



SIEH – über RIASEC hinaus

Ausgangslage

- Undifferenziertheit im Interessenprofil erschwert Berufswahl-Entscheidungen [1]
- Phänomen „Undifferenziertheit“: keine klaren Höhen und Tiefen im Interessenprofil [2]
- u.a. vielseitig interessierte und begabte, junge Menschen betroffen [3]
- Problem: gängige Interessentests stoßen an Grenzen, Mangel an elaborierten Informationen [4]

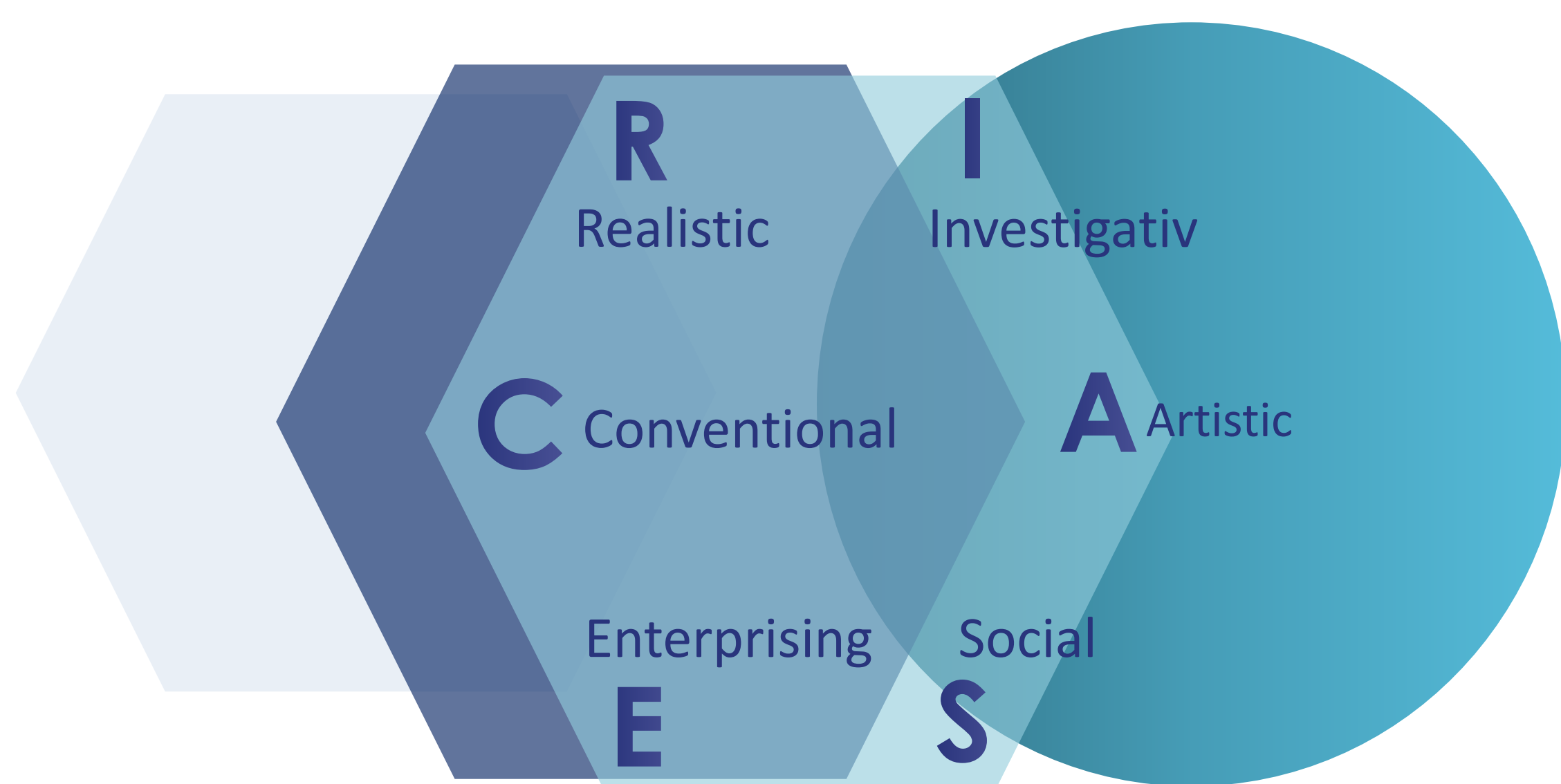


Abb.: Ausnahmslos alle Berufsinteressentests nutzen eine Typologie [16]. Das RIASEC-Modell [2] ist dabei das populärste Modell für die Abbildung allgemeiner Beruflicher Interessen.

