

---

---

**Сенсорный анализ. Общее руководство  
для штатного персонала лаборатории  
сенсорной оценки.**

**Часть 2.**

**Набор и обучение руководителей групп**

*Sensory analysis — General guidance for the staff of a sensory evaluation  
laboratory —*

*Part 2:*

*Recruitment and training of panel leaders*

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-13300-2-2006>

Ответственность за подготовку русской версии несёт GOST R  
(Российская Федерация) в соответствии со статьёй 18.1 Устава ISO



Ссылочный номер  
ISO 13300-2:2006(R)

**Отказ от ответственность при работе в PDF**

Настоящий файл PDF может содержать интегрированные шрифты. В соответствии с условиями лицензирования, принятыми фирмой Adobe, этот файл можно распечатать или смотреть на экране, но его нельзя изменить, пока не будет получена лицензия на интегрированные шрифты, и они не будут установлены на компьютере, на котором ведется редактирование. В случае загрузки настоящего файла заинтересованные стороны принимают на себя ответственность за соблюдение лицензионных условий фирмы Adobe. Центральный секретариат ISO не несет никакой ответственности в этом отношении.

Adobe - торговый знак фирмы Adobe Systems Incorporated.

Подробности, относящиеся к программным продуктам, использованные для создания настоящего файла PDF, можно найти в рубрике General Info файла; параметры создания PDF были оптимизированы для печати. Были приняты во внимание все меры предосторожности с тем, чтобы обеспечить пригодность настоящего файла для использования комитетами-членами ISO. В редких случаях возникновения проблемы, связанной со сказанным выше, просьба проинформировать Центральный секретариат по адресу, приведенному ниже.

**iTeh STANDARD PREVIEW**  
**(standards.iteh.ai)**

[ISO 13300-2:2006](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-13300-2-2006)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-13300-2-2006>



**ДОКУМЕНТ ЗАЩИЩЕН АВТОРСКИМ ПРАВОМ**

© ISO 2006

Все права сохраняются. Если не оговорено другое, никакая часть этой публикации не может быть воспроизведена или использована в любой форме или любыми средствами, электронными или механическими, включая фотокопирование и микрофильмирование, без предварительного письменного разрешения либо от ISO по нижеприведенному адресу, либо от комитета-члена ISO, страны запрашивающей стороны.

ISO copyright office  
Case postale 56 • CH-1211 Geneva 20  
Tel. + 41 22 749 01 11  
Fax + 41 22 749 09 47  
E-mail [copyright@iso.org](mailto:copyright@iso.org)  
Web [www.iso.org](http://www.iso.org)

Опубликовано в Швейцарии

## Содержание

Страница

Предисловие .....	iv
1 Область применения .....	1
2 Нормативные ссылки .....	1
3 Термины и определения .....	1
4 Принцип .....	2
5 Обязанности и функции руководителя группы .....	2
6 Требуемые квалификации .....	2
6.1 Методология выполнения сенсорных проб .....	2
6.2 Лидерство и личность .....	2
6.3 Динамичные навыки руководства группой .....	3
6.4 Навыки общения .....	3
6.5 Аналитическое мышление .....	3
6.6 Организационные навыки .....	3
7 Выбор руководителя группы .....	3
7.1 Выбор опытного руководителя группы .....	3
7.2 Набор неопытного руководителя группы .....	4
8 Обучение руководителя группы .....	4
8.1 Форма обучения .....	4
8.2 Приобретение базовых знаний .....	6
8.3 Развитие личных навыков .....	6
8.4 Дополнительное обучение .....	7
9 Соображения для руководителей групп, которые будут тренировать группы описательного анализа .....	7
9.1 Общие положения .....	7
9.2 Обучение экспертов по описательной оценке сенсорных характеристик .....	7
9.3 Ведение записей .....	8
9.4 Выполнение проекта описательного анализа .....	9
Библиография .....	12

## Предисловие

Международная организация по стандартизации (ISO) является всемирной федерацией национальных организаций по стандартизации (комитетов-членов ISO). Разработка международных стандартов обычно осуществляется техническими комитетами ISO. Каждый комитет-член, заинтересованный в деятельности, для которой был создан технический комитет, имеет право быть представленным в этом комитете. Международные правительственные и неправительственные организации, имеющие связи с ISO, также принимают участие в работах. ISO осуществляет тесное сотрудничество с международной электротехнической комиссией (IEC) по всем вопросам стандартизации в области электротехники.

Международные стандарты разрабатываются согласно правилам, приведенным в Директивах ISO/IEC, Часть 2.

Основной задачей технических комитетов является подготовка международных стандартов. Проекты международных стандартов, принятые техническими комитетами, рассылаются комитетам-членам на голосование. Для публикации в качестве международного стандарта требуется одобрение не менее 75 % комитетов-членов, принявших участие в голосовании.

