



中华人民共和国国家标准

GB/T XXXXX—XXXX/ISO/FDIS 29997

实习活动 实习组织质量指南

Internships — Quality guidelines for host organizations

(Internships — Quality Guidelines for Host Organizations, IDT)

(征求意见稿)

(本草案完成时间：2025 年 9 月)

XXXX – XX – XX 发布

XXXX – XX – XX 实施

国家市场监督管理总局
国家标准化管理委员会 发布

目 次

前言	II
引言	III
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 实习项目设计	2
4.1 总则	2
4.2 实习项目背景分析	2
4.3 实习项目范围设定	2
5 实习项目实施	2
5.1 总则	2
5.2 实习项目准备	3
5.3 实习项目交付	4
5.4 实习项目结束	5
6 实习项目评价与改进	5
6.1 实习项目评价	5
6.2 实习项目改进	6
附录 A (资料性) 实习选拔最佳实践	7
A.1 概述	7
A.2 采用结构化面试	7
A.3 为申请人员提供反馈	7
A.4 确保择优非歧视选拔	8
参考文献	9

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件使用翻译法等同采用ISO/FDIS 29997《实习活动 实习组织质量指南》。

本文件做了下列最小限度的编辑性改动：

——删除了引言中的“本文件致力于建立国际统一的实习项目框架”“不同国家针对实习活动设立了不同法律或监管框架”；

——调整了3.4定义中的“实习组织可能是私营/公办、营利性/非营利性组织”为注。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由全国教育服务标准化技术委员会（SAC/TC 443）提出并归口。

本文件起草单位：中国标准化研究院、全国人才流动中心等。

本文件主要起草人：暂略。

引 言

实习项目为组织与个人提供了提升就业能力和专业素养的机会。

个人需要持续适应就业环境，而培养新技能对个人获得成功且具备适应力的职业生涯至关重要。与培训相结合的实习项目在此过程中发挥着关键作用——实习可以帮助学习者获得实践经验、掌握核心能力，并促进其初次及持续进入劳动力市场。

本文件为实习组织提供高质量实习项目的实施指南，包含学习培训内容、实习条件保障等，旨在助力学习者从教育场景到劳动力市场的顺利过渡。

本文件致力于建立高质量实习项目框架，推动有效且契合需求的职业融入，协调各方做法，保障实习人员获得优质体验，促进公平和机会均等。

实习活动 实习组织质量指南

1 范围

本文件为实习项目管理提供了指南，旨在帮助实习组织持续提供并优化符合预期学习成果的实习体验。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

实习 internship

在一定时间内受人指导的基于工作的实践学习体验。

注：实习可以是：

- 学习大纲的组成部分；
- 长期或短期的；
- 有偿或无偿的。

3.2

实习人员 intern

为达成预期实践经验和学习成效而履行指定职责和任务的个人。

3.3

指导人员 tutor

由实习组织指定或认可、具备专业知识和经验、能够有效指导实习人员（3.2）实习过程的个人。

注：指导人员可能是实习组织的雇员、客座专家、其他工作人员或是任何在实习组织中承担相应职责的人员。在不同语境中，指导人员可能被称为带教或导师。

3.4

实习组织 host organizations

为实习人员（3.2）履行指定职责和任务创造条件、为其提供基于工作的实践学习体验的实体。

注：实习组织可能是私营/公办、营利性/非营利性组织。

3.5

教育组织 educational organization

以提供教育产品和教育服务为核心业务的组织。

注：教育组织可能是某个规模更大的组织的内设部门或下设机构（例如专业人才培养部门），该规模更大的组织的核心业务可能并非教育。

[来源：ISO 21001:2018^[1], 3.22]

3.6

工作环境 work environment

实习人员 (3.2) 在实习组织 (3.4) 中履行指定职责和任务时所处的物理、虚拟、社交和文化环境。

4 实习项目设计

4.1 总则

实习组织宜建立全面、明细的管理框架，有效管理实习项目，满足各利益相关方需求。实习组织不宜以实习活动替代正式工作。

实习组织宜遵循体面工作、无障碍化、公平包容、透明公开等指导原则，表1列出了ISO 25550^[2]提出的上述原则在实习场景中的具体表述：

表1 包容性实习活动指导原则

指导原则	描述
体面工作	为实习人员提供体面、安全、健康的工作环境，保障其获得良好发展机会、合理收入、合法权益及职业认同
无障碍化	为残障实习人员营造无障碍环境
公平包容	建立破除刻板印象或偏见态度的环境，杜绝歧视行为
透明公开	清晰传达所有实习流程与文件，杜绝隐含义或歧义

