

## ПРОЦЕСНИЙ, ЗМІСТОВНИЙ ТА КОНТЕКСТНИЙ ПІДХОДИ ДО КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ

**Валентина Лозовецька**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри технологічної освіти  
Український державний університет імені Михайла Драгоманова  
01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9  
[lozovetska@ukr.net](mailto:lozovetska@ukr.net), <https://orcid.org/0000-0001-5817-9259>

**Юрій Павлов**

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
професор кафедри технологічної освіти  
Український державний університет імені Михайла Драгоманова  
01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9  
[yuriypavlov2017@ukr.net](mailto:yuriypavlov2017@ukr.net), <https://0009-0008-7658-1143>

### Анотація

Стаття присвячена теоретичному аналізу ключових підходів, які впливають на прийняття кар'єрних рішень: процесний, змістовний та контекстний. Розкрито особливості взаємодії зазначених підходів та їх вплив на формування кар'єрних траєкторій особистості в умовах сучасного ринку праці. Значна увага приділяється аналізу того, як ці підходи можуть співпрацювати або, навпаки, вступати в конфлікт, створюючи унікальний набір викликів та можливостей для кожного індивіда. Метою дослідження є глибоке розуміння взаємодії між процесним, змістовним та контекстним підходами до кар'єрного вибору та визначення їх впливу на процес прийняття кар'єрних рішень. Для досягнення мети використано глибокий аналіз наукової літератури, включаючи огляд теоретичних рамок, аналіз емпіричних досліджень та концептуальних моделей. Систематизовано існуючі знання та означено перспективні напрямки для подальшого вивчення процесних, змістовних та контекстних аспектів у сфері кар'єрного розвитку. Виявлено, що інтегроване застосування процесного, змістовного та контекстного підходів до кар'єрного вибору забезпечує більш глибоке та всебічне розуміння кар'єрного розвитку індивідів. Констатовано, що взаємодія між цими підходами може сприяти ефективнішому виявленню професійних інтересів та цілей, а також кращому розумінню контекстуальних бар'єрів та можливостей. Також було виявлено потенційні конфлікти між внутрішніми переконаннями індивідів та зовнішніми обмеженнями, що вимагає гнучкого підходу в процесі кар'єрного консультування. Підкреслено критичну необхідність інтеграції процесного, змістовного та контекстного підходів для покращення процесу прийняття кар'єрних рішень. Встановлено, що ця інтеграція сприяє глибокому розумінню особистісних характеристик, інтересів та контекстуальних обмежень, з якими стикаються індивіди. Наголошується актуальність розробки комплексних інструментів оцінки та інтервенцій, які б враховували усі аспекти кар'єрного вибору, що відкриває нові перспективи для подальших досліджень у цій галузі.

**Ключові слова:** кар'єрний вибір, професійна поведінка, процес кар'єрного вибору, контекст кар'єрного вибору, професійний розвиток.

### Вступ

У сучасному динамічному світі, де кар'єрне консультування переживає значні трансформації, тема прийняття кар'єрних рішень набуває особливої актуальності (Фрадинська, 2010). Ця область пройшла шлях від зосередження на освітньому та професійному виборі до більш комплексного розгляду кар'єрної динаміки й продовжує бути в центрі наукових досліджень і практичного інтересу (Byington, Felps & Baruch, 2019; Kulesar, Dobrea & Gati, 2020; Xu & Bhang, 2019). Важливість досліджень кар'єрного вибору полягає не лише в супроводі працівників через початкові етапи кар'єрного планування, але й у визначенні подальших рішень, які впливають на особисте життя та професійний розвиток (Лозовецька, 2019:44-50).

Незважаючи на досягнення в науці та практиці, сфера прийняття кар'єрних рішень зіштовхується з постійними викликами, пов'язаними з непередбачуваністю глобального робочого середовища та його впливом на індивідуальне життя (Bimrose & Mulvey, 2015; Gati, Gadassi, & Shemesh, 2006; Sabates, Gutman, & Schoon, 2017). Ці виклики підкреслюють необхідність адаптації кар'єрних стратегій, що відповідають швидким економічним та технологічним трансформаціям сучасності.

