



Национальное агентство
развития квалификаций

**РЕЗУЛЬТАТЫ
МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА
В ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ»
В 2025 ГОДУ**

1. Информация об организациях, принявших участие в опросе

В мониторинге рынка труда в 2025 году приняли участие более 24 000 организаций из 89 регионов Российской Федерации.

В отрасли образования при содействии Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования (далее – СПК в сфере образования), приняли участие 9 400 отраслевых организаций, что позволило определить основные экспертные тенденции по отрасли.

Практически все организации-участники мониторинга в отрасли образования относятся к государственным или муниципальным учреждениям, органам управления (бюджетным организациям) – 96%, остальная доля организаций пришлось на частные предприятия, государственные или муниципальные унитарные предприятия, общественные или некоммерческие организации.

По критерию среднесписочной численности занятых (в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ, организации-участники мониторинга рынка труда в сфере образования представлены малыми и средними предприятиями (от 1 до 250 работников) – 97,5% организаций.

В экспертном опросе приняли участие организации отрасли образования из 84 субъектов Российской Федерации.

В мониторинге в основном приняли участие общеобразовательные организации – 42,4% и организации дошкольного образования – 34,1% (рисунок 1).

11,2% организаций – профессиональные образовательные организации (далее – ПОО). Каждая десятая организация (10,4%) занимается дополнительным образованием. Наименьшее участие в опросе приняли образовательные организации высшего образования – 1,9%.

Необходимо отметить, что вузы всегда менее достижимы для мониторингов в связи с загруженностью, из-за высокой административной нагрузки и нехватки персонала для обработки запросов.

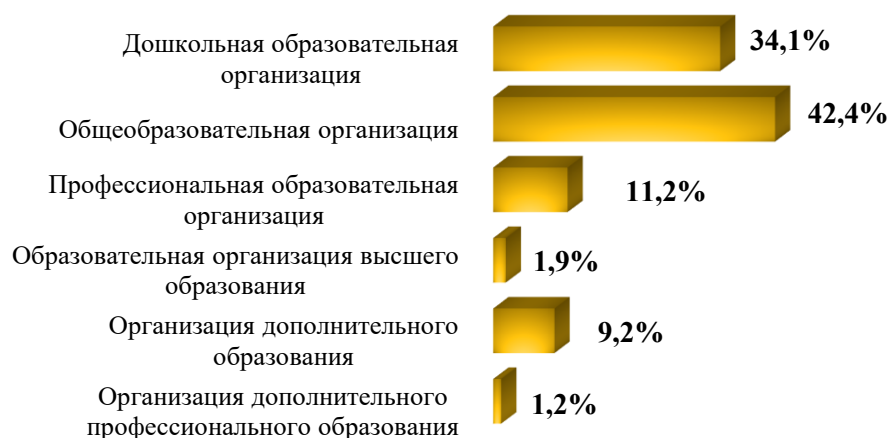


Рисунок 1. Вид образовательной деятельности организаций в отрасли образования (в %)

Далее рассмотрим результаты мониторинга по основному блоку анкеты мониторинга рынка труда.

2. Потребность работодателей отрасли образования в квалифицированных кадрах

Для получения информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателям было предложено ответить на следующие вопросы, дающие представление о кадровой потребности организации, а именно, возможных изменениях в структуре организации, высвобождение работников, спросе на кадры различных квалификаций, появление новых квалификаций в связи с внедрением современных технологий.

Для получения информации об изменениях в квалификационной структуре организаций был задан вопрос о высвобождении и спросе работников за последние 6 месяцев.

Полученные данные свидетельствуют о том, что за 6 месяцев до начала опроса, наблюдалось высвобождение работников в 64,9% организаций отрасли образования. Почти треть работодателей отметили наименования квалификаций работников, которые выбыли из организации (27,3%).

За последние 6 месяцев из организаций сферы образования были высвобождены преимущественно работники квалификаций/должностей, являющихся специфичными для отрасли – «Воспитатель дошкольного образования» (26,7%) и «Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5 уровень квалификации)» (14,4%), «Преподаватель/учитель» (13,3%) (рисунок 2).

Текучесть кадров в организациях, ответивших о высвобождении работников, наблюдается также по квалификациям/должностям из смежных областей деятельности, выполняющих обслуживающие трудовые функции, – «Уборщик производственных и служебных помещений» (11,2%), «Сторож (вахтер)» (7,4%), «Повар (4 уровень квалификации)» (6,5%), «Дворник/уборщик территорий» (5,3%).



Рисунок 2. Квалификации (уровень квалификации или категория должности), по которым произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (количество упоминаний квалификаций % от ответивших)

Основная причина высвобождения педагогических работников это увольнения, характеризующие процесс движения кадров (уход на пенсию, увольнение по собственному желанию, уход в декретный отпуск и т. д.), а также переход работника в другую компанию/на другую должность. Для данных работников одной из достаточно часто встречающихся причин увольнения является переезд в другой город в связи с поиском более привлекательных рабочих мест.

Для смежных квалификаций/должностей на первом месте среди причин высвобождения идут уход на пенсию, увольнение по собственному желанию, уход в декретный отпуск и т.д., а далее идет низкий уровень оплаты труда, постоянно вызывающий текучесть кадров в организациях отрасли по данным работникам.

Работодатели-участники опроса отмечают, что ведут поиск работников с такими квалификациями/должностями, как: «Воспитатель дошкольного образования» (19,0%), «Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5 уровень квалификации)» (16,5%), «Педагог-психолог» (8,1%), «Преподаватель/учитель» (7,6%), «Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.1 уровень квалификации)» (6,0%) (рисунок 3).

