
DICIONÁRIO

NOVATO: UMA CATEGORIA HOMOGÉNEA?

CATHERINE DELGOULET

Laboratoire Adaptations Travail-
Individus (LATI - EA 4469)
Institut de Psychologie
Université Paris Descartes - Sorbonne
Paris Cité
71 avenue Edouard Vaillant
92 774 Boulogne-Billancourt Cedex
France
catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

NOVATO: ¿UNA CATEGORÍA HOMOGÉNEA?

NOVICE: UNE CATÉGORIE HOMOGÈNE?

NOVICE: A HOMOGENEOUS CATEGORY?

O termo novato qualifica, comumente, uma pessoa que tem pouca ou nenhuma experiência no exercício de uma prática, seja profissional ou outra (por exemplo, no desporto, na arte ou num ofício específico).

Se muitas vezes é tentador considerar o novato como uma categoria social homogênea (isto é, um jovem que inicia a sua carreira profissional, numa ofício específico), o estatuto de “novato” pode, no entanto, referir-se a diversas figuras. Assim, pode-se ser novato em várias idades, pois estas duas dimensões estão ligadas mas não se sobrepõem totalmente. Pode-se também ser novato num domínio e experiente noutro(s).

Esta heterogeneidade nas declinações da noção deve ser considerada, pois o mundo que nos rodeia e no qual cada um evolui está em movimento. Limitando-nos ao mundo do trabalho, as evoluções frequentes dos sistemas que suportam a informação e a comunicação no trabalho, e as mudanças recorrentes dos instrumentos que lhes estão associados, são disso testemunho. O experiente reencontra o estatuto de novato de forma provisória; um novato que terá que aprender a apropriar-se de uma nova ferramenta. Isto aplica-se às mudanças tecnológicas mas também organizacionais, materiais ou culturais que vêm abalar o trabalho e as suas condições efetivas de realização (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014).

Esta heterogeneidade é ainda mais importante pois vai marcar a forma como será possível e pertinente apreender esse estatuto e as questões que daí se levantam. Por esta razão, será utilizado o plural no texto que se segue, para referir “os” novatos.

Frequentemente opostos aos peritos (cf. mais à frente), os novatos não são, porém, ignorantes ou totalmente ingênuos. Eles têm, pelo contrário, um conhecimento das regras gerais que lhes confere o estatuto de “novatos” durante alguns dias ou vários meses ou mesmo mais, dependendo das situações estudadas. Vários trabalhos (Lortie, 2002; Caroly & Weill-Fassina, 2004; Cloutier, Bourdouxhe, Ledoux, David, Gagnon, Ouellet & Teiger, 2005; Delgoulet, Gaudart & Chassaing, 2012; Hamraoui, 2014) enfatizam que a incerteza é uma das características deste estatuto. Isto pode-se traduzir na forma de emprego, frequentemente precário (trabalho temporário ou a tempo parcial), no tipo de missão (substituição dos trabalhadores titulares do posto) ou também no nível de familiaridade face às especificidades das situações encontradas (quase nula).

OS NOVATOS EM SITUAÇÃO: ALGUMAS ABORDAGENS EM CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Em ciências humanas e sociais encontramos numerosos trabalhos consagrados aos novatos nos seguintes domínios: na condução automóvel (os condutores que obtiveram recentemente a carta de condução, frequentemente jovens), no ensino (com os

professores em início de carreira, essencialmente), na medicina (com enfermeiros em formação inicial a realizar um estágio prático ou médicos em formação nos gestos “técnicos”) e no desporto profissional ou de alta competição (jovens atletas em formação).

