

中北大学 606 战队的纳新流程为：招新-宣讲会-培训-考核，在本次纳新种通过考核的新生可以加入实验室（第一学期），在第二学期通过观察、不定期的培训、分配部分工作，将优秀的实验室成员转化为梯队成员，在下一学年的赛季中转化为正式参赛队员。至此完整的战队的新成员选拔结束。

本次纳新已经完成了招新-宣讲会阶段，已经结束大规模培训，由于学校疫情提前清校，将考核时间挪到寒假一月上旬，现进行复盘。希望我队在纳新中出现的问题及解决方法能对其他队伍起到帮助。

## 招新-宣讲会阶段

数据记录：截止至预报名结束，迎新群人数达到 957 人，培训通知群人数 405 人，收到培训预报名表 360 份，在线宣讲会直播间观看人数维持在 170 人，直播间累计进入 417 人。以下将以时间轴形式进行各阶段介绍。

**新生开学前一个月：**建立迎新群，为新学年纳新做准备。

**新生进校园前半个月：**联系表白墙进行线上宣传，同时由实验室成员在各学院、老乡群转发纳新相关消息。

**效果：**甚微，迎新群增加人数<50。同时由于表白墙规定，同一事件表白墙只能发一条说说，浪费了一次宣传机会

**分析：**太早了，同时表白墙并没有覆盖到所有的新生，并且开学前的新生更多的在关心能不能上学（疫情），主观忽视掉实验室纳新的信息。同时由于同校少部分实验室的提前宣传导致我方人心浮躁，开始着急了，但是显然并没有什么用处。

**(9.11) 新生进校前一周：**由实验室成员在各学院、老乡群转发纳新相关消息。

**效果：**甚微，迎新群增加人数<50。

**分析：**学生因为疫情等等因素，主要的注意力在于来上学，不愿意关注其他的消息，同时很多新生并不喜欢打开学院的迎新群，以及部分学生不在学院的迎新群。

**(9.18) 新生进校当日：**线下接待新生发传单

**效果：**较差，两天迎新群增加人数<50

**分析：**由于学校通知新生需要静默管理，新生心态不专注于校园活动，且新生携带行李较多，拒绝传单。

(静默管理，不进行活动)

**(9.24) 新生进校静默解除后第一个周末：**下宿舍发放传单。

**效果：**迎新群人数翻倍，人数增加四百余。

**分析：**走班/下宿舍宣传是最直接的途径，而且新生刚解封对学校好奇，愿意参加实验室等等学生组织的纳新。

**(9.30) 学校封校出现阳性，封宿舍，原定科技展取消，静默一周。**

(静默管理，不进行活动)

**(10.15) 举办宣讲会，招新阶段结束**

**总结：**在招新阶段由于学校疫情政策反复横跳，原定于九月份完成招新，被迫拖延，最终在十月中旬才完成纳新宣讲会，开始后续的培训—考核环节。由于时间跨度太久，从新生第一次接触实验室(9.24)

到最终宣讲会，时间间隔将近一个月，严重的消磨了新生对实验室的热情，相较于去年的纳新情况较不理想。个人认为宣传实验室与召开纳新宣讲会的时间间隔一周最好，在第一周的五六日完成走班宣传、科技展，在第二周期的周末完成宣讲会开始培训环节。新生有一周的时间去了解实验室，了解后立即开宣讲会准备后续培训事宜。

## 招新一宣讲会阶段出现的问题、措施与争议：

### 1. 招新物资的使用：

经观测，未参加过 RM 赛事的新生对于招新物资中的各种物品并没有展现出过多的欲望，绝大多数的新生不了解 RM 比赛，对比赛周边并不感兴趣。对各类招新物资最有渴望的是上赛季参与过 RM 赛事的队员与梯队成员。招新物资的东西可以作为小奖励，但作为主体并没有展现出足够的吸引力，于是对纳新物资采取两种方法。