Сравнение двух списков показывает, что в организациях преимущественно ищут работников с квалификациями, по которым за последние 6 месяцев были высвобождены работники из организаций.



Рисунок 3. Перечень квалификаций специфичных для отрасли, по которым организация ищет работников на момент проведения опроса для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) (количество упоминаний квалификаций % от ответивших)

Работодатели-участники опроса чаще всего отмечают недостаток в техническом и обслуживающем персонале (38,7%). На втором месте по уровню потребности в кадрах идут исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, ответственных за основную деятельность (24,8%), далее – квалифицированные работники (17,6%) и специалисты, занятые в функциональных подразделениях (например, бухгалтерия, финансовый и кадровый отделы (9,7%).

На пятом месте по уровню потребности в кадрах идут неквалифицированные рабочие (7,5%) (рисунок 4).

Постоянный недостаток технического и обслуживающего персонала в организациях сферы образования говорит о регулярной текучести кадров данной категории работников, что отображается и в списке квалификаций/должностей по которым наиболее часто высвобождаются работники. Однако, в первую очередь, организации отрасли ищут специалистов высшей квалификации, выполняющих непосредственные педагогические задачи в организациях.



Рисунок 4. Профессиональные группы работников, которых чаще всего не хватает в организации (в % от ответивших организаций)

Основными проблемами, связанными с трудностями подбора персонала на свободные рабочие места (вакантные должности), большинство работодателей-участников опроса называют низкую привлекательность рабочих мест, обусловленную низким уровнем оплаты труда, который не устраивает соискателей (53,2%), и отсутствие соискателей по требуемым

профессиям/специальностям (34,9%). Почти четверть работодателей не имеют проблем с подбором персонала (21,1%) (рисунок 5).

Подбор персонала как обслуживающего, так и педагогического, по-прежнему осложняется не устраивающими соискателей зарплатными ожиданиями. Именно по данной причине педагогические работники часто ищут другую работу, в том числе с переездом в другой город.



Рисунок 5. Основные проблемы, с которыми сталкиваются работодатели при заполнении вакансий (в % от ответивших организаций)

В условиях ускоренного внедрения новых технологий в организациях повышается запрос граждан, работодателей и работников на постоянную актуализацию знаний и умений. Запрос на изменение компетенций, обусловленный быстро изменяющимися технологиями и экономической ситуацией в целом, характерен для всех отраслей экономики, но особенно много значит для отрасли образования.

В связи с этим в анкете мониторинга рынка труда есть вопросы, касающиеся развития новых технологий, появления новых и изменения

существующих квалификаций/должностей в условиях технологического развития.

Треть организаций отрасли образования планируют применять в ближайшие 1-3 года или уже применяют в своей работе новые цифровые технологии (33,2%).

Так применяются или планируют применяться в организациях отрасли новые образовательные технологии для улучшения процесса обучения и преподавания (60,0%), образовательные платформы (57,3%) и интерактивные технологии, позволяющие пользователям взаимодействовать с контентом (42,8%). Треть организаций использует или планируют внедрять искусственный интеллект и машинное обучение в свою работу (21,0%), что отвечает вызовам современного технологического прогресса (рисунок 6).

Современное образование трансформируется под влиянием ИИ, VR/AR, облачных технологий и геймификации, требуя от педагогических работников освоения цифровых компетенций и умений, адаптивности и критического мышления.

Треть работодателей отрасли считает, что появление новых технологий отражается/отразится на существующих квалификациях (36,3%), а 18,1% работодателей предвидят появление новых квалификаций в сфере образования.

Четверть работодателей-участников опроса отмечает, что появление новых технологий никак не повлияет на квалификации в отрасли (21,3%). Остальные работодатели затруднились с ответом на данный вопрос (28,2%).