Um paradigma dominante: a comparação novato / perito

Os autores que se têm interessado pelos novatos fazem-no frequentemente numa perspectiva de comparação com os “peritos”^[1]. Esta abordagem de investigação é defendida nos trabalhos científicos pelo menos por duas razões:

- Permite apreender o que falta aos novatos para enfrentar as exigências de uma tarefa em situação; permite também compreender “de que é feita a perícia”, uma vez que estes elementos são difíceis de detetar por si só, junto dos peritos (porque estão incorporados e são dificilmente explicitáveis pelos próprios).
- Favorece a atualização das diferenças contrastadas, ditas “significativas”, mais facilmente valorizadas nas publicações científicas (sob o risco de, às vezes, se “comparar” sem grande discernimento...).

Neste quadro geral de investigação, as pesquisas focam-se na modelização dos comportamentos ou atitudes dos novatos vs. peritos (por exemplo, correr riscos, ansiedade sentida, má avaliação das exigências da tarefa, sobrestimação das suas capacidades ou competências) e as suas consequências (segurança das pessoas, satisfação e bem estar no trabalho, fiabilidade dos sistemas sociotécnicos). As pesquisas têm-se também focado em diferenciar as estratégias usadas para realizar uma tarefa e nas necessidades específicas dos novatos vs. peritos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, & Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014; Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon, & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld & Gold, 2015).

De novato a perito... e de regresso

Outros trabalhos debruçam-se sobre o(s) processo(s) que permite(m) passar de novato a experiente o perito (Benner, 1982), e inversamente, numa preocupação de reciprocidade dos pontos de vista considerados (McArthur-Rouse, 2008). Tentam, então, definir as etapas ou estádios que permitem adquirir saberes e saberes-fazer eficientes em cada situação: desde a tomada de *consciência* do que é esperado da tarefa, dos recursos e constrangimentos associados até o controlo das situações que permitem realizar a tarefa lidando com os imprevistos, através da apropriação que permite *encontrar a sua maneira de fazer* (Vézina, 2001). Destacam que esta passagem muitas vezes não é linear e pressupõe numerosos ajustamentos em cada situação (Grass, Grangeat & Allenet, 2007).

Estas abordagens podem, então, ser levadas a tratar questões relativas à aprendizagem no quadro dos vários dispositivos destinados a favorecer o desenvolvimento dos novatos (Lave & Wenger, 1991; Gagnon, 2003; Gaudart, Delgoulet & Chassaing, 2008; Thébault, Gaudart, Cloutier & Volkoff, 2012; Kehoe, Bednall, Yin, Olsen, Pitts, Henry, & Bailey, 2009; Wright & O'Hare, 2015). Questionam-se assim os dispositivos de aprendizagem e de acompanhamento dos novatos no trabalho (por exemplo, a mentoria, o tutorado e o apadrinhamento), os instrumentos de formação e os tipos de suporte pedagógico (por exemplo, a simulação, os suportes vídeo, o tipo de ilustrações), a adequação dos métodos de formação às necessidades dos novatos (por exemplo, a observação dos peritos e dos novatos), mas também as trocas e aprendizagens recíprocas entre novatos e os que possuem mais antiguidade no posto.

OS NOVATOS NO TRABALHO

Após terminado o período consagrado à formação prévia, o aprendiz torna-se então um novato no trabalho. Este tempo de formação prévia pode ser maior ou menor, mais ou menos formal. Em todo o caso, a aprendizagem não pára nas portas da formação, pelo contrário, vai-se enraizar no exercício quotidiano de uma tarefa ou, mais amplamente, de um ofício.

As investigações em psicologia do trabalho e em ergonomia da atividade têm-se dedicado a revelar estes primeiros tempos de trabalho e da sua expressão na atividade exercida em situação. Retomando as duas categorias referidas no parágrafo anterior, propõe-se apresentar aqui alguns trabalhos de forma sintética.

Rigidez operatória e escassa antecipação para e na ação

Retomando o paradigma perito / novato, os estudos em ergonomia cognitiva têm-se esforçado em qualificar a forma como um novato apreende o seu trabalho e lhe dá resposta (Guindon, 1990; Amalberti & Valot, 1990; Visser & Falzon, 1992; Leplat 2002). Estes estudos realçam que peritos e novatos se distinguem pelos modelos mentais do domínio profissional que mobilizam. Nos novatos, o acesso menos rápido aos conhecimentos e o baixo nível de abstração nos raciocínios baseados principalmente nas características mais aparentes dos problemas encontrados, limitam nomeadamente as possibilidades de se ter em conta as variações e os imprevistos das situações.

