



Наставник это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен ученику.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за непродолжительное время грамотного специалиста. Профессиональная адаптация представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации новому работнику может помочь прикрепленный к нему наставник.

В свою очередь он должен обладать навыками : *Способность обучать.* Умеет структурировать имеющийся опыт работы и передать его. Четко и последовательно излагает необходимую информацию, замечания по результатам работы подопечного. Подбирает адекватные и эффективные методы обучения. Предоставляет конструктивную обратную связь.

*Ответственность, имеет желание быть наставником.* Заинтересован в успехах подопечного, принимает личную ответственность за решение проблем, возникших при обучении. Активно ищет способы развития навыков ученика. Оказывает ему необходимую помощь, предлагает задачи, работа над которыми активизирует способности. Поощряет его к приобретению нового опыта и обмену идеями. Стать хорошим наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека ценностью.

*Умение мотивировать других.* Вдохновляет ученика на позитивное отношение к работе, содействует успешному достижению цели. Безошибочно находит мотивирующие подопечного факторы и умело использует их.

*Влиятельность.* Обладает необходимыми профессиональными навыками и личными качествами для оказания влияния на других. Адаптирует свой стиль

взаимодействия в зависимости от особенностей собеседника. Добивается поставленной цели коммуникации.

Хороший наставник — всегда в курсе проблем сотрудника.

Если у подопечного появляются проблемы в работе или взаимоотношениях, Наставник не дожидается конфликта, принимает меры немедленно, чтобы своевременно скорректировать действия сотрудника.

Критерии отбора наставников, а также пути их развития зависят от особенностей корпоративной культуры конкретной компании, стиля управления, понимания руководством важности системы наставничества и множества других факторов.

Роль наставника в кафе может выполнять менеджер , зам директора , директор .

Если рассмотреть кухонных работников , то старший повар . су-шеф , шеф .