

Erfassung Beruflicher Interessen: SIEH - über RIASEC hinaus

Erstautorin: Anne-Marie Schlenzka, B.A.
Universität Leipzig

Koautor: Tillmann Grüneberg, Dr.
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Kontakt: Anne-Marie Schlenzka

ABSTRACT

Zusammenfassung

Auf dem Poster soll ein neues Matching-Modell für die Erfassung Beruflicher Interessen vorgestellt werden. Mit SIEH (Strukturierte Interessenerfassungshilfe) kann eine bisher technologische undenkbare Zusammenführung aus inhaltsbasierter, typologieloser Erfassung Beruflicher Interessen gelingen. Dazu nutzt SIEH Ähnlichkeitsanalysen und KI-basierte Suchstrategien, um in der Berufsdatenbank BERUFENET Inhalte von Berufsprofilen mit den erfassten Interessen der Nutzenden abzugleichen. SIEH konstituiert sich aus den Befunden eines Systematic Literature Reviews zum Umgang mit dem Sekundärkonstrukt "Differenziertheit" des Person-Umwelt-Modells von J. L. Holland (1992). SIEH verfolgt das Ziel, durch die typologielose Erfassung auch für undifferenzierte Interessenprofile differenzierte, berufswahlrelevante Informationen zur Verfügung stellen zu können.

Ausgangslage

Vielseitig interessierte junge Menschen mit einem vielseitigen Begabungsprofil stoßen oftmals auf Entscheidungsprobleme während der Berufswahl (Grüneberg, 2021). Vor allem, wenn es um die Rückmeldung zu einem allgemeinen Überblick ihrer Beruflichen Interessen geht, zeigen eigene Forschungsergebnisse (u.a. auf Basis der Auswertung umfangreicher Testdatensätze n=2234), dass die gängigen Interessentests nicht in der Lage sind, dieser Personengruppe elaborierte Informationen zu geben (Grüneberg, 2023). Das RIASEC-Modell von Holland (1992) ist das populärste Modell für die Abbildung allgemeiner Beruflicher Interessen, hier werden Interessen und weitere Konstrukte, wie z.B. Fähigkeiten, der Nutzenden zu einem Typ zusammengefasst. Das Phänomen, bei welchem keine klaren Höhen und Tiefen im Interessenprofil vorliegen, wird in der Berufswahltheorie von Holland (1992) mit „Undifferenziertheit“ beschrieben.

Methode

Mit einem Systematic Literature Reviews nach dem PRISMA-Modell (vgl. Page et al., 2021), welche an die Arbeit von Hartmann et al. (2015) anknüpft, wurde untersucht, wie sich aktuell der Umgang mit dem Konstrukt Differenziertheit in Forschung und Praxis gestaltet. Daraus konnten wir ableiten, wie gängige Berufsinteressentests auf Orientierungsschwierigkeiten undifferenzierter Interessenprofile reagieren können.

Ergebnis und Diskussion

Es besteht Einigkeit darüber, dass Undifferenziertheit im Interessenprofil die Entscheidungen in der Berufswahl erschweren (Sageder, 1998). Speziell für die Gruppe der vielseitig interessierten jungen Menschen zeigen Forschungsbefunde, dass angemessenes berufswahlbezogenes Verhalten bzw. „readiness“ (Hirschi, 2007) oftmals vorliegt. Eine Lösung sollte demnach

nicht nur in berufspädagogischen Interventionen, sondern auch in der Konstruktion der Interessentests selbst gesucht werden. Bis heute existiert für die gängigen Interessentests lediglich ein probater, aber nicht ausgereifter Ansatz, zur Unterstützung undifferenzierter Profile. Gleichsam nähren Zweifel am RIASEC-Modell, konkret den Zusammenhang aus Fähigkeiten und Interessen betreffend, Überlegungen zu einer typologiefreien, rein interessenbezogenen Erfassung. Ausnahmslos alle Berufsinteressentests nutzen eine Typologie (Schmellekamp, 2007) zur Komplexitätsreduktion, um die Vielfalt der Berufswelt abbilden zu können. Diese beruhen zum Teil auf subjektiven Erfahrungen (vgl. Holland, 1992, S. 6). Feldspezifische Interessentests dagegen nutzen objektive Daten, wie z.B. Curricula und Ausbildungspläne, um Passung zwischen Nutzenden und Beruf zu erfassen, und das mit großer Übereinstimmung (Weitenfelder 2021). Das Konzept SIEH soll im Folgenden illustrieren, wie die Potenziale aus feldspezifischen, datenbasierten Interessentests auch für die Erfassung allgemeiner Beruflicher Interessen nutzbar gemacht werden können.