Certos estudos mostram que os novatos precisam de informações suplementares, julgadas inúteis pelos peritos, para realizar a tarefa (Le Bohec & Jamet, 2005). No entanto, estes mesmos novatos tentam primeiro usar os recursos operatórios como lhes são fornecidos nos locais de trabalho (Chatigny, 2001) e são, portanto, fortemente dependentes das condições de trabalho que lhes são

oferecidas. Sob estas condições, os novatos estão mais inclinados a mobilizar e seguir as regras ou procedimentos formais de trabalho (Anceaux & Beuscart-Zéphir, 2002), deixando de lado as especificidades das situações e os ajustamentos que suporiam (Caroly & Weill-Fassina, 2004). É frequentemente numa forma reativa de regulação da atividade (em função do resultado obtido e dos desvios em relação ao objetivo inicialmente fixado) que certas modificações podem surgir (Chassaing, 2005). Esta particularidade tem sido frequentemente entendida como uma dificuldade, acrescida nos novatos, em antecipar as variações do sistema e em gerir a ação; estas variações advêm de flutuações das características dos novatos (por exemplo, estado de fadiga) ou da evolução dos recursos técnicos, organizacionais ou humanos, à disposição (por exemplo, mau funcionamento de uma máquina ou avaria, atraso no fornecimento de peças, recomposição momentânea do efetivo de uma equipa). Quer nos interessemos pelas tarefas de manutenção (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), pela montagem de instalações temporárias (Zara-Meylan, 2006) ou pela extração de minerais (Desnoyers, 1995), pelo trabalho de controlo dos processos contínuos de fabrico (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011) ou pelas atividades de serviço (Caroly & Weill-Fassina, 2004), as análises da atividade real apontam a fraqueza ou ausência de momentos consagrados à preparação da ação futura ou de modos de regulação na ação que visam prevenir os desvios ou as dificuldades prováveis em benefício de uma aplicação escrupulosa das prescrições, pelo menos, daquilo que delas foi compreendido. Uma particularidade, no entanto, é de mencionar: quando os novatos são também trabalhadores experimentados confrontados com a novidade (por exemplo, no quadro de uma nova organização do trabalho que promove a polivalência), a preocupação com a antecipação e as estratégias operatórias associadas, elaboradas no âmbito do desempenho num outro posto, tendem a ser reinvestidas na fase de tomada de consciência da tarefa (Gaudart, 2000; 2003). Sendo estas estratégias na maioria das vezes ignoradas pelos concetores do trabalho, a dificuldade para esses trabalhadores experimentados tornados novatos reside agora nas possibilidades efetivas de integração destas formas de economia da antecipação (Clot, 2008) que facilitariam a estabilidade precoce do gesto profissional e a sua eficácia do ponto de vista da saúde e do desempenho.

Uma oportunidade para reinterrogar o quotidiano de trabalho e as suas regras

Por fim, outros estudos mostram quanto e como o acolhimento e o acompanhamento dos novatos nos seus primeiros passos face a novas situações de trabalho são momentos preciosos para reinterrogar o trabalho e os seus implícitos, que pesam por vezes na sua realização. Lave e Wenger (1991) apontam para a construção partilhada de um novo meio profissional aquando da migração de novatos, do estatuto de ator periférico de uma comunidade de práticas ao de membro ativo dessa mesma comunidade. Esta

migração é uma oportunidade de questionar normas impessoais que organizam uma prática, de colocar em debate o “gênero” da profissão, antes de cada um (novato ou experiente) (re)construir o seu “estilo” (Clot, 1999). Tourmen e os seus colegas (2014) sublinham o caráter estimulante dos novatos. Pela novidade do olhar que eles aportam sobre as situações e as normas que as regem, eles podem questionar, até contestar, as práticas em vigor (Billett, 2001). Eles levam os tutores a tomar consciência das suas dificuldades em descodificar o novo ambiente que não tem nada de evidente e que precisa de ser explicitado (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent-Genod, 2012).