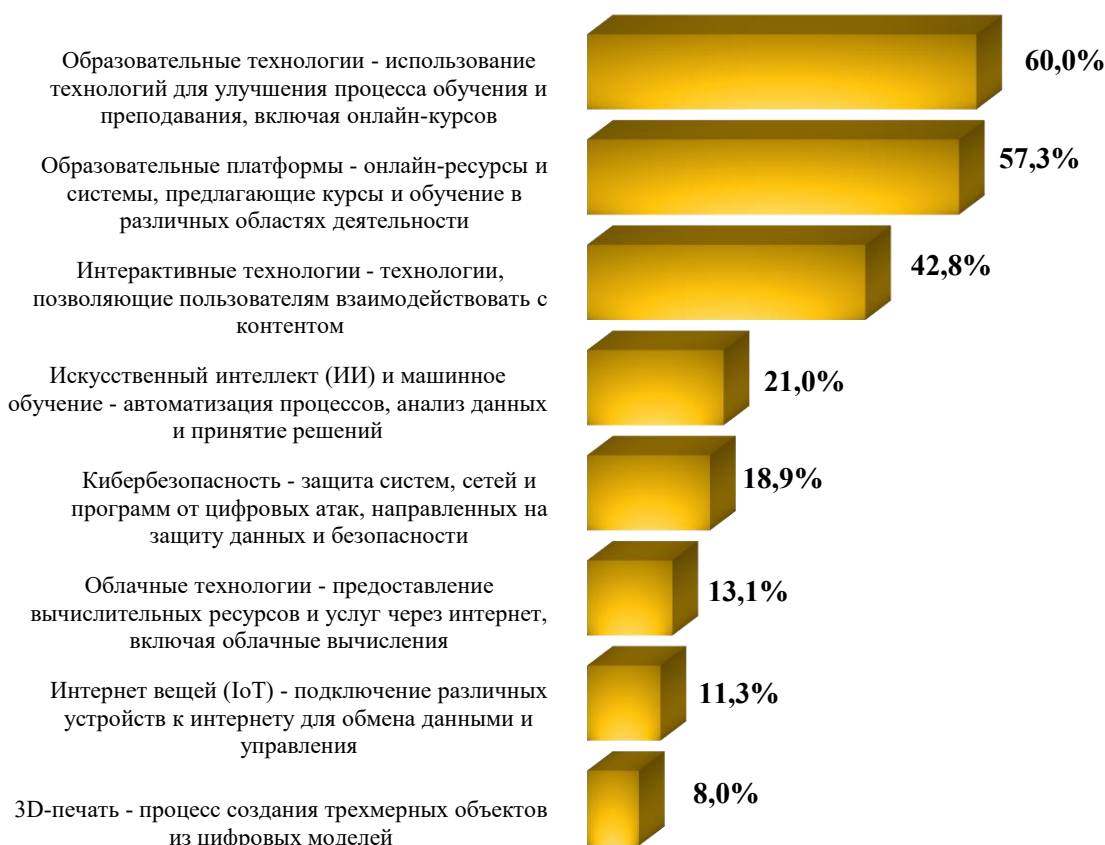


Рисунок 6. Технологии, которые будут применяться/применяются в организациях (в % от ответивших организаций)

По мнению работодателей основными необходимыми профессиональными компетенциями в условиях цифровой трансформации для работников отрасли являются цифровая грамотность и кибербезопасность (33,7%), развитие организационной культуры (19,0%), использование искусственного интеллекта (ИИ) (10,3%), использование и защита данных (10,0%), управление цифровым развитием организации (9,3%), развитие ИТ-инфраструктуры (8,4%) (рисунок 7).



Рисунок 7. Профессиональные компетенции (знания, умения и навыки), необходимые работникам в условиях цифровой трансформации (цифровизации) (в % от ответивших организаций)

Из представленного списка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) наиболее развитыми на данный момент времени у работников опрошенных организаций являются такие профессиональные компетенции, как управление устойчивым развитием (ресурсосбережением) (3,59 баллов), бережливое управление (3,55 баллов), использование и защита данных (3,49 баллов), цифровая грамотность и кибербезопасность (3,48 балла), развитие организационной культуры (3,45 баллов) (рисунок 8).

Наличие профессиональных компетенций, связанных с использованием искусственного интеллекта (ИИ), оценивается достаточно низко – 2,98 баллов, хотя работодатели отрасли отмечают важность их наличия для педагогических работников в современных условиях.



Рисунок 8. Оценка наличия у работников профессиональных компетенций, связанных с цифровой трансформацией¹.

3. Востребованность независимой оценки квалификации

Отдельный блок вопросов инструментария (анкеты) мониторинга рынка труда посвящен востребованности независимой оценки квалификации (далее – НОК), которая является одним из важнейших инструментов оценки профессиональных компетенций работников и позволяет стимулировать работников к профессиональному росту.

По результатам опроса работодателей отрасли образования (рисунок 9) самыми популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях отрасли является обязательная периодическая аттестация категорий работников (75,0%) и аттестация работников, инициированная работодателем (27,0%), далее идет

¹ Оценка проводилась по шкале от 1 до 5, где 1 – практически отсутствует такая компетенция, а 5 – высокий уровень развития такой компетенции. Дается среднее значение.

независимая оценка квалификации (25,0%). Каждая десятая организация проводит оценку квалификации работников на право допуска к работе (за исключением НОК).



Рисунок 9. Способы оценки профессиональных компетенций работников, используемые в организации (в % от ответивших организаций)

По результатам опроса 15,8% организаций отрасли направляют своих работников на независимую оценку квалификации, около трети работодателей (38,0%) не направляет и не планирует направлять. В планах 14,1% работодателей-участников опроса предусмотрено направление своих работников на НОК.

Основной причиной, по которой работодатели-участники опроса не применяют механизмы НОК для оценки уровня квалификации своих работников, является применение в организации процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством (60,6%), а процедура НОК, по их мнению, является дополнительной финансовой нагрузкой на организацию (33,4%) (рисунок 10).

Работодатели-участники опроса также часто указывали, что аттестация работников, проводимая работодателем, является наиболее точным способом оценки квалификации работника (29,1%), а отвлекать специалистов от текущей деятельности для прохождения НОК может вызывать сложности (20,8%).

По результатам опроса выявлено, что работодатели отрасли не используют НОК, потому что не видят преимуществ в ее использовании (19,6%), или уверены в высокой квалификации своих работников (18,0%).

