



Using a BL-66 motor driver chip and Field-Oriented Control (FOC), the RoboMaster G300 Brushless DC Motor Speed Controller enables precise control over motor torque.

Exclusively designed for the RoboMaster M3025 PMSM Brushless DC Motor Starter and G300 Brushless DC Motor Speed Controller, this M3025 Assembly Kit includes several wheels and a bracket board.

RoboMaster System Specification Manual, RoboMaster System User Manual, Introduction of RoboMaster System Module

The M3025 Assembly Kit includes several wheels and a bracket board, complete protection system offers by four independent motors.

ROBOMASTER 2024 机甲大师超级对抗赛

文化建设报告

同济大学 SuperPower 战队 编制

2023 年 12 月 发布

前言

本文化建设报告由同济大学 SuperPower 战队编制，适用于 RoboMaster 2024 机甲大师超级对抗赛。主要撰写人员包括：邱晨依、卜发扬、祝伊钊、郑幸佳、陈瑛。

1. 对比赛文化及内容的认知及解读

1.1 RM 文化观念理解

刚加入战队的同学们，大多被机器人酷炫的外观、赛场表现，以及背后的技术吸引。但在队伍中经过一年或更多的磨练后，对比赛本身以及 RM 文化会有更深入的理解。通过队内调研与访谈，我们提炼出以下五个词作为战队整体对 RM 文化的理解：

创新、共享、极致、实干、归属。

“创新”是“不拘于奇，更在于精”的无限挑战。在如今科技爆炸的时代，创新已不仅是无中生有、千奇百怪的想法，而是包括对已趋于成熟的技术不断追求完美、极致的挑战。正如中国现在的制造业一样，新想法缺，但更缺的是“为什么高端企业的轴承能做到摩擦那么小转速那么高、加工中心精度超出我们好几个等级”的科学细节创新。在 RM 比赛中同理：全向轮、麦轮底盘，摩擦轮发射，工程抬升机构等等已趋于成熟，每年比赛中都会登场，但各个学校的最终呈现效果仍有天壤之别。而我们要做的是怎样科学细致地提升这些模块，往细里钻，不拘于奇，更在于精。

“共享”首先体现在开源文化上。所谓开源文化，就是将自身技术进行无条件共享，以供他人学习和二次开发；同样的，我们也能学习他人的开源资料，以实现自我技术提升。开源生态能够加强工程师之间的技术交流，促进技术的快速进步。而 RM 也确实做到了这一点，RoboMaster 论坛上有非常丰富的开源资料，涵盖机械、电控、视觉、硬件甚至运营和宣传等各个领域；组委会在赛季结束后也会设置开源奖，用高额的奖金鼓励大家高质量开源。而在本赛季初，组委会更是贴心地整理出几乎所有开源资料的链接文档，帮助大家更便捷地找到所需开源资料。其次，“共享”也体现在团队之间。RM 作为一个团体比赛，需要各台机器人互相配合与联动，每个兵种机器人、每个技术模块都不能独立存在。而每一个兵种组的技术研发也存在一些共性，需要进行不断的共享与联动。RM 比赛本身在技术追求之外，也为参赛队伍提供了一个做一个完整的项目、建设一个成熟的团队的机会，这需要团队内部建立良好的信息共享、沟通交流，保证一个团队保持向心力与凝聚力，共同前进。

“极致”是一名工程师对于技术的卓越追求。RM 的赛场上有一句让人印象深刻的标语：极致者可敬，创新者无畏。极致的追求是 RMer 在从研发到实践到赛场最需要贯彻的品质。一名优秀的工程师要始终保持潜心钻研的精神，要不安于现状，永远追求技术的突破和革新。对于极限永远保持一颗躁动的心，去追求永无止境的最优解，去超越一切可能，不要

