

Los Caminos de la Alianza: El liderazgo y la Sostenibilidad

Tener un liderazgo fuerte en el equipo es la mejor manera de mantener a su equipo prosperando en lo que respecta al éxito competitivo, la recompensa educativa y la participación y crecimiento de la comunidad.

Nivel 0: Offseason Preparación

- ¿Qué necesita tu equipo si eres un novato? Consulte ["Conceptos básico de un equipo"](#) en el sitio web de FIRST.
- Discutir su misión de equipo
 - El establecimiento de una cultura de equipo, la misión y la visión es el primer paso hacia la sostenibilidad. En él se establecen sus prioridades como un equipo colectivo y establecer una plantilla para el desarrollo futuro del equipo.
 - Ejemplos de 1678, Circuitos Cítricos:
 - **Visión:** El equipo 1678 Citrus Circuits se esfuerza para que los estudiantes adquieran confianza en sí mismos y se conviertan en líderes, colaboradores y pensadores críticos al tiempo que fomentan una cultura de celebración de STEM en nuestra comunidad.
 - **Misión:** El equipo 1678 persigue nuestra visión mediante la construcción de un entorno basado en mentores y dirigido por estudiantes que fomenta la innovación y enseña habilidades interpersonales y técnicas. Citrus Circuits también desarrolla asociaciones locales y ayuda a la comunidad mientras se esfuerza por competir al más alto nivel posible.
 - Ejemplo de Team 1111, Power Hawks:
 - **Misión:** Equipar a la próxima generación con las habilidades necesarias para mejorar el mundo a través de la robótica competitiva.
 - Presentación de referencia sobre la creación de una marca de equipo (las diapositivas 8 y 9 tratan sobre las declaraciones de la misión)
 - https://firstinmaryland.org/images/stories/documents2015/2015_FRC_Education_Day/2015_Team_Branding_BAA_presentation.pdf
 - Si su equipo es pequeño, puede ser beneficioso tener una discusión de todo el equipo sobre la misión de su equipo. Si su equipo es más grande, mantenga una discusión con los líderes de su equipo.
 - Preguntas orientadoras:
 - “¿Qué puede inferir sobre los valores de su equipo a partir de esta declaración?” (1111, Creación de una presentación de marca de equipo, Diapositiva 11).
 - ¿Esta declaración / estas declaraciones se reflejarán en cada esfuerzo del equipo? Si no, refínalo y hazlo más claro.
 - ¡Que se sepa!



- Si elige comprometerse con una declaración de misión, intégrala en la cultura de su equipo siempre que sea posible. Eso significa en la parte posterior de las camisetas de su equipo, anuncios del equipo, presentaciones de premios, en su sitio web y redes sociales, etc. Anuncie y expréselo a la comunidad lo mejor que pueda.
- Determine la estructura de su equipo
 - Decida qué grupos pequeños (o subequipos) son necesarios para que funcione el equipo y quién puede asumir la responsabilidad de administrar ese grupo pequeño (líder de subequipo).
 - Aquí es donde las entrevistas / discusiones grupales son extremadamente efectivas. Trate de tener un consenso sobre lo que su equipo necesitará en una estructura de liderazgo.
 - Vea [Proceso de selección de liderazgo](#) Citrus Circuits. Esto describirá por qué seleccionan la forma en que lo hacen, como una selección, no como una campaña.
 - Hacer campaña para posiciones de liderazgo no es ideal, ya que a veces terminan siendo concursos de popularidad. Una discusión reflexiva entre el equipo de liderazgo actual y los mentores principales es una ruta mucho mejor para elegir candidatos confiables.
 - Ejemplos de roles de liderazgo (también considerar adiciones para la competencia):
 - Capitán del Equipo / CEO
 - Segundo capitán
 - Líder técnico; También tener en cuenta:
 - El líder de mecánica; también podría dividirse en:
 - Fabricación Mecánica
 - Diseño mecánico
 - El líder de eléctrica
 - El líder de programación
 - Líder de Negocios
- Establecer responsabilidades / expectativas
 - Esto puede hacerse en la forma de un contrato y / o discusión con las personas afectadas y qué responsabilidades se delegarán a quién.
 - Líder de fabricación mecánica: responsable de la gestión de la hoja de cálculo de seguimiento de piezas, el control de calidad de las piezas que se terminan en las máquinas y la comunicación con el líder de diseño mecánico y el líder mecánico general sobre el progreso de forma diaria, tanto a través de la holgura como en la reunión.
 - Establecer canales de comunicación
 - Establecer reuniones semanales entre el equipo de liderazgo para tomar decisiones en persona y le dan varias actualizaciones de progreso.



- Recomiendo encarecidamente el uso de Slack o correo electrónico para tener actualizaciones periódicas y programar reuniones junto con Google Calendar u otras aplicaciones de recordatorio sobre los próximos plazos. Otras opciones incluyen BaseCamp para la comunicación o Trello para la administración de tareas.
- Las formas efectivas de comunicación se describen en una presentación de Liderazgo estudiantil realizada por Citrus Circuits en 2016 (diapositivas 4-6):
 - http://www.citruscircuits.org/uploads/6/9/3/4/6934550/from_students_to_students.pdf
- Considere mantener asistencia
 - Especialmente si usted es un equipo en crecimiento y está administrando a muchos estudiantes, es posible que los equipos quieran considerar realizar un seguimiento de la participación de los estudiantes durante la temporada de construcción. Esto podría dar a su equipo algunos datos cuantitativos sobre la participación de los estudiantes que podrían ser útiles para el equipo de viajes, los requisitos de tamaño del equipo y la reflexión personal de los estudiantes.
- Establecer un calendario de equipo
 - Fijar fechas de reuniones para eventos importantes antes de tiempo, como un día de reclutamiento, limpieza de taller, y las reuniones de verano.
- Preparar a su estudiante con eficacia
 - Educación de estudiante-a-estudiante
 - En 1678, llamaron a su estructura de aprendizaje el "modelo de igual a igual". Es responsabilidad de los miembros experimentados del equipo y de los líderes enseñar a los miembros menos experimentados, creando un ciclo sostenible para que los estudiantes aprendan dentro de su programa.
 - Educación de mentor-a-estudiante
 - Esto tiene mentores puntuales que enseñan a los estudiantes en temas clave. La experiencia técnica de Mentor o las habilidades de organización podrían ser un recurso muy valioso y gratificante para que su equipo aproveche