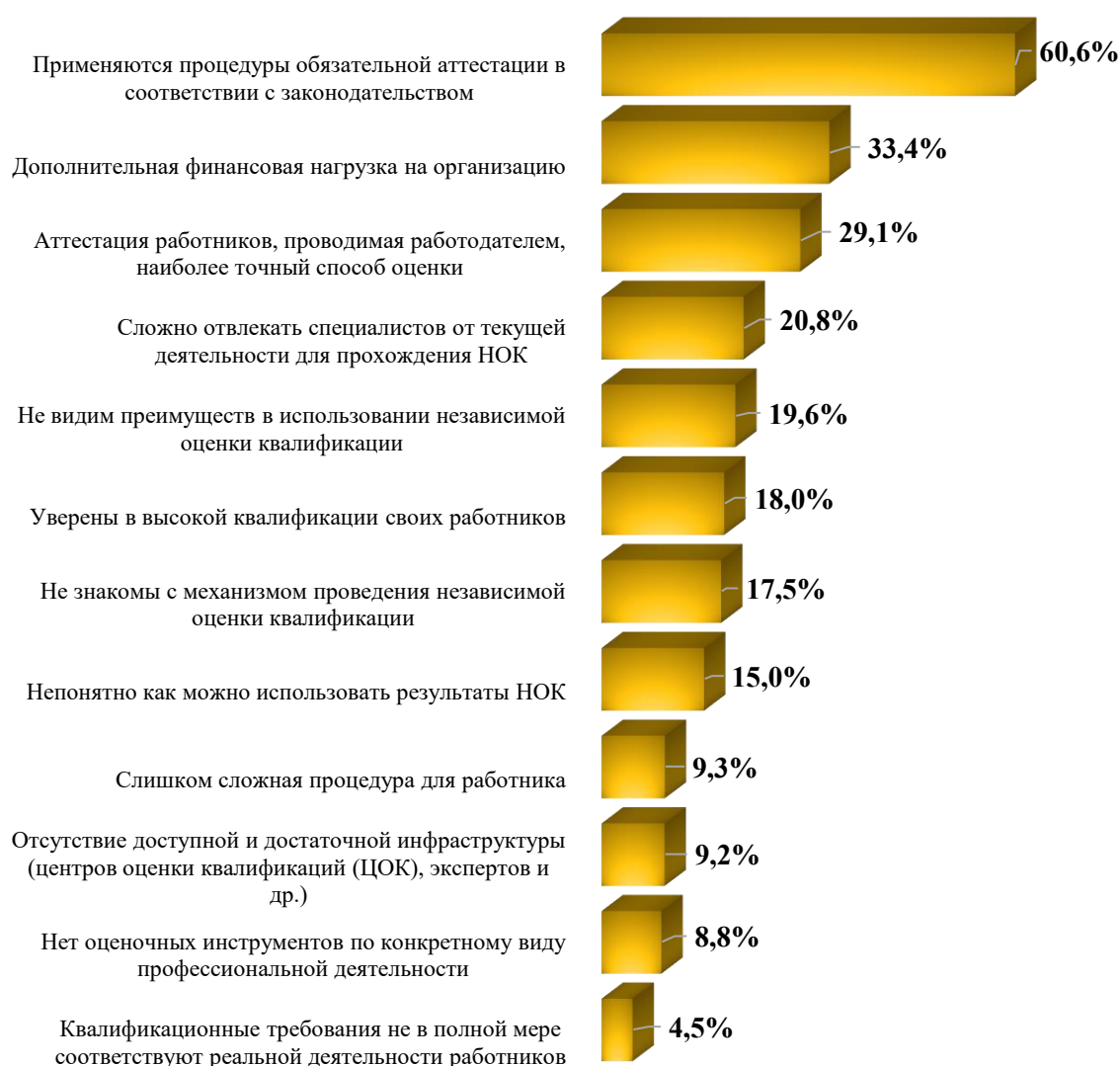


Рисунок 10. Причины, по которым организация не использует процедуру независимой оценки квалификации для оценки уровня квалификации работников (в % от ответивших организаций)

Работодатели отрасли, которые направляют своих работников на НОК, в основном используют результаты ее прохождения для подтверждения уровня квалификации работника (78,7%), допуска работника к определённым видам работ (23,8%) и перемещения работника на другую квалификацию или должность (19,8%) (рисунок 11).



Рисунок 11. Цели использования результатов независимой оценки квалификации в организации (в % от ответивших организаций)

4. Практики восполнения квалификационного дефицита и оценка молодых специалистов в организациях отрасли образования

Далее проведем анализ полученной информации о практиках восполнения кадрового дефицита, дефицита знаний, умений и навыков у соискателей, принимаемых работодателями на работу, а также оценке работодателями уровня подготовки молодых специалистов, принимаемых на первую работу в организациях отрасли образования.

80,2% работодателей отметили наличие проблемы недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников, которые решают при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников.

По различным причинам, включая отсутствие возможности финансирования за счет средств организации повышения квалификации или

переподготовки работников, 8,3% работодателей-участников опроса ищут замену таким работникам. 7,8% организаций не имеют проблем с недостатком компетенций (знаний, умений и навыков) у своих работников.

Среди мероприятий по восполнению дефицита знаний и умений работников работодатели-участники опроса отметили, что наиболее часто в их практике используются повышение квалификации (92,9%) и профессиональная переподготовка (73,5%), далее по популярности использования идут такие мероприятия, как реализация системы наставничества (55,8%), обмен опытом, мастер-классы (55,7%) и краткосрочные тренинги и семинары (31,7%) (рисунок 12).

Каждая десятая организация отрасли образования использует целевое обучение во внешних организациях (кроме профессиональной переподготовки и повышения квалификации).



Рисунок 12. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников (в % от ответивших организаций)

Необходимость наличия общепрофессиональных и личностных компетенций для работников организации из представленного в анкете перечня работодатели оценивали по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (рисунок 13).

Среди основных востребованных общепрофессиональных и личностных компетенций у работников в отрасли образования работодателями названы нацеленность на высокий результат, креативность, инициативность, ориентация на профессиональное развитие (3,60 баллов), работа в команде (3,56 баллов), самоорганизация, самоконтроль, ответственный подход к выполнению поставленных задач (3,54 балла).



Рисунок 13. Оценка наличия общепрофессиональных и личностных компетенций у работников организаций.

В 2025 году в опросный инструментарий (анкету) мониторинга рынка труда был добавлен вопрос о найме выпускников образовательных организаций сразу после окончания ими обучения за полугодовой период и оценке работодателем уровня их подготовки в образовательных организациях.

Около трети работодателей (37,3%) организаций отрасли образования указывали, что принимали на первую работу выпускников среднего профессионального образования (СПО), 30,5% – выпускников высшего образования (ВО).

Еще треть работодателей-участников опроса (35,5%) не принимали выпускников на работу в организации.

