

ESTRUTURA DE GUIA DE TRABALHO: MODELO SOLE

(SOLE: Self-Organized Learning Environments — Ambientes de Aprendizagem Autorregulada/Auto-organizados).

Curso Profissional: Técnico de Desporto (Nível 4 QNQ)

Componente de Formação: Tecnológica e Prática

Oficina Pedagógica: Ética, Valores e o "Rodízio de Faltas" no Desporto e na Escola

1. Enquadramento e Objetivos da Oficina

Esta oficina pedagógica utiliza o modelo SOLE (Self-Organized Learning Environments) para transferir o foco da mera instrução direta para um ambiente de aprendizagem auto-organizado. O objetivo é confrontar os estudantes com cenários de interdependência e dilemas de conduta, analisando a fronteira entre a "mentalidade competitiva" (focada na vantagem estratégica individual/coletiva) e a "mentalidade cooperativa" (ancorada em decisões sociais com atenção plena).

Objetivos de Aprendizagem:

- ☐ Diferenciar conceitos de valores humanos positivos (respeito, empatia, responsabilidade) das suas respetivas antíteses (egoísmo, injustiça, negligência).
- ☐ Analisar criticamente o fenómeno do "rodízio de faltas" e da sabotagem passivo-agressiva no contexto desportivo e em ambiente de sala de aula.
- ☐ Relacionar os deveres estatutários do aluno com as exigências éticas do treino e da competição.
- ☐ Desenvolver o pensamento crítico e a autonomia moral através da transição entre a "mente racional" (puramente estratégica) e a "mente social" (focada na convivência saudável).

2. A Grande Pergunta (The Big Question)

Para dar início à metodologia SOLE, o dinamizador deverá lançar uma das seguintes questões provocatórias à turma, consoante o foco pretendido (Desportivo ou de Sala de Aula):

Opção A: Foco no Contexto Desportivo

"Se o 'rodízio de faltas' é uma tática silenciosa e eficaz para anular os melhores jogadores e garantir a vitória da nossa equipa, porque é que essa estratégia é considerada uma distorção moral e uma manifestação de mediocridade no desporto?"

Opção B: Foco no Contexto de Sala de Aula

Quando um grupo de alunos se une de forma dissimulada num "rodízio de faltas" contras as regras da aula (conversas, ruídos, atrasos propositados), eles estão a exercer a sua liberdade ou estão a usar de "manha" para arrastar toda a turma para a mediocridade académica?



O método SOLE (Self-Organized Learning Environment), criado por Sugata Mitra, propõe que os alunos trabalhem de forma autónoma, colaborativa e investigativa em torno de grandes questões (Big Questions). É muito usado em contextos de aprendizagem ativa e funciona bem em grupos. Eis como pode organizar o trabalho em grupo usando este método:

Definir a Grande Questão (Big Question)	Formação dos grupos	Exploração e pesquisa autónoma	Registo e síntese da informação	Partilha e apresentação	Reflexão final (metacognição)
Deve ser aberta, desafiadora e interdisciplinar. O objetivo é despertar curiosidade e não ter apenas uma resposta única. Exemplo: “Como a inteligência artificial pode mudar o futuro do trabalho?” ou “Por que é que o coração nunca para de bater?”	Organizar grupos de 4 alunos. A escolha pode ser livre ou orientada pelo professor (Grupos heterogéneos), mas a dinâmica deve permitir interação. Importante: os grupos devem ser autogeridos (eles decidem funções, papéis, divisão de tarefas)	Os alunos investigam a questão usando recursos disponíveis (livros, internet, experiências práticas, entrevistas, etc.). O professor atua como facilitador, não como transmissor de conhecimento. Incentiva-se a circulação: os alunos podem trocar ideias entre grupos, observar como os outros trabalham e até reformular estratégias.	Cada grupo organiza as descobertas de forma criativa (mapa mental, cartaz, apresentação digital, dramatização, etc.). Devem selecionar os pontos-chave que respondem (parcialmente) à questão.	Os grupos apresentam as suas conclusões às restantes equipas. Deve haver espaço para perguntas e confronto de ideias.	O professor conduz um momento de reflexão: ☐ O que aprenderam sobre o tema? ☐ Como foi trabalhar em grupo de forma autónoma? ☐ O que fariam diferente numa próxima vez? Esta etapa consolida não só os conteúdos, mas também competências de colaboração e pensamento crítico.