Estas pistas são obviamente para explorar e para promover, para dar aos locais de trabalho toda a sua vitalidade. Não devem, contudo, fazer esquecer que acolher e acompanhar os novatos é um trabalho próprio, integral, que supõe alguns ajustes na quantidade e no conteúdo do trabalho dedicado pelos tutores ou mentores. Hoje, estas condições são raramente reunidas, o que pode, então, dificultar a realização efetiva da tarefa de acompanhamento e as reais possibilidades de desenvolvimento para os protagonistas das situações consideradas (Delgoulet, Largier & Tirilly, 2013; Thébault, Delgoulet, Fournier, Gaudart & Jolivet, 2014).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amalberti, R., & Valot, C. (1990). Champ de validité, pour une population de pilotes, de l'expertise de l'un d'entre eux. *Le Travail Humain*, 53, 313-328.
- Anceaux, F., & Beuscart-Zéphir, M.C. (2002). La consultation préparatoire en anesthésie: gestion de la prise d'information et rôle des données retenues dans la planification du processus d'anesthésie. *Le Travail Humain*, 65, 59-88.
- Aslrasouli, M., & Vahid, M.S.P. (2014). An Investigation of Teaching Anxiety among Novice and Experienced Iranian EFL Teachers Across Gender. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 304-313.
- Authier, M., Lortie, M., & Gagnon, M. (1996). Manual handling techniques: Comparing novices and experts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17, 419-429.
- Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82, 402-407.
- Billett, S. (2001). Knowing in practice: re-conceptualizing vocational expertise. *Learning & Instruction*, 11, 431-452.
- Caroly, S., & Weill-Fassina, A. (2004). Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. *Le Travail Humain*, 67, 305-332.
- Chassaing, K. (2004). Vers une compréhension de la construction des gestuelles avec l'expérience: le cas des «tôliers» d'une entreprise automobile. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*, 6(1). <http://pistes.revues.org/3280>.
- Chatigny, C. (2001). Les ressources de l'environnement: au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(2). <http://pistes.revues.org/3719>.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail: le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(2). <http://pistes.revues.org/3208>
- Cloutier, E., Fournier, P.S., Ledoux, E., Gagnon, I., Beauvais, A., & Vincent-Genod, C. (2012). *La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés: comment soutenir cette approche dynamique de formation en milieu de travail*. Research report R-740, Studies and Research Projects, Montreal: IRSST.
- Delgoulet, C., Gaudart, C. & Chassaing, K. (2012). Entering the workforce and on-the-job skills acquisition in the construction sector. *Work*, 41, 155-164.
- Delgoulet, C., Largier, A., & Tirilly, G. (2013). La mesure des tuteurs en entreprise: enjeux, complexité et limites. *Formation - Emploi*, 124, 45-62.
- Desnoyers, L. (1995). Déclin d'œil et coup d'œil: sénescence et expérience dans le regard. In J.-C. Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Eds.), *Le travail au fil de l'âge* (pp. 245-270). Toulouse: Octarès.
- Gagnon, M. (2003). The efficacy of training for three manual handling strategies based on the observation of expert and novice workers. *Clinical Biomechanics*, 18, 601-611.
- Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire: identification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. <http://pistes.revues.org/3199>
- Gaudart, C. (2000). Conditions for maintaining ageing operators at work - a case study conducted at an automobile manufacturing plant. *Applied Ergonomics*, 31, 453-462.
- Gaudart, C. (2003). La baisse de la polyvalence avec l'âge: question de vieillissement, d'expérience, de génération? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5(2). <http://www.pistes.uqam.ca/v5n2/articles/v5n2a4.htm>
- Gaudart, C., Delgoulet, C., & Chassaing, K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP: Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5, 2-24. <http://www.activites.org/v5n2/v5n2.pdf>
- Gollac, M., Volkoff, S., & Wolff, L. (2014). *Le travail et ses conditions*. Paris: La Découverte.

