

Reinold Zervas: Evaluation der Peer Counseling-Ausbildung nach Dr. Pfeiffer

Wie misst man typischerweise den Lernerfolg von Unterricht und damit den Erfolg einer Ausbildung?

Im Allgemeinen wohl durch einen Test, eine Klausur, durch Multiple-Choice-Fragen, also eine schriftliche oder mündliche Überprüfung des Wissens.

In all diesen Leistungsüberprüfungen werden vom Prüfer vorab externe Leistungsziele vorgegeben und die individuellen Ergebnisse in einen statistischen Zusammenhang mit der Gruppe gebracht. Schon unterrichtetes Wissen wird so abgefragt und in Relation zu den Leistungen der Lerngruppe gebracht. So können Punkte vergeben, Noten und eine Reihenfolge errechnet werden.

Im Falle der Evaluation der Peer Counseling-Ausbildung sollte zusätzlich zur Überprüfung des Wissens auch untersucht werden, inwiefern Kandidaten und Kandidatinnen ihr persönliches Kompetenzgefüge nachhaltig verändert, und das neu erworbene Wissen so internalisiert und anwendbar gemacht haben.

Für die Analyse dieser Fragestellung fiel die Wahl auf die „KODE Kompetenz-Diagnostik“; eine selbstreferenzielle und tiefendynamische Analyse-Methodik.

Sie ergänzt klassische Methoden der Lernerfolgskontrolle zur Bildungs-Transfer-Analyse von Weiterbildungs-Angeboten in Bezug auf die Kompetenz-Diagnostik.

Kompetenz umschreibt „Fähigkeiten und Potenziale einer Person zum selbstorganisierten, kreativen Handeln in für sie bisher neuen, offenen Situationen“¹.

Es geht somit nicht um den Vergleich zwischen Personen, denn Kompetenz ist etwas völlig anderes als Wissen und entzieht sich somit einem direkten Vergleich zwischen zwei Personen oder einer Gruppe.

Zur Kompetenzen-Analyse mit dem KODE-Testverfahren erhalten Probanden deshalb komplexe Entscheidungsfragen zu 64 Kompetenzfeldern², welche von den Probanden individuell zu beantworten und zu gewichten sind.

Vier Basis-Kompetenzfelder werden so unterschieden

- personale Kompetenz
- Aktivitäts- und Handlungskompetenz
- Fach- und Methodenkompetenz
- sozial-kommunikative Kompetenz

¹ Kompetenzmanagement mit System; Heyse, Erpenbeck, Coester, Ortman 2019, Se. 27

² Auf der Basis von Kompetenzmodell und Kompetenzatlas nach Erpenbeck und Heise 2007, KODE GmbH

© Reinold Zervas 2023

Diesen Kompetenzfeldern können zahlreiche Teilkompetenzen zugeordnet und für jede Kategorie in 16 Teilkompetenzen analysiert werden, sodass der Kompetenz-Atlas insgesamt 64 relevante und definierte [Kompetenzen](#) enthält.

Vier Basis-Felder beschreiben das Quadrat der Kompetenzen.³

Personale Kompetenz ist die Fähigkeit, sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln und danach zu handeln. Beispiele für personale Kompetenzen:

Loyalität, Einsatzbereitschaft, Delegieren, Lernfähigkeit

Aktivitäts- und Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, alles Wissen und Können, alle Ergebnisse sozialer Kommunikation, alle persönlichen Werte und Ideale auch wirklich willensstark und aktiv handelnd umsetzen zu können. Beispiele für Aktivitäts- und Handlungskompetenzen:

Entscheidungsfähigkeit, Initiative, Optimismus, ergebnisorientiertes Handeln

Sozial-kommunikative Kompetenz ist die Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen zusammen- und auseinanderzusetzen sowie kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren. Beispiele für sozial-kommunikative Kompetenzen:

Teamfähigkeit, Akquisitionsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Gewissenhaftigkeit

Fach- und Methodenkompetenz ist die Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen gut ausgerüstet, schier unlösbare Probleme schöpferisch handelnd zu bewältigen. Beispiele für Fach- und Methodenkompetenzen:

Analytische Fähigkeiten, Organisationsfähigkeit, Projektmanagement, Expertise

Aus diesen je eigenen Entscheidungen und Antworten des Probanden entsteht so ein Gesamtbild zur individuellen Verteilung und Gewichtung der Kompetenzen. Die Skalierung folgt keinem extern vorgegebenen Beurteilungs-Rahmen, sondern ist in alle Richtungen offen.

