Особенности профессии «Музыкальный руководитель» в детском саду

**Инна Михайловна Козлова**
Особенности профессии «Музыкальный руководитель» в детском саду

**Музыкальный руководитель детского сада — это особая профессия**. И появилась она относительно недавно — в послевоенные годы *(1948 г.)*. До этого **музыкальным** воспитанием занимались сами воспитатели. Иногда им помогали **музыканты**, которые приходили в **детский сад**, когда нужно было подготовить и провести праздник. И с тех пор, как появилась такая должность,которая и называлась-то по-разному: *«****музыкальный работник****»*, *«****музыкальный воспитатель****»*, *«****музыкальный руководитель****»* — сформировалось в обществе представление, что **музыкальный руководитель** нужен в основном для того, чтобы у детей был праздник. То есть, что **профессия** эта — что-то среднее между аккомпаниатором и массовиком-затейником.

Наверное многим со стороны кажется, что работа эта легкая, *«праздничная»*, не требующая **особых талантов**. Ну, подумаешь,что тут сложного: детей поразвлекать да праздник провести! Поэтому и отношение к **профессии музыкального руководителя**сложилось вполне определенное: работа *«не пыльная»*, занимает неполный рабочий день и т. д.

Наверное, именно это отношение и привело к такой вопиющей несправедливости, когда труд **музыкального руководителя**, имеющего двойное образование (**музыкальное — кстати**, дорогостоящее и трудоемкое — и педагогическое, оплачивается соответственно на один разряд ниже, чем труд воспитателя или учителя, когда надо доказывать, что **музыкальный руководитель — педагог**, что работает с детьми, обучает их **музыке** и поэтому имеет право на пенсию по выслуге лет.

Помимо обычных обязанностей (проведение **музыкальных занятий с детьми**, подготовка их к праздникам, консультирование родителей по вопросам **музыкального воспитания и т**. д.,появилось еще одно требование: диагностика **музыкального развития детей**.

По каким методикам? Зачем? Чтобы доказать результативность своей работы? А разве без специальной диагностики *(таблиц с формальными цифрами, кружочками разных цветов и т. д.)* педагог не может проанализировать свою работу, рассказать о проблемах и достижениях своих воспитанников?

Точно так же продолжаются поиски различных форм планирования, в которых была бы отражена вся работа **музыкального руководителя**.Возникает вопрос: а для кого и для чего нужен план? Для детей, педагога или для проверяющих лиц? А если для педагога, тогда и дадим возможность ему самому определять как, в какой форме и в каком объеме он будет планировать свою работу.

Посмотрите на наших **музыкальных руководителей**!

Это они не имеют права болеть, так как без них не будет праздника у детей.

Это они должны все уметь делать: играть на **музыкальном инструменте**, петь, плясать, рисовать, шить, стихи сочинять, сценарии писать и т. д.

Это они должны всегда улыбаться, поднимать настроение детям и их родителям.

Это они должны постоянно учиться, закупать новую методическую литературу, аудиокассеты, видеофильмы и т. д.

Это они должны быть всегда красивыми, модно и со вкусом одетыми, так как **музыкальные руководители —***«лицо»* учреждения.

Это они должны быть психологами и дипломатами, умеющими договориться со всеми специалистами в **детском саду**, администрацией, родителями по поводу организации праздника.

Это они несут все из дома: краски, бумагу, ткани, одежду и всевозможные атрибуты для проведения занятий и праздников с детьми.

Это они в выходные дни и по вечерам сочиняют новые сценарии.

Это они… да всего не перечислить.

Итак,резюмируем: в последнее время зарплата **музыкального руководителя становится все ниже**, а требования — все выше. Хотя проблема не только в зарплате, но и в отношении администрации и управленцев к этой категории специалистов.

Все больше и больше **детских садов остаются без музыкального руководителя**. После окончания **музыкальных** училищ и институтов мало кто из молодых специалистов приходит в **детский сад**. На курсах повышения квалификации в основном обучаются педагоги старше 40 лет. Еще 5–10 лет — и **музыкальных руководителей почти не останется**.

Что же делать? Может быть можно как-то выправить положение, удержать уникальных специалистов — **музыкальных руководителей детских садов**(кстати, только в нашей стране эта **профессия** имеет столь широкую творческую направленность).

Если мы хотим, чтобы они не уходили с работы, чтобы они приходили к нам после окончания **музыкальных училищ и институтов**, чтобы они могли спокойно работать, реализуя свое творчество, свое призвание к **профессии**, надо о них заботиться и создавать условия.

Какие? Вот, пожалуй,несколько таких требований:

- уважать и ценить труд **музыкального руководителя**, не заставлять его подменять воспитателей или других работников **детского сада**(конечно, с учетом желаний самого **музыкального руководителя**);

- создавать хорошее, приподнятое настроение и не допускать стрессовых ситуаций на работе (ведь плохое настроение **музыкального руководителя** может отразиться и на настроении детей);

- не требовать копирования опыта других педагогов, если он не соответствует возможностям, наклонностям **музыкального руководителя**;

- оказывать материальную поддержку в приобретении нот, **пособий**, **музыкальных инструментов**, костюмов, атрибутов и других материалов, необходимых для работы (поскольку **музыкальный руководитель** не может все оплатить из своей мизерной зарплаты);

И последнее, но, пожалуй, самое важное — создание творческой, доброжелательной атмосферы, стимулирующей работу **педагога-музыканта**.

Берегите **музыкального руководителя**!

Может быть, именно он научит детей красоте и тем самым спасет мир!