Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Martínez i Ané, Berta; Rodriguez Gomez, David, dir. Edatisme en l'àmbit educatiu : estereotips i pràctiques de contacte intergeneracional. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2023. (Grau en Pedagogia)

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/280663

under the terms of the BY-NC-ND license

Universitat Autònoma de Barcelona

Facultat de Ciències de l'Educació

Treball de Fi de Grau

EDATISME EN L'ÀMBIT EDUCATIU: ESTEREOTIPS I PRÀCTIQUES DE CONTACTE INTERGENERACIONAL

Autoria: Berta Martinez i Ané
Tutoria: David Rodríguez Gómez
Departament de Pedagogia Aplicada

Grau en Pedagogia
Data de lliurament: 2 de juny de 2023
Data de defensa: 26 de juny de 2023
Curs 2022/2023 - Convocatòria Juny

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ **5**

2. MARC TEÒRIC **7**

2.1. EDATISME AL LLOC DE TREBALL 7

2.1.1 Estereotips vinculats a l'edat *8*

2.1.2 Conseqüències de l'edatisme al lloc de treball *9*

2.2. COMBATRE LA DISCRIMINACIÓ PER EDAT 10

2.2.1. Teories sobre el contacte intergeneracional *10*

2.2.2 Pràctiques per combatre la discriminació per edat *11*

2.3. BENEFICIS DE LA REDUCCIÓ DE L'EDATISME 12

2.4. EDATISME AL CAMP DE L'EDUCACIÓ 13

3. DISSENY DE L'ESTUDI **14**

3.1. METODOLOGIA I PARADIGMA 14

3.2. MÈTODE DE RECERCA 14

3.3. SELECCIÓ DE PARTICIPANTS 15

3.4. INSTRUMENT DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ 16

3.5. CONSIDERACIONS ÈTIQUES 16

3.6. ESTRATÈGIA ANALÍTICA 17

4. RESULTATS **18**

4.1. FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS 18

4.1. DIVERSITAT INTERGENERACIONAL 19

4.2. PERCEPCIÓ INTERGENERACIONAL 20

4.3. APRENENTATGE INTERGENERACIONAL 23

4.4. CONTACTE INTERGENERACIONAL 26

5. DISCUSSIÓ DELS RESULTATS **29**

6. CONCLUSIONS **30**

7. CONSIDERACIONS FINALS **31**

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES **32**

9. ANNEXOS **35**

9.1. ANNEX 1: PLANIFICACIÓ DEL TREBALL DE FI DE GRAU 35

9.2. ANNEX 2: CONSENTIMENT INFORMAT PER A LES ENTREVISTES 36

9.3. ANNEX 3: VALIDACIÓ DE L'ENTREVISTA A PARTIR D'UNA PROVA PILOT 38

9.4. ANNEX 4: FITXA TÈCNICA PER A LES ENTREVISTES 40

9.5. ANNEX 5: IDENTIFICACIÓ DE LES PERSONES INFORMANTS 43

9.6. ANNEX 6: SISTEMA DE CATEGORIES I CODIS 44

9.7. ANNEX 7: VINCULACIÓ ENTRE LES CATEGORIES I ELS OBJECTIUS ESPECÍFICS 52

9.8. ANNEX 8: FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS PER GRUPS D'EDAT 53

9.9. ANNEX 9: FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS PER CATEGORIA 54

9.9.1. Annex 9.1: Percepció Intergeneracional 54

9.9.2. Annex 9.2: Aprenentatge Intergeneracional 55

Resum:

El present Treball de Fi de Grau és una recerca sobre la discriminació per edat (edatisme) en el professorat de secundària. Específicament, la recerca s'ha focalitzat en la identificació d'estereotips, la comprensió de les conseqüències individuals i organitzacionals d'aquesta discriminació, així com en determinar pràctiques per combatre-la. Amb l'envelliment de la població i l'augment de la longevitat laboral, la gestió de l'edat i del coneixement es converteix en un factor crucial per a les organitzacions. Tanmateix, la coexistència de múltiples generacions i grups d'edat en l'entorn laboral ha generat un augment de la discriminació per edat. En aquest context, la gestió efectiva del contacte i de l'aprenentatge intergeneracional ha esdevingut un element essencial per facilitar espais on es produeixin processos de socialització organitzativa i ajudar a mantenir un clima intergeneracional positiu.

Com tota organització, els centres de secundària no són aliens a l'envelliment de les seves plantilles, però la investigació sobre l'edatisme en el context educatiu és escassa. Per aquest motiu, l'interès de la recerca que s'ha realitzat recau en el fet que aporta coneixement a un àmbit poc desenvolupat acadèmicament. Concretament, s'ha realitzat un estudi de cas en un centre educatiu específic, utilitzant una metodologia qualitativa que complementa entrevistes a docents de diferents generacions i departaments, així com a membres de l'equip directiu. Els resultats obtinguts descriuen la percepció intergeneracional dels docents i el clima intergeneracional existent, i identifiquen les pràctiques de contacte i aprenentatge intergeneracional que es promouen en el centre educatiu estudiat.

Paraules clau: edatisme, discriminació per edat, estereotips, clima intergeneracional, contacte intergeneracional, aprenentatge intergeneracional, satisfacció laboral

Resumen:

El presente Trabajo de Fin de Grado es una investigación sobre la discriminación por edad (edadismo) en el profesorado de secundaria. Específicamente, la investigación se ha centrado en la identificación de estereotipos, la comprensión de las consecuencias individuales y organizacionales de esta discriminación, así como en determinar prácticas para combatirla. Con el envejecimiento de la población y el aumento de la longevidad laboral, la gestión de la edad y del conocimiento se convierte en un factor crucial para las organizaciones. Sin embargo, la coexistencia de múltiples generaciones y grupos de edad en el entorno laboral ha generado un aumento de la discriminación por edad. En este context, la gestión efectiva del contacto y del aprendizaje intergeneracional se ha vuelto un elemento esencial para facilitar espacios donde se produzcan procesos de socialización organizativa y ayudar a mantener un clima intergeneracional positivo.

Como toda organización, los centros de secundaria no son ajenos al envejecimiento de sus plantillas, pero la investigación sobre el edadismo en el contexto educativo es escasa. Por este motivo, el interés de la investigación realizada radica en el hecho de que aporta conocimiento a un ámbito poco desarrollado académicamente. Concretamente, se ha realizado un estudio de caso en un centro educativo específico, utilizando una metodología cualitativa que complementa entrevistas a docentes de diferentes generaciones y departamentos, así como a miembros del equipo directivo. Los resultados obtenidos describen la percepción intergeneracional de los docentes y el clima intergeneracional existente, e identifican las prácticas de contacto y aprendizaje intergeneracional que se promueven en el centro educativo estudiado.

Palabras clave: edadismo, discriminación por edad, estereotipos, clima intergeneracional, contacto intergeneracional, aprendizaje intergeneracional, satisfacción laboral

Summary:

This Final degree project is a research on age discrimination (ageism) in secondary school teachers. Specifically, the research has focused on the identification of stereotypes, understanding the individual and organizational consequences of this discrimination, as well as the identification of practices to combat it. With the aging population and the increase in working longevity, managing age and knowledge becomes a crucial factor for organizations. However, the coexistence of multiple generations and age groups in the workplace has led to an increase in age discrimination. In this context, effective management of intergenerational contact and learning has become an essential element to facilitate spaces where organizational socialization processes occur and to help maintain a positive intergenerational climate.

Like any organization, secondary schools are not immune to the aging of their staff, but research on ageism in the educational context is scarce. For this reason, the interest of the conducted research lies in the fact that it contributes knowledge to an academically underdeveloped field. Specifically, a case study has been conducted in a specific educational institution, using a qualitative methodology that complements interviews with teachers from different generations and departments, as well as members of the management team. The obtained results describe the intergenerational perception of teachers and the existing intergenerational climate, and identify the practices of intergenerational contact and learning that are promoted in the studied educational institution.

Keywords: ageism, age discrimination, stereotypes, intergenerational climate, intergenerational contact, intergenerational learning, job satisfaction

1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ

El present Treball de Fi de Grau de recerca empírica se situa dins la temàtica "Innovació, Design Thinking, Emprenedoria, Aprenentatge Informal i Intergeneracional". Concretament, posa al centre l'aspecte intergeneracional, ja que té com a objectiu general analitzar la discriminació per edat (edatisme) en el professorat dels centres educatius de secundària.

Tal com afirmen les Nacions Unides (2017) i l'Organització Mundial de la Salut (2015), l'envelliment de la població és una tendència global, atès que el volum de ciutadans de més edat està creixent arreu del món. Tanmateix, els treballadors de més edat s'enfronten durant el seu dia a dia a diversos obstacles, sobretot en la seva participació i retenció al lloc de treball, a més de rebre actituds i comportaments negatius de discriminació per edat (Dimovski et al., 2022; Firzly et al., 2021).

Paral·lelament, en el context actual, la capacitat d'augmentar i emprar el coneixement organitzacional s'espera que esdevingui una font d'avantatge competitiu en el futur, a més de ser un requisit per la supervivència de les organitzacions actuals (Arsawan et al., 2022). Malgrat que, amb la jubilació d'aquells treballadors de més edat, es corre el risc de perdre grans magatzems de coneixement. És per aquest motiu que l'envelliment no només suposa un repte per a les persones individualment, sinó també per a les organitzacions, on la gestió de l'edat i del coneixement esdevé una part integral de l'estratègia i la gestió dels recursos humans dins les organitzacions (Egdell et al., 2020).

Enfront d'aquesta situació, la rellevància de la temàtica escollida és la necessitat de dur a terme una correcta gestió de l'edat en les organitzacions, entesa com la pràctica de combatre les barreres de l'edat (per exemple, la percepció de ser cognitivament i físicament deficients i incapaços d'adaptar-se als canvis, els obstacles en els processos de reclutament i selecció, dificultats per aconseguir ascensos i manca de suport), sigui de manera directa o indirecta, i proporcionar un entorn en el qual cada individu sigui capaç d'aconseguir el seu potencial sense estar en desavantatge per la seva edat (Carlsson i Eriksson, 2019).