Адаптація кар'єрних стратегій стає ще більш актуальною у світлі того, як індивіди прагнуть узгодити свої професійні цілі з особистими цінностями та прагненнями. Розгляд кар'єрних рішень через різні теоретичні призми, від самооцінки до систематичного порівняння та планування, відкриває нові перспективи для розуміння цього складного процесу (Super, 1953; Krumboltz, Mitchell & Jones, 1976; Gottfredson, 1981).

Звертаючись до незмінної актуальності принципів, запропонованих Ф. Парсонсом на початку 20-го століття, ми бачимо, що хоча основні ідеї розуміння себе, знання про професії та раціонального прийняття рішень залишаються важливими, існує необхідність їх адаптації та розширення для відповіді на сучасні виклики (Blustein, Kenny, Di Fabio & Guichard, 2019; Hirschi, 2018). Сучасні економічні та технологічні зрушення вимагають нового підходу до кар'єрного вибору та його теоретичного обґрунтування.

Ця стаття спрямована на інтеграцію процесного, змістовного та контекстного підходів до прийняття кар'єрних рішень, виходячи з моделі, запропонованої Lent & Brown (2020). Ми прагнемо об'єднати класичні теоретичні рамки з розумінням сучасних викликів, щоб надати особистостям ефективні стратегії для навігації в багатогранному світі кар'єрного вибору 21 століття.

**Метою** даного дослідження є глибокий аналіз та синтез літератури процесних, змістовних та контекстних підходів у прийнятті кар'єрних рішень. Це дозволить виявити особливості взаємодії цих різноманітних підходів в процесі кар'єрного вибору та дослідити їх вплив на прийняття особистістю обґрунтованих та ефективних рішень в області професійного розвитку. **Завдання** дослідження: 1) дослідити та синтезувати існуючу наукову літературу з метою виявлення основних теоретичних та емпіричних знахідок, які стосуються процесного, змістовного та контекстного підходів до кар'єрного вибору; 2) описати особливості взаємодії між процесним, змістовним та контекстним підходами у процесі прийняття кар'єрних рішень, зосереджуючись на тому, як ці підходи можуть доповнювати один одного або вступати в конфлікт.

### **Методи дослідження**

Методологічний фундамент нашого дослідження базується на глибокому аналізі та синтезі існуючої літератури, що висвітлює різні аспекти процесного, змістовного та контекстного підходів до кар'єрного вибору. Мета цієї методології полягає у забезпеченні всебічного розуміння та систематизації теоретичних рамок, емпіричних даних та концептуальних моделей, які описують процеси кар'єрного вибору. Дослідження реалізується через кілька ключових етапів:

*Підготовчий етап:* Ми встановили критерії для відбору наукових джерел, включаючи їх релевантність до теми кар'єрного вибору, наукову значимість та доступність повних текстів для аналізу. Для проведення пошуку необхідних матеріалів були використані бази даних та електронні бібліотеки, зокрема Scopus, Google Scholar, та Web of Science.

*Етап збору даних:* Використовуючи заздалегідь визначені ключові слова та їх комбінації, такі як «кар'єрний вибір», «вибір професії», «професійне самовизначення», було здійснено детальний пошук літератури. Отримані матеріали охоплювали широкий спектр наукових статей, монографій, оглядових робіт та доповідей конференцій, забезпечуючи комплексне освітлення теми.

*Аналітичний етап:* Подальший аналіз зібраної літератури дозволив виявити ключові теми, підходи та висновки, пов'язані з кар'єрним вибором, а також визначити існуючі прогалини у дослідженнях та потенційні напрямки для майбутніх розробок.

*Синтез отриманих даних:* Завершальний етап передбачав узагальнення результатів аналізу в структурованому огляді, що інтегрує процесний, змістовний та контекстний підходи до кар'єрного вибору. Цей синтез надав змогу сформулювати зв'язну картину досліджуваної проблематики, визначити ключові аспекти кар'єрних переходів та розробити обґрунтовані рекомендації для покращення практики кар'єрного консультування.