В целом, работодатели отрасли образования оценивают уровень подготовки принятых на работу выпускников среднего профессионального образования, как средний либо высокий (рисунок 14).

Уровень подготовки учителей, в том числе с квалификационными уровнями 5-6.3, имеющих среднее профессиональное образование, оцениваются работодателями в качестве среднего – от 58,3% до 67,2%, высокого – от 30,4% до 40,2%.

Выпускники с квалификацией «Учитель (по программам начального общего образования) (6.2 уровень квалификации)», имеющие среднее профессиональное образование, оцениваются работодателями чуть ниже по уровню подготовки в качестве высокого уровня (23,5%) и чуть больше в качестве среднего (72,5%).

Молодые специалисты, принятые на работу на должности педагог дополнительного образования и педагог-организатор, имеющие СПО, оцениваются по уровню подготовки в качестве среднего – от 59,2% до 66,3%, высокого – от 32,6% до 39,7%.



Рисунок 14. Оценка уровня подготовки трудоустроенных выпускников организаций среднего профессионального образования на соответствие требованиям организации (в %)

В целом, работодатели отрасли образования оценивают уровень подготовки принятых на работу выпускников высшего образования также в качестве среднего и высокого (рисунок 15). Уровень подготовки учителей, в том числе с квалификационными уровнями 5-6.3, имеющих высшее образование,

оценивается работодателями в качестве среднего – от 49% до 67,2% и высокого – от 32,8% до 50,6%.

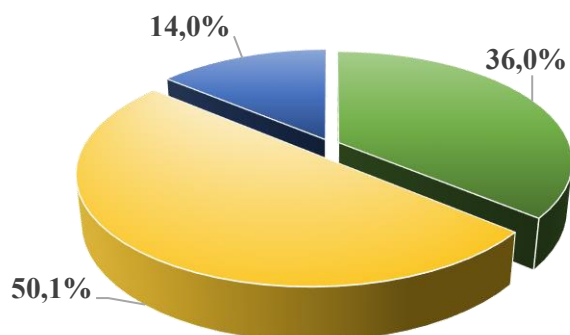
Выпускники с квалификацией «Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.3 уровень квалификации)» и «Учитель-логопед», имеющие высшее образование по мнению работодателей имеют высокий уровень подготовки – 58,9% и 60,2% соответственно.

Выпускники, имеющие высшее образование, оцениваются работодателями по уровню подготовки чуть чаще в качестве высокого, чем те же самые специалисты со средним профессиональным образованием.



Рисунок 15. Оценка уровня подготовки трудоустроенных выпускников организаций высшего образования на соответствие требованиям организации (в %)

Около трети работодателей (36,0%) организаций отрасли образования указывали, что существует потребность в дополнительном профессиональном обучении работников (рисунок 16). Половина организаций-участников опроса отметили, что нет потребности в обучении своих работников.



- Да, существует потребность в дополнительном профессиональном обучении
- Нет потребности в дополнительном профессиональном обучении
- Затрудняюсь ответить

Рисунок 16. Потребность в дополнительном профессиональном обучении работников (в%)

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у организаций отрасли образования с реализацией планов по направлению работников на дополнительное профессиональное обучение, назывались отрыв работников от работы (49,4%), отсутствие бюджета на профессиональное обучение (42,7%) и слишком большие финансовые затраты на обучение (42,4%) (рисунок 17).



Рисунок 17. Основные ограничения и препятствия, которые возникают в организации при реализации планов по направлению работников на дополнительное профессиональное обучение (в % от ответивших организаций)

Наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей отрасли образования являются повышение квалификации (84,4%) и профессиональная переподготовка (58,8%). Далее по предпочтению идет обучение на рабочем месте (наставничество) (41,7%), он-лайн курсы (39,6%) и профессиональная подготовка (профессиональное обучение) (32,4%) (рисунок 18). Первые три предпочтительные формы обучения чаще всего используются работодателями в качестве инструментов для мероприятий по восполнению дефицита знаний и умений работников.



Рисунок 18. Вид(-ы) обучения, которые по мнению работодателей предпочтительны для профессионального развития персонала (в % от ответивших организаций)

5. Дополнительный блок вопросов в отрасли образования

Развитие системы образования в Российской Федерации (до 2030 года) направлено на обеспечение доступности качественного общего образования, формирование суверенной образовательной среды, цифровизацию, воспитание личности на основе традиционных ценностей и развитие системы непрерывного профессионального образования.

При этом профессиональные стандарты играют роль ключевого связующего звена между рынком труда и системой образования, обеспечивая актуальность навыков в условиях непрерывного обучения.

В связи с этим изучение профессиональных стандартов в отрасли образования необходимо для приведения квалификации педагогов в соответствие с требованиями рынка труда, модернизации образовательных программ, проведения аттестации и формирования системы непрерывного профессионального развития. Профессиональные стандарты служат базой для разработки должностных инструкций и оценки профессиональных компетенций.

В 2025 году совместно с СПК в сфере образования был разработан дополнительный блок вопросов, посвященный изучению практики применения

профессиональных стандартов в образовательных организациях и выявлению потребности сферы образования в новых квалификациях.

Развитие цифровых технологий, распространение инклюзивных практик и инновационных педагогических методик способствуют формированию новых компетенций педагогических работников и возникновению принципиально новых для образования профессиональных ролей. Разработка соответствующих профессиональных стандартов и квалификационных требований позволяет систематизировать эти процессы, что будет способствовать формированию эффективной системы подготовки и развития педагогических кадров.