El present TFG, tal com ja s'ha comentat, posa el focus a la discriminació per edat (edatisme) al lloc de treball, definida com els prejudicis d'un grup d'edat cap a un altre grup d'edat (Butler, 1969). És a dir, el prejudici i discriminació contra les persones de més edat, basant-se en la creença que l'envelliment fa que les persones siguin menys atractives, intel·ligents, adaptables i productives (Firzly et al., 2021).

Els centres educatius no es mantenen al marge en aquesta tendència cap a l'envelliment de les seves plantilles ni de les problemàtiques derivades de la discriminació per edat. Tot i això, si bé la literatura referent a la reducció de la discriminació per edat en el lloc del treball és bastant reduïda (Levy, 2018), la que es centra a estudiar-ho en l'àmbit educatiu és encara més escassa. Gairebé no hi ha cap estudi que es focalitzi a estudiar l'edatisme i les pràctiques de contacte intergeneracional entre professorat. És per aquest motiu que considero que el present TFG pot aportar coneixement en un àmbit on les línies de recerca estan poc desenvolupades.

Així doncs, l'objectiu general (OG) de l'estudi que es presenta en aquest TFG és *analitzar la discriminació per edat (edatisme) en el professorat dels centres educatius de secundària.* Aquest objectiu general es concreta en tres objectius específics (OE1, OE2, OE3) que es mencionen a continuació:

El primer objectiu específic (OE1) fa referència a *identificar quins són els estereotips discriminatoris que es vinculen al grup de professorat de més edat*. Les generalitzacions envers el desenvolupament dels treballadors de més edat en el lloc de treball esdevenen elements fonamentals en la generació d'expectatives estereotipades i són precursores de pràctiques discriminatòries (McCann i Giles, 2002). Per aquest motiu, cal conèixer tant la percepció del grup de professorat de més edat, com la de la resta de l'equip docent, per poder identificar quins són aquells estereotips que es generalitzen en l'àmbit educatiu.

Seguidament, el segon objectiu específic (OE2) pretén *comprendre les conseqüències individuals i organitzacionals de la presència de discriminació per edat entre professorat.* Varis autors, com per exemple, Lagacé et al. (2019), Levy (2018), McCann i Giles (2002) i Egdell et al. (2020) han estudiat les conseqüències de les pràctiques de discriminació per edat al lloc de treball. Concretament, el TFG pretén comprendre si les conseqüències que els autors identifiquen també es traslladen en el context educatiu i, altrament, si n'apareixen de noves.

Finalment, el tercer objectiu específic (OE3) consisteix a *delimitar pràctiques destinades a combatre la discriminació per edat.* Alguns teòrics remarquen que per aconseguir-ho, cal nodrir d'un sentit d'inclusió i fomentar un contacte i comunicació intergeneracional (Firzly et al., 2021; Lagacé et al., 2019; Levy 2018). Tanmateix, Lagacé et al. (2019) i Levy (2018) especifiquen la importància d'establir mesures que facilitin aquests contactes a través de pràctiques d'intercanvi de coneixement, és a dir, d'aprenentatge intergeneracional. Particularment, el TFG busca delimitar les pràctiques que els docents consideren més pertinents en relació amb la situació de discriminació per raó d'edat que pot sorgir dins dels centres educatius, amb una atenció tant a nivell preventiu com reactiu davant d'aquesta problemàtica.

2. MARC TEÒRIC

En el marc teòric es presenta una revisió dels articles acadèmics i teories existents sobre el tema en qüestió. A través d'aquesta revisió, es busca proporcionar una comprensió clara i detallada de les diferents perspectives que existeixen sobre el tema i dels diferents eixos d'estudi que s'hi vinculen.

2.1. EDATISME AL LLOC DE TREBALL

El fenomen de l'envelliment de la població (Nacions Unides, 2017; Organització Mundial de la Salut, 2015) és la causant d'una força laboral cada vegada més intergeneracional, ja que els treballadors es mantenen activament implicats en el mercat laboral per períodes més prolongats (Berg i Piszczek, 2022). En aquest escenari, els treballadors de més edat sovint experimenten barreres en la seva participació i retenció en el lloc de treball, on els estereotips d'edat són cada vegada més prevalents i afecten a un nombre creixent de membres de les plantilles (Firzly, 2021). Aquesta realitat té implicacions per les organitzacions i pels treballadors en qüestió, ja que els prejudicis, en molts casos, acaben desencadenant en pràctiques discriminatòries. Per aquest motiu, la discriminació per raó d'edat és una preocupació creixent en l'actualitat (Burnes, 2019; Dimovski et al., 2022).

Butler (1969) va ser pioner en abordar la problemàtica de la discriminació per edat, la qual va descriure com els prejudicis d'un grup d'edat envers altres grups d'edat. Des d'aquell moment, diversos autors han definit el terme edatisme i han investigat la seva incidència en el context laboral. En el marc del present treball, a partir de la definició proposada per Firzly et al. (2021), la discriminació per edat és concebuda com el prejudici i discriminació contra les persones majors, basant-se en la creença que l'envelliment fa que les persones siguin menys atractives, intel·ligents, adaptables i productives. Aquestes actituds són implícites, és a dir, prejudicis inconscients envers els col·lectius d'edat més gran, encara que també es poden enfocar cap a grups d'edat més joves.

En el context actual, la investigació sobre el fenomen de l'edatisme en el lloc de treball ha evidenciat la importància de prendre mesures al respecte. Cada vegada més, esdevé una preocupació important a nivell personal, econòmic, social i cultural. Tot i que, al mateix temps, és una de les formes de prejudici més tolerades, ja que no existeixen conseqüències socials ben definides (Levy, 2018).

Es requereix una gestió de l'edat que sigui una part integral de la gestió de recursos humans i de l'estratègia organitzacional (Dimovski et al., 2022; Egdell et al., 2020), especialment en un context on les organitzacions han de ser capaces de canviar constantment per adaptar-se a les noves realitats. La capacitat d'aprofitar el coneixement organitzacional és una font d'avantatge competitiu i una necessitat vital per a la supervivència de les organitzacions (Arsawan et al., 2022).

2.1.1 Estereotips vinculats a l'edat

Els estereotips en el lloc de treball no són un fenomen aïllat, sinó que reflecteixen els estereotips socialment generalitzats de les persones de més edat (Egdell et al., 2020; McCann i Giles, 2002). Ara bé, encara que s'han generalitzat algunes percepcions positives d'aquestes en el lloc de treball, concebent-les com a respectuoses amb l'autoritat, lleials, valuoses pel seu coneixement, experiència, hàbits de treball i aptituds, també hi ha percepcions negatives evidents (Egdell et al., 2020). Aquestes generalitzacions tenen un paper important en la creació d'expectatives estereotipades i són un precursor de pràctiques discriminatòries (McCann i Giles, 2002).

El primer estereotip que es considera és el declivi cognitiu, incloent-hi la disminució de la memòria i les habilitats lingüístiques, definint-los com més lents, indecisos i amb menys habilitats de raonament (Carlsson i Eriksson, 2019; Dimovski et al., 2022; Egdell et al., 2020; McCann i Giles, 2002). El segon estereotip associat és la seva decadència física, que els fa menys aptes per al treball. Hi ha un prejudici sobre el seu possible absentisme per les lesions que podrien patir, però estudis com el realitzat pel Consell Nacional sobre l'Envelliment (1997) destaquen la relació negativa entre aquestes dues variables (McCann i Giles, 2002).

Seguidament, les persones grans poden ser considerades com a incapaces de fer front al canvi i resistents a les noves tecnologies (Egdell et al., 2020; Lagacé et al., 2019; McCann i Giles, 2002). A més, poden ser percebudes com a rígides, crítiques i resistents a l'adopció de noves metodologies (Dimovski et al., 2022; McCann i Giles, 2002). A més, també se'ls percep com a menys motivades, amb menys ganes de participar en oportunitats de formació i de desenvolupament professional (Egdell et al., 2020).

Per una altra banda, també existeix la percepció que les persones de més edat són *menys productives,* és a dir, amb un rendiment laboral més baix, més lents i amb menys creativitat i capacitat per fer front a l'estrès laboral. No obstant això, les investigacions, com la realitzada per la Commonwealth Fund (1993), demostren que la producció dels treballadors de més edat és igual a la dels treballadors més joves (McCann i Giles, 2002). Cal destacar que aquest estereotip es magnifica en moments de canvis en l'entorn, on la percepció dels treballadors de més edat com a fiables i lleials és superada per la percepció d'aquests com a poc adaptables al canvi. A més, si aquesta percepció és interioritzada pels mateixos treballadors de més edat, és possible que afecti negativament el seu rendiment (Lagacé et al., 2019).

2.1.2 Conseqüències de l'edatisme al lloc de treball

A partir de la classificació anterior, es pot constatar que existeixen una quantitat substancial de prejudicis vinculats als treballadors de més edat en el context laboral. Cal tenir en compte que la seva persistència pot conduir a pràctiques discriminatòries (Carral i Alcover, 2019; Rothermund et al., 2021).

Stypińska i Nikander (2018), categoritzen les pràctiques de discriminació per edat en dos tipus: *hard i soft.* La discriminació *hard* (dura) es refereix a les conductes que tenen una connexió directa amb la situació laboral del treballador, com ara les decisions de contractació i acomiadament. Així mateix, també inclou pràctiques discriminatòries específiques al lloc de treball, com seria la remuneració inferior en comparació amb els treballadors joves, l'exclusió de les oportunitats de formació, els ascensos i la valoració del desenvolupament professional. Per altra banda, la discriminació *soft* (subtil) es relaciona amb les pràctiques discriminatòries en l'àmbit interpersonal i el clima laboral. Aquestes tenen impacte en les relacions interpersonals en el lloc de treball i en la qualitat de vida laboral dels treballadors de més edat. Les conseqüències d'aquestes pràctiques discriminatòries tenen conseqüències en dos àmbits: l'individual i l'organitzacional.