### **Результати та дискусії**

На основі аналізу наукової літератури з кар'єрного вибору, встановлено, що триетапна концепція Ф. Парсонса (1909) про вибір кар'єри, хоча і залишається значущою, вимагає певного оновлення, щоб адекватно відображати сучасний динамічний ринок праці та різноманіття життєвих ситуацій індивідів. У відповідь на цей виклик Lent & Brown (2020) розробили та запропонували модель втручання «Зміст-Процес-Контекст» (CPC), яка вбирає в себе ідеї та рекомендації з наявних теорій і досліджень (наприклад, Gati & Asher, 2001; Lent & Brown, 2013; Sampson et al., 2004), а також враховує новітні розуміння процесу прийняття рішень (Kahneman, 2011).

Ми констатували, що особи, які шукають допомоги в кар'єрному виборі, можуть стикатися з різними перешкодами, які можна класифікувати як проблеми процесу кар'єрного вибору, змісту кар'єрного вибору, або контексту кар'єрного вибору. Так, деякі стикаються з труднощами, пов'язаними з самим процесом прийняття рішень, інші – з незнанням, які сфери діяльності можуть їм запропонувати шляхи до професійного розвитку, тоді як треті обмежені контекстними бар'єрами, такими як дискримінація або відсутність можливостей на локальному ринку праці.

У процесі прийняття кар'єрних рішень, процесний, змістовний, та контекстний підходи взаємодіють у складній і динамічній манері, кожен вносячи свій унікальний вклад у розвиток кар'єрного шляху індивіда. Ці підходи можуть доповнювати один одного, створюючи

комплексну основу для прийняття обґрунтованих та адаптивних кар'єрних рішень, але також можуть вступати в конфлікт, викликаючи труднощі та нерішучість.

Процесний підхід до прийняття кар'єрних рішень акцентує увагу на психологічних аспектах, які впливають на особистість під час вибору професійного шляху. Особлива увага приділяється внутрішнім перешкодам, таким як: тривожність, пов'язана з вибором або зобов'язанням; негативні емоції; міжособистісні конфлікти; відсутність сумлінності або плановості; низька самоефективність у процесі прийняття рішень. Ці перешкоди можуть суттєво ускладнити процес вибору кар'єри, створюючи психологічні бар'єри, які потребують спеціального втручання та підтримки.

Взаємодіючи зі змістовним і контекстним підходами, процесний аспект може сприяти кращому розумінню того, як індивіди переходять від оцінки своїх інтересів і цінностей до реалізації конкретних кар'єрних рішень у певному соціально-економічному контексті. Розглядаючи психологічні аспекти прийняття рішень у світлі особистісних характеристик і зовнішніх обмежень, можна отримати комплексне уявлення про процес кар'єрного самовизначення. Такий інтегрований підхід дозволяє ідентифікувати стратегії подолання внутрішніх і зовнішніх бар'єрів, сприяючи розвитку ефективних методів кар'єрного планування та реалізації професійного потенціалу індивіда. Важливо враховувати, що успіх кар'єрного вибору залежить не тільки від глибокого розуміння себе, але й від здатності навігувати у складному соціально-економічному ландшафті, адаптуючись до змін та використовуючи доступні ресурси для досягнення професійних цілей.

Змістовний підхід до кар'єрного вибору зосереджується на вивченні ключових елементів трудової діяльності особистості, які слугують основою для визначення кар'єрних прагнень і потенційно сумісних професійних шляхів. Він охоплює такі аспекти, як інтереси, здібності, цінності та самоефективність, які разом формують унікальний профіль, що керує індивідом у виборі кар'єрного шляху. Інтереси визначають сфери діяльності, до яких індивід відчуває прихильність, тоді як здібності вказують на його природні таланти та навички. Цінності відображають особисті переконання та пріоритети, які впливають на професійні вибори, а самоефективність відноситься до віри особистості в свої здібності досягнути успіху в обраній сфері.

Важливість цього підходу полягає в його здатності допомагати індивідам розпізнати та розвивати свої унікальні сильні сторони та інтереси, що може вести до більшої задоволеності кар'єрою та особистісного зростання. Крім того, глибоке розуміння власних цінностей допомагає індивідам виявити професії, які відповідають їхньому внутрішньому світогляду, сприяючи більшій відданості та мотивації.