4.2 实习项目背景分析

实习组织宜分析组织背景，制定并实施有效的实习项目，确保其与更广泛的业务战略和目标保持一致。这包括理解行业特定挑战、组织文化及可用于支持实习的资源。

成功的实习项目要求实习组织理解实习人员及其他利益相关方（例如教育组织、监管机构、用人单位）的需求、期望和目标。

实习组织宜基于上述理解设计实习方案，为实习人员和实习组织提供有价值的实践体验，符合相应外部要求或标准。

4.3 实习项目范围设定

在实习项目开始前，实习组织宜与实习人员（必要时亦包括教育组织）共同设定实习范围和学习成果。

实习组织宜根据组织规模及复杂程度、实习人员岗位职责特点、工作场所地理和文化特点，设定实习范围，并为实习人员设计与其学习成果关系密切的实习任务。

实习组织宜为实习项目提供充足资源支持，实现有效管理。

5 实习项目实施

5.1 总则

实习项目宜包含实习人员寻访、招募、选拔、培训、指导、考核和反馈等流程。实习组织宜推广实习人员管理的最佳实践，促进各利益相关方沟通协调^{[3][4]}。

5.2 实习项目准备

5.2.1 实习信息推介

为保障实习人员招募和选拔过程公平、包容、有效，实习组织宜：

- 拓宽招募渠道，包括在招聘平台和社交媒体发布实习信息，吸引更多申请人员；
- 公开招募流程，明确、详细地传达招募和选拔信息，包括所需文件、重要日期、面试形式、选拔标准以及实习岗位数量；
- 详述实习活动，完整介绍每个实习岗位的核心职责和学习机会，包括但不限于以下信息：
 - 薪酬待遇；
 - 社保和福利；
 - 实习环境与条件；
 - 每日工作时长；
 - 实习地点；
 - 灵活或远程工作的可能性；
 - 实习协议期限与类型；
 - 实习组织详细信息；
 - 申请截止日期。
- 确保透明包容，为所有申请人员提供平等机会。

5.2.2 实习机会申请

实习组织宜：

- a) 设定实习人员选拔标准；
- b) 明确关键时间节点，包括实习人员提交申请的时间、实习组织通知实习人员选拔结果的时间；
- c) 承诺平等对待所有申请人员；
- d) 基于各利益相关方自由协商建立实习关系；
- e) 留存书面记录。

5.2.3 实习人员选拔

实习组织宜：

- 使用结构化面试模板，以保障参与申请人员的面试、评估和决策客观、公正；
- 在整个招聘过程中为申请人员提供进展信息和反馈；
- 确保基于能力和非歧视的选拔过程。

注：相关示例参见附录A。

5.2.4 实习项目协议

在实习项目开始前，实习组织宜与实习人员及其他利益相关方订立书面协议，明确各方权利义务，包括但不限于：

- 实习项目起止日期；
- 实习人员工作时间、职责任务、预期学习成果；
- 实习组织责任；
- 实习薪酬待遇；
- 指导人员情况；
- 适用的劳动协议、工作地点、健康保险或其他福利以及指导框架。

