



Joan Vives Ribó
 Psicòleg de l'esport i del rendiment
 Entrenador Superior de Basquetbol
 Soci número 1304
<http://joanvives.wordpress.com>

Metodologia i Comunicació

Idees i Activitats per a construir equip

Aquest article forma part d'una sèrie de 10 articles dedicats a la construcció d'equips, des d'una perspectiva pràctica i aplicable per a tots els nivells, d'esport escolar a lligues professionals, presentant els conceptes que cal tenir en compte i ensenyant activitats o jocs útils per treballar els diferents processos presents dintre de la vida de l'equip.

9. APROFITAR ELS LIDERATGES

A l'article anterior parlàvem de com treballar i promoure la competitivitat. En aquest article parlarem de com aprofitar els lideratges.

Comencem reivindicant l'última lletra del títol: la "S" de "Lideratges". I és que en un equip n'hi ha més d'un de lideratge.

Líders "formals"

L'**entrenador** és el líder "formal" de l'equip, perquè el rol de líder està implícitament relacionat amb la tasca que formalment se li ha assignat. El **capità** podria ser el seu equivalent entre el grup de jugadors, i per tant, cal considerar especialment aquesta figura perquè la seva tasca sigui productiva per a l'equip.

Realment, del capità en podem treure molt de profit. Però cal que abans hàgim preparat el terreny, i això passa perquè la persona escollida (per votació o elecció de l'entrenador) tingui clar les tasques que se li assignen, les accepti, i després les compleixi.

Si tenim molt clar quin tipus de feina assignarem al capità, ens hem d'assegurar en certa manera que la persona escollida sigui l'adequada. En aquest sentit, farem bé de fer una llista amb les capacitats o competències que ha de tenir la persona que hagi de fer de capità, per no trobar-nos que després no ho pot complir perquè senzilla-

ment... no en sap.

Per exemple, algunes de les competències per a un capità podrien ser:

- Saber parlar en públic
- Saber dirigir o moderar una discussió en grup. Ser capaç de parlar i escoltar sense alterar-se
- Conèixer bé el club
- Ser capaç de representar tots els estaments de jugadors
- Mantenir una imatge coherent amb els valors de l'equip

Tenir clares aquestes competències, lligades a les tasques que li assignarem, ens pot ajudar a escollir la persona adequada. Si preferim fer-ho per votació, és bo que abans exposem també aquesta informació entre els jugadors. Això ajudarà a què els jugadors escullin tenint en compte aquests condicionants.

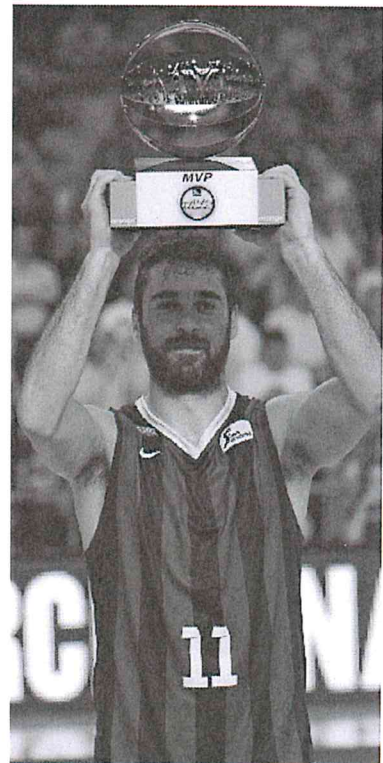
Si ho fem així, podrem aprofitar el potencial que té la figura del capità, fent-lo desenvolupar les tasques que considerem interessants a cada moment, en benefici de l'equip.

Líders "informals"

A part de l'entrenador i el capità, en el grup poden aparèixer altres líders de forma espontània, que per la seva manera de ser, per la dinàmica de relacions que es donen dintre del grup, i per les necessitats o motivacions del propi grup, acaben desenvolupant un paper especial en alguna faceta concreta. És normal que en algun d'aquests líders s'hagi dipositat la capitania, reforçant encara més allò que representen i allò que poden aportar.

Normalment en els equips sempre hi ha un **líder "referència"** en relació a la tasca o al rendiment. El jugador més destacat, a vegades considerat el més valuós, pot exercir un tipus de liderat-

ge basat especialment en l'eficàcia, en l'èxit esportiu. És aquella persona amb qui els companys confien perquè a través del seu talent o del seu propi rendiment, sigui capaç d'estirar l'equip cap a una productivitat millor o cap a un resultat esperat. Fins i tot, sovint la seva presència a la pista s'explica més pel rol de líder que no pas pel rendiment concret.