(1) 设置置换环节，实验室成员在招新物资中有想要的物品可以用已有物品进行交换，例如在新生群中出题可以获得一次置换次数。

(考虑到招新物资对不同群体的吸引力，在下一年的招新环节中使用实验室/战队周边来代替本学年招新中对官方招新物资的使用，官方招新物资用于本战队的团队文化建设，奖励优秀队员)

(2) 作为问答的奖品，在纳新群聊与宣讲会的问答环节活跃气氛。

## 2. 纳新群聊不活跃：

由于时间跨度较长，出现的显著问题是群聊冷场，既没有实验室成员说话，也没有新生提问，由于学校政策反复横跳，新生对学习的兴趣较少，进而实验室纳新群中几乎没有关于学习、技术方面的提问。针对活跃群聊，本次纳新采取两种方法。

(1) 针对性回答问题。对于关于校园、学校的问题积极回答，并且使用上一学年宣传组积攒的各类实验室相关内容进行推广，如各类赛事的奖状、保研的学长学姐，实验室比较有趣的事情等等。

(2) 有奖问答，但是以活跃气氛为主。其中主要在于问答，而非奖品。通过设置一些题目来吸引新生入群，同时可以提前观察到对RM感兴趣的组员。

这里出现的问题是，没人愿意出题。实验室负责人认为问题要有思考的深度，引导新生思考，不能简单也不能难巴拉巴拉巴拉。带来的结果就是没人想出题，宣讲会前的最后一道题是我为了活跃群里气氛顺手让纳新群某大三退学复读的新生出题并解答。在这里与实验室负责人出现分歧，大致就是非实验室的人出题影响到了实验室的权威性，所以负责人决定自己出题。

从宣传的角度认为，有奖问答只是活跃群聊的手段，实验室的权威是靠对新生的许多看法与实验室关联产生，而非某一学生就能影响的。有奖问答的最终作用是在宣讲会开启培训环节前，让群聊保证一定热度，避免新生因为过长时间无消息而屏蔽、退出纳新群，至于谁

出题，题的难易程度，倒是其次，能圆回来就可以。

### 3. 公关问题：

纳新阶段比较忌讳的一些事情，在 A 实验室的纳新群宣传 B 实验室的东西；在宣传过程中诋毁其他实验室；过分吹捧自家实验室，形成落差感觉。在本次招新过程中这种事情均有出现，具体情形有三种。

(1) 本实验室成员在其他实验室的纳新群介绍本实验室

解决方法：在内部对这种不懂事的成员进行批评，同时实验室内部提示禁止这种行为。影响恶劣、造成对方实验室损失的情况下由本实验室负责人向对方实验室道歉。

(2) 在下宿舍发传单的时候，遇见某其他实验室成员诋毁我方实验室，如：XXX 的技术不如我们、什么什么有歧视等等。

解决方法：非其他实验室负责人主动行为，同属于不懂事的成员，未造成严重后果，不做处理。

(3) 过分吹捧自家实验室，最终宣传与现实形成落差

解决方法：找一点能镇得住场子的毕业学长时不时群里水水群，宣传已经毕业的优秀成员。同时建议不要宣传在读的学生，容易产生不必要的麻烦。

### 4. 过于官方的话语针对某一成员，造成对方反感，并采取反制措施：

起因：某新生在群里吐槽战队技术等等，同时在之前在其他群聊贬低实验室。经常发一些影响新生的言论，同时过于自我，属于理工

类直男，听不懂暗示。

错误：负责人用很官方的言论警告了其行为，并且被人用很官方的言论回怼：“我哪里错了你详细说，不详细说出来这就是在对我进行污蔑，我有权利要求你澄清你的一切言论。”

解决方法：由已经毕业的学长进行道歉，内容不详。

改正方法：个人不发官方话，各项事情从轻处理，重要的通知信息由官方账号进行发布。所有重要信息发布前由管理层(各组负责人)进行审核，发布后若造成不良后果所有审核人一并承担(甩锅机制)。

2022/12/29

中北大学 606 战队

裴泽