

## Берегите музыкального руководителя!

*А.И.Буренина, заведующая кафедрой  
дошкольного и начального школьного образования ЛОИРО*

Как-то незаметно для всех наступил 21-й век. И этот факт заставляет размышлять о многих проблемах — личных и общественных, частных и глобальных. И поскольку наш журнал адресован музыкальным руководителям детских садов, мы невольно задумались: а что же произойдет с данной категорией специалистов в будущем? И чем наш журнал может помочь, что посоветовать?

Безусловно, на страницах нашего журнала для педагогов будет много нового практического и теоретического материала для работы с детьми, будет репертуар для проведения досуга детей и взрослых, организации интегрированных занятий и т.д. Мы также продолжим публикации в рубрике «Юридическая консультация», которая, надеемся, будут способствовать отстаиванию законных прав наших коллег.

Мы хотим обратить внимание наших читателей на самую главную проблему в российском музыкальном воспитании — сохранение самого музыкального руководителя как профессионала.

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 развлекать 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.

Увы! Добиться справедливости пока еще очень сложно.

Но и этого мало!

Несмотря на мизерную оплату труда (зарплата музыкального руководителя, как и воспитателя ДОУ, ниже прожиточного минимума), работа в последние годы становится все сложнее и сложнее. 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 продолжают 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.

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.

И что же в результате? 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)?

И в связи с этим мы обращаемся к Вам, уважаемые методисты, заведующие и главные специалисты всех уровней!

### **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.

И 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!**