协议宜规定各利益相关方中断或终止实习活动的处置流程。

5.3 实习项目交付

5.3.1 实习人员入职

新进实习人员加入并融入所在团队是实习活动的正式开端，是高质量学习体验的基础，包括但不限于告知实习人员其职责和任务。

入职流程可划分为多个步骤，包括为实习活动全周期制定书面日程。该日程可包含实习人员报到前准备、培训计划及组织活动所用工具。

入职流程可在线上或线下完成。其中，在远程工作环境中，实习组织宜提供完成任务所需的设备工具，并为实习人员提供使用培训。

5.3.2 实习人员补贴

带薪实习项目有利于吸引更多申请人员，能够避免将无力承担生活和工作成本（例如通勤费、餐饮费和置装费）的申请人员拒之门外。

实习组织宜基于实习人员所履行的职责任务以及超时工作情况为其提供公平薪酬。

实习组织宜考虑提供额外福利，例如研究和考试补贴或假期、带薪休假等。

5.3.3 实习人员保障

参考IWA 35:2020^[5]建议，实习组织宜为实习人员提供适用的社会保障和意外伤害保险（包括但不限于失业保险），以及集体协议约定的健康安全保护。

5.3.4 实习目标成果

在实习项目开始前，实习组织宜设定清晰可衡量的学习成果。必要时，实习组织可与教育组织联合设定学习成果。

为实现学习成果，实习组织宜：

- 记录并定期监测学习成果进展；
- 定期听取指导人员、实习人员及其他利益相关方反馈，判断目标达成情况；
- 组织实习评价，比对预期学习成果判断实习成效；
- 为实习人员出具书面证明或推荐信，认可其在实习期间所获得的技能和知识，必要时亦为教育组织出具书面证明或推荐信。

5.3.5 实习人员支持

支持对于帮助实习人员融入团队、达成学习成果至关重要，实习组织宜任命指导人员专门负责提供支持。指导人员可来自实习组织或教育组织，负责确保实习人员实习体验、协调学业要求与实习进展^[6]等。必要时，实习组织可与教育组织联合任命。

实习组织宜^[7]：

- 为指导人员提供指导，明确其职责、任务与工作时间；
- 为指导人员提供培训，确保其胜任力和投入度；
- 支持指导人员与管理协调沟通，确保实习人员职责与学习成果的一致性；

实习组织宜与指导人员配合解决实习中可能出现的问题，为实习人员提供必要支持，必要时可联合教育组织^[8]。

5.3.6 实习工作环境

实习组织宜参考ISO 30405:2023^[9]和ISO 30422:2022^[10]，为实习人员提供体面工作条件，配备工作设施设备，保证职业健康安全。

实习组织宜提供：

- 安全可达的工作空间，以及实习人员达成学习成果所需的实习资源；
- 安全制度及管理措施的说明和培训；
- 必要的个人防护装备（PPE）；
- 与工会或职工代表的沟通渠道（若适用的话）；
- 明确规定的工作时间、休息时间、每周/每日休息安排以及准假制度（例如休假、返校学习）

实习组织宜建立多元包容的实习环境，杜绝歧视、霸凌、性暴力或性别暴力。

实习组织宜与实习人员定期复盘，根据实习人员所取得学习成果、所获得支持保障和对实习活动的期望，评估其实习情况。

5.4 实习项目结束

5.4.1 职业发展与就业支持

实习组织宜在实习期间及实习结束后支持实习人员的职业规划和持续发展。

实习组织宜在实习开始直至结束的全过程中，定期组织实习人员和指导人员讨论其职业规划和持续发展。

实习组织宜在实习结束前研究可为实习人员未来职业前景和发展提供的潜在支持，无论实习人员是否继续留任实习组织。

实习组织宜在实习结束时出具具有参考价值的实习记录，包括：

- 实习人员在实习期间承担职责和任务；
- 实习人员通过实习活动所获得的经验；
- 实习人员通过实习活动所掌握的技能；
- 实习人员业绩摘要；
- 实习组织联络方式。

5.4.2 持续沟通与潜在支持

鼓励实习组织在实习结束后与实习人员继续保持联系。

注：良好实践包括：

- 实习组织邀请实习人员加入校友群；
- 实习组织邀请实习人员协助招募潜在实习人员；
- 实习组织以指导、反馈、证明、推荐等方式，继续支持实习人员实习结束后的职业发展。

6 实习项目评价与改进

6.1 实习项目评价

实习组织宜实施评价，判断实习项目效果。

实习组织宜：

- 设定评价标准，例如实习任务与目标成果的契合度、指导人员指导和支持水平、实习人员能力培养情况、实习工作组织情况以及实习人员整体学习体验；

- 收集实习人员、教育组织、指导人员及其他利益相关方对实习项目的感受和反馈；
- 分析所收集的数据，分析实习项目的优缺点和改进点；
- 核查确保实习活动符合伦理准则；
- 编制评价报告，总结评价结论并提出改进建议。

6.2 实习项目改进

实习组织宜持续改进实习项目，包括：

- 必要时，与教育组织定期会晤，分享评价结果，交换各方意见，制定改进措施；
- 将实习人员、指导人员、管理人员反馈纳入实习项目设计与实施；
- 定期评估实习人员学习成果达成情况；
- 实施改进措施，提升实习体验，例如优化任务分配、完善指导人员制度、迭代培训资料等；
- 跟踪改进措施效果，持续优化实习项目；
- 畅通沟通渠道，支持各利益相关方讨论进展、应对挑战、分享持续改进有益实践。