忍受任何苟且的设计。RM 始终贯彻这种“极客精神”，比赛规则每年都有亮眼的改动，督促着参赛队伍进行技术革新、不断攀登技术巅峰。激烈残酷的赛制和竞争也促使着队伍努力突破自我极限，以追求性能的顶尖。正如哈工大队训所言：“极限尤可突破，至臻亦不可止”，这就是对“极致”最好的诠释。

“实干”是理念付诸现实的行动。对工程师而言，成功永远不可能在高谈阔论之间实现，成功只会一次次在实践中慢慢累积。“实干”是积累经验的步履、更是踏向成功的基石，只有在每一滴汗水、每一次尝试的积累下，工程师们才能在成功的道路上不断前进。因此，在 RM 比赛中，“实干精神”是一个战队想要获胜的必要品质。在每一场七分钟比赛的背后，映射的都是这支队伍拧上的每一颗螺栓、敲下的每一行代码、流下的每一滴汗水。RM 比赛，需要的从不是浮光掠影般的高谈阔论，而是实实在在的脚步行动，赛场 7 分钟的飞驰，背后是几百个日日夜夜的努力，成千上万次的研发调试，是一群人为了同一个目标脚踏实地的去实践。

“归属”是“心安之处是吾乡”的汇聚。RM 创立时的初衷中写道：“汇聚全世界优秀青年工程师，为全世界青年工程师打造机器人竞技平台。”时至今日，我想 RM 已经做到了这一点，自 2013 年创赛以来，累计超过五百所世界高校参与到 RM 比赛当中，超过五万名青年工程师从 RM 比赛中成长起来，成为各行各业的中流砥柱，汇聚到了国家发展的滚滚浪潮之中。如今的 RM，已经不仅仅是一个比赛，更是一个象征、一群人的归属，在这里，我们都可以找到志同道合的伙伴，可以见证从无到有的创造，可以体验酷炫朋克的机甲，可以践行课程之外的实践。加入 RM，从 RM 启航，我们就多了一个新的身份—RMer。这个身份归属不止是一个队伍，更是归属于一整个赛事所有的参与者与建设者以及我们共同走来的道路与文化。

1.2 比赛中贯彻的 RM 文化

从近年赛制和规则的更改来看，技术的上下兼容性是比赛发展的一个重要方向。“上下兼容性”首要体现在每年的规则改动中。每一年规则的改动都是循序渐进的，不会产生较大的阶跃性变化，从而保证大多数技术积累较少、技术实力较弱的队伍仍然有机会参与到比赛当中。很直观的证明就是在大多数年份里，上一年的机器人同样满足官方的规则要求、可以参与到比赛当中，而这也正是符合 RM 比赛“让更多人参与进来”的初心与愿望。与此同时，为了保证比赛的进步性，官方同样在不断拓展比赛的上限，“手动控制”到“半自动控制”的添

加、“小隧道”的引入、更高兑换难度的机械臂.....RM 始终在不断突破技术上限，向着“更快、更轻、更强”的方向不断前进。其次，“上下兼容性”同样体现在官方的等级化规则当中，官方的许多规则都不是“非 0 即 1”，无论是兵种的等级，还是机械臂的兑换难度，官方都划分以梯度，从易至难，给强队更多的挑战性，同样也给弱队更多的选择和可能。

与此同时，对“极致”的追求同样在 RM 比赛中展现得淋漓尽致。官方始终强调比赛收益与机器性能之间的正相关。官方期望看到的机器人，是一个凝聚众多青年工程师智慧、精细雕琢而成的复杂综合系统，而绝不仅仅是一台满足比赛基本要求、过得去检录的机器人。最直观的改动在于平衡步兵，以往一旦造出来就能获得巨大增益，而现在还需要具备相应的高性能才能获得规则的增益。除此之外，大能量机关不同等级之间的增益差距，同样也在鼓励着队伍不断朝着极限位置挑战。其余如工程、飞镖、雷达等，在规则方面也不断鼓励队伍朝更高的上限进行研发。