Das Verfahren verarbeitet somit komplexe, selbstreferenzielle Test-Algorithmen und nicht nur einfache Vergleichs-Schemata.⁴

Eine Kompetenzanalyse zeigt so:

1. Was Ihre persönlichen **Fähigkeiten und Fertigkeiten** sind.
2. Wo Ihre persönlichen **Stärken und Talente** liegen.
3. Wie Sie auf andere Personen **wirken**.
4. In welchen Bereichen Ihr **Entwicklungspotenzial** liegt.⁵

³ Beschreibungen angelehnt an die Beschreibungen von KODE, Stand 06-2023:

<https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kompetenzfelder/>

⁴ Wie z.B. eine Auswertungsliste einer Klassenarbeit oder eines Führerscheintests.

⁵ Hier werden Ergebnis-Teilbereiche einer KODE-Analyse genannt, welche für die Studie von Relevanz waren.

<https://www.kodekonzept.com/kompetenzanalyse/>

© Reinold Zervas 2023

indem sie die seitens der Probanden festgestellten individuellen Entscheidungen aus der Befragung zu den 64 Kompetenz-Tupel zuordnet und für den Betrachter beschreibt.⁶

Menschen, welche sich auf die persönlichen KODE-Fragestellungen einlassen, müssen Entscheidungen fällen und vielfach Entscheidungs-Dilemmata⁷ überwinden.

Sie schaffen damit in einem persönlichen Prozess ein intra-personales Abbild ihrer selbst.⁸

Regelmäßig sind Probanden verblüfft über die Genauigkeit des so entstandenen virtuellen „Spiegelbildes“ und auch über die Analyse der KODE-Testanalytik wie auch deren Visualisierungen, denn sie erkennen sich als Person wieder und erhalten darüber hinaus wertvolle weitere Informationen zu Bereichen, welche ihnen nicht so bewusst sind.⁹

Ein Fallbeispiel¹⁰ mag dies erläutern:

Im Rahmen der KODE-Analyse zur Evaluation der Peer Counseling Ausbildung ergeben sich bei einer Person in Bezug auf Aktivitäts- und Handlungskompetenzen¹¹ individuelle Werte beispielsweise für den Kompetenzbereich „Initiative“ vor der Ausbildung und im zweiten Durchgang nach Abschluss der Ausbildung.

Diese Werte unterscheiden sich deutlich voneinander und auch von den Werten anderer Teilnehmenden der Ausbildung.

Sie rekurren nicht auf die Messung und den Vergleich eines Lernerfolgs im Rahmen einer Wissensvermittlung, sondern geben Antwort auf die Frage, wie Proband oder Probandin in einer Situation der Normalität beziehungsweise der

⁶ Das KODE Test-Design ist urheberrechtlich geschützt, weshalb wir hier Bildmaterial zu den Analyse Materialien nicht präsentieren.

⁷ Im Testverfahren werden Zufallseingaben sowie Manipulationsversuche bei den Eingaben zuverlässig erkannt.

⁸ Die Antworten auf die im Test gestellten Fragen sind höchst persönlicher Natur und unterliegen deshalb dem strengen Datenschutz, weshalb wir hier keine Einzelergebnisse oder auch Teile von Einzelergebnissen der KODE-Analyse nennen.