Однак, змістовний підхід може створювати виклики, коли існують розбіжності між інтересами, здібностями, цінностями індивіда та реальними можливостями на ринку праці. Наприклад, коли кар'єрні інтереси індивіда не відповідають його природним здібностям або коли обрана професія не відображає його основних цінностей, це може призвести до професійного невдоволення та розчарування. Це вимагає від людини гнучкості та готовності до розвитку та навчання задля пристосування або зміни своїх кар'єрних амбіцій відповідно до змін у їхніх здібностях та інтересах.

У синергії з процесним і контекстним підходами, змістовний аспект дозволяє індивідам більш цілісно підходити до процесу прийняття кар'єрних рішень, враховуючи як внутрішній світ особистості, так і зовнішні умови й обмеження. Він допомагає ідентифікувати, які кар'єрні

шляхи можуть принести найбільше задоволення та успіх, в той час як врахування контексту забезпечує реалістичну основу для планування та досягнення професійних цілей.

Контекстний підхід у прийнятті кар'єрних рішень охоплює аналіз зовнішніх умов і факторів, які мають значний вплив на вибір професійного шляху. Цей підхід включає розгляд контекстної підтримки та ресурсів, таких як доступ до освіти, професійного навчання та наставництва, які можуть сприяти розвитку кар'єри. Контекстні бар'єри, зокрема, економічні обмеження, дискримінація або відсутність доступу до необхідних ресурсів, вимагають ефективних стратегій подолання для забезпечення успіху в кар'єрі. Культурні, сімейні цінності, а також інституційні та структурні умови, також грають критичну роль у формуванні кар'єрних уподобань та можливостей індивіда.

Цей підхід визначає, що кар'єрне прийняття рішень не відбувається в ізоляції, а є результатом взаємодії між особистістю (змістовний підхід) та її соціально-економічним, культурним і фізичним контекстом. Така взаємодія може або сприяти реалізації кар'єрних амбіцій або стати перешкодою, яку індивіду потрібно подолати. Наприклад, висока контекстна підтримка у вигляді доступних освітніх програм і професійного розвитку може значно полегшити розвиток кар'єри, тоді як структурні бар'єри, як-от економічна нестабільність або обмежені можливості на ринку праці, можуть змусити індивіда переглянути або змінити свої кар'єрні плани.

Важливість контекстного підходу полягає також у тому, що він дозволяє індивідам краще розуміти та навігувати по складностях реального світу, адаптуючи свої персональні прагнення й амбіції до зовнішніх умов. Це включає вивчення того, як особистісні характеристики (змістовний підхід) можуть бути інтегровані у доступні професійні шляхи та можливості, а також розробка стратегій подолання будь-яких існуючих перешкод на шляху до досягнення професійних цілей.

Розуміння та аналіз контекстних факторів є важливим для розвитку ефективних стратегій кар'єрного планування, які враховують як особистісні характеристики, так і зовнішні обмеження та можливості. Взаємодія між контекстним, процесним і змістовним підходами сприяє глибшому розумінню кар'єрного вибору, дозволяючи індивідам знаходити баланс між внутрішніми бажаннями та реаліями зовнішнього світу, ведучи до більш збалансованого й гармонійного професійного життя.

Коли мова йде про прийняття кар'єрних рішень, процесний, змістовний та контекстний підходи можуть пропонувати цінні перспективи, однак вони також несуть ризик потенційних конфліктів. З одного боку, особисті інтереси та пристрасті (змістовний аспект) можуть направляти індивіда до певної професії або галузі. Проте, водночас, обмежені можливості на ринку праці чи суспільні очікування (контекстний аспект) можуть створювати перепони для втілення цих бажань у реальність. Також, невпевненість в своїх здібностях або страх перед прийняттям рішень (процесний аспект) може ще більше ускладнювати ситуацію, викликаючи внутрішні суперечності та сумніви. Ці конфлікти між підходами вимагають від індивідів гнучкості та здатності до адаптації, що включає розвиток стратегій для вирішення зовнішніх обмежень, а також подолання внутрішніх бар'єрів.

