

Sposobem przekazywania wiedzy młodym/nowym pracownikom przez starszych/bardziej doświadczonych jest mentoring. „**Mentoring** jest procesem, w którym wybrane i przeszkolone osoby udzielają wskazówek i rad, umożliwiających ich podopiecznym robienie kariery. Celem mentoringu jest uzupełnienie wiedzy i umiejętności, których pracownik potrzebuje na stanowisku pracy.”

Metoda oparta na mentoringu uważana jest za najskuteczniejszą ponieważ opiera się na długotrwałej współpracy młodego, niedoświadczonego pracownika z doświadczonym pracownikiem firmy – mentorem. Mentor to zwykle osoba o dużych sukcesach zawodowych, doświadczeniu i kwalifikacjach, ciesząca się w organizacji poważaniem i szacunkiem oraz posiadająca odpowiednie cechy osobowościowe i umiejętności społeczne.

Do roli mentora doskonale nadają się pracownicy 50+. Ich rola w odniesieniu do młodych pracowników polega na:

- udzielaniu rad w zakresie programów własnego rozwoju;
- udzielaniu ogólnej pomocy w zakresie programów kształcenia;
- udzielaniu wskazówek, jak zdobyć wiedzę i umiejętności potrzebne do realizowania zadań;
- udzielaniu rad, jak uporać się z problemami administracyjnymi, technicznymi bądź społecznymi
- udzielaniu informacji o kulturze organizacyjnej firmy;
- udzielaniu pomocy w realizacji projektów poprzez wskazanie odpowiedniego kierunku

Literatura i praktyka przedsiębiorstw wyróżnia różne sposoby przekazu kompetencji między starszymi i młodszymi pracownikami. Jednak zawsze konieczna jest obecność osoby starszej doświadczonej. W jednej z firm stosowano np. dwie metody pracy z uwzględnieniem roli mentora:

- pracę równoległą, która polegała na tym, że mentor i uczeń pracowali wspólnie
- przejęcie roli, polegające na tym, że uczeń pod nadzorem mentora przejmuje jego obowiązki.