



职业技术·职业资格培训教材

# 助理培训师

## 职业技能鉴定辅导练习


ZHULI PEIXUNSHI ZHIYE JINENG JIANDING FUDAO LIANXI

P

人力资源和社会保障部教材办公室  
上海市职业培训研究发展中心

组织编写



 中国劳动社会保障出版社



职业技术·职业资格培训教材

# 助理培训师


## 职业技能鉴定辅导练习

ZHULI PEIXUNSHI ZHIYE JINENG JIANDING FUDAO LIANXI

# P

主编 王鸥颀  
编者 瞿林 马丽  
王颖华 陆智浩



 中国劳动保障出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

助理培训师职业技能鉴定辅导练习/上海市职业培训研究发展中心组织编写. —北京:  
中国劳动社会保障出版社, 2009

职业技术·职业资格培训教材

ISBN 978-7-5045-7812-9

I. 助… II. 上… III. 企业管理-职工培训-职业技能鉴定-习题 IV. F272.92-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 032223 号

**中国劳动社会保障出版社出版发行**

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

\*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 6.5 印张·124 千字

2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

定价: 11.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

## 内 容 简 介

本辅导练习由人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心依据上海 1+X 助理培训师（国家职业资格三级）职业技能鉴定细目组织编写，是《1+X 职业技术·职业资格培训教材——助理培训师（管理师）》（以下简称《教材》）的配套用书，为读者学习《教材》核心内容，检验所学知识与技能提供有益的帮助。

本辅导练习按单元进行编写，其中前 5 个单元与《教材》中的各单元相对应，提供有针对性的辅导练习题。辅导练习题配有答案，便于读者检验和巩固所学的内容。为方便读者熟悉助理培训师（国家职业资格三级）的鉴定考核形式，本辅导练习最后设置了职业技能鉴定考试简介，并提供知识考核模拟试卷及其答案、技能考核模拟试卷及其答案、培训管理综合技术口试简介及样题，以便读者对自己学习、掌握知识和技能的情况有一个正确的认识。

本辅导练习可作为助理培训师（国家职业资格三级）职业技能培训与鉴定考核辅导用书，也可供高等院校相关专业师生参考使用，以及本职业从业人员培训使用。

# 前 言

职业资格证书制度的推行，对广大劳动者系统地学习相关职业的知识和技能，提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义，也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。

随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展，特别是加入世界贸易组织以后，各种新兴职业不断涌现，传统职业的知识和技术也愈来愈多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容。为适应新形势的发展，优化劳动力素质，上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试，推出了1+X的鉴定考核细目和题库。1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库，X是为适应上海市经济发展的需要，对职业标准和题库进行的提升，包括增加了职业标准未覆盖的职业，也包括对传统职业的知识技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式，得到了国家人力资源和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要，人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写，教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能，较好地体现了科学性、先进性与超前性。聘请编写1+X鉴定考核细目的专家，以及相关行业的专家参与教材的编审工作，保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色，按等级、分模块单元的编写模式，使学员通过学习与培训，不仅能够有助于通过鉴定考核，而且能够有针对性地系统学习，真正掌握本职业的实用技术与操作技能，从而实现我会做什么，而不只是我懂什么。



