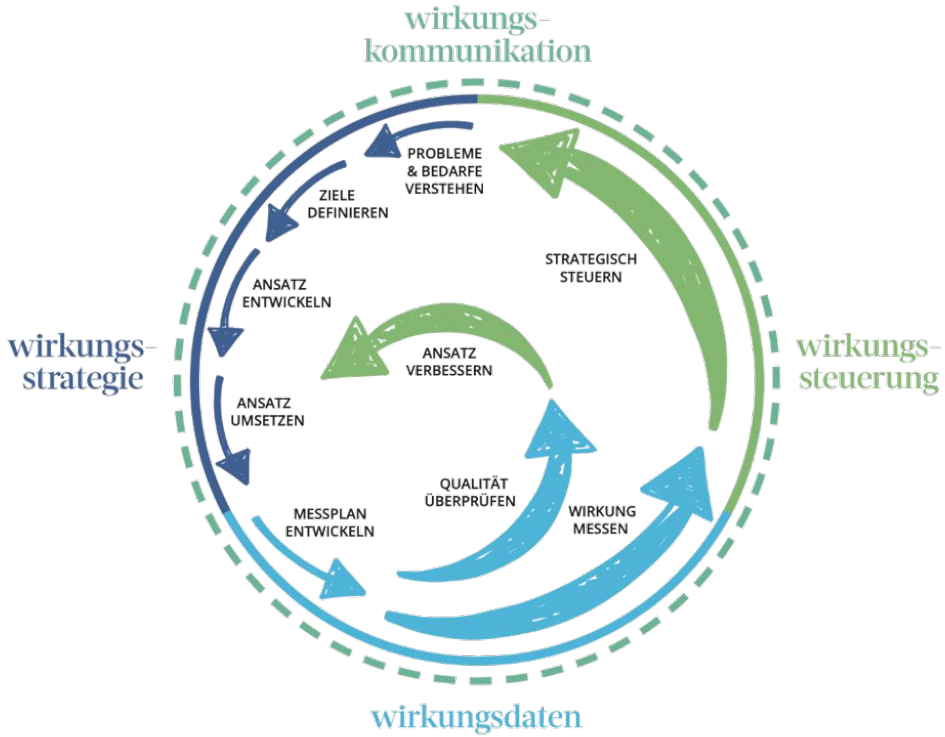
OEB meets Begleitforschung: Fortschritte der Wirkungsmessung

30. Januar 2025

Durch die Umsetzung von Wirkungsmanagement kann die Wirkung von OEB gesteuert, validiert, und kommuniziert werden

Wirkungsmessung ermöglicht besseres **Wirkungsverständnis**, kontinuierliche **Verbesserung** & transparente **Kommunikation**