Papéis do professor/facilitador no SOLE

Alunos - Autoregulação da aprendizagem:

- ☐ Motivar: lançar boas perguntas e criar um ambiente de curiosidade.
- ☐ Observar: circular, ouvir, estimular novas questões sem dar respostas prontas.
- ☐ Valorizar: reconhecer esforços, promover a partilha entre grupos.
- ☐ Orientar a reflexão: ajudar os alunos a perceber o processo de aprendizagem.

Vantagens do uso do SOLE em grupo

- ☐ Estimula aprendizagem autónoma e colaborativa.
- ☐ Desenvolve pensamento crítico e criativo.
- ☐ Reforça competências sociais (escuta, respeito, cooperação).
- ☐ Dá protagonismo ao aluno no processo de aprender

<https://motricidadehumana.org/>



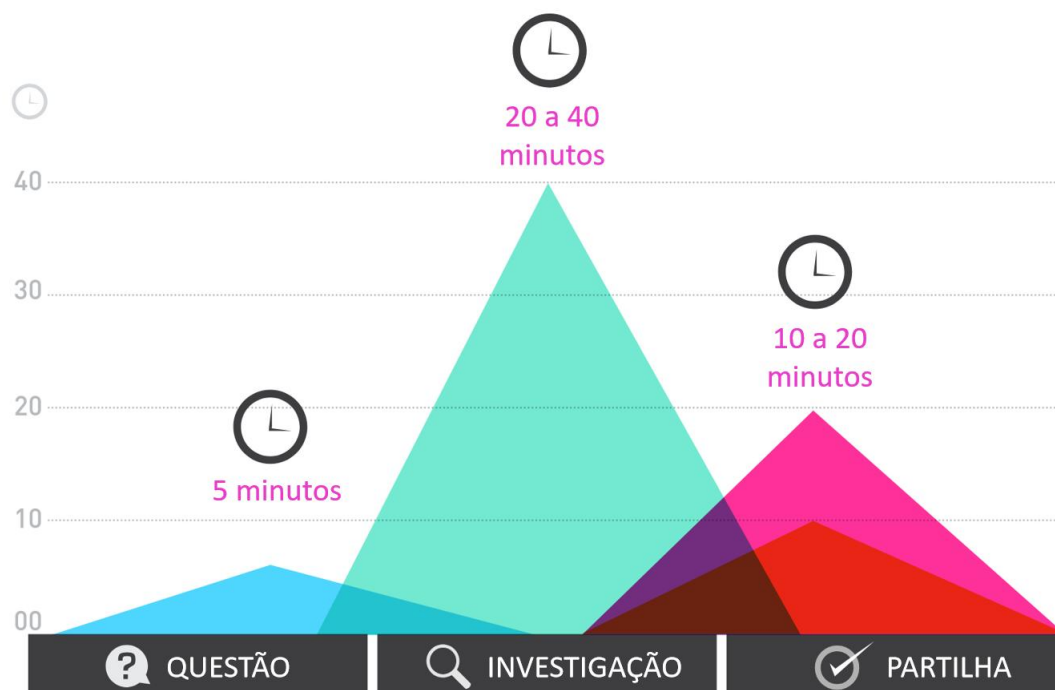
Etapa	O que fazer	Duração Sugerida	Papel do professor
Lançamento da Grande Questão	Apresentar uma pergunta aberta, provocadora e interdisciplinar.	5 min	Inspirar e criar curiosidade. Não dar respostas.
Exploração/Pesquisa autónoma	Alunos pesquisam com os recursos disponíveis (internet, livros, experiências). Podem circular e trocar ideias entre grupos.	20 - 40 min.	Circular, observar, estimular novas perguntas, sem intervir com respostas diretas.
Síntese de Informação	Cada grupo organiza os resultados (cartaz, mapa mental, apresentação, dramatização, etc.).	15 - 20 min.	Sugerir formas criativas de síntese.
Partilha entre grupos	Apresentação das descobertas a toda a turma.	15 - 25 min.	Facilitar o diálogo, garantir que todos participam.
Reflexão final (metacognição)	Conversa coletiva sobre o que aprenderam sobre o tema e sobre o processo de trabalhar em grupo.	10 - 15 min.	Conduzir a reflexão, valorizar aprendizagens e atitudes Conduzir a reflexão, valorizar aprendizagens e atitudes