“初心高于胜负”是 RM 的口号，同时也是比赛场上最打动人心的文化风貌。RM 的比赛是残酷的，新生的或者断代的队伍在研发进度管理、技术突破上往往与老牌强队有着很大的差距，在比赛场上的表现可能也不尽如人意。但是意外频出的赛场表现并不能完全否定这一年队员们的辛勤付出。在赛场上认识到自己与强队的差距，直观地看到自己的不足是一个尤为宝贵的经历。“暂时的技不如人并不可怕，知耻而后勇方为丈夫”，新的一年在过往的不足和强队的激励下积极改进提高，不断完善自己，这才是每一个 RMer 参加这个比赛的最大收获。

2 队伍核心文化概述

2.1 战队队史

同济大学 SuperPower 机器人战队正式成立于 2014 年 10 月，已参加九届 RoboMaster 机甲大师赛，作为学校里跨学科最多，综合性最强，技术含量最高的学生组织，SuperPower 战队一直以卓越技术为目标，不断挑战自己。建队伊始的几年，队伍一直在稳步前进，从 2014 赛季首轮比赛未出线，到 2018 赛季全国一等奖，2019 赛季全国二等奖，2020 赛季全国一等奖，SuperPower 拥有辉煌的过往，几度登上全国赛的舞台。但在 2020 这一年，队伍的光辉历史却戛然而止。突如其来的疫情阻滞了大家研发的脚步，新队员无法进行线下调试和研发得到实际的锻炼，老队员也难以开展技术的传承和队伍的建设，更有许多队员因未能实际体验赛事而流失。而到 20 年 9 月返校时，开始了 21 赛季的 SuperPower 已经几乎没有经验丰富的老队员留队，只有一群缺少实践经验也从未踏上过赛场的队员，带领更懵懂无知的新队员艰难探索。

队伍的重建注定是一个漫长而艰难的过程，即使拥有长久的历史，新生的 SuperPower 却像一支全新的队伍般稚嫩。缺少实践的锻炼和前辈的技术传承，我们对着前人留下的车无从下手，只能依赖于开源资料自行摸索，勉强造出几台符合上场要求的机器人，期间犯过的错误、走过的弯路不计其数；队伍的管理也只能从头开始探索，较为混乱的管理制度阻碍了队伍发展和人才培养的进程；不合理的培养体系、对文化建设的忽视更是加剧了人员流失。这一切，都注定 21 赛季我们无法在分区赛中取得满意的成绩。而到了 22 赛季，队伍拥有了较多经过赛场磨炼的老队员，做到了关键技术的传承，并初步建立了比较成体系的培训体系；我们亦吸取了以往经验，重建了更符合队伍情况的管理架构和制度规范。一切似乎都在朝好的方向发展，然而犹如晴天霹雳般，我们遭遇了 22 年上半年的上海疫情。遥遥无期的封闭管理，停滞几个月的研发进度，都让我们错过了技术迭代、人才培养、队伍传承的最宝贵时机，甚至成为少数因疫情没能参加任何一场线下赛的队伍，错失了亲身体会赛场的机会。缺席赛场一年带来的损失无疑是巨大的，到了 23 赛季，队伍中具备参赛经验的队员不超过 5 名。而更多的队员没有直观感受过比赛的强度，在研发和调试中极度缺少面向实际、面向赛场的意识。即使我们在 23 赛季实现了多项技术突破，由于参赛经验的缺乏，比赛时仍因功率控制、裁判系统离线等最基础问题未能在小组赛中出线。