⁹ Ein Effekt ähnlich den Erkenntnissen aus dem so genannten „JoHaRI-Fenster“. Joseph Luft und Harry Ingham, 1955. Es folgende Fragen beantwortet:

1. Was ist mir selbst über mich bekannt bzw. unbekannt?
2. Was ist anderen über mich bekannt bzw. unbekannt?

Als Kommunikations-Modell visualisiert das Johari Fenster die Antworten auf diese beiden Fragen in vier Fenster – Quadrate.

Die KODE-Analyse lässt sich ihrerseits auch als 360° Befragung nutzen. Hierbei werden die Adressaten getauscht. Befragt wird nicht mehr die Person, die über sich selbst reflektieren will, sondern hier werden dritte Personen über ihre Meinung zu dieser Person befragt die Ergebnisse mit den KODE-Werkzeugen visualisiert.

¹⁰ Im vorliegenden Fallbeispiel werden keine realen Daten genutzt. Datenschutz und Copyright bleiben bewahrt. Das Fallbeispiel dient so der Illustration und der Verdeutlichung der Test-Analytik.

¹¹ Ein Quadrant der Schlüsselkompetenzen, aufgeteilt in weitere 16 Kompetenzfelder

© Reinold Zervas 2023

Anspannung agieren können, und wie sich diese individuelle Möglichkeit des Verhaltens im Rahmen der Ausbildung verändert hat.

Die persönliche Situation aller Teilnehmenden der Studie ist immer eine unterschiedliche. Das KODE – Verfahren bindet diese Individualität ein und erzeugt somit Ergebnisse, die auf die jeweilige Einzelperson bezogen sind.

Für die Evaluation der Peer Counseling-Ausbildung durchliefen die Teilnehmenden einmal vor der Ausbildung und ein zweites Mal nach Abschluss der Ausbildung den Prozess der Kompetenzanalyse durch das KODE-Verfahren.

Es entstanden in beiden Fällen zwei komplette Kompetenz-Sets zu den einzelnen Personen, welche miteinander und zusätzlich multidimensional analysiert wurden.¹²

Es zeigt sich, dass mit der KODE-Analyse die komplexen Folgen der individuellen Kompetenz-Entwicklung dargestellt werden kann.¹³

Ergebnisse der KODE-Auswertung und Vergleichsanalyse

Die KODE-Analyse liefert bei 100% aller untersuchten Fällen nachvollziehbare und mit der Lernstand-Kontrolle korrelierende Ergebnisse.

Sie zeichnet in allen untersuchten Einzel-Analysen ein differenziertes Kompetenzgefüge für jede untersuchte Person.

In der Vergleichsanalyse zeigen sich die persönlichen Kompetenzentwicklungen der einzelnen Probandinnen und Probanden in aller Deutlichkeit.

Besonders aussagekräftig sind hierbei die je unterschiedlichen Entwicklungen bezogen auf die Felder Kommunikation und Person und vor allem die Profil-Veränderungen im Bereich stressbezogenen Verhaltens und -Strategien. Gerade in diesen genannten Bereichen ergeben sich direkte Auswirkungen im Verhalten speziell in Situationen des Counseling.

Vergleicht man die vorliegenden individuellen Kompetenz-Entwicklungen aller Probandinnen und Probanden in einer multidimensionalen Analyse

¹² In einer multidimensionalen Analyse wurden:

1. Die Ergebnisse der beiden KODE-Analysen inhaltlich zueinander in Bezug gebracht.
2. Die Teilnehmenden wurden im Hinblick auf Ihre persönlichen Fortschritte befragt.
3. Die Teilnehmenden gaben gegenseitiges Feedback.
4. Die Trainer gaben Feedback zu den Teilnehmenden.
5. Die Ergebnisse der Studie Peer Counseling in NRW des LVR wurden mit diesen Ergebnissen korreliert.