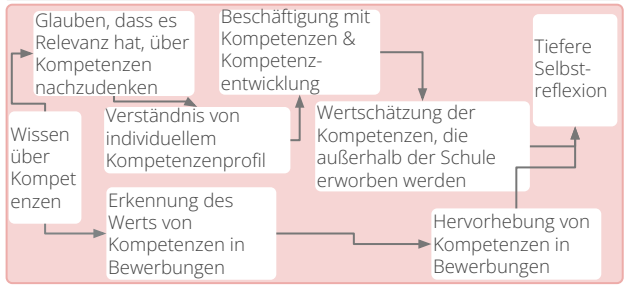
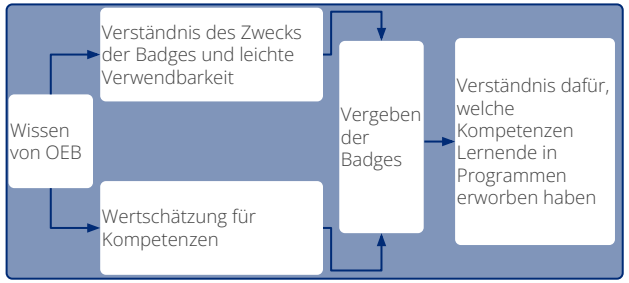
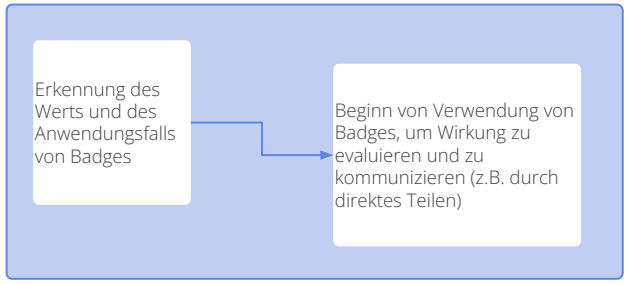
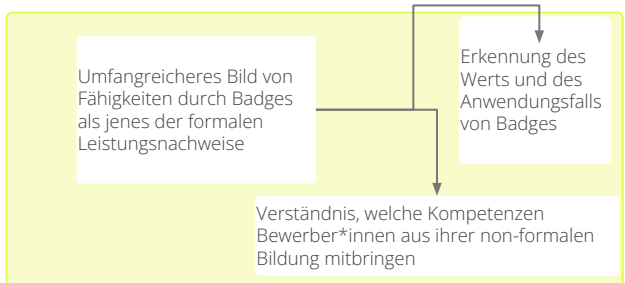
Ziel des Projekts: Wirkung von Anfang an **klar definieren** & **messbar machen**, um Lernen & Verbesserung zu ermöglichen

1. Klare **Wirkungslogik**
2. Messbare **Indikatoren**
3. Definiertes & getestetes **Messdesign**
4. **Erste Erkenntnisse** zur Wirkung & deren Implikationen
5. Klarheit über die **zukünftige Wirkungsmessung**

Quelle: Wirkungsmanagement-Framework von Value for Good

Voraussetzung für Wirkungsmessung und -management ist eine Wirkungslogik, welche das Vorgehen und zu erreichende Wirkung definiert

OEB-Wirkungslogik wurde in mehreren Workshops entwickelt

	Gesellschaftliches Problem	Bedarf der Zielgruppe	Ansatz	Leistungen	Veränderungen[1]	Vision
Deep Dive: Los 2 – Lernende	Erwerben Kompetenzen oft in non-formalen Settings, aber bekommen dafür keine Anerkennung oder keinen Nachweis und sind sich häufig nicht bewusst, dass sie die Kompetenzen überhaupt erworben haben	1. Verständnis, was die eigenen Kompetenzen sind 2. Perspektive, wie die erworbenen Fähigkeiten helfen 3. Möglichkeiten, erworbene Kompetenzen glaubhaft zu vermitteln	Open Source Zertifizierungs-system für Kompetenzen: Open Educational Badges	Unterstützungstool für Transparenz der eigenen Kompetenzen für Sensemaking: • Badges • digitaler Rucksack • individuelles Kompetenzprofil		Durch ein etabliertes System werden Kompetenzen flächendeckend erworben & wertgeschätzt, dabei sind sich alle Menschen ihrer individuellen Kompetenzen bewusst
Deep Dive: Los 1 – Einzelne Pädagogische Fachkräfte	Mangelt es an einem standardisierten Weg festzustellen, welche Kompetenzen Lernende in einem Programm erworben haben, und viele sind sich des Kompetenzerwerbs selbst nicht bewusst	1. Steigerung des Wertes des non-formalen Lernens 2. Verständnis der Lernenden für den Wert eines Angebots 3. Transparenz, welche Fähigkeiten Lernende erwerben 4. Weg, Kompetenzen der Lernenden nachzuweisen		• KI-Badge Assistent zur Analyse der Kompetenzen • Einfache Badge-Vergabe • Individuelles Feedback für Lernende		
Akteure des non-formalen Bildungssektors – Organisationen des non-formalen Bildungssektors	Fehlt es an einem standardisierten Weg, andere Akteure zu überzeugen, dass der non-formale Bildungssektor wirksam ist und gebraucht wird und an einer Anschlussfähigkeit mit schulischen Leistungen	1. Nachweis, dass Angebote wertvolle Kompetenzen vermitteln 2. Beweis & Anerkennung der Wirksamkeit eines Programms 3. Erhöhte Relevanz einer Organisation 4. Mehr Teilnehmer*innen		• Dokumentation von vermittelten Kompetenzen • Übersicht über vermitteltes Kompetenzportfolio • Gemeinsame Sprache über Kompetenzen		
Anerkennende	Suchen nach Kompetenzen, aber die Darstellung von Kompetenzen ist oft nicht vorhanden oder es ist sehr schwierig, diese z.B. aus Bewerbungsunterlagen herauszulesen	1. Transparenz, welche Kompetenzen Bewerber*innen mitbringen 2. Verständnis von Relevanz von non-formalem Lernen für ein Programm		• Fälschungssichere Badges & Infrastruktur • Standardisierte Dokumente mit klarer Kompetenzbenennung • Einblick in Kompetenzen von Bewerber*innen		