O Professor propõe uma divisão de tempo adequada ao objetivo da oficina.

3. Dinâmica de Execução e Regras do SOLE

A oficina organiza-se de acordo com o protocolo estrito de Sugata Mitra, adaptado ao debate ético:

- ❑ **Constituição das Equipas (10 minutos):** Os alunos organizam-se de forma totalmente livre em grupos de 4 a 5 elementos. Cada grupo escolhe ou recebe um computador/telemóvel com acesso à Internet.
- ❑ **Fase de Investigação Autónoma (40 minutos):** Os alunos pesquisam conceitos, analisam os guiões fornecidos e debatem as justificações morais. O professor assume uma postura de neutralidade absoluta, abstendo-se de validar respostas ou intervir nas dinâmicas internas dos grupos.
- ❑ **Fase de Partilha e Cotação (20 minutos):** Cada equipa expõe as suas conclusões perante o grande grupo, explicitando os critérios éticos utilizados para sustentar a sua tomada de decisão.



4. Guiões de Suporte à Investigação (Conteúdo Técnico)

Nota para os grupos: Utilizem as matrizes e conceitos abaixo para fundamentar as vossas conclusões durante a apresentação.

Matriz 1: Análise Crítica do Comportamento Interpessoal

Os grupos devem enquadrar as condutas investigadas dentro do *Circumplex Interpessoal* e das dinâmicas de tomada de decisão social:

<https://motricidadehumana.org/>

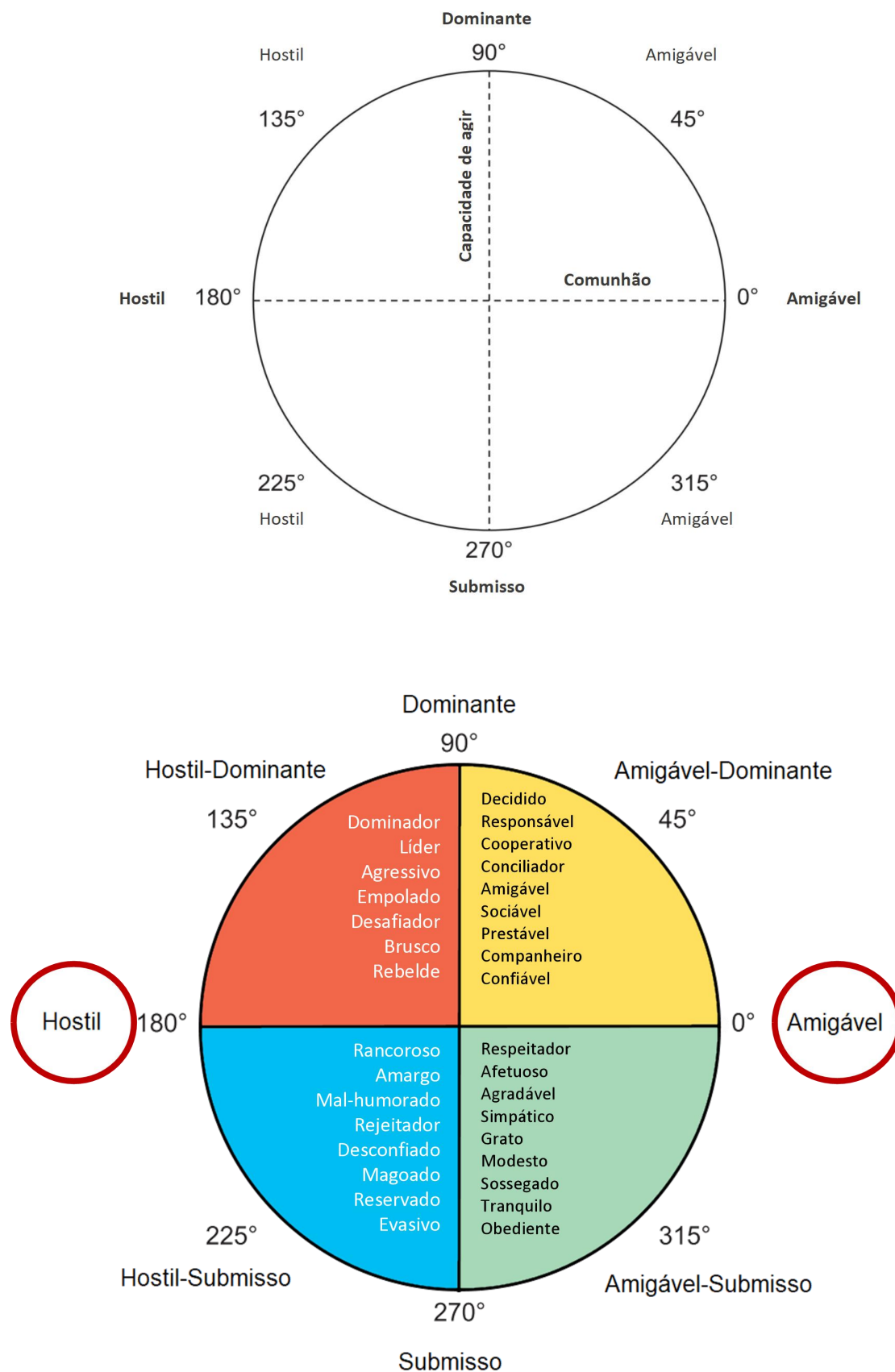


Figure 1 Circumplex Interpessoal Genérico. (dimensões, categorias e coordenadas polares)

Dimensão Humana	Características Associadas (Ângulo Polar)	Tipo de Decisão Social	Impacto no Clima Coletivo
Mentalidade Competitiva	Hostil-Dominante (135°): Agressivo, dominador, desafiador. Hostil-Submisso (225°): Rancoroso, desconfiado, evasivo.	Sem Atenção Plena: Dirige-se à "mente racional" estratégica. Procura o benefício próprio ou a vantagem sobre o outro, gerando uma interdependência negativa.	Promove o conflito crónico, destrói o jogo ou o ambiente propício à aprendizagem e nivela a qualidade por baixo (Mediocridade).
Mentalidade Cooperativa	Amigável-Dominante (45°): Decidido, responsável, cooperativo. Amigável-Submisso (315°): Respeitador, sossegado, obediente.	Com Atenção Plena: Dirige-se à "mente social". Reconhece as necessidades dos outros antes de agir, assumindo que as escolhas individuais afetam o todo.	Estabelece uma interdependência positiva, gerando distinção, coesão, harmonia social e respeito pela integridade física e moral.