Следует иметь в виду, что, возможно, некоторые элементы настоящего документа могут быть объектом патентных прав. ISO не несет ответственность за определение некоторых или всех таких патентных прав.

- ISO 13300-1 был разработан Техническим комитетом ISO/TC 34, *Пищевые продукты*, Подкомитетом 12, *Сенсорный анализ*
- ISO 13300 состоит из приведенных ниже частей под общим заголовком *Сенсорный анализ. Общее руководство для штатного персонала лаборатории сенсорной оценки*
- *Часть 1. Ответственность штатного персонала*
- *Часть 2. Набор и обучение руководителей группы*

# Сенсорный анализ. Общее руководство для штатного персонала лаборатории сенсорной оценки.

## Часть 2.

## Набор и обучение руководителей групп

### 1 Область применения

Эта часть ISO 13300 содержит руководство по набору и обучению руководителей групп. Кроме того, здесь описаны основные виды деятельности по проведению сенсорного анализа и его ответственность за это.

### 2 Нормативные ссылки

Следующие ссылочные документы необходимы для применения этого документа. Для жестких ссылок применимо только указанное издание. Для плавающих ссылок применимо самое последнее издание, включая все изменения.

ISO 5492, *Сенсорный анализ. Словарь*

ISO 13300-1, *Сенсорный анализ. Общее руководство для штатного персонала лаборатории сенсорной оценки. Часть 1. Ответственность штатного персонала*

### 3 Термины и определения

Применительно к этому документу используются термины и определения, данные в ISO 5492 и ISO 13300-1, а также термины и определения, приведенные ниже.

#### 3.1

##### **руководитель группы**

##### **panel leader**

лицо, в чьи прямые обязанности входит руководство деятельностью группы экспертов и набор, обучение и контроль над экспертами по оценке сенсорных характеристик

ПРИМЕЧАНИЕ 1 Это лицо может планировать и проводить сенсорные пробы, а также анализировать и интерпретировать данные.

ПРИМЕЧАНИЕ 2 Этому лицу может помогать один или несколько техников.

#### 3.2

##### **аналитик группы сенсорного анализа**

##### **sensory analyst**

лицо, выполняющее профессиональные научные функции, которое может контролировать одного или нескольких руководителей группы, планировать и проводить исследование сенсорных характеристик и которое анализирует и интерпретирует полученные в результате исследования данные

### 3.3

#### **проект проведения сенсорных проб sensory project**

организованное изучение, обычно в производственной или научной обстановке, состоящее из ряда шагов, например, договоренности с лицом, заказавшим проведение проб, о цели проекта, подготовки комплекта образцов, проведения ряда проб, анализа данных и составления заключения

## 4 Принцип

Нанимают лицо на должность руководителя группы. Его обучают, развивают его способности, дают знания и навыки, чтобы оно могло отобрать, натренировать, поддерживать и руководить группой сенсорного анализа, оценивать и составлять заключения. Кандидату следует иметь опыт или знания в области методологии сенсорных проб и статистики.

Диплом колледжа в смежных областях, например, психологии, физиологии, науки о продуктах (к примеру, технологии пищевых продуктов, науки о питании), химии и биологии, может быть полезен и обеспечит некоторую уверенность в том, что кандидат понимает основные научные принципы.

## 5 Обязанности и функции руководителя группы

В общие обязанности руководителя группы входит:

- обучение и ориентирование экспертов по оценке;
- поддержка группы, и
- выполнение проб.

Подробное описание деятельности описано в Разделе 9.

## 6 Требуемые квалификации

### 6.1 Методология выполнения сенсорных проб

Руководителю группы нужны базовые знания принципов оценки сенсорных характеристик, чтобы он мог работать в таком качестве. Если такого знания у него нет, обучение следует начать с курса базовой оценки сенсорных характеристик.

### 6.2 Лидерство и личность

Кандидаты – это лидеры. Им следует быть уверенными в себе, дружелюбными, способными поддерживать авторитет и управлять группой, вызывать уважение. Им следует иметь способность вести дискуссии, определять цели заседания и завершать заседания своевременно и результативно. Более того, им следует иметь способность представлять себе и удовлетворять нужды каждого члена группы в целом технически и психологически.

Руководителю группы следует иметь способность вдохновлять экспертов, постоянно мотивировать их работу и тактично решать проблемы внутри группы. Для того чтобы группа была эффективной, ее руководитель должен быть терпеливым, справедливым, честным и непредубежденным.

