklage zu machen. Niemand lernt aus einem Monolog voller Kritik, der nur die Schwächen und Mängel aufzählt. Ein weiteres Problem ist das sogenannte "Sandwich-Feedback", bei dem Kritik zwischen zwei Schichten Lob versteckt wird. Diese Methode wirkt oft unehrlich und manipulativ, da der Praktikant das Lob als bloße Verpackung für die Kritik wahrnimmt.

Ein weiterer gängiger Fehler besteht darin, Feedback zu unregelmäßig oder unstrukturiert zu geben. Wenn Feedback nur sporadisch und unvorbereitet erfolgt, hat es oft wenig Wirkung. Regelmäßige und geplante Feedback-Gespräche sind entscheidend, um eine kontinuierliche Entwicklung zu ermöglichen. Ein systematischer Ansatz sorgt dafür, dass das Feedback konkret ist und sich auf spezifische Leistungen und Verhaltensweisen bezieht.

Zu vermeiden sind auch allgemeine oder vage Rückmeldungen wie "Du hast gut gearbeitet" oder "Das war nicht so toll". Solche Aussagen helfen dem Praktikanten nicht weiter, da sie keine konkreten Hinweise darauf geben, was genau gut war oder was verbessert werden muss. Präzise und klare Beispiele sind hier entscheidend, um dem Praktikanten ein klares Bild davon zu vermitteln, was er ändern oder beibehalten sollte.

Ehrliches Feedback geben, ohne

zu demotivieren

Ehrliches Feedback ist Gold wert – aber nur, wenn es richtig vermittelt wird. Der Schlüssel liegt darin, Kritik konstruktiv zu formulieren und sie als Chance zur Verbesserung zu präsentieren. Es geht darum, dem Praktikanten zu zeigen, dass Fehler nicht das Ende der Welt sind, sondern Lernmöglichkeiten. Ein ehrliches Feedback-Gespräch sollte immer mit einer positiven Note beginnen, um den Praktikanten zu motivieren und ihm das Gefühl zu geben, dass seine Arbeit wertgeschätzt wird.

Ein bewährter Ansatz ist das sogenannte “360-Grad-Feedback”, bei dem der Praktikant Feedback nicht nur von der Führungskraft, sondern auch von Kollegen und anderen Teammitgliedern erhält. Dies ermöglicht eine vielseitige Perspektive und unterstützt eine ganzheitliche Entwicklung. Wichtig ist hierbei, dass das Feedback stets respektvoll und auf Augenhöhe erfolgt. Niemand soll das Gefühl haben, unter Druck gesetzt oder herabgesetzt zu werden.

Ein weiterer Aspekt ist die Bereitschaft, den Praktikanten in den Feedback-Prozess einzubeziehen. Indem man ihm die Möglichkeit gibt, seine eigene Sichtweise darzulegen und Fragen zu stellen, wird das Gespräch zu einem Dialog statt zu einem Monolog. Dies fördert das Verständnis und die Akzeptanz des Feedbacks und erleichtert es dem Praktikanten, die Rückmeldungen in konkrete Verbesserungen umzusetzen.

Feedback als Werkzeug zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung

Feedback ist nicht nur eine Rückmeldung, sondern ein mächtiges Werkzeug zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Ein gut durchdachtes Feedback kann dazu beitragen, die Stärken des Praktikanten zu fördern und seine Schwächen zu mindern. Es ist wichtig, dem Praktikanten zu zeigen, wie er seine Fähigkeiten weiterentwickeln und seine Leistung steigern kann.

Ein effektives Feedback-Gespräch sollte immer auch einen Ausblick auf die nächsten Schritte geben. Es reicht nicht aus, dem Praktikanten zu sagen, was er besser machen könnte. Er sollte auch konkrete Maßnahmen an die Hand bekommen, wie er diese Verbesserung erreichen kann. Dies können beispielsweise Schulungen, Workshops oder Mentoring-Programme sein, die dem Praktikanten helfen, seine Fähigkeiten weiter auszubauen.

Feedback sollte nicht als einmalige Angelegenheit betrachtet werden, sondern als kontinuierlicher Prozess. Regelmäßige Feedback-Gespräche ermöglichen es dem Praktikanten, seine Fortschritte zu verfolgen und kontinuierlich zu lernen. Dies fördert nicht nur seine persönliche Entwicklung, sondern auch seine Motivation und sein Engagement für das Unternehmen.

Schritt-für-Schritt-Anleitung: So führst du ein effektives Feedback-Gespräch

Ein effektives Feedback-Gespräch erfordert Vorbereitung und Struktur. Hier ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, die dir hilft, das Gespräch produktiv und respektvoll zu gestalten:

1. Vorbereitung
Sammle konkrete Beispiele für positive Leistungen und Bereiche, die verbessert werden müssen. Achte darauf, dass dein Feedback auf Beobachtungen und Fakten basiert.
2. Einleitung
Beginne das Gespräch mit einer positiven Note. Würdige die Anstrengungen und Erfolge des Praktikanten, um eine positive Gesprächsatmosphäre zu schaffen.
3. Konstruktive Kritik
Formuliere deine Kritikpunkte klar und präzise. Verwende konkrete Beispiele, um deine Beobachtungen zu untermauern, und zeige auf, wie der Praktikant sich verbessern kann.
4. Dialog
Ermutige den Praktikanten, seine eigene Sichtweise darzulegen und Fragen zu stellen. Dies fördert das Verständnis und die Akzeptanz des Feedbacks.
5. Abschluss
Beende das Gespräch mit einem positiven Ausblick. Gib dem Praktikanten konkrete Maßnahmen an die Hand, wie er sich weiterentwickeln kann, und vereinbare regelmäßige Feedback-Gespräche.

Fazit zur Bedeutung von Feedback

Feedback ist ein unverzichtbares Instrument zur persönlichen und beruflichen Entwicklung. Es ist mehr als nur eine Rückmeldung – es ist eine Chance, zu wachsen und sich zu verbessern. Ein gut durchdachtes und konstruktiv vermitteltes Feedback kann den Unterschied zwischen Stillstand und Fortschritt ausmachen. Es ist wichtig, Feedback nicht als Kritik, sondern als Chance zur Verbesserung zu sehen.

In der modernen Arbeitswelt ist Feedback ein kontinuierlicher Prozess, der regelmäßig und systematisch erfolgen sollte. Es ist ein Werkzeug, das nicht nur dem Praktikanten, sondern auch dem Unternehmen zugutekommt. Denn nur wer bereit ist, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, kann langfristig erfolgreich sein. Feedback ist nicht das Ende, sondern der Anfang eines Prozesses, der zu persönlichem und beruflichem Wachstum führt.