El primer, en l'àmbit l'individual, on esdevé en un impacte negatiu en el benestar dels treballadors de més edat. Disminueix la seva autoestima i impacta en el seu benestar psicològic, tenint afectes en la satisfacció laboral i el compromís dels treballadors, a més d'intensificar l'ansietat per l'envelliment (Carlsson i Eriksson, 2019; Lagacé et al., 2019). Addicionalment, la discriminació per edat pot intensificar la sortida professional a través de la jubilació i també té impacte en els processos de reclutament i selecció, causant que els treballadors de més edat tinguin més obstacles per accedir a un lloc de treball (Lagacé et al., 2019).

D'altra banda, tal com s'ha mencionat, la discriminació per raó d'edat en l'àmbit laboral també té conseqüències a nivell organitzacional. Segons Lagacé et al. (2019) i McCann i Giles (2002), aquesta pot augmentar la distància social i l'evitació entre persones de diferents generacions, creant tensió entre els membres de grups diferents d'edat. Així mateix, els treballadors de més edat solen ser sotmesos a menys demandes de productivitat, fet que no ajuda a aprofitar el màxim potencial dels treballadors i les seves habilitats i coneixements (Carlsson i Eriksson, 2019; McCann i Giles, 2002). Addicionalment, també pot amenaçar els processos d'intercanvi de coneixement i la sostenibilitat de la memòria corporativa (Lagacé et al., 2019). La pèrdua de treballadors experimentats a través de la jubilació o la dimissió, resulta en una disminució de l'eficiència en el lloc de treball, i pot tenir conseqüències negatives en la dinàmica de l'organització i la seva capacitat per a l'èxit a llarg termini (Rothermund et al., 2021).

2.2. COMBATRE LA DISCRIMINACIÓ PER EDAT

Actualment, es pot constatar la coexistència de múltiples generacions i grups d'edat en l'entorn laboral, on, a la vegada, les últimes dades mesurades reflecteixen un augment apreciable de la discriminació per edat (Carral i Alcover, 2019). Aquesta situació afecta negativament la percepció del clima laboral intergeneracional per part dels treballadors de més edat, que està estretament vinculat a la seva satisfacció i èxit en el lloc de treball (Firzly et al., 2021; Lagacé et al., 2019).

Per combatre aquesta tendència, és important fomentar un sentit d'inclusió en l'entorn laboral i nodrir un contacte i comunicació intergeneracional (Firzly et al., 2021; Lagacé et al., 2019; Levy 2018). Això no només ajuda als treballadors més joves a adoptar una nova perspectiva sobre el seu lloc de treball, sinó que també els fa comprendre millor la feina dels treballadors de més edat (Firzly et al., 2021). Per aquest motiu, és imprescindible comprendre les dinàmiques intergrupals (Lagacé et al., 2019) i fomentar oportunitats de socialització prèvia per ajudar als treballadors a preparar-se per treballar en un entorn de diversitat d'edats (Icenogle, 2001).

Altrament, per a garantir una gestió intergeneracional adequada en les organitzacions, és fonamental conèixer els components que alimenten els estereotips d'envelliment (Lagacé et al., 2019). Aquesta identificació requereix un canvi en la gestió de recursos humans en les organitzacions (Carlsson i Eriksson, 2019), afavorint un entorn laboral on aquells treballadors majors no es percebin com a objecte d'exclusió per la seva edat. A continuació es presenten un seguit de teories i estudis on posa al centre el contacte intergrupal com a element clau per a combatre la discriminació per edat en l'entorn laboral.

2.2.1. Teories sobre el contacte intergeneracional

La Teoria de la Identitat Social ha estat una font important en la investigació del contacte intergeneracional. Segons aquesta teoria, gran part de la nostra identitat com a individus es deriva de la pertinença a grups destacats (McCann i Giles, 2002). Les persones tendeixen a comparar-se socialment i categoritzar-se, reforçant les seves diferències amb els grups externs i accentuant la seva autoestima en el seu endogrup (Tajfel i Turner, 1986, citat en McCann i Giles, 2002). Encara que hi ha poca investigació sobre la identitat d'edat, aquests estudis han destacat que la identificació amb una identitat estigmatitzada en el lloc de treball pot tenir conseqüències negatives en els resultats laborals (McDonald i Levy, 2016). Es pot afirmar que experimentar discriminació a causa de l'edat té implicacions psicològiques negatives. Això es deu al fet que el tracte negatiu s'atribueix a tenir una identitat social associada a un estatus baix, la qual no pot ser modificada. En altres paraules, una vegada que una persona arriba a una edat avançada, pertànyer a aquesta categoria esdevé un fet social irreversible (Rothermund, et al., 2021).

Per altra banda, la Teoria del contacte intergrupal desenvolupada per Allport et al. (1954) defensa que la presència de condicions específiques, com ara la igualtat d'estatus, la cooperació intergrupal, els objectius

comuns i el suport institucional, pot conduir a una significativa reducció dels prejudicis entre diferents grups d'edat. Aquesta teoria ha estat àmpliament estudiada i aplicada en diferents contextos, incloent-hi les relacions intergrupals basades en l'edat. Tal com afirma Lagancé et al., (2019), la construcció cultural de l'edat té un paper important en la formació de la identitat social del grup de treballadors de més edat i en la percepció que tenen els altres d'aquest grup.

Una metaanàlisi realitzada per Pettigrew i Tropp (2006) ha demostrat que el contacte intergrupal té efectes positius en la reducció dels estereotips i els prejudicis. Els quatre elements clau identificats per aquesta metaanàlisi són: millora en el coneixement del grup de treballadors de més edat, reducció de l'ansietat, empatia i presa d'una nova perspectiva (Lagacé et al., 2019).

Un dels estudis més destacats és l'elaborat per Levy (2018). Davant la demanda de diversos autors de la falta d'un marc teòric o d'orientació per reduir la discriminació per edat, va proposar el Model PEACE. Es tracta d'un model teòric integrador que es basa en totes les investigacions, teoritzacions i intervencions de la temàtica en diversos camps. El model es centra en dos elements claus que s'interrelacionen per combatre la discriminació per edat. El primer element és l'educació sobre l'envelliment. Exposa que hi ha poc coneixement del procés d'envelliment i que aquest, molts cops, es recolza en mites i estereotips sobre la personalitat, habilitats i comportaments de les persones més grans. El segon element clau són les experiències de contacte positives amb adults, tant individualitzades com cooperatives, que impliquin compartir coneixement. L'autor argumenta que la vinculació dels dos elements és clara, l'educació proporciona el coneixement essencial sobre l'envelliment i l'edat adulta, i el contacte intergeneracional positiu proporciona l'exposició positiva essencial de les persones de més edat.

En definitiva, les teories i estudis del contacte intergrupal han demostrat que és un element efectiu en la reducció dels estereotips i els prejudicis entre diferents grups d'edat. Les teories intergrupals ofereixen una perspectiva important per a la millora de les relacions entre diferents grups d'edat, a més d'oferir moltes idees sobre com les persones poden identificar-se i actuar com a membres d'un grup (McCann i Giles, 2002).

2.2.2 Pràctiques per combatre la discriminació per edat

Per garantir una adequada coexistència entre diferents generacions en les organitzacions, els teòrics que han investigat el contacte intergrupal han proposat que, per a la dissolució d'estereotips generacionals, és important fomentar la interacció entre els diferents grups d'edat de manera que resulti satisfactòria per a ambdues parts (Krzeczkowska et al., 2021). A continuació, es presenten una sèrie de pràctiques concretes que busquen afavorir el contacte intergrupal i lluitar contra possibles estereotips d'edat.

La primera pràctica consisteix a *establir processos d'intercanvi de coneixement* entre diferents generacions de treballadors, esdevenint un element clau per a una col·laboració efectiva (Lagacé et al., 2019; Levy 2018). Per fomentar la interacció i la comprensió mútua entre membres de diferents edats, es

poden implementar pràctiques que permetin als treballadors recollir informació i consells dels seus companys, així com compartir el seu propi capital de coneixement (Lagacé et al., 2019). Aquestes estratègies també s'han demostrat efectives per augmentar la consciència dels treballadors més joves sobre la discriminació per edat i la seva satisfacció laboral (Firzly et al., 2021).

Una altra proposta per fomentar la coexistència entre diferents generacions en les organitzacions és la creació de *projectes en grups d'edat mixtos,* on treballadors joves i de més edat col·laboren activament per aconseguir objectius comuns. El treball col·laboratiu intergeneracional pot augmentar la innovació i l'eficiència de les organitzacions, ja que les habilitats i coneixements es complementen (Babnik i Trunk, 2014; Lagacé et al., 2019).

En línia de les propostes anteriors, una altra estratègia efectiva és la implementació de programes de *mentoria*. La mentoria consisteix en la cooperació intergeneracional entre treballadors de diferents edats, en la qual els treballadors de més edat, que porten més temps en l'organització, actuen com a mentors per a aquells que s'han incorporat més recentment. Aquesta relació individual i pràctica pot ser molt positiva i té beneficis per a les dues parts implicades (Babnik i Trunk, 2014; Dietz i Fasbender, 2022). Paral·lelament, el procés de mentoria també pot esdevenir una *mentoria inversa*, on els treballadors més joves actuen com a mentors per aquells de més edat. Per implementar la mentoria inversa amb èxit, és important una cultura organitzacional oberta i positiva cap al canvi i l'aprenentatge, amb l'objectiu de millorar els processos de comunicació interna (Singh et al., 2021).