Щоб ефективно впоратися з цими викликами, важливо інтегрувати всі три підходи у процесі кар'єрного консультування, забезпечуючи, щоб кожен аспект був належним чином врахований. Це може включати заходи, такі як: розвиток навичок прийняття рішень, дослідження ринку праці та побудова мережі підтримки, щоб допомогти індивідам краще навігувати у своїх кар'єрних шляхах. Такий інтегрований підхід дозволяє враховувати як

внутрішні, так і зовнішні фактори, забезпечуючи більш гармонійний та ефективний процес прийняття кар'єрних рішень.

На основі оцінки, що включає аналіз процесу прийняття рішення, змісту особистісних інтересів і цінностей, а також контекстних факторів, ми рекомендуємо використання багатоаспектного підходу в кар'єрному консультуванні. Це дозволить консультантам точніше ідентифікувати конкретні потреби клієнта і здійснити відповідне втручання.

### Висновки

Досліджено комплексну взаємодію між трьома ключовими аспектами (процесний, змістовний та контекстний підходи) під час прийняття кар'єрних рішень. Аналіз показав, що кожен з означених підходів відіграє важливу роль у формуванні кар'єрного шляху індивіда, проте найбільшої ефективності можна досягти за умови їх інтеграції.

Процесний підхід підкреслює значення самого процесу прийняття рішень, звертаючи увагу на критичне мислення, самоаналіз та планування. Змістовний підхід зосереджений на особистісних характеристиках індивіда, таких як інтереси, здібності та цінності, які визначають його схильність до певних видів діяльності. Контекстний підхід включає в себе зовнішні чинники, які можуть впливати на доступність та привабливість різних кар'єрних шляхів, включаючи ринкові тенденції, культурні норми та соціально-економічний контекст.

Ми виявили, що інтеграція цих підходів може значно покращити процес прийняття кар'єрних рішень, дозволяючи індивіду розглядати ширший спектр можливостей і краще адаптуватися до мінливих умов професійного світу. Однак, також було виявлено, що незбалансованість або надмірне зосередження на одному з підходів на шкоду іншим може призвести до невдалих кар'єрних рішень або незадоволення кар'єрним шляхом.

Важливо зазначити, що успішне використання цих підходів вимагає глибокого розуміння власних потреб, бажань та обмежень, а також гнучкості у відповіді на зміни в особистому житті й на ринку праці. Таким чином, кар'єрне консультування та саморозвиток повинні зосереджуватися на розвитку вмінь у кожному з наведених аспектів, забезпечуючи комплексний підхід до кар'єрного планування.

*Перспективи подальших досліджень* у сфері кар'єрного вибору мають зосередитися на детальнішому розгляді взаємодії між процесним, змістовним та контекстним підходами, особливо в умовах швидко змінюваного ринку праці та глобалізації. Важливо дослідити, як ці підходи можуть адаптуватися до різноманітних культурних контекстів і впливати на кар'єрні траєкторії в різних суспільствах. Водночас, потрібно більше уваги приділити розробці інструментів і методик, які інтегрують усі три підходи для підтримки індивідів у прийнятті більш обґрунтованих та ефективних кар'єрних рішень.

### Література

1. Лозовецька, В. (2019). Фактори та проблеми, що впливають на кар'єрний розвиток сучасної особистості. *Молодь і ринок*, 9, 44–50. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir\\_2019\\_9\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2019_9_10)
2. Фрадинська, А. (2010). Свідомий вибір професії як головна проблема сучасної молоді. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, 2, 135–139.
3. Vimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 337–350.

4. Blustein, D.L., Kenny, M.E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
5. Byington, E.K., Felps, W., & Baruch, Y. (2019). Mapping the Journal of Vocational Behavior: A 23-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 229–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.007>
6. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157.
7. Gati, I., Gadassi, R., & Shemesh, N. (2006). The predictive validity of a computer-assisted career decision-making system: A six-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 205–219.
8. Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
9. Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
10. Kahneman, D. (2011) *Thinking, Fast and Slow*, Macmillan. London.
11. Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., & Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. *The counseling psychologist*, 6(1), 71–81.
12. Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
13. Lent, R.W., & Brown, S.D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
14. Lent, R.W., & Brown, S.D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, Article 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
15. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston : Houghton Mifflin.
16. Sabates, R., Gutman, L. M., & Schoon, I. (2017). Is there a wage penalty associated with degree of indecision in career aspirations? Evidence from the BCS70. *Longitudinal and Life Course Studies*, 8(3), 290–301.
17. Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
18. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
19. Xu, H., & Bhang, C.H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2–20.