Дополнительный блок вопросов затрагивает следующие вопросы:

- разработка новых квалификаций, отвечающих современным требованиям к образовательной деятельности;
- определение приоритетных направлений проведения независимой оценки квалификации в сфере образования;
- совершенствование практики применения профессиональных стандартов в работе образовательных организаций;

Для выяснения, какие новые квалификации, отвечающие современным требованиям к образовательной деятельности, могут появиться, в дополнительном блоке задавался вопрос относительно наименований таких квалификаций.

В списке новых квалификаций, которые могут появиться в образовательной организации в ближайшие 1-3 года, преобладают существующие профессии/специальности на момент проведения опроса (таблица 1). Объясняется это тем, что работодатели-участники опроса не до конца понимают вопрос, и предполагают, что современные и новые требования к профессиям/специальностям, отразятся не на создании новых профессий/специальностей, а видоизменяют структуру требований к существующим профессиям/специальностям.

К новым профессиям/квалификациям из списка можно отнести такие профессии/специальности, как: «Учитель/педагог-наставник» (3,3%),

«Помощник учителя» (2,4%), «Учитель (педагог)-методист» (1,4%), Педагогический дизайнер (1,4%), «Советник директора» (1,0%), «ИТ-специалист» (1,0%), «Специалист по искусственному интеллекту» (0,7%), Программист (0,6%), «Специалист по технической эксплуатации и сопровождению информационных систем» (0,5%).

Таблица 1. Новые квалификации (профессии/специальности), которые могут появиться в образовательной организации в ближайшие 1–3 года

Наименование квалификаций (профессий/специальности)	% от наблюдений
Тьютор	15,9
Методист образовательной платформы	7,2
Методист	5,9
Учитель/педагог-логопед	4,3
Учитель/преподаватель/педагог	4,1
Учитель/педагог-дефектолог	4,0
Педагог-психолог	3,4
Учитель/педагог-наставник	3,3
Советник директора по воспитательной работе	2,8
Помощник учителя	2,4
Педагог дополнительного образования	2,0
Воспитатель	1,9
Учитель(педагог)-методист	1,4
Педагогический дизайнер	1,4
Учитель физики, математики, информатики	1,4
Социальный педагог	1,2
Советник директора	1,0
ИТ-специалист	1,0
Инструктор по физической культуре (физвоспитанию)	0,9
Системный администратор	0,8
Специалист по охране труда (6 уровень квалификации)	0,8
Заместитель директора/заведующего	0,8
Специалист по искусственному интеллекту	0,7
Воспитатель группы продленного дня	0,7
Программист	0,6
Ассистент преподавателя	0,6
Юрист/юрисконсульт	0,5
Специалист по технической эксплуатации и сопровождению информационных систем	0,5

Для определение приоритетных направлений проведения независимой оценки квалификации в сфере образования задавался вопрос о том, для работников каких квалификаций (групп должностей/категорий специалистов) в

сфере образования в первую очередь необходима независимая оценка квалификации (НОК) (таблица 2).

Работодатели отрасли прежде всего отмечали необходимость проведения независимой оценки квалификации для воспитателей (18,4%) и учителей по программам начального общего и программам основного и среднего общего образования, выделяя различные уровни квалификации 5 и 6 (от 7,9% до 0,6%). При этом респонденты подробно разделяли 6 уровень на три подуровня 6.1, 6.2 и 6.3.

Для учителей-предметников (16,9%) и учителей специфической направленности, такие как «Педагог-психолог» (4,3%), «Учитель/педагог-логопед» (3,5%), «Учитель/педагог-дефектолог» (1,3%) по мнению работодателей необходимо проведение независимой оценки квалификации.

Таблица 2. Квалификации (группы должностей/категорий специалистов) в сфере образования, для которых первоочередно необходимо проведение НОК

Наименование квалификаций (профессий/специальности)	% от наблюдений
Воспитатель	18,4
Учитель/преподаватель/педагог	16,9
Учитель (по программам начального общего образования) (5 уровень квалификации)	7,9
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5 уровень квалификации)	7,8
Педагог-психолог	4,3
Учитель/педагог-логопед	3,5
Педагогический персонал (работники)	2,8
Педагог дополнительного образования	2,4
Методист	1,9
Музыкальный руководитель	1,7
Повар (4 уровень квалификации)	1,7
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.3 уровень квалификации)	1,6
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.1 уровень квалификации)	1,6
Мастер производственного обучения	1,4
Учитель/педагог-дефектолог	1,3
Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.2 уровень квалификации)	1,3
Учитель (по программам начального общего образования) (6.1 уровень квалификации)	1,3

Наименование квалификаций (профессий/специальности)	% от наблюдений
Тренер-преподаватель	1,3
Учитель (по программам начального общего образования) (6.3 уровень квалификации)	1,1
Старший воспитатель	1,1
Инструктор по физической культуре (физвоспитанию)	1,0
Специалист по охране труда (6 уровень квалификации)	0,9
Заместитель директора/заведующего	0,9
Руководитель	0,8
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (6 уровень квалификации)	0,8
Директор	0,7
Заведующий отделом	0,7
Специалист	0,7
Учитель (по программам начального общего образования) (6.2 уровень квалификации)	0,6
Заведующий хозяйством	0,6
Младший воспитатель	0,5
Административно-управленческий персонал	0,5
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	0,5
Помощник воспитателя	0,5
Социальный педагог	0,5
Педагог-организатор	0,5
Бухгалтер	0,4
Тьютор	0,3
Учитель физики, математики, информатики	0,3

Для выявления практик применения профессиональных стандартов в работе образовательных организаций задавались вопросы, связанные с применением профессиональных стандартов в работе кадровой службы организации, а также в деятельности педагогических работников.

По результатам опроса было выявлено, что профессиональные стандарты преимущественно применяются в кадровой работе организации (83,3%). На втором месте по частоте использования идет – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, включая отраслевые квалификационные характеристики (ЕКС) (75%) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) (62%) (рисунок 19).