OEB-Plattform mit gezielten Angeboten für jede Zielgruppe

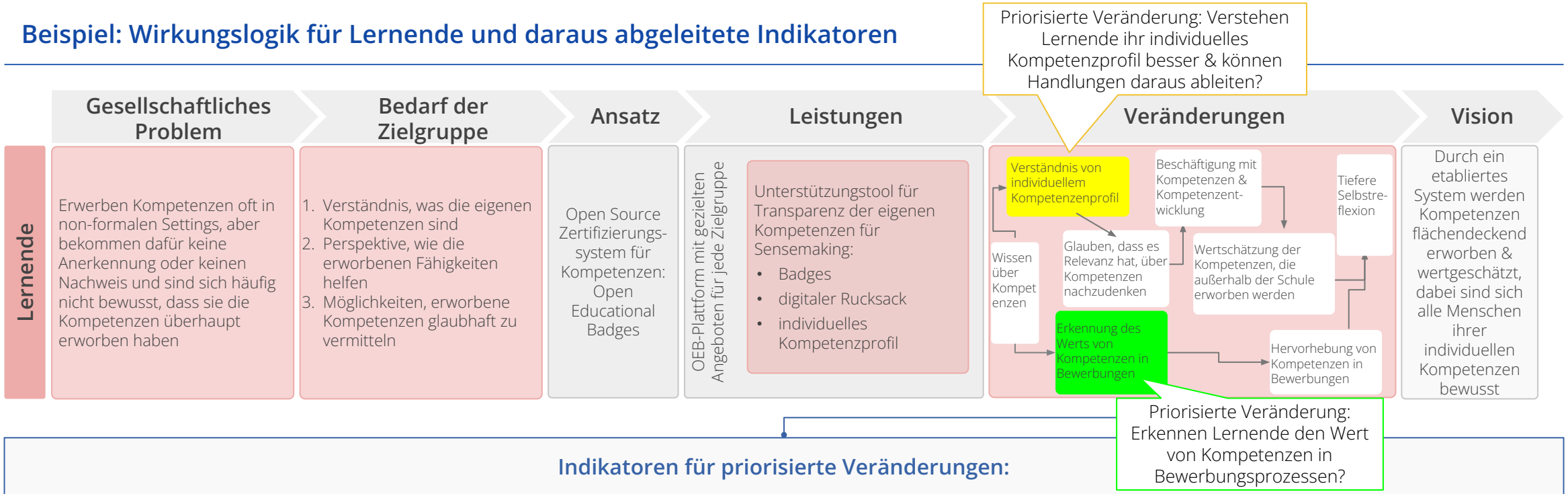
Deep Dive: Los 3

Wirkungslogik Stand März 2024. 1. Schlüsselveränderungen innerhalb des ersten Jahres.