Matriz 2: Paralelismo Técnico — O "Rodízio de Faltas"

Indicadores de Análise	Aplicação no Jogo Desportivo (Futebol)	Aplicação em Contexto de Sala de Aula
A Vítima	Equipas que jogam de forma limpa, trocam bem a bola e possuem jogadores diferenciados.	O Professor e os colegas que querem aproveitar o tempo de atenção e de aprendizagem.
O Método / Infrações	Prática repetida de "faltinhas" leves e numerosas, cometidas de forma rotativa por diferentes atletas para evitar a identificação pelo árbitro.	Condutas passivo-agressivas dissimuladas e alternadas (conversas paralelas, ruídos com objetos, visões/audições seletivas, arrastamento nas tarefas).
A Intenção Oculta	Praticar um unfair play silencioso para que o jogo do adversário não avance, quebrando o ritmo de jogo.	Desestabilizar emocionalmente o docente, boicotar a dinâmica letiva e forçar interrupções constantes.
A Consequência Direta	Destroi o "jogo bonito", diminui o tempo de bola útil em circulação e faz com que a partida não renda.	Destroi o ambiente favorável ao estudo, consome tempo na gestão de condutas e conduz à mediocridade (as aulas "não rendem").
A Estratégia de Mitigação (Controlo)	Sanção Coletiva por Reiteração: O árbitro adverte o grupo. Na falta seguinte cometida por qualquer outro membro da equipa, aplica-se o cartão amarelo pela persistência coletiva na infração.	Sanção pelo Coletivo de Faltas: Advertência verbal inicial. Se o padrão de interrupções leves persistir por parte do grupo, aplica-se o Cartão Amarelo/Falta Disciplinar ao novo infrator com base no histórico da turma.

5. Análise de Casos de Estudo (Dilemas para Discussão)

Caso Desportivo: O Triângulo da Opressão no Campo de Treino

Durante os treinos de preparação para o campeonato escolar, um grupo de atletas adota uma postura hostil-desafiadora face ao plano de treino prescrito, alegando que "as sessões são uma seca". Recusam-se a assumir responsabilidades e iniciam um rodízio dissimulado de rasteiras e empurrões leves sobre o capitão de equipa, alegando de seguida "acidentes de percurso". Quando confrontados, os infratores assumem o papel de Vítimas, classificando o treinador como um Vilão autoritário, forçando a Direção do Clube a intervir como Salvador.

- ❑ Questão SOLE: De que forma este "Triângulo de Desautorização Pessoal" sabota o espírito de corpo e unidade da equipa? Que estratégias contratuais (ex: protocolos com os clubes onde jogam) podem alinhar a conduta destes atletas com os valores da cooperação?

6. Grelha de Avaliação da Apresentação (Output do SOLE)

No final da sessão, cada grupo deve entregar a sua folha de conclusões ou apresentar a sua síntese digital, avaliada segundo os parâmetros seguintes:

CrITÉRIOS de Avaliação	Excelente (4-5)	Suficiente (2-3)	Insuficiente (0-1)
Fundamentação Ética	Demonstra domínio total na articulação entre os deveres do aluno, valores humanos e o impacto das decisões sociais (com ou sem atenção plena).	Identifica os valores básicos e as infrações, mas demonstra dificuldades em explicar o conceito de mente social.	Confunde valores com antíteses; não consegue fundamentar as escolhas morais para além da punição/recompensa.
Análise do Rodízio de Faltas	Mapeia com precisão cirúrgica o paralelismo entre a tática antidesportiva no futebol e a agressividade dissimulada em ambiente escolar.	Compreende a mecânica do rodízio de faltas, mas falha em associá-la às condutas passivo-agressivas em sala de aula.	Não reconhece o rodízio de faltas como uma estratégia coordenada de infrações leves ou desestabilização.
Autonomia e Cooperação	O grupo demonstrou total auto-organização, autogestão do tempo e respeito pelas opiniões divergentes durante a formulação da resposta.	O grupo cumpriu a tarefa, mas dependeu de lideranças centralizadoras ou necessitou de apelos externos à ordem.	Divisão ineficaz de tarefas, conflitos internos não resolvidos ou postura hostil/evasiva durante o trabalho.