本教材虽结合上海市对职业标准的提升而开发，适用于上海市职业培训和职业资格鉴定考核，同时，也可为全国其他省市开展新职业、新技术职业培训和鉴定考核提供借鉴或参考。

新教材的编写是一项探索性工作，由于时间紧迫，不足之处在所难免，欢迎各使用单位及个人对教材提出宝贵意见和建议，以便教材修订时补充更正。

人力资源和社会保障部教材办公室  
上海市职业培训研究发展中心

# 目 录

## ● 第1单元 培训原理

- 一、学习要求 ..... 3
- 二、职业鉴定考核要点 ..... 3
- 三、单元测试题 ..... 3
- 四、单元测试题答案 ..... 8

## ● 第2单元 培训行政管理

- 一、学习要求 ..... 15
- 二、职业鉴定考核要点 ..... 15
- 三、单元测试题 ..... 15
- 四、单元测试题答案 ..... 24

## ● 第3单元 培训项目管理

- 一、学习要求 ..... 35
- 二、职业鉴定考核要点 ..... 35
- 三、单元测试题 ..... 36
- 四、单元测试题答案 ..... 42

## ● 第4单元 培训课程开发

- 一、学习要求 ..... 51
- 二、职业鉴定考核要点 ..... 51
- 三、单元测试题 ..... 51
- 四、单元测试题答案 ..... 58



**第5单元 培训课程主持**

一、学习要求 .....	67
二、职业鉴定考核要点 .....	67
三、单元测试题 .....	68
四、单元测试题答案 .....	75
助理培训师职业技能鉴定考试简介 .....	79
理论知识考核模拟试卷 .....	80
理论知识考核模拟试卷参考答案 .....	88
操作技能考核模拟试卷（笔试） .....	89
操作技能考核模拟试卷参考答案（笔试） .....	91
培训管理综合技术口试 .....	95





# 1

## 第 1 单元

---

培训原理



## 一、学习要求

通过本模块的学习,使学员能够了解培训的含义、价值、要素,了解战略性培训的概念,掌握培训理论和培训行业的发展趋势,明确助理培训师的职责和能力,掌握现代培训的基本理念和一般规律,形成有一定系统的现代培训知识体系。

## 二、职业鉴定考核要点

鉴定范围	鉴定点	重要程度
培训概述	培训的含义	★★
	培训的价值	
	培训三要素	
	战略性培训	
培训行业与培训师	国际培训理论的发展	★★★★
	培训行业的发展	
	培训与开发的发展趋势	
	培训部门的职责	
	助理培训师的能力素质	
	培训师的职责与角色	
培训的理论基础	助理培训师的职业生涯发展	★★★★
	学习心理学研究及应用	
	成人学习的特点	
	培训与人力资源管理	

## 三、单元测试题

### ● (一) 判断题 (下列判断正确的请打“√”,错误的请打“×”)

1. 培训在于改变员工的行为、提高组织的绩效,因此观念培训不是培训的重要问题。 ( )
2. 培训是一种成本,应该尽量降低,能省则省。 ( )
3. 培训是实践性很强的工作,应该加强实践,所以理论学习对培训师来说作用不大。 ( )
4. 培训即教育,教育即培训。 ( )
5. 企业的培训就是请专业老师对受训者进行授课。 ( )



6. 员工开发较之员工培训更着眼于未来的变化。 ( )
7. 对员工进行培训是组织开发人力资源的重要途径。 ( )
8. 对于可以通过培训改善的因素引起的问题, 培训是可以解决的, 否则, 再多的培训都是无济于事的。 ( )
9. 绩效评估结果也可以作为员工培训的一种依据。 ( )
10. 系统管理理论是把企业看做是一个开放式系统, 员工培训只是企业系统中的子系统。 ( )
11. 培训是企业提升员工能力的唯一途径。 ( )
12. 培训是塑造企业文化的重要工具。 ( )
13. 许多员工在接受了组织培训以后选择了跳槽, 所以培训不能帮助组织留住人才。 ( )
14. 培训可以为企业带来长期收益, 但是不能带来直接收益。 ( )
15. 现代企业培训的核心理念是以人为本。 ( )
16. 培训是培训部门的事情, 其他部门只要配合完成就行了。 ( )
17. 绩效管理是人力资源部门的工作, 与培训部门无关。 ( )
18. 大多数成人都是实用主义的学习者。 ( )
19. 成人在成长过程中所积累的生活、工作经验是其进一步学习的重要资源。 ( )
20. 在成人学习、成人培训中, 培训师和学员都是课程的重要资源。 ( )

● (二) 单项选择题 (下列每题的选项中, 只有 1 个是正确的, 请将其代号填在横线空白处)