Относительно редко используется (36,4%) и не используется вообще (38,2%) отраслевая рамка квалификации (ОРК).

Необходимо отметить, что профессиональные стандарты в отрасли образования начинают замещать практически все квалификационные справочники в кадровом делопроизводстве.

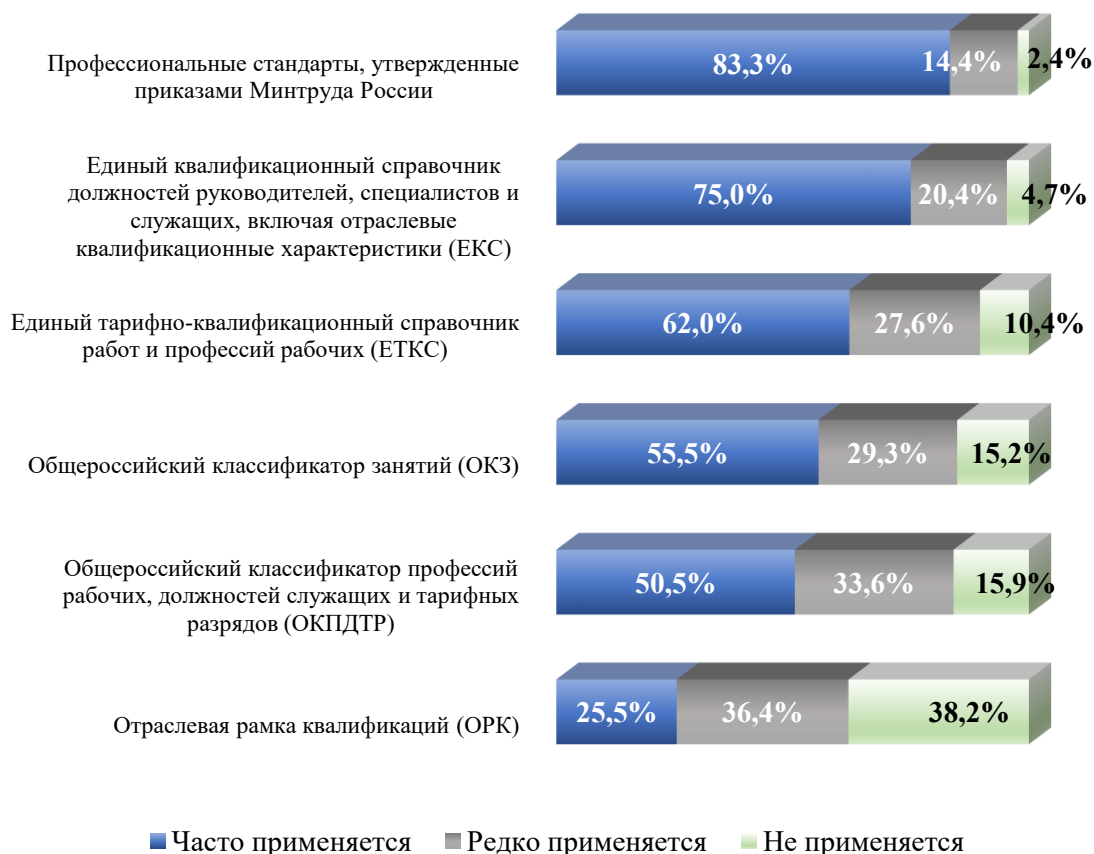


Рисунок 19. Частота применения различных документов в кадровой работе организации (в %)

Масштаб применения профессиональных стандартов указывает на их широкое распространение в отрасли (рисунок 20).

Почти половина работодателей (47,1%) отмечают, что профессиональные стандарты используются для большинства категорий работников отрасли. В каждой пятой организации применение профессиональных стандартов носит обязательный характер для всех (большинства) категорий работников.



Рисунок 20. Масштаб применения профессиональных стандартов в образовательных организациях (в %)

Чаще всего профессиональные стандарты используются кадровой службой организации для таких целей, как разработка должностных инструкций (87,8%), аттестация персонала (83,7%), формирование штатного расписания (79,4%), формирование системы оплаты труда (в т.ч. выплат стимулирующего и компенсационного характера) (78,8%) и оценка квалификации работников (74,3%) (рисунок 21).

Реже всего профессиональные стандарты применяются для карьерного роста и развития в профессии, в т.ч. планировании траекторий профессионального развития (38,9%), решения производственных конфликтов (38,4%) и формирования кадрового резерва (35,9%).



Рисунок 21. Частота применения профессиональных стандартов руководителем, сотрудниками кадровой службы образовательной организации для следующих целей (в %)

Педагогически работники образовательных организаций чаще всего используют профессиональные стандарты для разработки образовательных программ (79,0%) и разработки рабочих программ дисциплин и практик (70,2%) (рисунок 22).

Профессиональные стандарты редко используются (34,0%) или не используются вообще (22,5%) педагогами при разработке и экспертизе учебно-методических пособий.



Рисунок 22. Частота применения профессиональных стандартов педагогами образовательной организации для следующих педагогических целей (в %)

Педагогический состав образовательных организаций чаще всего использует профессиональные стандарты и для решения таких технических вопросов, как повышение квалификации, профессиональная переподготовка (83,9%), подготовка к аттестации (80,0%) изучение своих должностных обязанностей (78,9%) (рисунок 23). Редко используются профессиональные стандарты педагогическими работниками для решения производственных конфликтов (43,3%).



