



中华人民共和国国家标准

GB/T 16291.1—2012
代替 GB/T 14195—1993

感官分析 选拔、培训与管理评价员一般导则 第 1 部分：优选评价员

Sensory analysis—General guidance for the selection, training and
monitoring of assessors—Part 1: Selected assessors

(ISO 8586-1:1993, MOD)

2012-06-29 发布

2012-11-01 实施

中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局
中国国家标准化管理委员会 发布

目 次

前言	I
引言	II
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 招募、初筛和启动	1
4.1 原则	1
4.2 招募	1
4.3 背景资料	3
4.4 筛选	4
5 培训	8
5.1 原则	8
5.2 总则	8
5.3 评价步骤	9
5.4 味道和气味的测试和识别培训	9
5.5 标度使用的培训	10
5.6 开发和描述词的培训	10
5.7 实践	11
5.8 特别产品的培训	11
6 特定方法评价小组成员的选择	11
6.1 原则	11
6.2 差异评价	12
6.3 排序评价	12
6.4 评级和打分	12
6.5 定性描述分析	12
6.6 定量描述分析	12
6.7 特殊评价的评价员	12
7 优选评价员的监督检查	12
附录 A (规范性附录) 优选评价员的得分变异分析	14
附录 B (资料性附录) 应用实例	17
参考文献	19

前 言

本标准依据 GB/T 1.1—2009 给出的规则起草。

本标准代替 GB/T 14195—1993《感官分析 选拔与培训感官分析优选评价员导则》。

本标准与 GB/T 14195—1993 相比主要变化如下：

- 标准名称改为《感官分析 选拔、培训与管理评价员一般导则 第 1 部分：优选评价员》；
- 增加了“前言”；
- 增加了“引言”；
- 修改了“范围”；
- 修改了“规范性引用文件”；
- 增加了“术语和定义”；
- 将“招募”和“初步筛选”合并为一章；
- 增加了“色彩分辨”和“味觉和嗅觉的缺失”两部分(4.4)；
- 增加了“特定方法评价小组成员的选择”一章；
- 增加了优选评价员的监督检查；
- 修改了标准的附录部分。

本标准使用重新起草法修改采用 ISO 8586-1:1993《感官分析 感官评价员的选拔、培训与管理导则 第 1 部分：优选评价员》。

本标准与 ISO 8586-1:1993 的主要差异如下：

- a) 关于规范性引用文件,本标准做了具有技术性差异的调整,具体调整如下：
 - 用等同采用国际标准的 GB/T 10220 代替 ISO 6658:2005；
 - 用修改采用国际标准的 GB/T 10221 代替 ISO 5492:2008；
 - 用修改采用国际标准的 GB/T 12311 代替 ISO 4120:2004；
 - 删除 ISO 4121:1987。
- b) 增加 4.3.1 背景资料获取方式。
- c) 增加 4.4.1 测试方法和供试材料的选择。
- d) 增加 4.4.7.1 描述能力测试的目的。
- e) 增加 5.8.1 培训的原则。

本标准由中华人民共和国农业部提出并归口。

本标准起草单位：中国农业科学院质量标准与检测技术研究所、农业部蔬菜水果质量监督检验测试中心(广州)。

本标准主要起草人：王富华、杨慧、万凯、钱永忠、王敏、王旭、李娜、李丽、毛雪飞。

本标准于 1993 年首次发布,本次为第一次修订。

引 言

感官分析小组如同“测量仪器”，因而检测分析的结果有赖于每个成员。因此投入一定的时间和经费，严格而谨慎地招聘热爱这项工作并具备相应能力的人员极为重要。

感官分析有三类评价员：评价员、优选评价员和专家。评价员可以是尚未完全满足判断准则的准评价员和已经参与过感官评价的初级评价员；优选评价员是经过选拔并受过培训的评价员；专家是已在评价小组的工作中表现出突出的敏锐性并拥有良好长期记忆的专家评价员，或者是运用其特定领域的专业知识的专业性专家评价员。