### 6.3 Динамичные навыки руководства группой

Способность руководить и взаимодействовать с экспертами является очень важной. Как таковы, им следует иметь или наработать опыт такого руководства, а также понимания группового взаимодействия. Руководителю группы следует направлять, мотивировать и контролировать группу так, чтобы обеспечивать адекватные здравые заключения относительно целей проекта. Руководителю группы следует уделять должное внимание всем экспертам и такое взаимодействие, когда ни один эксперт не затеняет другого, и никто ничего не умалчивает. Руководителю группы следует также быть готовым разрешить любой конфликт среди экспертов без отчуждения кого-либо из них.

### 6.4 Навыки общения

Руководитель группы является первичным звеном между лицом, запросившим пробу, и экспертами, и ему следует иметь способность объяснять информацию как персоналу с техническим образованием, так и персоналу без такового. Руководителю группы следует иметь способность объяснять возможности группы высшему руководству и новым клиентам. Это требует умения четко и кратко писать и говорить. Также важно умение слушать при общении с экспертами.

### 6.5 Аналитическое мышление

Хорошему руководителю группы важно иметь аналитическое мышление. Руководителю группы следует уметь интерпретировать замечания и ответы экспертов в полной мере и должным образом. Если нужно, руководителю следует передать их в анализе данных и интерпретации результатов, а также учесть при составлении заключений и рекомендаций.

### 6.6 Организационные навыки

Хорошие организационные навыки важны для:

- обучения экспертов, [ISO 13300-2:2006](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-13300-2:2006)
- сбора, приготовления и представления продуктов, [https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/f80d194f-a0c8-4117-8fee-d2dc8712d8b1/iso-13300-2:2006)
- проведения группового оценивания,
- сбора, анализа и интерпретации данных,
- письменных отчетов,
- соблюдения установленных временных рамок, и
- выстраивания многих приоритетов.

Руководитель группы должен быть внимателен к деталям в процессе обучения экспертов и во время проведения заседаний.

## 7 Выбор руководителя группы

### 7.1 Выбор опытного руководителя группы

В идеале, организации или компании, которые ищут руководителя группы, следует выбрать опытного человека.

**ПРИМЕЧАНИЕ** Главным преимуществом является то, что опытный руководитель знаком со всеми стадиями выполнения проб и не требует другого обучения, кроме того, которое необходимо для понимания новой категории продуктов. Помимо этого, опытный руководитель группы, будучи нанятым, способен обучать и управлять, или то и другое, уже набранной группой.

В организациях, где аналитик группы играет роль руководителя или где руководитель группы выполняет работу аналитика (например, анализирует данные или составляет отчеты), при выборе следует учитывать двойные обязанности.

## **7.2 Набор неопытного руководителя группы**

Основными источниками набора руководителей групп являются группы сенсорного анализа компаний или слушатели образовательных программ. Работник, пришедший из компании знаком не только с сенсорными характеристиками продуктов компании, но и в курсе процедур, применяемых при сенсорном анализе. Выпускников колледжей с хорошими техническими навыками проведения сенсорного анализа следует брать всегда, когда требуется, чтобы руководитель группы выполнял также обязанности аналитика.

Членов группы можно также выбирать в качестве руководителей групп. Член группы имеет опыт, полученный при обучении, и знаком с практикой и динамикой группы. Его придется обучить базовым методам сенсорного анализа и процедурам, принятым в компании. Аналитику надо будет тщательно смотреть за его работой.

## **8 Обучение руководителя группы**

### **8.1 Форма обучения**

#### **8.1.1 Общие положения**

Для обучения руководителя группы можно использовать два метода: обучает опытный руководитель, либо новый руководитель группы учится на своем опыте и проходит краткосрочные курсы, работая в отделе сенсорного анализа (это обучение без отрыва от работы). Краткое описание этих двух методов дано в 8.1.2 и 8.1.3. Навыки и знания, которые надо приобрести этими двумя методами, описаны в Разделе 6. Если должностные обязанности аналитика и руководителя группы выполняются одним и тем же лицом обучение должно идти по этим двум позициям (см. ISO 13300-1).

#### **8.1.2 Обучение опытным руководителем группы**

Кандидаты на должность руководителя группы, демонстрирующие фундаментальные квалификации (см. Раздел 6), могут обучаться опытным руководителем группы, который либо работает в организации, либо нанят на контрактной основе для консультаций. Рекомендуется взаимодействие со знающим персоналом. Если используется специальная методология, следует обратить особое внимание на выбор опытного руководителя группы/консультанта (далее "опытный руководитель") с опытом применения используемой методологии.

Кандидат сначала обучается основам методологии сенсорного анализа у опытного руководителя или на курсах вводного сенсорного анализа, или и там и там. Рекомендуется предоставить кандидату доступ к текстам, руководствам и журналам по планированию и методам анализа проб, анализу данных, и руководящим указаниям о составлении отчетов как к дополнительным источникам.