Les diverses pràctiques proposades tenen l'objectiu de facilitar espais on es puguin dur *processos de socialització organitzativa,* la qual implica la cooperació entre els treballadors més veterans i els nouvinguts, perquè aquests últims puguin adquirir coneixements tècnics, normatius i de referències específiques de l'organització (Babnik i Trunk, 2014).

2.3. BENEFICIS DE LA REDUCCIÓ DE L'EDATISME

La gestió efectiva del contacte intergrupal i la disminució de les actituds discriminatòries en el lloc de treball és crucial per a la creació d'un entorn de treball inclusiu. S'ha demostrat que té una sèrie de beneficis positius, tal com es descriuen a continuació.

El primer de tots és el foment d'un clima intergeneracional positiu i saludable, on les persones perceben el lloc de treball com un espai de cohesió i inclusió (Lagacé et al., 2019). Un segon benefici és l'augment de la satisfacció al lloc de treball d'aquells treballadors més grans (McDonald i Levy, 2016), atès que pot disminuir les intencions de jubilar-se i augmentar el compromís i participació organitzacional (Firzly et al., 2021). La longevitat laboral en l'entorn de treball també pot ser positiva per a l'organització, ja que els treballadors més experimentats són importants fonts de coneixement i habilitats valuoses (McDonald i Levy, 2016).

Paral·lelament, un altre benefici és que augmenta la satisfacció al lloc de treball d'aquells treballadors més joves, els quals poden sentir-se més valorats i inclosos en un entorn laboral on la diversitat d'edat és valorada (Firzly et al., 2021; Rothermund et al., 2021). D'altra banda, la reducció de la discriminació per edat en el lloc de treball pot conduir a un envelliment saludable i exitós, el que pot ajudar a garantir que els treballadors d'edat més gran puguin continuar contribuint a l'empresa (Carlsson i Eriksson, 2019; Rothermund et al., 2021).

Finalment, una gestió efectiva del contacte i comunicació intergrupal afavoreix la transferència de coneixement entre generacions, la retenció del coneixement i la creació de coneixement a partir d'activitats d'aprenentatge. Cal destacar que la interacció i les formes d'aprenentatge indirectes tenen un paper important en la comunicació de coneixement tàcit, el qual és més específic en el context i difícil de codificar (Dimovski et al., 2022).

2.4. EDATISME AL CAMP DE L'EDUCACIÓ

En la literatura acadèmica existent, es pot observar una manca d'estudis que abordin la temàtica de la discriminació per edat en l'àmbit educatiu. Malgrat això, s'ha realitzat un estudi empíric per part de Guitérrez i Mayordomo (2019), on es van mesurar els estereotips envers la vellesa que tenen els estudiants universitaris del grau d'Educació Primària. Els resultats d'aquest estudi mostren que els participants presenten estereotips negatius sobre la vellesa, la qual cosa pot indicar la presència de discriminació per edat en aquest àmbit. És important destacar que aquesta situació podria ser preocupant, ja que l'estudi mostra que els futurs professionals de l'educació tenen una visió estereotipada sobre els docents de més edat, fet que podria tenir conseqüències a nivell organitzacional.

En aquest context, és necessari avaluar si els estudis realitzats en l'àmbit laboral, i les diferents conseqüències que s'han estudiat de la discriminació per edat, són extrapolables en l'àmbit educatiu. A partir d'aquesta informació, es podrien proposar estratègies i pràctiques concretes per a combatre els estereotips i prejudicis, afavorint un clima intergeneracional positiu entre l'equip de professorat dels centres educatius. D'aquesta manera, es podria fomentar la cooperació i el diàleg entre les diferents generacions, així com valorar i reconèixer l'experiència i el coneixement dels docents de més edat.

3. DISSENY DE L'ESTUDI

En aquest apartat, es presenta la metodologia i disseny d'estudi emprat per dur a terme la recerca, així com els criteris que s'han seguit per seleccionar els participants i els instruments de recollida d'informació que s'empren. A més, també s'exposen les consideracions ètiques que es tenen en compte al llarg de la recerca. En darrer terme, es detalla el procés d'anàlisi i interpretació de les dades recollides.

3.1. METODOLOGIA I PARADIGMA

El paradigma de recerca d'investigació educativa en el qual s'emmarca el TFG és el paradigma interpretatiu. Concretament, per tal de donar resposta als objectius establerts en aquesta investigació, s'ha optat per utilitzar una metodologia d'investigació qualitativa. Aquesta aproximació metodològica permet comprendre la realitat estudiada a través de la participació activa dels agents implicats, i també facilita entendre i descriure els fenòmens socials des de diverses perspectives, incloent-hi l'anàlisi de les experiències dels individus i les interaccions i comunicacions que tenen lloc (Piza et al., 2019).

Mitjançant la recopilació de les seves vivències i interpretacions del clima intergeneracional existent, es busca obtenir una comprensió més profunda dels factors que contribueixen a l'edatisme en els centres educatius, i proporcionar una visió més completa de la diversitat i complexitat dels punts de vista dels participants en la investigació.

3.2. MÈTODE DE RECERCA

El mètode concret escollit és l'estudi de cas, el qual permet explorar una temàtica concreta a través d'un o més casos dins d'un sistema acotat. Aquest mètode implica una recerca heurística i intensiva per comprendre la complexitat i les múltiples dimensions del fenomen. S'elabora una anàlisi descriptiva i inductiva de les dades en l'estudi de cas, i les conclusions són deduïdes a partir dels detalls del cas (Tomaszewski et al., 2020). Així mateix, aquest mètode possibilita descobrir situacions o fets, afavorint la comprovació de si la situació de discriminació per raó d'edat descrita en el marc teòric es trasllada també a l'àmbit educatiu.

Específicament, es durà a terme un estudi de cas únic, prioritzant el coneixement exhaustiu del cas concret per sobre de la generalització dels resultats. S'ha escollit un únic centre educatiu a partir de la delimitació d'un seguit de criteris que aquest ha de complir. Aquestes són els següents:

- L'accessibilitat. És necessari que sigui un centre que mostri predisposició per col·laborar en la recerca i que sigui accessible a nivell geogràfic per part de la persona investigadora.
- Que la distribució per edat del professorat del centre sigui similar a la distribució de la resta de centres educatius, segons les dades proporcionades pel Departament d'Educació (2023) pel curs 2021/2022.
- Participació del centre en projectes d'innovació educativa.

- Presència d'un equip de coordinació i gestió pedagògica que faci èmfasi en la formació permanent del seu professorat.

El centre escollit està format per 72 docents, organitzats en 8 àmbits: lingüístic, científic, social, matemàtic, tecnològic, expressió, educació física i orientació. La seva col·laboració és la que ha fet possible poder dur a terme el treball de camp de la recerca.

3.3. SELECCIÓ DE PARTICIPANTS

Una vegada establert el centre educatiu i la població objecte d'estudi, s'ha procedit a l'aplicació d'una tècnica de mostreig no probabilístic intencional, que implica la selecció de participants considerats clau per a la investigació. Els criteris de selecció són els següents:

- Àmbits dins de l'institut: S'han entrevistat a dues figures docents dels diferents àmbits, els quals es componen, com a mínim, de tres persones. Aquesta elecció es fonamenta, en primer lloc, en la concepció de Bion (2013) que sosté que tres persones és el nombre mínim requerit per a considerar-se un grup bàsic i generar dinàmiques d'interacció grupal. A més, es reconeix la necessitat d'entrevistar professors de diversos àmbits per obtenir una visió més holística i múltiples perspectives.
- Edat: De les dues persones que s'entrevisten dins de cada àmbit, una és menor de 30 anys (Generació Z) i l'altra major de 55 anys (Generació Baby Boom). Aquest criteri es basa en la necessitat de considerar les perspectives i experiències del personal docent de diferents generacions, especialment destacant les dels treballadors més grans, definits per Egdell et al. (2020) com individus de més de 55 anys.
- Accessibilitat: Es valora la facilitat d'accés als docents i la seva disposició a participar en la recerca.

Tenint en compte aquests criteris, s'ha descartat l'àmbit d'orientació, que estava únicament format per dues persones, i l'àmbit d'expressió, que no comptava amb cap docent menor de 30 anys. Finalment, s'han entrevistat a dotze docents, dos per àmbit, un major de 55 anys i l'altre menor de 30 anys. A més, l’estudi s’ha complementat amb l’entrevista a dues membres de l'equip directiu, per obtenir una visió més àmplia de la temàtica i de les dinàmiques que es viuen en el centre.

3.4. INSTRUMENT DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ

La tècnica de recollida d'informació que s'empra és l'entrevista, la qual té com a finalitat conèixer la percepció del professorat pel que fa al fenomen de la discriminació per edat en el col·lectiu docent. S'utilitza una entrevista individual semiestructurada, basada en un guió prèviament establert (veure annex 4). La majoria de les preguntes són obertes, per tal de proporcionar flexibilitat en la seva aplicació i permetre matisos en les respostes. Es tractarà, doncs, d'entrevistes que permetin evidenciar aspectes més íntims sobre la comprensió del fenomen que s'estudia, on el paper de l'entrevistador és no directiu, el que implica una actitud més passiva.

Finalment, convé destacar que, amb la finalitat de garantir la validesa i la fiabilitat tant de l'instrument com dels resultats que se'n deriven, s'ha efectuat una prova pilot de l'entrevista (veure annex 3). Concretament, s'ha realitzat l'entrevista a un docent d'un centre de similars característiques al del cas d'estudi, on també s'han valorat les diferents preguntes per, en cas necessari, fer-ne alguna modificació.

3.5. CONSIDERACIONS ÈTIQUES

Aquesta secció aborda les consideracions ètiques que s'han tingut en compte al llarg de tot el procés de recerca. S'han definit considerant el Codi de Bones Pràctiques en la Investigació de la Universitat Autònoma de Barcelona, elaborat per la Comissió Ètica en l'Experimentació Animal i Humana de la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona, 2020).