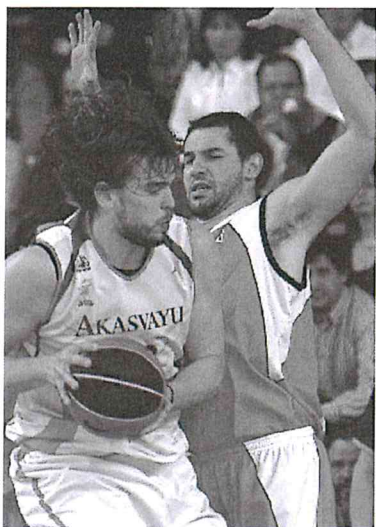


Joan Carles Navarro, capità del Barça, és també el jugador referència en tant que rendiment.

També és habitual trobar en un vestidor al **líder "social"**. És aquell jugador extravertit i popular, que porta la iniciativa en les activitats socials i d'oci, fora de la pista. Si bé aquesta figura és essencial per construir un equip cohesionat a partir del clima social, cal vigilar que les iniciatives proposades fora de la pista

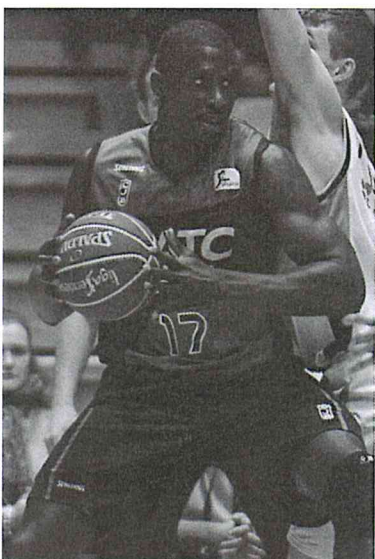
Exemple d'objectius a registrar en busca de "ser millor" en aspectes concrets.

seguin adequades i puguin ser compatibles amb el reglament intern.



Alfons Alzamora, durant els seus anys al Manresa, va ser un dels líders al vestidor, fomentant especialment l'aspecte social.

En alguns casos, podem trobar un **líder "filosòfic"**. És un jugador que per la seva experiència o per la seva manera de veure l'esport i la competició, inspira els seus companys a l'hora de tenir una actitud adequada per afrontar la competició. Normalment són jugadors experts que saben relativitzar l'emotivitat associada a la competició i aprecien l'essència del joc o de l'estil, per sobre d'altres coses.



Savané, és un referent d'actitud i professionalitat en un Jovenut ple de joves.

També podem trobar el **líder "moral"**. És el jugador que aporta la força i l'esperit, i que és capaç de connectar els seus companys amb la identitat de l'equip, del club i els seus colors, l'escut o la bandera.



Marcelinho Huertas, aquí entre els seguidors, s'ha erigit en el final de lliga 2014 en l'ànima del Barça.

Fins i tot ha estat ell i no en J.C. Navarro el protagonista de l'espot de TV dirigit als aficionats.

En alguns casos apareixen líders **"reivindicatius"**, defensors dels drets dels jugadors enfront situacions d'injustícia o greuges, que els jugadors poden interpretar que tenen o que estan provocades pels entrenadors o els directius.



Felipe Reyes ha aprofitat el Final de lliga 2014 per reivindicar un canvi en l'atapeït calendari.

Qualsevol d'aquests líders té un paper important en la dinàmica del grup. I l'entrenador farà bé d'aprofitar la seva presència i la seva inèrcia. La millor manera de fer-ho és "deixant fer", donar via lliure a aquests líders per a què expressin aquest lideratge, sense por a què puguin competir amb el lideratge propi de l'entrenador. De fet, és ben bé a l'inrevés. **Un entrenador intel·ligent és qui s'envolta dels millors col·laboradors i qui sap potenciar aquests lideratges espontanis.**

Si la relació entre l'entrenador i aquests líders és de reconeixement (a aquesta capacitat de lideratge) i de complicitat (comptar amb ells com a iguals en busca del bé de l'equip), l'entrenador es podrà posar d'acord en els temes fonamentals i aquests líders, cadascun en el seu punt fort, ajudaran a transmetre aquest missatge entre la resta de jugadors.

És cert que a vegades hi poden haver problemes amb els líders, pel fet que l'opinió o els criteris amb l'entrenador siguin oposats. Però l'estratègia de voler "tapar" el líder, desactivar-lo o desacreditar-lo, no és mai una bona solució, i a vegades es pot tornar en contra i acabar provocant el comiat de l'entrenador. Segurament és millor buscar aquells punts fonamentals on entrenador i líder poden estar d'acord (el bé de l'equip), i a partir d'aquí negociar per intentar encaixar el màxim nombre d'opcions d'acord.

Ningú ha dit mai que la gestió de l'equip i dels seus líders sigui fàcil. Per això la nostra feina és tan apassionant!