回望过往几年，SuperPower 的重建可谓是一个在曲折中前进、在螺旋中上升的过程。自2020年疫情断代以来，SuperPower 似乎一直被各种阴云笼罩着，每一届的SuperPower 队员总会被各种各样的困难与问题阻滞研发和参赛的脚步。这样看来，似乎“惨”就是属于SuperPower 的标签。然而，每年总会有一些人站出来，承担起技术研发与队伍管理的重任；总能带领大家克服种种困难，扫清一切阻挡战队发展的障碍。每一次队伍战胜了困难，就是向前迈出了极大一步；而正是在这一次又一次克服难关的过程中，队伍的精神文化逐渐烙印在每一位队员的心中，最终转变为更坚定的信念与更强大的战斗力。这也是为什么即使经历了这种种的“惨”，SuperPower 战队仍然屹立不倒，甚至在近几年逐渐成为校内跨学科最多、技术含量最高的学生科创团体，规模也逐年壮大。

2.2 队内核心文化

在 SuperPower 战队中，最核心的精神是实干、责任、超越。

“实干”是实现技术的前提。只有稳扎稳打、步步推进，才有可能成事。浮于表面、流于急躁，不可能有大的作为。

与其他小型的学科竞赛不同，RM 更加强调将一项技术做到极致，不断追求最优解。为达到这个最优的目标，我们需要付出大量时间进行设计、计算、测试、修改，找到误差背后的原因，不断优化。

历经三个赛季的重建，如今的 SuperPower 品尝过挫折的滋味，感受过失败痛苦，大家早已深刻认识到实干的重要性，并将其深刻贯穿在日常的研发测试中。队员们会为了一项技术点而不断从各方面进行改进，力求做到最稳定、最强大。2023 赛季为了造出第三辆步兵作为分区赛的备车，机械组的成员焚膏继晷，只为机器人在场上的结构稳定同时为电控组的同学预留出更多时间；电控组的成员夜以继日，调节双环 PID，只为机器人的灵活移动和敏捷跟随；视觉组的成员反复测试，只为将自瞄精度再提高一个层级。每一台机甲的建造、每一个具体功能的实现，背后都是战队全体成员日日夜夜的努力和付出。大道至简，实干为要。路虽远，行则将至；事虽难，做则必成。大家都信奉着这种精神，唯有实干，踏踏实实地立刻行动，才能把基础稳稳当当、扎扎实实地做好，才能把无数创新的想法付诸现实，落地完成。RM 对于参赛大学生的锻炼，很重要的一点是它的实干性，将所学运用到实践中，一群志同道合的年轻人聚集在一起真正的实现一辆战车的制作。在同济，有一个标志性建筑是“仰望

星空”，但我们知道，星光不问赶路人，唯有脚踏实地，才能更好的仰望星空。共处在一个队伍中，大家性格各异，和而不同，却能一同埋头在实验室里，和队员一起认真的做事，这就是 SuperPower 始终贯彻同时也是最重要的文化品质。

“责任”是团队协作的基础，对彼此负责，对技术负责，对可能出现的错误负责，不辜负并肩同行的伙伴的信任。责任是凝聚一支队伍的核心。

同济大学强调“同舟共济”的精神，这一精神也渗透进 SuperPower 战队的内核之中，成为“责任”意识。对所有队员来说，不论队伍的成绩如何，大家都是一起奋斗，我们共同分享成功的喜悦，共同承担失败的责任。在困难与成就的背后，是一届届队员挤出自己的课余时间，将精力投入队伍的研发和管理中的成果。SuperPower 战队极其强调责任，并将其作为战队的精神核心之一。

正是因为战队意外的人员与技术断代之后，新队员主动担起责任，将可用的技术传承下来，并且积极投入精力补足技术缺口，战队才不至于一蹶不振，落入解散的境地；正是因为一届又一届队员的接力研发，我们才有了逐渐稳定的各项技术，并且有了更多精力向着更顶尖的技术攀登；正是研发人员主动负责整理技术文档，队伍才不至于重蹈技术断代的覆辙。除技术之外，我们也应当注意到，在队伍的发展过程中，存在着大量非技术类的事务需要处理，比如招新、经费筹集、报销等等，这些事务短期来看并不会对技术人员的个人发展有什么帮助，但对队伍的发展却是必不可少的。这时，除了对于比赛和队伍的热爱，对这些事务的责任心就显得格外重要。