¹³ Siehe: Sandra Mitchell, Komplexitäten, Warum wir erst anfangen, die Welt zu verstehen. Edition Unsel 2008

auf deren strukturelle Entwicklung hin, lässt sich Folgendes sagen:

- In 100% der untersuchten Fälle ist neben dem einfachen Wissen-Transfer ein deutlicher, in manchen Fällen auch ein extremes Empowerment festzustellen.
- Alle Probandinnen und Probanden entwickeln im Rahmen der Schulungsreihe neue personale Strategien für den Umgang mit Stressoren und stressigen Situationen.
- Selbst mentale Veränderungen von Probandinnen und Probanden lassen sich mit der KODE-Analyse in den untersuchten Fällen erkennen.

Fazit

Klassische verfahren der Lernstands-Überprüfung zeigen lediglich den Wissensstand der überprüften Personen in Bezug auf den behandelten Lernstoff. Sie zeigen regelmäßig nicht den erbrachten Transfer des selbstorganisierten Handelns mit diesem neuen Wissen.

Selbst sozialwissenschaftliche Analysen gesellschaftlicher Veränderungen auf der Makroebene schaffen es nicht, systemisch ähnliche Veränderungen bei einzelnen Personen auf der Mikro-Ebene, wissenschaftlich dingfest zu machen.

Das Private einer Person, und dennoch systemisch Verbundene mit anderen Personen, insbesondere Peers, bleibt so verborgen, da es sich auf Werte und Kompetenzen bezieht.

Hier geht die KODE-Analytik weiter. Das KODE-Analyse-Instrumentarium beleuchtet in der Vergleichsanalyse, die den Sozialwissenschaften verborgen gebliebenen Bereiche der Kompetenzen. Sie zeigt, dass Peer Counseling-Ausbildungen nachweislich neue Kompetenzen erschließen und erweitern.

Mit der KODE-Analytik lässt sich sagen, dass mit der Peer Counseling – Ausbildung nach [Dr. Klaus-Peter] Pfeiffer [...] diejenigen Kompetenzen vermittelt werden, die für ein erfolgreiches Peer Counseling notwendig sind.

Der Erfolg der Peer Counseling – Ausbildung nach [Dr. Klaus-Peter] Pfeiffer [...] konnte somit verifiziert werden.

Für die Durchführung dieser Studie wurde Reinold Zervas 2019 mit dem KODE Best-Practice-Award 2019 ausgezeichnet.¹⁴

¹⁴ Preisverleihung KODE Best Practice Award 2019.

<https://www.kodekonzept.com/netzwerk/kode-best-practice-award/> - eindrucke.



Die Jury schrieb:

„Der 1. Platz ging an [Reinold Zervas](https://www.kodekonzept.com/blog/rueckblick-so-war-der-kode-brush-up-2019-in-berlin/), der für die Vermittlung von Beratungskompetenzen an Menschen mit Behinderungen unter Zuhilfenahme von Peer Counseling ausgezeichnet wurde. <https://www.kodekonzept.com/blog/rueckblick-so-war-der-kode-brush-up-2019-in-berlin/>

„(Berlin, 17. Oktober 2019) Beim KODE® Brush Up 2019 in Berlin wurde heute im Rahmen des Auftaktabends der KODE® Best Practice Award verliehen. Der traditionelle Preis stellt innovative Lösungen im Werte- und Kompetenzmanagement in den Mittelpunkt, die sich durch einen besonders hohen Nutzen und eine hohe Funktionalität auszeichnen.

Der 1. Platz des diesjährigen KODE® Best Practice Award geht an Reinold Zervas von der Reinold Zervas Learning Consult für die Vermittlung von Beratungskompetenzen an Menschen mit Behinderungen unter Zuhilfenahme der Schlüsselmethod Peer Counseling [nach Dr. Klaus-Peter Pfeiffer]. Die Jury lobt insbesondere, dass durch das Konzept [...] Menschen mit Handicap die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird und sie zur Mitgestaltung der Gesellschaft befähigt werden. „Der Kompetenzgedanke von KODE®, kreatives und selbstorganisiertes Handeln zu ermöglichen, bildet den roten Faden in diesem Projekt“, so der Jury-Vorsitzende Prof. Dr. Lothar Schäffner.“