Nivel 1: Pretemporada

- Preparar a su equipo para la temporada de construcción
 - Establecer expectativas del equipo
 - Asegúrese de que todos los miembros del equipo son conscientes al calendario de reuniones y compromisos
 - Establecer las expectativas de los padres
 - Planea una "reunión de padres" antes de la temporada de construcción con el fin de hacer que los padres estén en la misma página



- También puede solicitar ayuda y apoyo de los padres en una variedad de formas
 - Llevar Comidas
 - Reuniones
 - Organizando de viajes del equipo
- Establecer expectativas de mentor
 - Organizar una “reunión Mentor” para todos los tutores y profesores para reunirse y discutir las metas y desafíos de entrar en la temporada de construcción
- Preparar el área de trabajo
 - Almacene su espacio de trabajo comprando partes de material y material comercial (COTS) que sabe que necesitará durante la temporada de construcción.
 - Compre las herramientas / maquinaria necesarias y realice el mantenimiento de la máquina para ahorrar tiempo y esfuerzo cuando tenga problemas durante la temporada de construcción.
- Recaudar fondos
 - FIRST describe algunas opciones versátiles para recaudar fondos en sus [Kit de herramientas de recaudación de fondos](#)
 - Echa un vistazo al otro camino de TCA, [recaudación de fondos](#) para aprender más acerca de cómo otros equipos TCA reúnen y gestionan fondos.

Nivel 2: Operaciones

- Cómo tomar decisiones
 - Cada equipo debe determinar, idealmente antes de la temporada de construcción, cómo se tomarán las decisiones críticas durante la temporada de construcción.
 - Algunos enfoques comunes incluyen:
 - El líder de ingeniería
 - Determinar el encargado antes de la temporada
 - Podría ser estudiante o mentor
 - Debe ser miembro del equipo de confianza con un alto nivel de experiencia técnica
 - Todo el equipo analiza los pros, los contras de las ideas, las tablas ponderadas o cualquier otra métrica para obtener la mejor información sobre una decisión.
 - Las decisiones finales las toma el "Ingeniero principal" con la participación de los principales interesados y / o todo el equipo.
 - La democracia plena
 - Todo el equipo vota en todas las decisiones.



- Puede tomar más tiempo de lo necesario para tomar decisiones simples.
- ¡Advertencia, esto podría convertirse en un concurso de popularidad!
- Votos ponderados
 - Ejemplo: al tomar una decisión mecánica, los estudiantes del equipo mecánico tienen votos con mayor peso que otros estudiantes.
 - Sin embargo, esto puede hacer que algunos estudiantes se sientan excluidos.
- La votación de liderazgo
 - Las ideas se presentan a los líderes de los estudiantes, se llama a los mentores para que proporcionen una opinión experta sobre las ideas, luego los estudiantes de liderazgo toman una decisión para el equipo.
 - Puede motivar a los estudiantes a ganar posiciones de liderazgo en el equipo
- Documento / discutir su progreso
 - Establecer reuniones semanales entre el equipo de liderazgo para que usted pueda hablar de lo que está pasando y lo que hay que hacer.
 - Se recomienda utilizar el correo electrónico o el correo electrónico para tener actualizaciones regulares y programar reuniones, junto con el Calendario de Google.
 - Los métodos efectivos para la comunicación se exponen en una presentación por Citrus Circuits en 2016 (diapositivas 4-6):
 - http://www.citruscircuits.org/uploads/6/9/3/4/6934550/from_students_to_students.pdf
- Horario
 - Ejemplo de 4911: Tenga un horario escrito en la pizarra cerca de su área de trabajo para que los estudiantes puedan ver las fechas límite todos los días mientras trabajan
 - Ejemplo de 1678: use un diagrama de Gantt de equipo que describa todos los plazos de la temporada de construcción:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_2802gCj4ErobMyxud-ZYoyJOeiDJLDOZ4VTzaJBGZg/edit?usp=sharing
 - Independientemente de la herramienta que use, debe ser fácilmente referenciada por todo el equipo a lo largo de la temporada de construcción.

Nivel 3: Competencia

- Los roles establecidos durante la competencia



- Revisar y analizar el desempeño de la competencia
 - Las preguntas son importantes, ¡hazlas a menudo!
 - Después de partidos individuales o competencias completas
 - El informe brinda a todos los interesados la oportunidad de compartir ideas para mejorar
 - Como ejemplo de formato, consulte el Registro del capitán de 1678 de 2015-2017. Muchos puntos creados se debieron a la reflexión y la experiencia de cierta competencia:
 - <https://drive.google.com/open?id=1xJDegmNpegHs4VWWw9g1THysi26XL85Z>



CALL CENTER



HEAR FOR YOU



HELP HUBS



RESOURCES



TAG TEAMS

Apéndice A - Historial de revisiones

Revisión #	Fecha de revisión	Notas de revisión
1.0	de enero 2018	Versión inicial
2.0	sept 2018	formato revisado historial de revisiones añadido



CALL CENTER



HEAR FOR YOU



HELP HUBS



RESOURCES



TAG TEAMS