总之，负责的精神是引领我们走下去的精神支柱，是队内必不可少的核心文化。

“超越”是队伍前进的动力，是技术爱好者的共同追求。挑战技术的壁垒，挑战自我的界限，最终获得超越旧有的成效。

技术在于创新，进步源于对超越的追求。SuperPower 战队每年不断启航与进步的动力在于对技术、对自我、对整个队伍进行超越的追求。RM 到今年已走过了 10 年，SuperPower 也随之走过了 10 年，每一年规则都在更新与变动，以及随着时代的飞速变化与科技的不断发展，技术发展方向也在发生变化，因此 RM 比赛的每一年都需要一代一代的继承与迭代更新。断代后重建的 SuperPower 战队相当于只有三年历史，因此更应将这一点深深铭刻在心，每一代每一届的队员都踔厉奋发、笃行不怠，努力追赶、尽力超越强队发展的脚步。

逆水行舟，不进则退。战队的队员都秉持着这一信念，大家不会沉溺于当下，而是带着对

技术纯粹的热爱与追求、带着对队伍赤诚的责任心与进取心，带着对目标执着的信念与追求，在继承由老队员们传承下来的较为稳定和成熟技术的基础上，同时不断创新，根据技术原理、比赛规则、时代需求不断去研发、去尝试、去讨论如何把每一个要点做的更好更极致，超越现有的技术认知、超越自我的极限、超越整个队伍现有的能量，从而实现从量变到质变的飞跃。另一方面，无论是技术层面还是管理层面，队伍每一年在向前走的同时也在不断地反思与改善，过往有哪些做的不够好不成熟的方面今年应如何改进、如何形成成熟的体系并保障整个队伍的延续，这是每一代队员都在做的事情。

同济大学 SuperPower 战队就秉持着实干、责任、超越的精神，团结一致同舟共济，发挥着紧盯一个螺丝、一行代码的纯粹，颗颗紧扣、粒粒精细的极致，获得从无到有的脚踏实地、从零到一的极致追求、化虚为实的欣喜感动。最重要的是，整个队伍一起追求同一个目标、用一点一滴去构筑一个无悔的青春。

2.3 队内价值观及口号

我们队内的价值观是**不断革新，超越过去**。革新既指技术方面的革新，也指对自我和队伍内部的革新。

由于历史上我们队伍成立的初衷仅仅是作为一个学生机器人俱乐部，因而许多人来来往往，对这个比赛没有太多归属感，在技术方面也没有过多的传承和迭代。经历疫情之后队伍彻底断代，重建的 SuperPower 几乎相当于一支全新的队伍。23 赛季是断代之后第一次参加线下正式比赛，由于比赛经验匮乏、进度管理不足、技术断层严重等问题，我们并未打出一个好成绩。于是今年我们针对这些问题进行了调整和改变。内部管理方面，从招新培训到新车研发测试，我们对过程进行了更多的细化。以前，我们队伍不太注重新人的培养，导致新人不能作为主力，只有少数人干完了大量的活。同时，一些老队员毕业后，留下的技术却没有人能够理解和使用。这一赛季我们注意到这些问题。老队员毕业前需要确保自己负责的项目能够有人接手，接手项目的新队员也能够得到个人能力上的锻炼。技术方面，我们抱着学习的态度参考其他队伍的开源，并开展队伍交流活动，在队内着手解决一些积攒已久的研发问题，不断优化和迭代。我们希望能够朝着强队的方向发展，因而需要突破历史、不断做出改变。

我们的口号是**“速无劲敌，破甲披靡，抛戈何惧，吾战胜敌”**。每句首字连读取的是 SuperPower 的谐音，将我们队伍的名字嵌入其中，希望队伍正如其名 SuperPower 一样具有超