После изучения основ используемой методологии, кандидата обучает опытный руководитель с помощью либо



- программы обучения группы, где кандидат должен учиться развивать навыки руководителя и выбранного эксперта по оценке для групп, занимающихся описательным анализом, либо
- учебных личных сессий.

Обычно кандидат ведет заседания группы, сообщает о прогрессе экспертов в группе и индивидуально опытному руководителю и обращается к нему с вопросами за помощью. Опытный руководитель может предложить способ разрешения конфликтов среди экспертов по оценке, обучение с целью иллюстрации критического понятия, совет по обращению со специальными экспертами по оценке, или типами экспертов, а также обеспечить поддержку, содействие и направление по мере того, как набирает опыт и уверенность.

Кандидат учится планировать заседания группы, организовывать приготовление образцов, устанавливать средства контроля, оценивать работу экспертов, проводить основные анализы и интерпретировать данные, а также составлять отчеты по результатам проб. Опытный руководитель продолжает контролировать работу кандидата и группы до тех пор, пока у него не разовьются сенсорные навыки и интерактивные модели.

Кандидату следует рекомендовать создать личную сеть опытных руководителей групп и профессионалов в области сенсорного анализа через организации, филиалы, профессиональные организации, так как там накоплен большой опыт и информация, которые могут стать общим достоянием практикующих руководителей групп.

### 8.1.3 Обучение без отрыва от работы

#### 8.1.3.1 Общие положения

В некоторых случаях кандидат может стать опытным профессионалом в своей области только путем практической работы, взаимодействия с действующей группой и сбора информации из других источников, например, курсов или семинаров.

#### 8.1.3.2 Взаимодействие с действующими группами

Неопытные руководители групп, нанятые управлять действующими группами (например, группой описательного анализа), узнают ценную информацию от членов группы и вследствие взаимодействий групп. Новый руководитель группы должен быть дружелюбным и способным не терять авторитета, участь у экспертов и признавая их опыт.

Взаимодействуя с действующей группой, новый руководитель может научиться процессам, используемым группами в организации, описанию и количественному определению сенсорных характеристик, оцениванию образцов, ознакомлению с эталонными образцами, сдержанности и умению работать в группе. Новый руководитель группы начинает с наблюдения процесса и динамики и постепенно становится лидером в группе.

Эти навыки следует дополнить занятиями и практическим опытом (см. 8.1.3.3).

#### 8.1.3.3 Занятия и практический опыт

Необходимые навыки можно приобрести на занятиях.

Занятия и практический опыт должны включать:

- a) изучение основ сенсорного анализа, включенных данный тип пробы;
- b) занятия на курсах динамики группы или в социальных группах развития подобных навыков;

## ISO 13300-2:2006(R)

- c) посещение курсов и технических заседаний, посвященных методологии сенсорного анализа и руководству группой;
- d) посещение групп и руководителей групп на местах их работы (в университетах или отделах компаний), если это возможно;
- e) чтение технических книг и журналов.

### 8.2 Приобретение базовых знаний

#### 8.2.1 Общие положения

Исходные знания, необходимые руководителю группы, можно разделить на знания методологии сенсорного анализа и знания сенсорных характеристик.

#### 8.2.2 Базовая методология сенсорного анализа

Руководитель группы должен хорошо понимать основные методы сенсорного анализа и средства контроля проб. Знание методов позволяет руководителю усовершенствовать план работы с пробами, интерпретировать данные в контексте законченного проекта и просить либо планировать самому сенсорные пробы, необходимые для завершения проекта.

Как минимум, руководитель группы

- должен быть знаком с характеристиками и применением различительных проб (различие и подобие), описательным анализом и потребительскими пробами (количественными и качественными); руководителю группы следует знать принципы, процедуры и проблемы, связанные со специфическим типом группы, которой ему придется руководить;
- должен понимать воздействие средств контроля (включая факторы среды, оборудование, хранение, приготовление и подачу пробы) на целостность продуктов и их оценивание.

#### 8.2.3 Сенсорные характеристики

Для эффективного и результативного планирования исследований важно, чтобы руководитель группы понимал сенсорные характеристики оцениваемого продукта. Вопросы, относящиеся к восприятию (например, перенос и контекст), зависящие от сенсорных характеристик, должны быть поняты для того, чтобы планировать и проводить все типы проб.

### 8.3 Развитие личных навыков

#### 8.3.1 Общие положения

Некоторые навыки необходимы для того, чтобы успешно планировать и проводить заседания группы. Эти навыки большей частью связаны с планированием и организацией заседаний и управлением динамикой группы, проявляющейся на заседаниях. В идеале, кандидату в руководители следует иметь эти навыки (см. Раздел 6).

#### 8.3.2 Обучение практике организации деятельности группы

Тщательное планирование и организация деятельности группы необходимо потому, что задачи, которые решаются на заседаниях, разнообразны, и сложны, и количество их велико.