En primer lloc, es preserva el dret de les persones participants a proporcionar el seu consentiment informat previ a la seva incorporació a l'estudi (veure annex 2), assegurant que els participants coneguin els seus drets i responsabilitats, a la vegada que se'ls garanteix la protecció de la seva identitat i confidencialitat de les respostes.

En segon lloc, per garantir l'objectivitat, neutralitat i respecte pels participants, s'han aplicat diversos criteris ètics en la recopilació i anàlisi de les dades. En la fase de treball de camp s'ha buscat crear un ambient còmode on els participants puguin exposar les seves opinions i vivències. Prèviament a l'inici de l'entrevista s'ha avisat als participants de la intenció de fer-ne una gravació, per assegurar que tots ells hi estan d'acord. A més, totes les gravacions i notes generades en les entrevistes s'emmagatzemen al núvol amb accés restringit únicament a la persona investigadora. Per aquest motiu, les transcripcions de les entrevistes no apareixen en el cos del treball. Tanmateix, les dades estan analitzades de manera ètica, evitant els judicis de valor i la interpretació errònia de les respostes, procurant no ometre ni falsejar cap resposta i considerant-les totes igual de vàlides.

Finalment, es preserva la propietat intel·lectual dels autors referenciats al llarg de tot el treball, evitant el plagi i citant en el text la procedència de tota la informació.

3.6. ESTRATÈGIA ANALÍTICA

Per a l'anàlisi de les dades obtingudes en el treball de camp, s'ha dut a terme una codificació a partir de l'anàlisi temàtica de les entrevistes. Aquest procés permet classificar els segments dels documents identificant les idees repetides expressades pels participants i les possibles discrepàncies (Questa, 2018). La construcció de les categories i els codis corresponents ha estat realitzada mitjançant una aproximació mixta, inductiva i deductiva. Primerament, s'ha dut a terme una fase deductiva basada en la teoria fonamentada, és a dir, s'ha realitzat una codificació inicial oberta utilitzant el marc conceptual establert pel marc teòric. Això ha permès aconseguir un sistema de categories i codis previ a la construcció del guió de les entrevistes. Un cop recopilades les dades, s'ha realitzat un treball inductiu sobre el sistema de codis establert, on els elements emergents de les dades, que no es podien derivar de les teories exposades en el marc teòric, han inspirat la creació de noves categories i la reorganització del sistema de codis (Mayring, 2019).

Aquest treball inductiu es va iniciar durant el procés de transcripció de les entrevistes, on es van prendre notes analítiques sobre els elements rellevants de cada cas, identificant aquells que no es van contemplar en el sistema de codis inicial. Posteriorment, emprant l'eina MAXQDA, s'ha dut a terme una prova pilot del nou sistema de categories. Es va seleccionar una de les entrevistes per comprovar la idoneïtat del sistema de codis i categories i, posteriorment, es va procedir a codificar les altres entrevistes. Durant el procés de codificació, també van sorgir alguns codis que es van incorporar al sistema de codis ja establert, obtenint-ne així el definitiu (veure annex 6). Tal com es pot comprovar, els diferents codis es troben assignats a una categoria concreta, les quals també es troben vinculades als objectius específics de la investigació (veure annex 7).

Finalment, cal mencionar que, en tractar-se d'entrevistes anònimes, s'han definit un seguit d'identificadors per a les persones informants per poder mencionar-les a l'apartat de resultats (veure annex 5).

4. RESULTATS

Seguint l'ordre de les categories detallades, en aquest apartat s'exposen els resultats obtinguts durant el treball de camp, respectant aquest mateix ordre. Primer s'aborda la temàtica de la diversitat intergeneracional del professorat (categories 1 i 2), seguidament es tracta aspectes vinculats a la percepció intergeneracional entre docents segons l'edat (categories 3 a la 7), posteriorment s'exposen els resultats obtinguts a l'aprenentatge intergeneracional (categories 8 a la 11) i, finalment, es plantegen aquells aspectes vinculats al contacte intergeneracional (categories 12 a la 15).

4.1. FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS

Una vegada codificades les entrevistes, el primer pas per a l'anàlisi de les dades ha estat conèixer la distribució de freqüències dels codis marcats (veure taula 1).

Taula 1
Distribució de freqüències dels codis

	Segments	Percentatge
1. Diversitat Intergeneracional	14	2,72
2. Efectes de la Diversitat Intergeneracional	21	4,09
3. Percepció Intergeneracional (Equip Directiu)	35	6,81
4. Percepció intergeneracional (GZ_A_GZ)	12	2,33
5. Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)	44	8,56
6. Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)	22	4,28
7. Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)	31	6,03
8. Aprenentatge Intergeneracional	36	7,00
9. Efectes de l'Aprenentatge intergeneracional	31	6,03
10. Continguts Ensenyar	19	3,70
11. Continguts Aprendre	12	2,33
12. Contacte Intergeneracional	92	17,90
13. Efectes del Contacte Intergeneracional	72	14,01
14. Barreres del Contacte Intergeneracional	49	9,53
15. Facilitadors del Contacte Intergeneracional	24	4,67
TOTAL	514	100,00

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a MAXQDA.

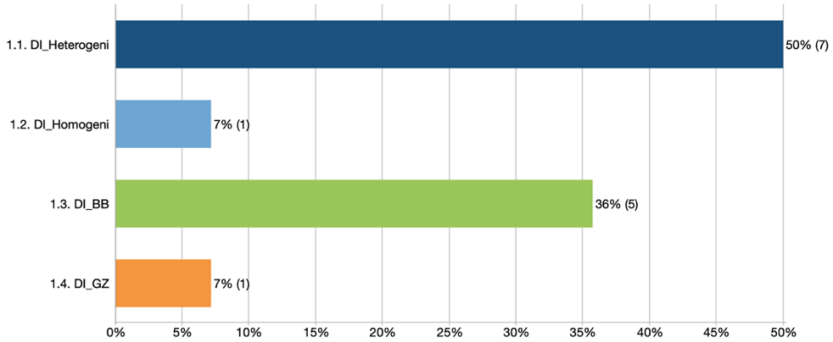
Tal com s'observa, la freqüència d'aparició dels codis té una variabilitat notable. Destaca especialment la freqüència d'aparició dels codis relacionats amb el contacte intergeneracional i els seus efectes en el professorat. A continuació, els altres elements que presenten una freqüència més elevada són les barreres que dificulten l'establiment del contacte intergeneracional i els aspectes perceptius dels docents més

joves en relació amb els docents més veterans. Cal assenyalar, d'altra banda, que en comparar la freqüència d'aparició dels codis entre les entrevistes realitzades als docents de la Generació Z i les realitzades als docents de la Generació del Baby Boom, no s'observen diferències destacables (veure annex 8). En tots dos casos, no obstant això, es constata un increment en la freqüència d'aparició dels aspectes perceptius dels docents de les altres generacions, que es converteixen en un dels elements amb major presència. Finalment, una altra diferència clara que s'evidencia és que en les entrevistes fetes al professorat de la Generació Z ha sorgit de manera més recurrent la temàtica dels efectes del contacte intergeneracional i, simultàniament, les possibles barreres existents al centre per a la seva promoció.

4.1. DIVERSITAT INTERGENERACIONAL

El primer aspecte a abordar és la percepció de la diversitat intergeneracional del professorat per part de l'equip docent del centre (veure figura 1).

Figura 1
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Diversitat Intergeneracional

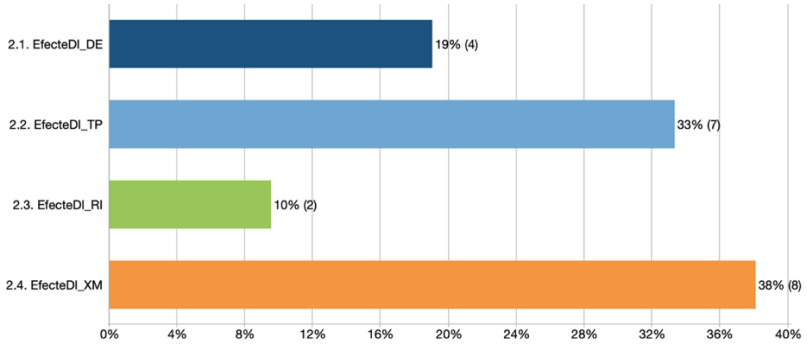


Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Els resultats mostren que el 50% dels docents entrevistats consideren que la composició de l'equip docent en termes d'edat és heterogènia. No obstant això, una gran proporció assenyala que, tot i l'heterogeneïtat, predomina la presència de professorat de més edat: "*En general, som bastant grans. És un institut que és bastant demandat i per poder-hi accedir necessites molta puntuació. La puntuació la tens amb l'edat. També s'ha de dir que últimament s'ha jubilat moltíssima gent. És un institut que cada any es jubila bastanta gent i ara ha vingut bastanta gent jove, però jo crec que de 50 cap a dalt som bastants"* (BB-AL). Alguns docents destaquen que aquesta diversitat està estretament relacionada amb el tipus de plaça, com afirma una de les persones entrevistades: *"Caldria diferenciar entre els que són funcionaris i els que no. Els funcionaris acostumen a ser tots més grans, en el món de l'interinatge sí que són més joves. Jo crec que està proporcionat, però si anem a mirar els que són funcionaris dels que no, la cosa està més desequilibrada" (Z-AT).*

La presència de diversitat intergeneracional dins del claustre de professorat té diferents efectes (veure figura 2), sent el més destacat el xoc metodològic. Tant docents veterans com joves i l'equip directiu assenyalen clarament dues maneres de fer diferents: *"És com que ara hi ha dues mirades, la tradicional i la innovadora, i que són contràries. Home, jo penso que no són contràries, que totes dues tenen coses bones. I que idealment, i penso que aquí en l'institut és així, intentes trobar un equilibri entre coses que s'han fet sempre i que ara se'ns diu què hem de fer"* (ACE-IAF).