© 2024 Value for Good GmbH

Aus der Wirkungslogik haben wir messbaren Indikatoren für die Wirkung auf die Zielgruppen abgeleitet

Beispiel: Wirkungslogik für Lernende und daraus abgeleitete Indikatoren



Indikatoren für priorisierte Veränderungen:

- **Erhöhtes Kompetenzbewusstsein** → „Ich bin gut in…" und „Ich bin mir meiner **Fähigkeiten & Kompetenzen** bewusst"
- **Erhöhte Motivation** → „Ich bin **motiviert**, mich für neue **Möglichkeiten oder Programme** zu **bewerben"**
- **Erhöhtes Maß an Selbstständigkeit & Motivation** → „Ich bin motiviert, meine Fähigkeiten & Kompetenzen **eigenständig weiterzuentwickeln"**
- **Erhöhtes Maß an Zielorientierung** → „Ich habe Klarheit über meine **Weiterentwicklungsziele"**
- **Erhöhte Selbstwirksamkeit** → „Ich fühle mich kompetent & selbstsicher genug, um **zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern"**

© 2024 Value for Good GmbH

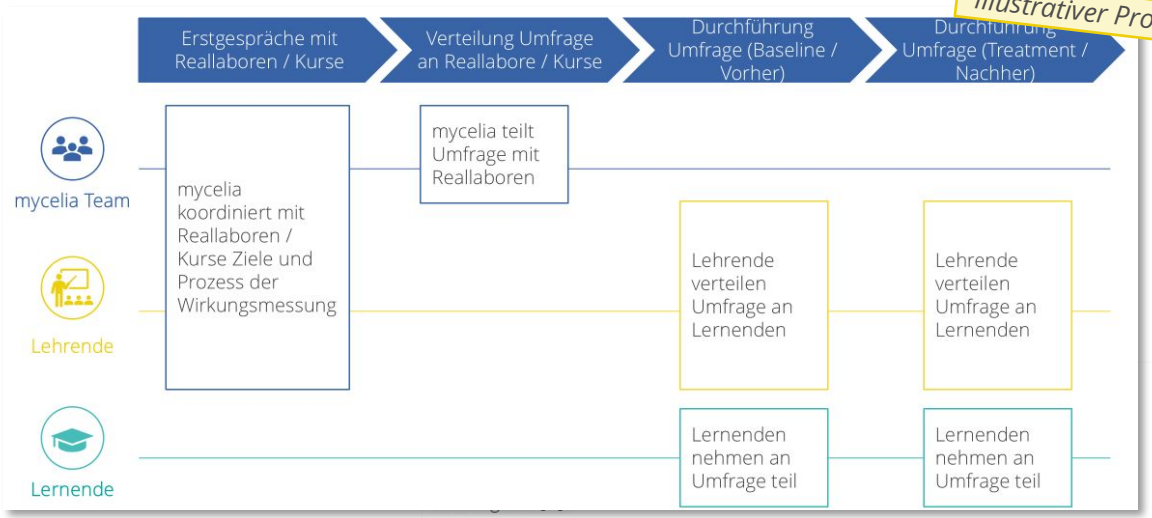
Für Lernende haben wir ein Messdesign definiert, das kausale Wirkungsnachweise generieren kann, und dieses in ersten Reallaboren getestet