能力，超越限制，爆发潜力。整段连起来，体现的是对赛场表现的期望，希望我们造出的机器人能够兼具稳定、迅速、精准的特点，在赛场上所向披靡。对于队员们，也希望能够像上阵战场的勇士一样，拥有战斗到最后一刻的决心，最大程度发挥机器人的性能，不辜负这一整年的努力，也尊重对手的努力，将拼搏贯彻始终，享受比赛的乐趣。

3.团队文化建设的具体方案

3.1 团队文化建设目的

团队文化建设是一个长期的过程，也是一个不断试错的过程。RoboMaster 全国大学生机器人比赛与其他学科竞赛最大的不同是因为这是一个竞技类的比赛，需要团队共同的愿景，需要一整个团队为同一个目标共同迈进，才能达到最终的那个舞台。在 RM 的舞台上，没有单打独斗这个词语，有的是一群人为同一个的梦想努力奋斗、越挫越勇。

这是一个追求技术的舞台，更是一个让人成长、健全的舞台。随着 RM 走过第 9 个年头，很多的队伍已经有了足够的技术积累，也有一些的队伍却再一年又一年的重头再来，或者是两年、三年发生一次重头再来，我们称之为“断代”。也是在这些致命的冲击下，让团队建设、文化构建这些和传统学科竞赛不设配的字眼在 RM 越发重要。只有一个健全的队伍才能在时间的冲洗下仍然熠熠生辉。这也是目前 SuperPower 所意识到、所去努力的方向。

我们希望我们现阶段脚下的每一步，都能成为以后这个队伍越走越远的基石。也希望通过我们的调整、我们的努力，让队伍的技术能够有一个正向的积累，让队伍有一个清晰的文化核心，让断代等一系列致命性问题不再发生。

3.2 团队文化建设方向

（一）核心文化具象化

在 SuperPower 战队中，最核心的精神是实干、责任、超越。与其他小型的学科竞赛不同，RM 更加强调将一项技术做到极致，永远追求最优解。为达到这个最优解的目标，我们需要付出大量时间进行设计、组装、测试、迭代、优化，循环往复，找到误差背后的原因，不断改进。换句话说，在这三百多天的备赛期，每一天、每一个队员的付出都是战队核心文化的体现。

所以“记录”是具象化团队核心文化最基础的载体。这就要求我们从日常做起、从身边做起，这个载体可以是一张照片、一段视频、也可以是图文。这些载体可以以任何方式呈现，但它们始终有一个不变的主题：具象化队伍文化。

除此之外，对核心文化的提取并进行二次创作也是具象化核心文化的一种方式。文创产品的塑造，本质上可以理解为通过实物创造价值，创新团队文化产品，诠释团队文化精神的

一系列过程，使文创作品其成为比赛以及战队精神文化的载体。通过构建战队文化精神，我们可以与战队的每一位队员达成深度互动和精神共识，创造一个战队文化的心理空间。

文创或者说是周边的作用，一半是文化传承，另一半是精神文化传承的载体。团队文化价值一般体现为精神文化价值和物质文化价值。其精神文化价值主要体现在队徽、队训、赛事宗旨、赛事理念、校园活动等方面；物质文化的价值主要体现在队内基础设施建设和对内精神文化共识产品。我们可以通过建立这一系列的产品、设计体系，提高战队识别度，从而有助与战队文化、形象的创新发展和传承。