Ergebnisse & Methode

- Systematic Literature Reviews nach PRISMA-Modell [5]
- anknüpfend an das Review von Hartmann et al. (2015) [6]
- Frage: Wie differenziert können Berufsinteressentests undifferenzierte Profile abbilden?
- lediglich ein probater, aber nicht ausgereifter Ansatz: Forced-Choice-Technik [7]

Vielseitig interessierte junge Menschen zeigen oftmals angemessenes berufswahlbezogenes Verhalten bzw. „readiness“ [8]. **Eine Lösung sollte nicht nur in berufspädagogischen Interventionen, sondern in der Konstruktion der Interessentests selbst gesucht werden.**

Überlegungen

- Zweifel am RIASEC-Modell: Zusammenhang aus Fähigkeiten und Interessen [2]
- Ziel: typologiefreie, rein interessenbezogene Erfassung
- feldübergreifenden Interessentests bedienen sich Typologien zur Komplexitätsreduktion [9], diese beruhen u.a. auf subjektiven Erfahrungen [2]
- feldspezifische Interessentests nutzen erfolgreich objektive Daten, z.B. Curricula, als Matchinggrundlage [10]

Das Matchingmodell S I E H – STRUKTURIERTE INTERESSENERFASSUNGSHILFE

.. überträgt Potenziale datenbasierter Interessentests auf die Erfassung allgemeiner Beruflicher Interessen.

GEGENSTAND	AKTIVITÄT
TECHNIK	BEURTEILEN
Software	BEOBACHTEN
Technische Geräte	VERBESSERN
Maschinen	AUSGESTALTEN
Computer	AUSFÜHREN
NATUR (unbelebt)	ERKLÄREN
Wasser	SAMMELN
Luft	VERSTEHEN
Elektrizität	
WIRTSCHAFT	
Geld	

Konzeption

- Ähnlichkeitsanalysen und KI-gestützte Suchläufe
- Abgleich mit berufsspezifischen Daten aus BERUFENET [11]
- Berufliche Interessen = Disposition in Form von Auseinandersetzung mit einem bestimmten Gegenstand [12]
- SIEH systematisiert in Gegenstände und Aktivitäten, Komponenten frei nach Präferenzen kombinierbar

Exemplarische Erprobung

- prototypische Kategorien entwickelt anhand von 17 Berufsbeschreibungen (entnommen aus BERUFENET)
- mit qualitativer Inhaltsanalyse [13] Tätigkeiten und Gegenständen in Berufsbildern identifiziert und zu Kategorien verdichtet
- bei *Elektroniker:in für Automatisierungs- und Systemtechnik* erste Erfolge: akzeptable Inter-coder-Übereinstimmung als Hinweis auf Plausibilität

Potenziale und Ausblick

- differenziertere Erfassung
- Anregung anderes Explorationsverhalten
- Ziel: Explorationsmöglichkeiten maximieren im Sinne *des opportunity approach to validation* [14]
- z.B. stereotypbesetzte Begriffe [15] bereits bei der Konstruktion berücksichtigen



Referenzen

[1] Hartmann, F., Reinhardt, K., Tenzel, C. (2015). Literatur zur Theorie von Holland in deutschsprachigen Raum. In: Christian Tenzel und Florian G. Hartmann (Hg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland*. Münster, New York, Waxmann, S. 247-278.

[2] Holt, S. & Hill, B. (2015). Konstruktion einer experimentellen sozialen Variante des ASI und Vergleich mit der normierten Organisation. In: C. Tenzel & F.G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland* (S. 163-184). Waxmann.

[3] Kretsch, A., Lipp, D. (2007). Holland's Secondary Constructs of Vocational Interests and Career Choice Readiness of Secondary Students. In: *Journal of Individual Differences* 28 (4), S. 205-218. DOI:10.1027/1024-0001.28.4.205.

[4] Kretsch, U. F. (2020). Berufsorientierungstests. In: Tim Bögemann und Sylvia Rahn (Hg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage*. Münster, New York, Waxmann (eBook), S. 104-121.

[5] Wolkenfelder, L., Hertel, L. (2021). Chancen und Psychometrische Limits of Questionnaires for Field-Specific Interest: An Example from Mechanical Engineering. In: *Psychological Test and Assessment Modeling* 8 (3), S. 125-141. Online verfügbar unter: https://www.psychometrie-test.de/doi/10.1007/978-3-319-31948-2_30123_3_125-141.
[6] Bundesagentur für Arbeit (BfA), online zu finden unter: <https://web.arbeitsagentur.de/berufnet/>. [12] Kripp, A. (2021). Interesse, individuelles. In: Markus A. Witz (Hg.), *Durch Leben der Psychologie. Höfner*. Online verfügbar unter: <https://www.bsp.de/interesse-individuelles>, zuletzt geprüft am 12.10.2023.

[13] Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

[14] Witzel, F. & Hill, B. (2012). NE-Richtlinien zur Gender Fairness von Interessentests. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 44(4), 17-47. <https://doi.org/10.1026/0013-795X/a0000093>

[15] Gröschel, J., Kretsch, U. & Tenzel, C. (2020). Berufsbeschreibungen und ihr Einfluss auf die Berufsorientierung von Mädchen und Jungen. Online verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/berufnet/doi/10.1007/978-3-319-31948-2_30123_3_125-141.
[16] Schweißkamp, D. (2007). *Interessentests. Orientierung über berufliche Interessen der Interessenten für Ausbildungsberufe im Dualen System für die gemischte Oberstufe*. [Dissertation]. Online verfügbar unter: <https://www.bsp.de/interesse-individuelles>, zuletzt geprüft am 13.10.2023.