Entwicklung eines Messdesigns für Lernende

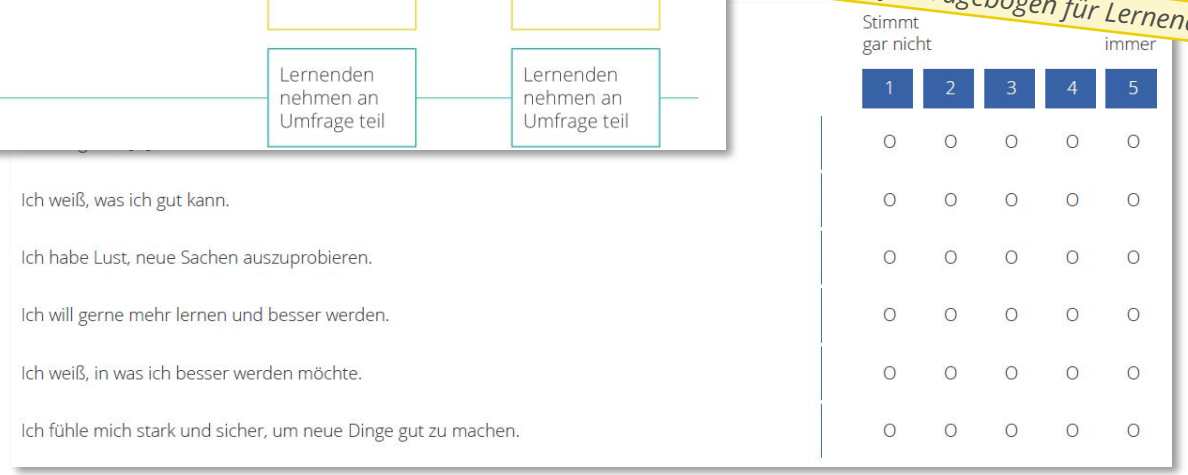
Individuelle **Datenerhebungen** je Reallabor / Kurs auf Basis **standardisierter Fragebögen:**

- **Zusendung & Ausfüllen** der **Baseline-Fragebögen** vor dem Reallabor oder Kurs
- **Teilnahme** am Reallabor oder Kurs
- **Zustellung** eines **Badges**
- **Zusendung & Ausfüllung** der **Abschluss-Fragebögen** nach dem Reallabor oder Kurs
- [Optional] **Einrichtung von Kontrollgruppen** entweder innerhalb eines Reallabors / Kurses oder zwischen Reallaboren / Kursen