Рисунок 23. Частота применения профессиональных стандартов педагогическим составом образовательной организации для решения технических вопросов (в %)

6. Прогнозные оценки потребности в кадрах в сфере образования в 2026-2028 годах

Прогнозирование потребности в персонале в отраслях экономики имеет решающее значение на микро- и макроэкономическом уровне, помогая организациям и органам власти предвидеть изменения на рынке труда, оптимизировать распределение ресурсов и обеспечивать количественные и качественные характеристики персонала для удовлетворения кадровых потребностей предприятий и организаций в различных отраслях экономики.

Кадровое прогнозирование в отраслях может помочь органам исполнительной власти в планировании и формулировании политики, связанной с образованием, профессиональной подготовкой и трудовым регулированием, позволит определить необходимую и достаточную численность и квалификацию работников для удовлетворения меняющихся потребностей рынка труда, что является актуальным и для отрасли образования.

В связи с этим в опросный инструментарий (анкету) мониторинга рынка труда, начиная с 2024 года, были добавлены вопросы, касающиеся потребности организаций отрасли в профессиях/должностях (специальностях) на ближайшую перспективу - три года вперед.

В топ профессий/должностей (специальностей), которые потребуются в отрасли образования в ближайшие три года, входят следующие профессии/должности: «Учитель/преподаватель» (27,5%), «Воспитатель» (25,3%), «Учитель/преподаватель математики/информатики/физики» (21,5%), «Педагог-психолог» (8,1%) «Учитель русского языка и литературы» (7,3%) (рисунок 24).



Рисунок 24. Наименования профессий/должностей (специальностей), по которым планируется найм работников в 2026-2028 годах (в % от ответивших)

Потребность в кадрах по рассматриваемым профессиям/должностям (специальностям) на 2026-2028 годы рассчитывалась как сумма потребности по всем опрошенным организациям и представлена в таблице 3.

Поскольку для получения более детальной картины кадровых потребностей отрасли образования в ближайшей перспективе необходимо проведение сплошного масштабного опроса работодателей отрасли, то на основе данных мониторинга рынка труда можно говорить только об общих тенденциях.

К 2027 году по оценке будет наблюдаться снижение потребности в количестве работников по всем рассматриваемым профессиям/должностям в отрасли образования. Данная тенденция может объясняться возможным стремлением восполнить основной кадровый дефицит в организациях уже в 2026 году.

Исключение составляет ожидаемая потребность в работниках по профессии/должности (специальности) «Учитель/преподаватель», которая по оценкам возрастет к 2027 году (11,38%), а к 2028 году начнет снижаться (-10,83%).

Потребность в профессии/специальности «Преподаватель дополнительного профессионального образования» к 2027 году снизится незначительно (-0,89%), но останется на таком же уровне потребности в 2028 году, как и в 2025 году (0,90%).

Потребность в кадрах по профессиям/специальностям «Педагог-психолог», «Повар», «Учитель биологии и химии», «Учитель/преподаватель математики/информатики/физики» «Учитель/преподаватель иностранного языка (английского языка)» планируется восполнить в организациях уже к 2027 году.

Таблица 3. Численность работников по профессиям/должностям (специальностям), которые потребуются организациям в 2026-2028 годах (*общее количество человек*)

	2026 год	2027 год		2028 год	
	Всего, чел.	Всего, чел.	Динамика к 2025 году, в %	Всего, чел.	Динамика к 2027 году, в %
Учитель/преподаватель	6153	6853	11,38%	6111	-10,83%
Воспитатель	3323	2803	-15,65%	2752	-1,82%
Учитель/преподаватель математики/информатики/физики	1443	1018	-29,45%	896	-11,98%
Педагог-психолог	633	369	-41,71%	338	-8,40%
Учитель русского языка и литературы	550	421	-23,45%	393	-6,65%
Преподаватель дополнительного профессионального образования	1238	1227	-0,89%	1238	0,90%
Повар	460	299	-35,00%	296	-1,00%

	2026 год	2027 год		2028 год	
	Всего, чел.	Всего, чел.	Динамика к 2025 году, в %	Всего, чел.	Динамика к 2027 году, в %
Младший воспитатель	763	642	-15,86%	617	-3,89%
Учитель/преподаватель иностранного языка (английского языка)	455	320	-29,67%	294	-8,12%
Учитель биологии и химии	264	175	-33,71%	150	-14,29%
Учитель начального общего образования	408	325	-20,34%	309	-4,92%
Помощник воспитателя	749	591	-21,09%	546	-7,61%

Выводы:

Результаты мониторинга рынка труда 2025 году в отрасли образования показал, что в образовательных организациях по-прежнему существует потребность в педагогических работниках.

Текучесть кадров, связанная чаще всего с объективными причинами высвобождения, остается на прежнем уровне, а проблемы с поиском новых сотрудников связаны с непривлекательным уровнем оплаты труда и отсутствием специалистов по необходимым квалификациям на рынке труда.

Показательно, что организации-работодатели указывают чаще всего средний уровень подготовки выпускников образовательных организаций, принимаемых на первую работу, но в большинстве своем не готовы посылать сотрудников на повышение квалификации из-за отрыва работника от работы и отсутствия бюджетных средств на это.

В отрасли преимущественно используется обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников, но независимая оценка квалификации тоже достаточно часто стала использоваться организациями в качестве способа оценки квалификации своих работников.

Широкое распространение и использование профессиональных стандартов в кадровой работе и работе педагогического состава в организациях, говорит о том, профессиональные стандарты начинают наконец играть роль ключевого

связующего звена между рынком труда и системой образования, обеспечивая актуальность навыков в условиях непрерывного обучения.

Источник:

<http://spkobr.ru.nro.center/napravleniya-deyatelnosti/monitoring-rynka-truda/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%9D%D0%90%D0%A0%D0%9A%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D1%83%20%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%B2%20%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%202025.pdf>