

Prezența la curs și un test grilă nu demonstrează automat competența. Verifici explicația, execuția, decizia și predarea în postul real.

Poți lua nota zece și totuși să nu știi ce să faci.

Un angajat participă la instruire, semnează și răspunde la câteva întrebări. „Trebuie să respectăm igiena?” Da. „Temperatura este importantă?” Da. Testul este trecut.

Dar când apare un recipient fără statut clar, persoana îl mută într-un colț și continuă. Când măsoară, folosește instrumentul greșit. Când valoarea nu corespunde, o mai măsoară până obține una „bună”.

Problema nu este că testele sunt întotdeauna inutile. Problema este că ele sunt folosite pentru a demonstra ceva ce nu pot demonstra singure: competența în muncă.

## Ce este competența

Pentru un rol operațional, competența înseamnă capacitatea de a combina cunoașterea relevantă, abilitatea practică, recunoașterea situației, decizia corectă, comunicarea și aplicarea consecventă în condițiile reale.

O persoană competentă nu doar recită regula. Poate să o folosească atunci când situația nu arată exact ca exemplul din curs.

## Ce poate demonstra un test de cunoștințe

Un test bine construit poate arăta dacă persoana recunoaște un termen, își amintește o regulă sau a înțeles o explicație de bază. Dar nu arată automat dacă persoana poate folosi instrumentul, observă abaterea în zgomotul activității, oprește sub presiune sau comunică complet.

De aceea, testul scris este o piesă posibilă, nu verdictul final.

## Modelul celor cinci dovezi

1. **EXPLICĂ** — spune în cuvintele sale ce pericol controlează, de ce contează și ce se poate întâmpla dacă transmite abaterea mai departe.
2. **ARATĂ** — execută controlul: pregătește instrumentul, aplică metoda, citește sau observă corect.
3. **DECIDE** — primește un scenariu cu abatere și demonstrează ce oprește, ce protejează și cui comunică.
4. **PREDĂ** — transmite produsul și informația următoarei persoane.
5. **REPETĂ ÎN MUNCA REALĂ** — este observată aplicând metoda în activitatea normală, nu doar în demonstrația anunțată.

## Metoda „Arată-mi, apoi fă tu”

O instruire practică eficientă are cinci momente: formatorul demonstrează execuția la viteza normală; participantul explică ce urmează și de ce; participantul execută acțiunea complet; participantul rezolvă o abatere diferită de exemplul conform; iar apoi este observat ulterior, pentru a confirma că abilitatea a trecut din exercițiu în rutină.

## **Construiește o probă scurtă, dar relevantă**

Pentru primirea unui produs, o probă poate cere: explică cele mai importante criterii de acceptare, verifică un produs conform, primește un produs cu o informație lipsă, decide corect acceptarea sau oprirea, comunică abaterea, predă produsul acceptat și repetă metoda într-o situație reală observată.

O asemenea probă poate dura mai puțin decât un curs lung și produce informație mult mai bună.

## **Folosește o grilă de observație**

Evaluatorul nu notează „pare că știe”. Urmărește comportamente definite: execută fără ajutor, execută cu indicație, nu execută corect sau situația nu a putut fi observată. Adaugă observații concrete, nu etichete despre persoană.

„Nu a confirmat lotul înainte de acceptare” este util. „Este neatent” nu explică ce trebuie corectat.

## **Ce facem când persoana nu demonstrează competența**

Nu presupunem automat lipsa de interes. Verificăm dacă a înțeles explicația, dacă instrumentul funcționează, dacă fișa este clară și dacă regula poate fi aplicată în timpul real disponibil. Apoi stabilim explicație suplimentară, demonstrație repetată, practică supravegheată sau reevaluare.

Semnătura nu transformă o abilitate lipsă într-una existentă.

## **Când reevaluăm**

Competența nu este acordată pe viață. Reevaluarea este relevantă când persoana este nouă în rol, se schimbă produsul sau procesul, apare un echipament nou, persoana revine după o pauză semnificativă sau observațiile arată o degradare. Frecvența trebuie să fie proporțională cu rolul și riscul.

## **Cine poate evalua**

Evaluatorul trebuie să cunoască standardul corect și metoda de observare. Poate fi coordonatorul intern, formatorul sau o persoană competentă desemnată. Pentru decizii specializate poate fi necesară evaluarea de către o persoană cu pregătirea tehnică adecvată.

## **Recunoaștere fără diplomă goală**

O recunoaștere serioasă precizează persoana, rolul, aria, competențele demonstrate, metoda de

evaluare, data, evaluatorul și momentul recomandat pentru reevaluare. Nu spune generic „competent în siguranța alimentelor” după o probă limitată.

## **Rolul managerului**

Managerul trebuie să accepte că evaluarea poate descoperi lacune — acesta este scopul ei. Dacă toată lumea trebuie să „iasă competentă” din prima pentru ca raportul să arate bine, evaluarea devine teatru.

## **Ideea de reținut**

Prezența demonstrează că persoana a fost acolo. Testul de cunoștințe arată o parte din ceea ce își amintește. Competența se vede când persoana poate:

să explice, să execute, să decidă, să predea și să repete în munca reală.

[Citește: Ce este o Fișă a Verigii](#)

[Descoperă evaluarea practică din testul de 7 zile](#)