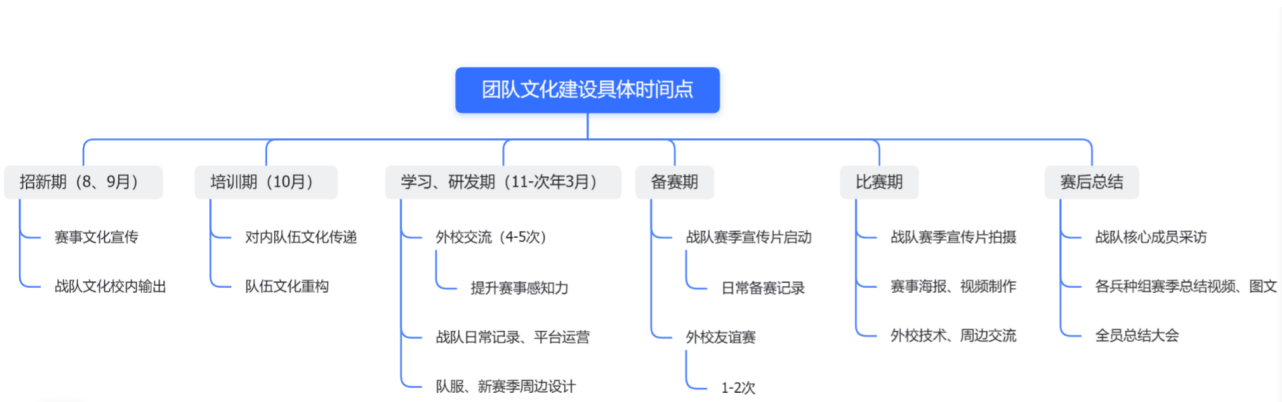
（二）强化团队文化氛围

团队发展过程中经常碰到困难与挫折，但团队在文化氛围上既强调团队精神，又鼓励个人自我完善与发展，杜绝过于强调团队精神而压倒个性的文化倾向，由此激发个人的积极性、主动性、创造性。在队伍的文化建设中，我们主要通过对内团建活动以及对外交流两个方面来强化团队的氛围。

作为一个团队，不可避免，每一年都存在着人员的更迭。如何让新队员更快、更有效的与团队达到文化氛围同频是一个很值得去思考的事情。所以在每个赛季的初期，我们都会采取全员大会与团建相结合的形式快速加深新队员与队伍之间的联系和了解，并通过定向的新、老队员交流来使得新队员对队伍的黏附力更强。而新队员的参与和加入本身也是对团队文化的一次重构和传承。

RM 的备赛期相较于比赛期要长的多，如何让成员更早的感受和体验赛事氛围和赛事精神也是我们需要去思考的问题。对于竞技类的比赛来说，赛场上的感受是最好的队内氛围建设。也因此，在每次的分区赛和联盟赛的参赛名单里，我们尽可能的让更多的队员去到赛场，去感受赛场的氛围。总的来说，比赛的参与，对队内氛围的确有了很大的改善，队伍的凝聚力和向心力都有很大的加强。但不可避免，对于新队员来说，在正式参加比赛前的近一年的时间里，都缺少感受赛场氛围的机会，因此我们需要更多的安排与其他队伍的交流，以及制作一些赛场视频、组织观看往季比赛视频来增进他们对这个队伍的融入。

3.3 团队文化建设具体时间点



在队内，文化建设方面的工作主要由宣传组与项目经理共同负责。由于宣传组人数较少，工作方式上可以较为灵活多变。在文化建设相关项目的执行过程中，重点放在以下几项：

1. 对大型活动的提前规划。

在过去的活动实践过程中（包括招新线下摆摊、宣讲会、团建活动等），普遍存在着由于前期规划不足，导致在活动进行过程中意外频出，活动效果打折扣的情况。为此，队内在飞书平台编制了一份通用的活动策划指南，旨在通过充足的前期规划保证活动的质量。

具体以本赛季第一次招新策划为例：

添加封面

2024招新策划

于浩哲 邱晨依 罗子诚 郑幸佳 | 8月28日创建

宣传工作：

目前持续进行的宣传工作是队徽，招新海报，招新推送，招新视频，队伍吉祥物，宣传期日程安排的制作。

预计在八月份结束全部制作。

关于每一部分的ddl

1. 在八月三号将所有版本队徽发到总群进行投票选择。✓
2. 八月一号到八月三号之间各技术组提供该兵种组的特色亮点以及宣传文案，为后续招新推送的制作提供文本素材支持。✓
3. 八月7号完成招新推送、招新海报的制作。✓
4. 八月15号完成招新视频的制作。✓
5. 八月25号完成所有宣传制作，进入宣传期。✓