Figura 2
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Efectes de la Diversitat Intergeneracional



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

D'altra banda, un segon efecte detectat de la diversitat intergeneracional és el possible tracte diferenciat segons l'edat. La major part de l'equip docent, però, considera que no hi ha diferències: *"Tothom evidentment té veu, i la seva veu i participació quan tenim equips docents o departaments és igual de vàlida, només faltaria, tots som docents aquí"* (BB-AT). No obstant això, membres de l'equip directiu assenyalen que, tot i que hi ha un clima de respecte, han detectat alguna diferència en el tractament en relació amb l'estatus dins del centre: *"I potser més que per l'edat sí que alguna vegada he percebut per part d'alguna gent una diferència respecte a l'estatus de les persones, que sol tenir veure amb l'edat, però no és directament de l'edat"* (ACE-IAF).

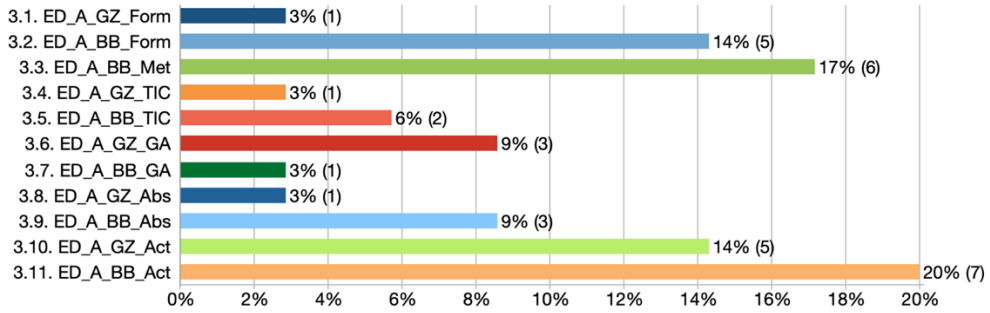
4.2. PERCEPCIÓ INTERGENERACIONAL

Seguidament, un segon aspecte a abordar és la percepció intergeneracional dels diferents membres de l'equip docent del centre educatiu. Conèixer com es percep aquells docents d'edat similar i aquells de diferents generacions és un element clau de l'estudi per a la identificació de possibles estereotips i prejudicis intergeneracionals.

Referent a l'equip directiu un aspecte que destaquen i es considera que hi ha diferències notables entre els docents més joves i els més veterans és l'actitud amb què afronten la tasca docent (veure figura 3).

Figura 3

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Percepció Intergeneracional (Equip directiu)



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

D'una banda, les dues persones entrevistades que formen part de l'equip directiu coincideixen en el fet que els docents de més edat han anat experimentant una pèrdua de motivació al llarg dels anys i que cada vegada els costa més adaptar-se als canvis: "*El professorat més gran està més cremat, està més cremat i és normal. Porten molts anys i moltes coses i cada vegada tenim menys drets, menys coses i es nota"* (CE-IAF). En canvi, pel que fa a la majoria de docents més joves, s'opina que tenen una actitud diferent: *"Tenen més ganes, és veritat, tenen més ganes d'enfrontar-se a la nova feina, a la vida i venen més contents"* (CE-IAF). Malgrat tot, en ambdós casos s'afirma que aquest aspecte no és generalitzable i que hi ha casos que van en contra de la tendència.

Addicionalment, afirmen que els docents de més edat presenten major fatiga i un índex més elevat d'absentisme, i aquests aspectes també repercuteixen en la seva voluntat de continuar reciclant-se i formant-se: *"Hi ha gent gran que mira, jo ja no em vull reciclar i ja no m'interessa tenir més punts, perquè em queden tres anys i per tres anys ja no em fa falta res"* (CE-IAF). Aquest fet impacta en la seva pròpia tasca docent, on una gran proporció de professorat es manté ancorada en un paradigma educatiu anterior: *"No sabria dir per un percentatge, però n'hi ha molts que segueixen fent el que han fet tota la vida. Si funciona, ja pots anar dient que les coses s'han de fer així, però a mi si em funciona, jo ho vaig tirant"* (ACE-AIF). Malgrat tot, també remarquen que alguns docents més veterans continuen motivats i amb ganes d'incorporar noves metodologies a l'aula: *"Però n'hi ha que sí, hi ha gent que està motivadíssima, s'està reciclant i s'integren en les novetats hi ha de tot, amb això hi ha molta varietat"* (ACE-IAF).

Un altre punt a destacar és l'anàlisi de la percepció intergeneracional entre els membres del cos docent. A continuació, s'aborden aquells temes destacats en les entrevistes, incloent-hi les impressions i opinions expressades pels docents més joves en comparació amb les dels seus companys veterans (veure taula 2).

Taula 2
Percepció Intergeneracional entre docents: Distribució de freqüències dels codis per categories

Codi \ Categoria	Percepció Intergeneracional (GZ_A_GZ)	Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)	Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)	Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)
Tracte amb l'alumnat	8%	7%	-	6%
Metodologia	25%	34%	18%	26%
Actitud	17%	-	27%	26%
Ús de les TIC	8%	9%	18%	-
Motivació	42%	18%	5%	-
Tracte cap a l'altra generació	-	16%	-	32%
Intenció en formar-se	-	11%	9%	-
Experiència	-	5%	18%	-
Gestió de l'aula	-	-	5%	10%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades recollides amb l'eina MAXQDA. A l'annex 9.1 es recull de manera més detallada la freqüència d'aparició dels codis per cada categoria en concret.

Un primer aspecte és l'actitud enfront de la tasca docent i la motivació envers el lloc de feina. El professorat jove considera que mantenen una major motivació, una actitud positiva i un entusiasme més pronunciat: *"A mi m'agrada també molt treballar amb professors joves perquè jo crec que també venim amb molta il·lusió"* (Z-AC). Tot i que hi ha un ampli consens entre el professorat més veterà que comparteixen aquesta perspectiva, també hi ha altres punts de vista que cal considerar: *"Jo el que veig és que els més joves s'ofeguen en un got d'aigua, tot ho veuen més un problema, s'atabalen més aviat, potser, o es cansen aviat, també, no ho sé"* (BB-AL).

Paral·lelament, el professorat de més edat és conscient de la disminució de la vitalitat que experimenten en entrar a l'aula i que, en alguns casos, potser fins i tot es pot intuir la presència de la síndrome de Burnout: *"Ja no estic amb la mateixa energia que tenia abans, ara ja busques més calma"* (BB-AC). En aquest sentit, el grup de professorat més jove també reconeix aquesta pèrdua d'energia en els seus companys més veterans: *"Jo també veig molt el professor cremat, no? Doncs en què ja no té la mateixa il·lusió. El professor cremat, en què ja li és igual tot, en què els alumnes ja també posen aquestes poques ganes d'implicar-se amb l'alumne"* (Z-AM).

Un segon aspecte que s'ha destacat és l'interès per continuar formant-se. El professorat de més edat sosté que, en el seu cas, existeixen perfils diversos en aquest sentit: *"Jo crec que hi ha gent que pensa que, ja que li queda poc temps per jubilar-se i ha treballat tota la vida d'una manera, doncs acabar d'aquella manera. I altra gent que diu, canvien els temps, canvien les maneres d'ensenyar, encara que em quedi poc temps per jubilar-me he d'intentar-ho"* (BB-AC). D'altra banda, des de la perspectiva del professorat

més jove, es percep que aquesta voluntat de reciclar-se i continuar formant-se és més escassa entre els veterans: *"Hi ha gent que considera que ja ho ha fet tot, que no vol aprendre més, que no necessita fer més formacions, però no pensa que potser hi ha noves innovacions, descobriments que podria incorporar a la seva pràctica docent diària"* (Z-AL).

Seguidament, un altre punt destacat és la metodologia educativa. El professorat més jove assenyala que solen utilitzar metodologies més innovadores: *"També tenim accés a molts recursos que ens han ensenyat en els màsters que hem fet, en tota formació on ens hem inscrit"* (Z-AL). No obstant això, mencionen que, tot i observar alguns professors veterans que intenten adaptar-se a les noves metodologies, majoritàriament apliquen una metodologia d'ensenyament molt tradicional, que s'aferra als aspectes que ja els hi funcionen i que, en alguns casos, s'estigmatitza les metodologies d'aprenentatge competencial: *"Jo sí que crec que es nota aquelles persones que porten més anys de les que menys en el tema competencial. Hi ha com un rebuig a vegades perquè hi ha desconeixement, perquè s'associa a lo lúdic, al joc, a poc rigor o poca serietat"* (Z-AS). En canvi, el professorat de més edat reconeix que, tot i que són conscients que a vegades tenen una manera de treballar més tradicional, també volen innovar: "*Hi ha docents que tenim una certa edat, que tenim una forma més clàssica de treballar. Hi ha les cometes amb la paraula clàssica, però que de mica en mica sí que fas coses"* (BB-AT).

Finalment, un darrer aspecte rellevant és la percepció del professorat respecte al tracte amb els docents de diferents generacions. El professorat més vetarà considera que la seva experiència i trajectòria és valorada pels més joves, els quals els fan preguntes i els escolten, fet que els fa sentir acollits. No obstant això, en un cas concret sí que es menciona que s'ha sentit qüestionat per part del professorat més jove: *"Jo m'he sentit qüestionat, per aquest biaix generacional, hi ha una predeterminació a l'hora de creure que els individus saben o deixen de saber perquè són d'una franja d'edat"* (BB-AS).

D'altra banda, el professorat jove té una visió dividia respecte als docents de més edat. D'una banda, mencionen que alguns són més oberts i volen escoltar la teva opinió; però, en canvi, també n'hi ha d'altres que no compten tant amb la seva opinió i que són més tancats. Fins i tot, en alguns casos, els fa la sensació que els miren per sobre l'espatlla i que els tracten de manera una mica infantilitzada. Una figura docent afirma*: "Jo suposo que sí, que els més joves som tractats de manera diferent. N'hi ha alguns que potser no compten tant amb la teva opinió per ser jove, d'altres sí, perquè són més oberts i volen veure l'opinió d'una persona més jove, menys experiència, que coneix coses diferents i sí, hi ha de tot. Dels que ho valoren i dels que no"* (Z-AEF).

