

图书基本信息

书名：<<新起点大学英语四级考试阶梯训练教程>>

13位ISBN编号：9787308068871

10位ISBN编号：7308068870

出版时间：2009-8

出版时间：浙江大学出版社

作者：潘宏伟 主编

页数：249

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

在当今经济全球一体化、大学生就业竞争越来越激烈的背景下，大学英语四、六级考试凭借其在社会上的巨大影响力，不仅受到本科院校大学生的高度重视，而且受到高职高专院校学生的大力追捧。为了提高自身的素质和就业竞争力，他们对大学英语四、六级考试的热情日益高涨，考生人数逐年增加。

然而，由于高职高专学生的英语基础普遍较弱，高职高专英语教学大纲与本科英语教学大纲存在较大差异，通过了高等学校英语应用能力考试A级或大学英语三级考试的学生，在准备大学英语四级考试的过程中，往往会遇到一个难题：虽然市场上大学英语四、六级考试的辅导书多如牛毛，但很难找到适合高职高专学生备考的辅导用书，主要原因在于起点太高，资料难度缺乏循序渐进的特点，不少学生的积极性受到打击。

浙江水利水电专科学校在实施高职高专英语课程多样化的教学改革中，开设了大学英语四级专项课程，一线教师在教学改革中不断探索研究，在总结大学英语四级专项课程教学和高职高专学生参加英语大学四级考试的经验教训的基础上，由资深教师带队编写了这本《新起点大学英语四级考试阶梯训练教程》。

该教程具有以下特点： 1. 训练的渐进性。

本教程遵循培训教学规律，重点进行大学英语四级考试各种题型的专项训练，完成后进行模拟训练。最后，进行真题训练（2008年12月、2009年6月最新真题）。

2. 难度的阶梯性。

本教程考虑到高职高专学生的英语水平和心理现状，从保护学习积极性和鼓励上进心的角度出发，选材编排有一定的难度阶梯，以高等学校英语应用能力考试A级或大学英语三级考试为起点，逐渐过渡到大学英语四级考试的难度。

内容概要

该教程具有以下特点： 1.训练的渐进性。

本教程遵循培训教学规律，重点进行大学英语四级考试各种题型的专项训练，完成后进行模拟训练。最后，进行真题训练(2008年12月、2009年6月最新真题)。

2.难度的阶梯性。

本教程考虑到高职高专学生的英语水平和心理现状，从保护学习积极性和鼓励上进心的角度出发，选材编排有一定的难度阶梯，以高等学校英语应用能力考试A级或大学英语三级考试为起点，逐渐过渡到大学英语四级考试的难度。

3.解答的简洁性。

本教程在专项训练部分只提供了一个解题津要，为学生作简要引导。

另外只提供简要的参考答案，不作详解。

一方面便于教师发挥能动性，同时节省篇幅以增加题量。

本书听力部分(除真题外)的录音由美国语言教学专家John Meny(Ph.D.)和Carol朗读，他们提出了不少修改建议。

真题完全保留了原有音频，便于学生实战演练。

书籍目录

第一章 认识大学英语四级考试 第一节 大学英语四级考试概述 第二节 考试考核的语言技能及要求
第二章 专项阶梯训练 第一节 写作专项训练 第二节 快速阅读专项训练 第三节 听力专项训练 第一部分
Short Conversations 第二部分 Long Conversations 第三部分 Passages 第四部分 Compound Dictation 第
四节 仔细阅读专项训练 Section A Section B 第五节 完形填空专项训练 第六节 翻译专项训练第三章
模拟试题 Model Test 1 Model Test 2 Model Test 3 Model Test 4第四章 实考试题 2008年12月大学英语
四级考试真题试卷 2009年6月大学英语四级考试真题试卷附录1 听力文稿 第一节 听力专项训练文稿
第一部分 Short Conversations 第二部分 Long Conversations 第三部分 Passages 第四部分 Compound
Dictation 第二节 模拟试题听力文稿 Model Test 1 Model Test 2 Model Test 3 Model Test 4 第三节 实
考试题听力文稿 2008年12月大学英语四级考试真题试卷 2009年6月大学英语四级考试真题试卷附录2
参考答案 第一节 专项训练参考答案 第二节 模拟试题参考答案 第三节 实考试题参考答案附录3 常用
英语写作知识附录4 常用英语不规则动词表

章节摘录

As a manager, Tiffany is responsible for interviewing applicants for some of the positions with her company. During one interview, she noticed that the candidate never made direct eye contact. She was puzzled and somewhat disappointed because she liked the individual otherwise. He had a perfect resume and gave good responses to her questions, but the fact that he never looked her in the eye said "untrustworthy," so she decided to offer the job to her second choice. "It wasn't until I attended a diversity workshop that I realized the person we passed over was the perfect person," Tiffany confesses. What she hadn't known at the time of the interview was that the candidate's "different" behavior was simply a cultural misunderstanding. He was an Asian-American raised in a household where respect for those in authority was shown by averting your eyes. "I was just thrown off by the lack of eye contact; not realizing it was cultural," Tiffany says. "I missed out, but will not miss that opportunity again."

Many of us have had similar encounters with behaviors we perceive as different. As the world becomes smaller and our workplaces more diverse, it is becoming essential to expand our understanding of others and to reexamine some of our false assumptions. Hire Advantage At a time when hiring qualified people is becoming more difficult, employers who can eliminate invalid biases from the process have a distinct advantage. My company, Mindsets LLC, helps organizations; and individuals see their own blind spots. A real estate recruiter we worked with illustrates the positive difference such training can make. "During my Mindsets coaching session, I was taught how to recruit a diversified workforce. I recruited people from different cultures and skill sets. The agents were able to utilize their full potential and experiences to build up the company. When the real estate market began to change, it was because we had a diverse agent pool that we were able to stay in the real estate market much longer than others in the same profession."

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>