SIEH: Vorstellung, Entwicklung, Potenziale

Mit Ähnlichkeitsanalysen (z.B. latenten semantischen Analysen) und KI-gestützten Suchläufen sollen die Interessen von Nutzenden mit berufsspezifischen Daten aus BERUFENET (Bundesagentur für Arbeit, o.J.) abgeglichen werden. Berufliche Interessen werden bei SIEH als Disposition verstanden, welche zu einer Auseinandersetzung (bzw. Aktivität) mit einem bestimmten Gegenstand führt (vgl. Krapp, 2021). Daran orientierend systematisiert SIEH Berufliche Interessen durch Gegenstände (z.B. Maschinen) und Aktivitäten (z.B. Verbessern). Nutzende sollen beide Komponenten frei nach Präferenzen kombinieren, anschließend wird in Berufsbeschreibungen auf BERUFENET nach konzeptuell verknüpften Begriffen gesucht und mit den Eingaben übereinstimmende Berufsbilder präsentiert. Exemplarisch wurden bereits 17 Berufsbeschreibungen mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) nach Tätigkeiten und Gegenständen analysiert, um beispielhafte konzeptionelle Kategorien zu entwickeln. Für den Beruf „Elektroniker:in für Automatisierungs- und Systemtechnik“ konnten erste Erfolge darin erzielt werden, dass eine akzeptable Intercoder-Übereinstimmung auf die Plausibilität der prototypischen Kategorien hinweist. Durch die frei kombinierbare Zusammenstellung aus Aktivitäten und Gegenständen kann SIEH Berufliche Interessen differenzierter erfassen und so ergänzende Informationen zu typologischen Interessentests anbieten. Die inhaltsbezogene Erfassungslogik soll zu einem anderen Explorationsverhalten anregen. SIEH erfasst, was tatsächlich in der Realität eines Berufs zu erwarten ist. Wir wollen für alle Nutzenden die Explorationsmöglichkeiten maximieren und im Sinne des opportunity approach to validation (vgl. Wetzel & Hell, 2012) Geschlechterunterschiede bedingende Spezifika (z.B. stereotypbesetzte Begriffe, siehe Ulrichs et al., 2004) bereits bei der Konstruktion berücksichtigen.

REFERENZEN

Bundesagentur für Arbeit (o.J.), online zu finden unter: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

Grüneberg, T. (2021): Abschlussbereich zur Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Sächsischen Landesgymnasiums Sankt Afra zu Meißen. Bad Oldesloe. Katalog.ub.uni-leipzig.de. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa2-743271>

Grüneberg, T. (2023): *Begabung und Studienwahl. Begabungsvielfalt als Herausforderung der Berufs- und Studienwahl und Grundsatzfrage der Begabtenförderung.* [Dissertation]. Weinheim: Beltz

Holland, J. L. (1992): *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments.* 2.ed. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.

Sageder, J. (1998): Zur Beziehung zwischen Interessen und Aspekten von Ausbildung und Beruf bei Lehrlingen. In: Jürgen Abel (Hg.): *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf. Tagung der Arbeitsgruppe für empirische pädagogische Forschung vom 30.9.96 bis 2.10.96 in Salzburg.* Münster, München, Berlin: Waxmann.

- Hirschi, A.; Läge, 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:10.1027/1614-0001.28.4.205.
- Hartmann, F.; Ramsauer, K.; Tarnai, C. (2015): Literatur zur Theorie von Holland im deutschsprachigen Raum. In: Christian Tarnai und Florian G. Hartmann (Hg.): *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland*. Münster, New York: Waxmann. S. 247–273.
- Schmellekamp, D. (2007): *Internetbasierte Orientierung über berufliche Interessen. der Interessentest für Ausbildungsberufe im Dualen System für die gymnasiale Oberstufe*. [Dissertation]. Online verfügbar unter <https://dnb.info/986619620>, zuletzt geprüft am 12.10.2023.
- Kanning, U. P. (2020): Berufsorientierungstests. In: Tim Brüggemann und Sylvia Rahn (Hg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Münster, New York: Waxmann (utb-studie-book, 5249), S. 360–373.
- Page, Matthew J.; McKenzie, Joanne E.; Bossuyt, Patrick M.; Boutron, Isabelle; Hoffmann, Tammy C.; Mulrow, Cynthia D. et al. (2021): The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. In: *BMJ (Clinical research ed.)* 372, n71. DOI: 10.1136/bmj.n71.
- Krapp, A. (2021): Interesse, individuelles. In: Markus A. Wirtz (Hg.): *Dorsch Lexikon der Psychologie: hofgrefe*. Online verfügbar unter <https://dorsch.hofgrefe.com/stichwort/interesse-individuelles>, zuletzt geprüft am 12.10.2023.
- Kuckartz, U. (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Ulrich, J.; Krewerth, A.; Tschöpe, T. (2004): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen*. Online verfügbar unter <https://katalog.ub.uni-leipzig.de/Record/finc-30-3841> zuletzt geprüft am 24.10.2023.
- Weitenfelder, L.; Herbst, I. (2021): Chances and Psychometric Limits of Questionnaires for Field-Specific Interest: An Example from Mechanical Engineering. In: *Psychological Test and Assessment Modeling* 63 (4), S. 525– 541. Online verfügbar unter https://www.psychologieaktuell.com/fileadmin/Redaktion/Journale/ptam-20214/PTAM_4-2021_5_kor.pdf, zuletzt geprüft am 05.10.2023.
- Wetzel, E. & Hell, B. (2012). NIE-Richtlinien zur Gender Fairness von Interessentests. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(1), 37–47. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000065>