附录 A (资料性) 实习选拔最佳实践

A.1 概述

实习组织可参考A.2至A.4所包含的最佳实践，建立实施有效、公平、结构化的实习人员选拔流程。

A.2 采用结构化面试

结构化面试有助于提高选拔过程的客观性、减少主观偏见，选拔最适合的实习人员：

a) 预期效果，包括：

- 实现选拔流程标准化；
- 增进选拔流程公平性；
- 减少面试人员主观偏见。

b) 实施方法，包括：

- 设定岗位要求：明确实习岗位所需的核心能力与技能；
- 设计面试问题：编制旨在评估上述能力的标准化题库；
- 建立评分体系：采用统一评分量表（例如1~5分制）；
- 组建面试小组：培训面试人员理解并统一认识，以及如何使用规定模版。

c) 问题示例，包括：

——能力类别：问题解决能力：

- 问题：“请举例说明您曾解决的棘手问题及其结果”；
- 评分：1（无问题解决经验）~5（描述详细、结果明确、影响显著）。

——能力类别：团队协作能力：

- 问题：“请举例说明您如何依托团队协作达成目标”；
- 评分：1（无团队协作经验）~5（描述详细、对团队成功贡献突出）。

A.3 为申请人员提供反馈

提供反馈是选拔过程的关键环节，既能够优化申请人员体验，亦能够提升实习组织声誉：

a) 预期效果，包括：

- 优化申请人员体验和实习组织声誉；
- 帮助申请人员了解自身优势和不足；
- 保持申请人员积极性。

b) 实施方法，包括：

- 定期更新进度：在选拔过程各阶段均告知申请人员进展；
- 提供单独反馈：在面试后告知申请人员表现的具体反馈；
- 告知后续步骤：明确告知申请人员后续安排及决策时间。

c) 话术示例，包括：

- 申请初筛：“感谢您的申请，我们将进行评估并在两周内回复您。”
- 面试之后：“感谢您参加面试，我们对您印象深刻。目前我们正在综合评估所有申请人员，并将在X月X日通知您后续安排。”

——面试反馈：“您的问题解决问题的能力出色、团队合作经验突出，我们建议您在未来面试时提供更详细的实例。”

A.4 确保择优非歧视选拔

确保选拔过程以申请人员能力为依据，杜绝歧视，对于构建公平、平等的工作环境至关重要：

a) 预期效果，包括：

- 促进公平，提供平等机会；
- 增进实习组织多样性和包容性；
- 符合法律及伦理准则。

b) 实施方法，包括：

- 遵循客观标准：基于明确的、与工作表现相关的标准选拔申请人；
- 保持匿名选拔：在初筛阶段便全程隐去申请人员身份信息（例如姓名、性别）；
- 提供多样性培训：为参与招聘流程的所有人员提供无偏见和包容性培训；
- 组建多元化小组：面试小组由多样化背景面试人员组成，有效平衡视角。

c) 实践示例，包括：

- 发布实习岗位：声明实习组织是提供平等机会的用人单位，欢迎所有背景的申请人；
- 审核实习申请：匿名化所有申请，仅关注申请人技能和资格；
- 组建面试小组：引入不同背景的面试人员参与面试和评估。

通过采用结构化面试、定期为申请人员提供反馈以及遵守基于能力的择优非歧视选拔流程，实习组织可以增进实习人员招募过程的公平、效果和效率。上述实践有助于确定最佳人选，优化申请人员体验，创造更具包容性的工作环境。

参 考 文 献

- [1] ISO 21001:2018, Educational organizations — Management systems for educational organizations — Requirements with guidance for use
 - [2] ISO 25550, Ageing societies — General requirements and guidelines for an age-inclusive workforce
 - [3] Guide for implementation process of quality internships for host organizations
 - [4] CWA 17541:2020, European Criteria for Quality Internships
 - [5] IWA 35:2020, Quality of learning environments for students in healthcare professions — Requirements for healthcare education providers in care settings
 - [6] Easy Apprenticeships for Small Business set of booklets
 - [7] Quality Apprenticeships Toolkit
 - [8] IPQ Guide on apprenticeships
 - [9] ISO 30405:2023, Human resource management — Guidelines on recruitment
 - [10] ISO 30422:2022, Human resource management — Learning and development
-