Illustrativer Prozess



Beispielhafte Fragebogen für Lernende



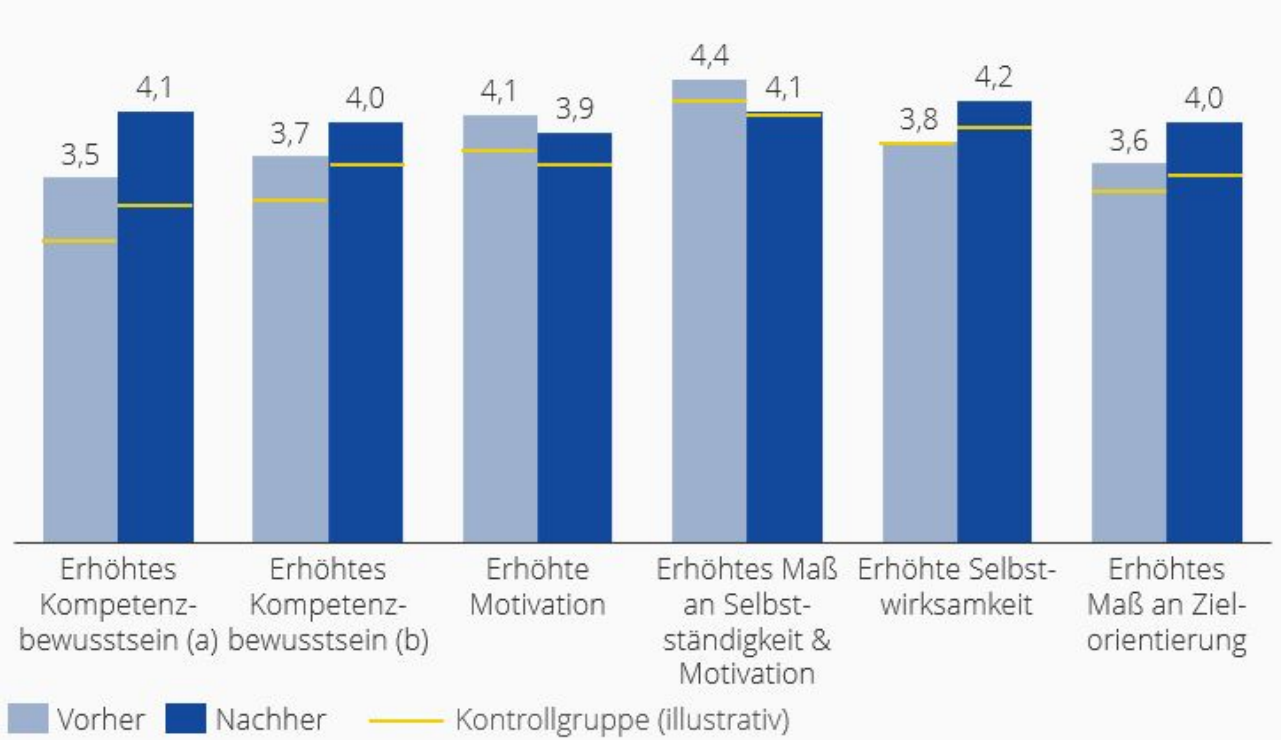
© 2025 Value for Good GmbH

Messdesign wurde und wird in ersten Datenerhebungen getestet und zukünftig weiter verbessert

*Hinweis: Noch zu geringe Teilnehmendenzahl für belastbare Rückschlüsse (vorher **n=16**, nachher **n=11**). Weitere Datenpunkte folgen Anfang Februar & im weiteren Laufe 2025 & werden integriert.*

Ergebnisse eines Vorher-Nachher-Vergleichs der Lernenden*

Durchschnittswerte für Antworten auf der Basis definierter Indikatoren (Skala von 1-5, 5 = Sehr hoch)



Zentrale Erkenntnisse & Herausforderungen

Neue Annahmen für Wirkungshebel:

- Zunehmendes Verständnis, dass es für Veränderung **eine kritische Anzahl an Badges** pro Lernender*m benötigt – bisher nicht erreicht
- Zunehmende Erkenntnis, dass eine Wirkung bei den Lernenden voraussetzt, zunächst eine **Wirkung** bei den **Lehrenden / Vergebenden zu erzielen**

Verzögerungen im OEB-Roll-Out führten zu:

- **Einer geringen Anzahl** von Reallaboren & Teilnehmenden
- Fehlenden Gelegenheiten zur Einrichtung von **Kontrollgruppen**
- Fehlender Möglichkeit, **Umfrage** in bestehende **Tools** zu **integrieren**
- Fehlendem **Mittel zur Qualitätssicherung** der Reallabore

© 2025 Value for Good GmbH

* Die Messung fand im Rahmen des Aachener Informatik-Camps im Sommer 2024 statt. Die Behandlung im Vorher-Nachher-Vergleich bezieht sich darauf, dass Lernende während des Kurses ein Abzeichen erhalten. Aus der Befragung können keine Rückschlüsse gezogen werden, da die Teilnehmendenzahl unter 30 lag (vorher: n = 16, nachher: n = 11). Kontrollgruppe wurde noch nicht eingerichtet, Balken sind nur illustrativ.

Grundsteine für eine fortlaufende, aussagekräftige Wirkungsmessung sind gelegt; die nächsten Schritte werden die Evaluation der Wirkung ermöglichen

Kurzfristig → *Mittelfristig*

Lehrenden- evalution ergänzen

Fokus auf die Wirkung für Lehrende setzen, um die Qualität des Tools zu verstehen

Wirkungsmessung weiter ausrollen

über weitere Reallabore und Kurse, inkl. Kontrollgruppen

Automatisierung anstoßen

aufsetzen eines Tools zur effektiveren Messung & Analyse der Wirkung durch Lernenden-Interaktionen

Wirkungslogik anpassen

basierend auf Erkenntnissen Wirkungsmessung und Produkt-veränderungen

Produkt iterativ verbessern

Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung in das Produkt einfließen lassen

© 2024 Value for Good GmbH

Value for Good GmbH
Französische Straße 47, 10117 Berlin, Germany
www.valueforgood.com
HRB 157107 B Amtsgericht Charlottenburg
Geschäftsführung: Clara Péron, Rayd Abu-Ayyash