4.3. APRENENTATGE INTERGENERACIONAL

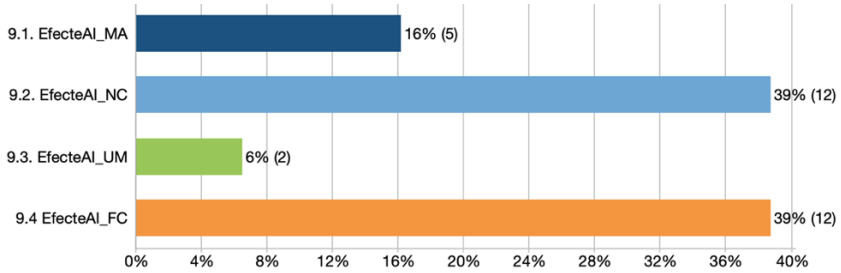
Un tercer aspecte rellevant de l'anàlisi consisteix a comprendre la percepció de l'equip docent respecte els processos d'aprenentatge intergeneracional que es produeixen a l'institut, tant en el context formal com en l'informal. De manera més específica, també s'han investigat els aspectes específics que poden ser apresos i ensenyats entre les diferents generacions.

La presència d'aprenentatge intergeneracional al centre ha emergit com un element recurrent en totes les entrevistes, sent considerada en tots els casos com un aspecte positiu i beneficiós per al col·lectiu docent.

Específicament, els efectes detectats pel professorat (veure figura 4), inclouen l'augment de la motivació per a aprendre de les altres generacions, la unificació de les metodologies docents, l'adquisició de nous coneixements aplicables al context laboral i, finalment, la recepció de feedback per part dels companys de diferents generacions. Aquests dos últims beneficis han estat esmentats de manera recurrent al llarg de les entrevistes, amb relació a la incorporació de nous coneixements, un dels docents afirma: *"Potser arribava amb unes idees, però si ets una persona oberta de ment, veus unes formes de treballar i absorbeixes, aprofites tot el que creus que és correcte i ho incorpores a la teva forma de fer classe i sí que canvies la teva forma de fer i t'ajuda, ja que aprens molt"* (Z-AEF).

Paral·lelament, l'obtenció de feedback dels companys, com a resultat de l'aprenentatge intergeneracional, ha estat una qüestió assenyalada per ambdues generacions, tal com s'exemplifica en el següent fragment: *"Ostres, m'ha passat un problema amb un alumne i ho has solucionat així. I llavors comences a passar informació i la pròxima vegada que et passa alguna cosa similar, ja saps el que a ell li va anar bé o el que a ell li va anar malament"* (Z-AC).

Figura 4
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Efectes de l'Aprenentatge Intergeneracional



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Centrant l'atenció en els coneixements específics que les dues generacions perceben que poden adquirir o transmetre a l'altra (veure taula 3), una àrea en què els dos grups de docents coincideixen és en el fet que els de més edat poden ensenyar als més joves aspectes relacionats amb la gestió de l'aula, els quals estan estretament vinculats amb l'experiència. Com ho expressa una docent de la Generació Z: *"Potser el més important la gestió d'aula, saber controlar, tenir disciplina amb els alumnes, que aprenguin a respectar la teva figura com a docent... això és amb el que m'han pogut ajudar més*" (Z-AL).

D'altra banda, existeix diversitat d'opinions entre les generacions respecte als aspectes que els docents més joves poden ensenyar als més veterans. Aquests últims consideren que poden aprendre més en relació amb l'ús de les TIC i l'aplicació de noves metodologies a l'aula. En aquest sentit, els docents més joves coincideixen en el fet que poden ensenyar en aspectes vinculats amb la metodologia docent i noves

pedagogies, que probablement els docents més veterans no coneixen. Però, en un aspecte que difereixen és que un altre element que consideren que poden ensenyar als veterans és com tractar i establir vincles amb els alumnes *"De tractar l'alumnat d'una forma diferent, no tan tradicional, més apartada. Una visió diferent a la de, el professor està per sobre i l'alumne està per sota"* (Z-AEF).

Taula 3

Continguts a ensenyar i Continguts a aprendre: Distribució de freqüències dels codis per categories

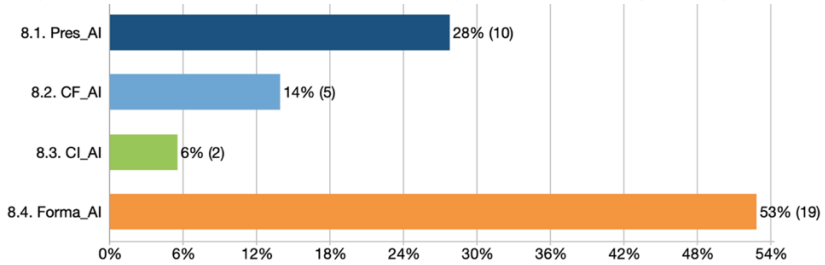
Codis	Continguts a ensenyar	Continguts a aprendre
Metodologia (BB)	11%	15%
Gestió de l'aula (BB)	22%	0%
Ús de les TIC (BB)	0%	15%
Metodologia (GZ)	33%	15%
Ús de les TIC (GZ)	11%	-
Tracte amb l'alumnat (GZ)	22%	-
Gestió de l'aula (GZ)	0%	54%
TOTAL	100%	100%

Font. Elaboració pròpia a partir de les dades recollides amb l'eina MAXQDA. A l'annex 9.2 es recull de manera més detallada la freqüència d'aparició dels codis per cada categoria en concret.

Seguidament, si ens centrem a conèixer en quins contextos, espais i formes es produeix aquest aprenentatge la major part del professorat assenyala que es dona en espais formals (veure figura 5).

Figura 5

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Aprenentatge Intergeneracional



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

No obstant això, també es fa menció que aquest aprenentatge pot produir-se de manera informal en els departaments, a la sala de professorat i durant la realització de cursos, ja que s'hi comparteixen aspectes relacionats amb la tasca docent. En la major part dels casos, s'indica que les reunions de l'equip docent i les reunions de departament són els llocs on aquest aprenentatge es dona amb més freqüència. Cal destacar, no obstant això, que una estratègia que ha estat assenyalada per diversos membres del professorat com a facilitadora d'aquest aprenentatge intergeneracional és la codocència: *"Fent codocència he pogut aprendre molt de la forma dels meus companys de fer classe, de les activitats, com*

dirigir el grup, de tractar-los, d'organitzar sortides, per exemple, com ho fan, s'aprèn molt" (Z-AEF). A la vegada, s'ha mencionat durant les entrevistes amb els membres dels equips directius que aquest és un aspecte que actualment estan intentant promoure al centre educatiu.

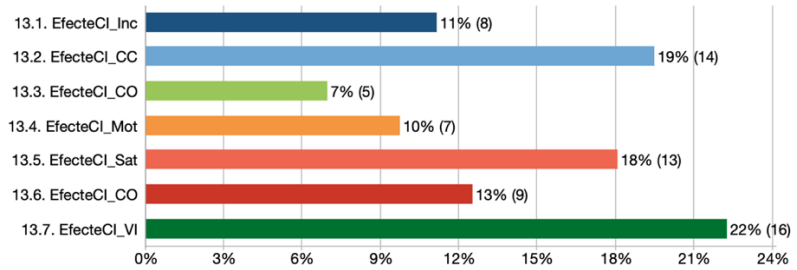
Cal mencionar que, en tractar aspectes vinculats a promoure l'aprenentatge intergeneracional, diverses persones entrevistades de les dues generacions han proposat elements que es podrien incorporar al centre per facilitar la seva presència. S'han suggerit seminaris d'àmbit, espais de treball per a la creació de bases de dades amb recursos, mentoria per part dels docents més experimentats a aquells més novells, un claustre trimestral de bones pràctiques i, de manera més general, un programa d'inducció a la tasca docent previ a exercir la professió.

4.4. CONTACTE INTERGENERACIONAL

Possibilitar espais i promoure estratègies d'aprenentatge intergeneracional es troba estretament vinculat a facilitar el contacte intergeneracional, ja que aquest és un requisit necessari per a establir dinàmiques d'aprenentatge entre el professorat. Com s'ha esmentat anteriorment, el contacte intergeneracional ha estat un tema recurrent en les entrevistes, pel fet que és considerat fonamental per a l'aprenentatge intergeneracional.

Inicialment, des d'un punt de vista relacional, els docents de totes dues generacions afirmen que en el centre educatiu es produeix interacció independentment de la generació. La possibilitat d'establir contacte amb docents de diferents generacions és valorada de manera positiva pels docents, i se'n destaquen diversos beneficis. De menor a major freqüència d'aparició en les entrevistes, els efectes de la presència de contacte intergeneracional esmentats són els següents: major coordinació entre el professorat, increment de la motivació, un sentit més gran d'inclusió entre els docents, millores en el clima organitzatiu, augment de la satisfacció laboral, facilitat per compartir i transferir coneixement entre el professorat, i finalment, l'establiment de vincles amb els docents independentment de la generació (veure figura 6).

Figura 6
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Efectes del Contacte Intergeneracional



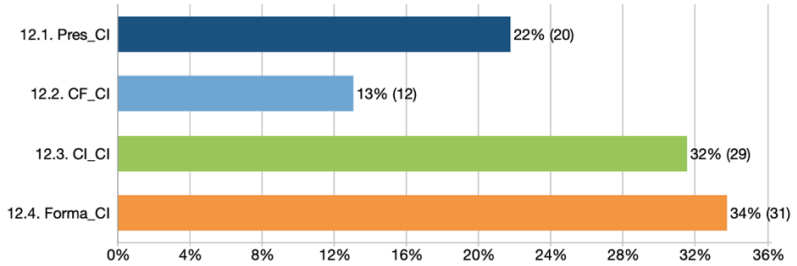
Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Un aspecte rellevant és que, a partir de les respostes obtingudes, s'observa una clara relació entre el contacte i l'aprenentatge intergeneracional. De fet, s'hi fa menció a la importància de promoure aquest contacte per facilitar els processos d'aprenentatge: *"Jo considero que seria positiu promoure-ho, i sobretot de veure com altres companys plantegen altres coses diferents en qüestions de mètodes de fer servir, metodologies a l'aula"* (BB-AT).