1. \_\_\_\_\_ 是组织培训中最基本的, 也是大量的培训。  
A. 知识培训      B. 技能培训      C. 态度培训      D. 行为培训
2. 国际培训传统理论时期大致在\_\_\_\_\_。  
A. 20 世纪初到 20 世纪 20 年代      B. 20 世纪初到 20 世纪 30 年代  
C. 20 世纪初到 20 世纪 40 年代      D. 20 世纪初到 20 世纪 50 年代
3. 科学管理时期的管理理论将员工培训看做是\_\_\_\_\_ 的原则之一。  
A. 管理      B. 绩效      C. 人力资源      D. 开放式系统
4. 行为科学管理时期, 认为\_\_\_\_\_。  
A. 理论研究注重如何营造培训环境以提高培训效果  
B. 培训是管理原则  
C. 企业是一个开放式系统  
D. 培训是最重要的
5. 关于成人培训的错误观点是\_\_\_\_\_。  
A. 成人培训的内容必须具有针对性和实用性  
B. 培训过程中培训师应重视与学员的双向沟通

- C. 成人培训重在引导和启发，而不在于培训目标的达成度  
D. 成人培训应该传授知识、提高技能、改善观念并重
6. 有关培训正确的说法是\_\_\_\_\_。
- A. 培训后员工一定会流失  
B. 培训是灵丹妙药  
C. 高层管理人员不需要培训  
D. 培训开发是一项投资
7. 企业培训的重点应根据\_\_\_\_\_来确定。
- A. 经营目标  
B. 市场潮流  
C. 新进员工的需要  
D. 竞争对手的培训方向
8. 下列各项关于培训的说法中，\_\_\_\_\_是错误的。
- A. 培训可以作为解决组织问题的途径  
B. 培训目标是预先确立的  
C. 培训最终的效果取决于培训师的水平  
D. 合适的培训课程要提供给合适的人
9. 培训必须达到预定的效果。在工作行为这一层次上，组织关注的焦点是培训所带来的\_\_\_\_\_。
- A. 学员测试成绩的提高  
B. 效益  
C. 对组织业绩的影响  
D. 员工工作行为的改变
10. 在企业中，培训面向的是\_\_\_\_\_。
- A. 所有员工  
B. 管理人员  
C. 精英人员  
D. 有潜力的员工
11. 对企业而言，培训开发对\_\_\_\_\_影响最小。
- A. 组织文化  
B. 员工的整体技能  
C. 员工的努力和忠诚  
D. 企业同当地政府的关系
12. 下列选项中，\_\_\_\_\_可以从多重角度来衡量培训在组织中的地位。
- A. 培训战略  
B. 培训需求  
C. 培训评估  
D. 培训文化
13. \_\_\_\_\_不属于培训的功能。
- A. 使学习成本最小化  
B. 提高企业的管理水平  
C. 培养积极的企业文化  
D. 增加企业在培训期间的利润收入
14. 成人在学习时，偏好以\_\_\_\_\_为中心。
- A. 学科  
B. 课程  
C. 经验  
D. 知识
15. \_\_\_\_\_包括课程方向、学员层次、授课风格。
- A. 定位  
B. 实践  
C. 学习  
D. 营销
16. \_\_\_\_\_的活动集中于项目设计、培训教材开发、培训评价等多个领域。
- A. “开发者”角色  
B. “学习专家”角色  
C. “咨询、顾问”角色  
D. “创新者”角色
17. \_\_\_\_\_是培训工作者最重要的能力。

- A. 沟通能力      B. 学习能力      C. 组织协调能力      D. 创新能力
18. 确定培训部门的工作程度属于培训部门\_\_\_\_\_的职责。  
A. 收集信息      B. 确立目标      C. 制定策略      D. 培训评估
19. 学习过程理论属于\_\_\_\_\_理论。  
A. 传统理论时期的发展      B. 行为科学管理时期的  
C. 系统管理理论时期的      D. 以上都不正确
20. 可以影响培训的类型、数量、资源和所需要资源的培训属于\_\_\_\_\_。  
A. 知识培训      B. 技能培训      C. 态度培训      D. 战略性培训

● (三) 多项选择题 (下列每题的选项中, 至少有 2 个是正确的, 请将其代号填在横线空白处)