- Grass, A., Grangeat, M., & Allenet, B. (2007). Analyser l'activité de médecins hospitaliers pour concevoir la formation: le cas de la prescription de neuroleptiques. *Activités*, 4, 30-48. <http://www.activites.org/v4n1/v4n1.pdf>
- Guindon, R. (1990). Designing the design process: Exploiting opportunistic thoughts. *Human-Computer Interaction*, 5, 305-344.
- Hamraoui, E. (2014). La vitalité, la vie et le travail, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(1). <http://pistes.revues.org/3547>
- Johari, R.J., Sanusi, Z.M., Isa, Y.M., Ghazali, A.W. (2014). Comparative Judgment of Novice and Expert on Internal Control Tasks: Assessment on Work Effort and Ethical Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 352-360.
- Kehoe, E.J., Bednall, T.C., Yin, L., Olsen, K.N., Pitts, C., Henry, J.D., & Bailey, P.E. (2009). Training adult novices to use computers: Effects of different types of illustrations. *Computers in Human Behavior*, 25, 275-283.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Le Bohec, O., & Jamet, E. (2005). Les effets de redondance dans l'apprentissage à partir de document multimédia. *Le Travail Humain*, 68, 97-124.
- Leplat, J. (2002). De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 4(2). <http://pistes.revues.org/3658>
- Lortie, M. (2002). Manutention: prise d'information et décision d'action. *Le Travail Humain*, 65, 193-216.
- Mc Arthur-Rouse, F.J. (2008). From expert to novice: An exploration of the experiences of new academic staff to a department of adult nursing studies. *Nurse Education Today*, 28, 401-408.
- Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J., & Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 174-183.
- Plamondon, A., Delisle, A., Bellefeuille, S., Denis, D., Gagnon, D., & Larivière, C. (2014). Lifting strategies of expert and novice workers during a repetitive palletizing task. *Applied Ergonomics*, 45, 471-481.
- Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, 42, 251-255.
- Thébault, J., Delgoulet, C., Fournier, P. S., Gaudart, C., & Jolivet, A. (2014). La transmission à l'épreuve des réalités du travail. *Éducation permanente*. 198, 85-99.
- Thébault, J., Gaudart, C., Cloutier, E., & Volkoff, S. (2012). Transmission of vocational skills between experienced and new hospital workers. *Work*, 41, 195-204.
- Tourmen, C., Leroux, A., & Beney, S. (2014). Qu'est-ce qui s'apprend dans les premiers moments du travail et comment? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*.16(4). <http://pistes.revues.org/4276>
- Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS: ouverture à l'interdisciplinarité. *Actes du congrès SELF-ACE «les transformations du travail: enjeux pour l'ergonomie»*, Montréal (Québec), Vol. 1, 44-60.
- Visser, W., & Falzon, P. (1992). Catégorisation et types d'expertise. Une étude empirique dans le domaine de la conception industrielle. *Intellectica*, 3, 27-53.
- Wright, S., & O'Hare, D. (2015). Can a glass cockpit display help (or hinder) performance of novices in simulated flight training? *Applied Ergonomics*, 47, 292-299.
- Zara-Meylan, V. (2006). Contraintes organisationnelles et gestion des risques en milieu ouvert: l'activité des monteurs installateurs de structures de fête. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8(1). <http://pistes.revues.org/3087>

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO?

Delgoulet, C. (2015). Novato: uma categoria homogênea? *Laboreal*, 11(2), 99-103. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215cdpt>

NOTAS

- [1] Perito é aqui entendido no sentido lato do termo, isto é, uma pessoa que adquiriu, pela prática, competências e habilidades necessárias à realização eficiente de uma tarefa em diversas situações.