本标准涉及对优选评价员候选人的招募、选拔、培训和管理。对专家候选人的招募、选拔、培训和管理见 ISO 8586-2。

采用的选拔和培训方法依据优选评价员承担的任务而定。应该指出的是，这些方法有时候只能是在现有评价员中选择较好评价员的一种方式，而不是那些达到了预定标准的评价员。这些方法尤其适用于必须组建内部小组的时候。

在招募期必须进行初步筛选，淘汰不适合做感官分析的人员。但最终的选拔，只有经过培训和完成设定任务后才能进行。

推荐程序包括：

- a) 准评价员的招募和初步筛选；
- b) 对将要成为初级评价员的准评价员的培训；
- c) 根据特定测试中的能力表现对初级评价员的选拔，他们将成为优选评价员；
- d) 根据实际感官评价中的表现选择优选评价员（适用于描述分析）；
- e) 对优选评价员进行适当的培训使之成为专家评价员。

在某些情况下，特别是描述性感官分析时，可以分为多个专门的小组进行评价。

程序 a) 和 b) 所含的具体步骤及 c) 和 d) 中检验的性质视评价小组要完成的任务而定。

优选评价员的表现要定期进行监测，确保其仍能符合初选时的能力标准。

完整的程序见图 1：

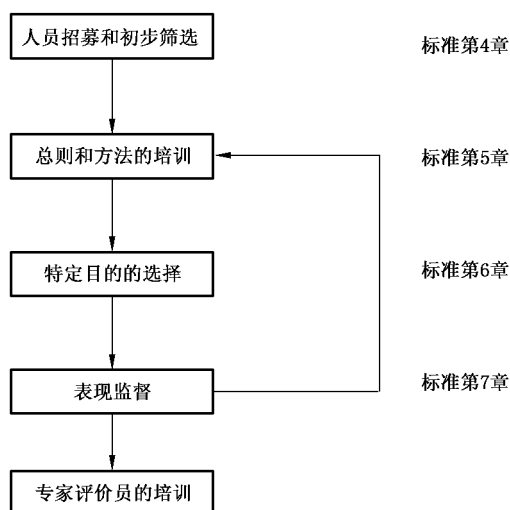


图 1 评价员推荐程序图

感官分析

选拔、培训与管理评价员一般导则

第1部分：优选评价员

1 范围

本标准规定了优选评价员选拔、培训与管理的方法。
本标准适用于优选评价员的选拔、培训与管理。

2 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本文件。凡是不注日期的引用文件，其最新版本(包括所有的修改单)适用于本文件。

GB/T 10220 感官分析方法 总论(GB/T 10220—2012, ISO 6658:2005, IDT)

GB/T 10221 感官分析 术语(GB/T 10221—2012, ISO 5492:2008, MOD)

GB/T 12311 感官分析方法 三点检验(GB/T 12311—2012, ISO 4120—2004, MOD)

3 术语和定义

GB/T 10221 界定的术语和定义适用于本文件。

4 招募、初筛和启动

4.1 原则

招募是建立优选评价员小组的重要基础工作。有多种不同的招募方法和标准,以及各种测试来筛选候选人是否适应将来的培训。招募候选人,从中选择最适合培训的人员作为优选评价员。招募人员组建感官分析小组时应考虑以下三个问题:

- 在哪里寻找组成该小组的人员?
- 需要挑选多少人员?
- 如何挑选人员?

4.2 招募

4.2.1 招募方式

4.2.1.1 内部招募

候选人从办公室、工厂或实验室职员中招募。建议避免那些与被测样品密切相关的人员,特别是技术和销售人员加入,因为他们可能造成结果偏离。

这种招募方式,最重要的是单位的管理层和各级组织应支持他们,并明确承担的感官分析工作作为个人工作的一部分。这些应在招募人员阶段予以明示。