宣传期：

- 8.25-9.5号 宣传预热期，宣传海报、易拉宝备齐，b站分批次上线招新视频，战队正式成员勾选空闲时间可用于线下招新时间表，同时每一兵种组准备该兵种组宣讲稿（ppt或视频按需求准备）
- 9.5-9.6号 确认招新期招新排班时间表，后续尽量不再调整
- 9.7-9.9号 联系各学院辅导员转发推送以及招新视频至各班群。管理组进行招新宣讲会准备。
- 9.10号 确保各学院（包括机械、电信等学院）辅导员将推送转入各班级群。
- 9.11-9.13号 招新期 发放宣传海报 以及在仰望星空等人流量多的地方展示小车
- 每晚在地下室安排步兵1v1对抗赛以及烧饼表演赛
- 9.15号举行招新宣讲会

2. 每次大型活动之后及时记录产出并复盘。

在每次大型活动（如团建）结束后，都要对产出的产物进行归档记录，活动的负责人应当及时完成一份复盘报告，详细叙述活动的过程及出现问题的环节，并在今后的类似活动中将其纳入前期策划的考虑范围。

具体以本赛季第一次招新策划为例：

任务清单

H3

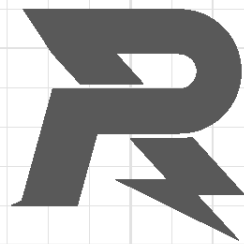
- 4、招新视频的制作。
 - 4、已完成三弹招新宣传视频的制作
 - https://www.bilibili.com/video/BV1ys4y167S4/?spm_id_from=333.999.0.0
 - https://www.bilibili.com/video/BV1J8411z7wB/?spm_id_from=333.999.0.0
 - https://www.bilibili.com/video/BV1j34y1T7yo/?spm_id_from=333.999.0.0
- 5、8.25完成所有宣传制作。
 - 5、招新所需宣传材料基本已经制作完毕
 - https://www.bilibili.com/video/BV1Sw411U7VL/?vd_source=f64d2d9af69a5a9896f9a506cabcd168#reply185557241168
- 6、战队新口号确定
 - 6、已收集到一系列待定口号，后续进行投票选择 [战队口号征集](#)
- 7、建立招新群
 - 7、已建立招新群并吸引到300+新同学

二、招新时期（9月）

任务：	预计进行时间	完成准备时间
<input checked="" type="checkbox"/> 1、招新活动预告。	1、9.10-11	1、9.9前完成活动预告推送/海报/其他形式
<input checked="" type="checkbox"/> 2、招新传单制作。	2、线下展示前	2、9.10前完成传单设计并打印
<input checked="" type="checkbox"/> 3、线下招新用车检修。	3、9.4-9.10	3、9.4通知到位
<input checked="" type="checkbox"/> 4、线下招新人员安排。	4、9.4-9.10	4、9.4发表格填写
<input checked="" type="checkbox"/> 5、招新抽奖物资筹备。		5、宣讲会之前，确定奖品、奖项、抽奖形式
<input checked="" type="checkbox"/> 6、招新海报张贴	6、9.10	6、9.9前完成招新海报设计和打印
<input checked="" type="checkbox"/> 7、满天星机器人展示	7、9.11-12	7、9.10最后检查
<input checked="" type="checkbox"/> 8、车库步兵1V1或哨兵自主运行展示	8、9.12-13	8、9.10最后检查

3. 在每季度结束时总结上季度工作成果，及时发现欠缺之处。

这部分可以合并宣传经理的季度宣传考核进行。



邮箱: robomaster@dji.com

论坛: <http://bbs.robomaster.com>

官网: <http://www.robomaster.com>

电话: 0755-36383255 (周一至周五10:30-19:30)

地址: 广东省深圳市南山区西丽街道仙茶路与兴科路交叉口大疆天空之城T2 22F