### References

1. Lozovetska, V. (2019). Faktory s problemy, scho vplyvaut' nf kariernyi rozvytok suchasnoi osobystosti [Factors and problems affecting the career development of a modern individual]. *Molod i rynok – Youth and the market*, 9, 44–50. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir\\_2019\\_9\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2019_9_10) [in Ukrainian].

2. Fradynska, A. (2010). Svidomyi vybir profesii yak golovna problema suchasnoi molodi [Conscious choice of profession as the main problem of modern youth]. *Collection of scientific works of the Khmelnytskyi Institute of Social Technologies of the University of Ukraine*, 2, 135–139 [in Ukrainian].
3. Bimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 337–35.
4. Blustein, D.L., Kenny, M.E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
5. Byington, E.K., Felps, W., & Baruch, Y. (2019). Mapping the Journal of Vocational Behavior: A 23-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 229–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.007>
6. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157.
7. Gati, I., Gadassi, R., & Shemesh, N. (2006). The predictive validity of a computer-assisted career decision-making system: A six-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 205–219.
8. Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
9. Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
10. Kahneman, D. (2011) *Thinking, Fast and Slow*, Macmillan. London.
11. Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., & Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. *The counseling psychologist*, 6(1), 71–81.
12. Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
13. Lent, R.W., & Brown, S.D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
14. Lent, R.W., & Brown, S.D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, Article 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
15. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston : Houghton Mifflin.
16. Sabates, R., Gutman, L. M., & Schoon, I. (2017). Is there a wage penalty associated with degree of indecision in career aspirations? Evidence from the BCS70. *Longitudinal and Life Course Studies*, 8(3), 290–301.
17. Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
18. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
19. Xu, H., & Bhang, C.H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2–20.

## PROCESS, CONTENT, AND CONTEXTUAL APPROACHES TO CAREER CHOICE

**Valentyna Lozovetska**

Professor, Doctor of Pedagogical Sciences,  
Professor of the Department of Technological Education  
Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine  
9, Pyrohov Str., Kyiv, 01601, Ukraine  
[lozovetska@ukr.net](mailto:lozovetska@ukr.net), <https://orcid.org/0000-0001-5817-9259>

**Yurii Pavlov**

Doctor of Pedagogical Sciences, researcher,  
Professor of the Department of Technological Education,  
Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine  
9, Pyrohov Str., Kyiv, 01601, Ukraine  
[yuriypavlov2017@ukr.net](mailto:yuriypavlov2017@ukr.net), <https://009-0008-7658-1143>

### **Abstract**

The article is aimed to a theoretical analysis of key approaches that influence career decision-making: process, content and context. The peculiarities of interaction of these approaches and their influence on the formation of career trajectories of an individual in the modern labor market are revealed. It is important to consider how these approaches can cooperate or, in fact, come into conflict, creating a unique set of challenges and capabilities for each individual. The research aims to provide a deeper understanding of the interactions between process, content, and contextual approaches to career choice and their implications for the career decision-making process. To achieve this goal, a thorough analysis of the scientific literature is required, including a review of theoretical frameworks, analysis of empirical research and conceptual models. Existing knowledge has been systematized and promising directions for further development of process, content and contextual aspects in the field of career development have been identified. It has been revealed that the integration of process, content and contextual approaches to career choice will provide a more in-depth and comprehensive understanding of career development of individuals. It is stated that the interaction between these approaches can facilitate the effective identification of professional interests and goals, as well as a better understanding of contextual barriers and opportunities. Also, potential conflicts between the internal dynamics of individuals and external ones have been identified, which emphasizes a different approach in the process of career counseling. The critical need for integration of process, content, and contextual approaches to improve career decision-making is emphasized. It has been established that this integration embraces a broad range of specific characteristics, interests, and contextual boundaries with which individuals interact. The urgency of developing comprehensive assessment tools and interventions that would cover all aspects of career choice is being discussed, which opens up new prospects for further research in this population.

**Keywords:** career choice, vocational behavior, career choice process, career choice context, professional development.

*Подано 27.12.2023*

*Рекомендовано до друку 20.01.2024*