1. 培训旨在改进员工的\_\_\_\_\_。  
A. 知识      B. 技能      C. 工作态度      D. 行为
2. 培训三个要素是\_\_\_\_\_。  
A. 知识      B. 技能      C. 态度      D. 行为
3. 培训的价值在于\_\_\_\_\_。  
A. 最大程度地降低成本      B. 强化员工的敬业精神  
C. 更有效地督导员工      D. 保证顾客的最大满意
4. 态度培训包括\_\_\_\_\_。  
A. 如何看待应付挑战、变化和责任  
B. 确立正确的人生观、价值观和工作责任心  
C. 懂得如何去处理工作中发生的一切问题  
D. 学会以殷勤、友善的方式对待企业的客户和他人
5. 20 世纪 30—70 年代, 心理学家和管理学家提出很多学习理论, 如\_\_\_\_\_。  
A. 行为强化理论      B. 社会学习理论      C. 目标设定理论      D. 学习过程理论
6. 系统管理理论认为现代组织的培训与开发体系包括两大核心, 即\_\_\_\_\_。  
A. 以企业战略为出发点  
B. 以员工职业生涯发展的需求为出发点  
C. 员工个人需求  
D. 客户需求
7. 系统管理理论认为现代组织的培训与开发体系包括三个层面, 即\_\_\_\_\_。  
A. 运营层      B. 资源层      C. 制度层      D. 客户体系
8. 系统管理理论认为现代组织的培训与开发体系包括以下环节: \_\_\_\_\_。  
A. 培训需求分析      B. 培训计划的制定  
C. 培训活动的组织实施      D. 培训效果的评估
9. 目前的国内培训市场最主要的培训种类包括\_\_\_\_\_。

- A. 职业资格认证培训  
B. 外语培训  
C. 企业管理培训  
D. 拓展培训
10. 企业的战略在很大程度上影响着培训的\_\_\_\_\_。  
A. 类型  
B. 数量  
C. 资源  
D. 所需要的资源
11. 培训与开发的发展趋势是\_\_\_\_\_。  
A. 培训全球化  
B. 虚拟性培训部门  
C. 学习者面临新的问题  
D. 培训师将被赋予新的责任
12. 培训行业存在的问题有\_\_\_\_\_。  
A. 整个培训市场没有规范、鱼龙混杂  
B. 非理性消费的结果是花钱却没有收到任何成效或者收效甚微  
C. 中国企业培训目前尚处于启蒙阶段，远未达到成熟阶段，目前正在形成行业，但还未形成产业  
D. 发展已经成熟
13. 培训行业发展的建议与对策有\_\_\_\_\_。  
A. 专业培训师组织的建立已迫在眉睫  
B. 全面、充分理解试行的国家培训职业标准  
C. 培训师要向专业化服务发展  
D. 着力培养本土人才
14. 培训部门的职责是\_\_\_\_\_。  
A. 收集信息  
B. 确立目标  
C. 制定策略  
D. 培训评估
15. 培训评估的主要内容有\_\_\_\_\_。  
A. 确立评估的标准  
B. 测定实际情况  
C. 将实际情况与标准相比较  
D. 反馈评估结果
16. 培训师的职责与角色主要有\_\_\_\_\_。  
A. “学习专家”角色  
B. “开发者”角色  
C. “咨询、顾问”角色  
D. “大型活动组织者”角色
17. 下列表述正确的是\_\_\_\_\_。  
A. 培训是培养人的一种活动  
B. 培训是经济行为  
C. 培训是一种投资  
D. 培训是一种激励
18. 教育是对社会发展的一种长远投资，与之相比较，培训活动有着比较明显的\_\_\_\_\_。  
A. 时效性  
B. 经济性  
C. 前瞻性  
D. 功利性
19. 在制定绩效评估的准则和方法时，必须考虑到对\_\_\_\_\_的测量。  
A. 学员满意度  
B. 学员知识、技能和行为方式的收获  
C. 学员在工作中的业绩  
D. 组织绩效变化

20. 导致员工进入职业生涯高原期的原因包括\_\_\_\_\_。
- A. 缺少培训  
B. 强烈的成就感  
C. 不公平的工资制度  
D. 公司的高成长性
21. 组织的培训部门的职责是\_\_\_\_\_。
- A. 协调各部门培训  
B. 确定培训需求  
C. 考察员工绩效  
D. 组织制定培训政策与制度
22. 在组织中,除了培训部门,人力资源部门一般还包括\_\_\_\_\_。
- A. 绩效管理部門 B. 薪酬部門 C. 工作分析部門 D. 招聘部門
23. 成人学习的特点有\_\_\_\_\_。
- A. 以具体经验为起点  
B. 从理论、概念入手  
C. 自我指导式学习  
D. 具有自我整合能力
24. 下列各种情况,成人的常见学习动机有\_\_\_\_\_。
- A. 满足求知兴趣  
B. 建立社交关系  
C. 促进职业发展  
D. 提高自身修养
25. 根据成人学习特点,激发学员兴趣的做法有\_\_\_\_\_。
- A. 提前通知学员,以使学员有所准备  
B. 让学员知道培训的原因和目的  
C. 尊重学员  
D. 鼓励学员参与

#### ● (四) 简答题

1. 培训的价值是什么?
2. 培训的三要素是什么?
3. 培训部门的基本职责是什么?
4. 培训师的角色有哪些?

#### ● (五) 论述题

1. 请简要地谈谈培训的含义,并比较培训与学历教育的区别。
2. 成人学习的特点是什么?
3. 培训与人力资源管理之间的关系是什么?

### 四、单元测试题答案

#### ● (一) 判断题

1. × 2. × 3. × 4. × 5. × 6. √ 7. √ 8. √ 9. √ 10. √ 11. × 12. √  
13. × 14. × 15. √ 16. × 17. × 18. √ 19. √ 20. √



## ● (二) 单项选择题

1. A 2. B 3. A 4. A 5. C 6. D 7. A 8. C 9. D 10. A 11. D 12. D 13. D  
14. C 15. A 16. A 17. B 18. B 19. B 20. D

## ● (三) 多项选择题

1. ABCD 2. ABC 3. ABCD 4. ABD 5. ABCD 6. AB 7. ABC 8. ABCD  
9. ABC 10. ABCD 11. ABCD 12. ABC 13. ABCD 14. ABCD 15. ABCD 16. ABC  
17. ABCD 18. ABD 19. CD 20. AC 21. ABD 22. ABD 23. ACD 24. ABCD  
25. ABCD

## ● (四) 简答题

1. 培训的价值是什么?

- (1) 快出人才、多出人才、出好人才。
- (2) 获得更高昂的士气和战斗力。
- (3) 减少员工的流动率和流失率。
- (4) 塑造更完美的企业文化。
- (5) 最大程度地降低成本。
- (6) 强化员工敬业精神。
- (7) 更有效地督导员工。
- (8) 保证顾客的最大满意。
- (9) 超过竞争对手。
- (10) 赢得更好的企业形象和经济效益。

2. 培训的三要素是什么?

任何培训都是为了实现知识、技能、态度的改变。知识、技能和态度是培训的三大要素。

(1) 知识培训。知识培训的主要任务是进行知识更新,其主要目的是要解决“知”的问题,即不仅使员工具备完成本职工作所需的基本知识,而且还让员工了解组织运营的基本情况,如组织的发展战略、目标、运营方针、运营状况、规章制度等。知识培训是组织培训中最基本的,也是大量的培训。

(2) 技能培训。技能培训的主要任务是提升员工的技能水平,其主要目的是要解决“会”的问题。技能培训不仅仅局限于普通操作层员工,管理人员和经营者也必须进行技能培训,如决策技能、解决问题技能、创新技能等。不过,企业内不同层次的人员,培训的侧重点应有所差别。

(3) 态度培训。通过态度培训,可以建立起企业与员工之间的信任,培养员工对组织的忠诚,培养员工应具备的意识和态度。员工通过态度培训可以知道企业希望他们以什么样的态度工作,这既是一种指导,也是一种约束。

3. 培训部门的基本职责是什么?