L'equip docent de l'institut considera que la major part d'aquest contacte es produeix en contextos informals (veure figura 7).

Figura 7

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Contacte Intergeneracional



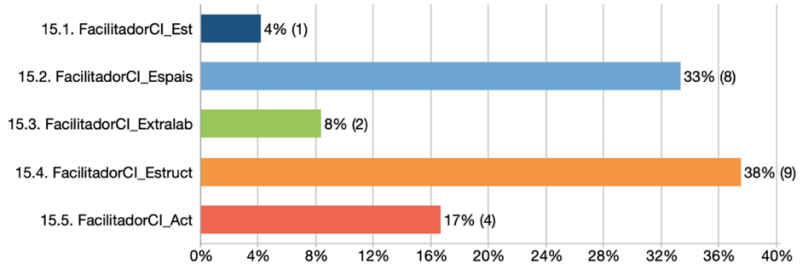
Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Aquest contacte es produeix a partir de les possibles trobades extralaborals, els descansos a la cafeteria i les converses al departament. L'espai que la majoria de professorat assenyala com a lloc on es produeix és la sala de professors*: "Es fa molta vida aquí, a la sala de professors, que en altres instituts que he estat la vida es fa més als departaments, de manera que et tanques molt amb el teu departament i amb els professors del teu departament"* (Z-AC). Paral·lelament, aquest contacte també es dona en contextos formals, com ara a les reunions, als claustres i a les sessions de codocència.

En aquest sentit, un dels factors facilitadors que els docents identifiquen per fomentar el contacte és l'estructura organitzativa del centre (veure figura 8).

Figura 8

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Facilitadors del Contacte Intergeneracional



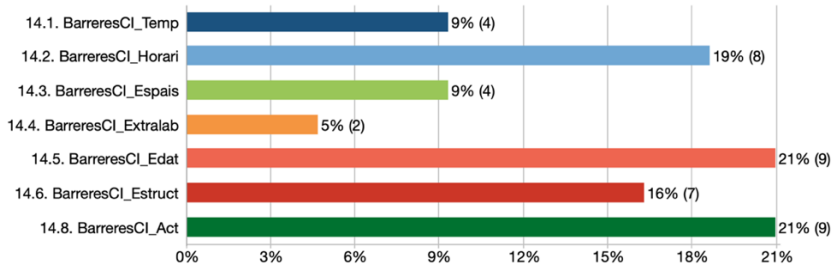
Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Es refereixen, específicament, a la composició d'equips docents amb membres de diferents departaments, l'organització de les hores de guàrdia per fomentar la coincidència amb diversos professors i l'estratègia

de la codocència per treballar amb altres docents. A més, un segon factor que identifiquen com a facilitador del contacte és la presència d'espais que permetin aquesta interacció: *"Hi ha el propi lloc de la sala de professors, que és la sala de guàrdies, ja dona joc a la interrelació perquè moltes vegades no tenim guàrdies a cobrir o hi ha una guàrdia a cobrir, però anem rotant de manera que sempre anem coincidint"* (Z-AC).

Malgrat la presència de facilitadors del contacte, tal com es pot observar en la freqüència d'aparició dels codis a la Taula 1, les barreres per a l'establiment de contacte intergeneracional han sorgit amb més freqüència (veure figura 9).

Figura 9
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Barreres del Contacte Intergeneracional



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

En primer lloc, cal destacar que la tasca docent, en alguns casos, pot ser percebuda com una funció molt individual, en què el docent es troba sol enfront del grup classe. Davant d'aquesta situació, si els docents no adopten una actitud proactiva en relació amb l'establiment de contacte, resulta molt fàcil anar al centre únicament per realitzar la feina i marxar. Relacionada amb l'actitud del professorat, una altra barrera destacada és l'edat de la plantilla. En aquest sentit, els docents més joves mencionen que, donada la naturalesa bastant envellida de la plantilla, el grau de participació en espais de trobada és baix, ja que els docents més grans tendeixen a no participar-hi. Alhora, aquests docents de més edat també mencionen que, potser, en l'establiment de contacte de manera més informal, tendeixen a agrupar-se amb aquells de generacions similars: *"Evidentment hi ha més possibilitats de tenir afinitats amb la gent de la teva generació. Simplement per com es concep el món, no perquè estiguis més o menys educat"* (BB-AS).

Finalment, dues altres barreres destacades i que es troben relacionades són l'estructuració organitzativa i els horaris. Diverses figures docents d'ambdues generacions consideren que des del centre no es promou el contacte entre el professorat, i això es vincula amb l'horari, ja que no tenen espais temporals on poder establir-ne. En aquest sentit, un docent menciona: *"Perquè la veritat és que tenim poc de temps per relacionar-nos, entre les classes, les guàrdies, no és suficient penso jo. Jo per exemple hi ha professors que sé que estan aquí perquè els he vist durant tot el curs, però no em sé el nom"* (BB-AC). Un altre exemple clar d'aquesta situació és el següent: *"Cadascú s'espavila per la seva banda, no hi ha com una estructura que recolzi o que impulsi això* (Z-AS)".

5. DISCUSSIÓ DELS RESULTATS

D'acord amb els resultats obtinguts, a diferència d'altres contextos laborals com l'empresarial o el sanitari (Egdell et al., 2020), als centres educatius sembla ser que els estereotips cap aquells docents de més edat no són tan pronunciats. No obstant això, a partir dels resultats obtinguts, es poden determinar certs elements de percepció estigmatitzada cap a aquells docents de més edat que també s'han identificat en altres estudis del fenomen de la discriminació per edat. Ara bé, en coherència amb estudis previs (Egdell et al., 2020), els docents amb més experiència també són àmpliament valorats pels seus coneixements adquirits al llarg de la seva trajectòria professional. No obstant això, durant les entrevistes amb els docents més joves, es pot observar com la majoria dels aspectes positius que es destaquen són en relació amb el col·lectiu de professorat més jove.

En diverses de les entrevistes realitzades, s'ha mencionat la situació de "burnout" que experimenta part del professorat veterà, la qual és generada, entre altres factors, per la falta de benestar personal en l'àmbit laboral (Acevedo i Cruz, 2019). Aquesta síndrome té impacte en la satisfacció laboral, tal com ho afirmen els mateixos docents de més edat. Investigacions com la feta per Valero et al. (2022) corroboren la forta relació entre la satisfacció laboral i la cultura organitzacional. En aquest sentit, el contacte intergeneracional dins del context professional esdevé un element clau per combatre la discriminació per edat, ja que fomenta un sentiment de familiaritat entre els diferents grups d'edat, crea vincles efectius que redueixen els estereotips i promou un clima intergeneracional positiu (Firzly et al., 2021). Tal com s'observa en els resultats obtinguts, els vincles intergeneracionals i la satisfacció laboral són els principals efectes del contacte intergeneracional entre el professorat. Fomentar espais de contacte permet reconèixer les diferències per comprendre la contribució de cada generació i establir una identitat comuna (Burnes et al., 2019; Iweins et al., 2013).

És important tenir en compte que la tasca docent pot convertir-se en una tasca altament individualitzada si no es faciliten espais físics i temporals de trobada. Com es destaca en algunes entrevistes, en el centre s'observa una manca de cultura i lideratge que fomenti aquest contacte; de fet, el propi equip directiu afirma que no ho considera una prioritat d'intervenció actual. La manca d'espais de treball col·laboratiu entre generacions que es detecta en el centre està estretament vinculada amb la falta d'espais perquè es produeixin processos d'aprenentatge intergeneracional. En el centre estudiat, l'aprenentatge intergeneracional es produeix majoritàriament en contextos formals, tot i que, les evidències assenyalen que aquest es dona sobretot en contextos informals (Gairín et al., 2020). És rellevant remarcar aquest fet, ja que és un indicador de les dificultats latents que experimenta el centre per establir processos d'intercanvi de coneixement, d'interacció i de comprensió mútua, fet que no afavoreix la situació de xoc metodològic entre generacions que hi ha a l'Institut. Finalment, cal mencionar que des del centre sí que es promouen algunes pràctiques de contacte intergeneracional com és la codocència, que esdevé una estratègia de mentoria bidireccional on es conceben les diferències generacionals i els processos d'aprenentatge com una oportunitat de creixement per a les dues generacions.

6. CONCLUSIONS

L'objectiu general del present Treball de final de grau és *analitzar la discriminació per edat entre el professorat dels centres educatius de secundària*. Amb la finalitat d'assolir-lo, s'han recopilat les seves experiències i interpretacions de la situació personal al centre, del clima intergeneracional existent i de les pràctiques de contacte i aprenentatge intergeneracional que es promouen. A continuació, s'aborda de manera detallada cada un dels objectius específics per tal de comprovar el seu acompliment.

Pel que fa al primer objectiu específic, *identificar quins són els estereotips discriminatoris que es vinculen al grup de professorat de més edat*, a través de les entrevistes realitzades als diferents professors s'ha pogut constatar que hi ha una sèrie d'elements de percepció intergeneracional vinculats a les figures docents de més edat que es repeteixen, i que també identifiquen els teòrics que han estudiat aquest fenomen en l'àmbit organitzacional. Per exemple es creu que estan més fatigades i "cremades", que hi ha una major absència laboral, que tenen poc interès a formar-se, que són més rígides a l'hora d'adoptar noves metodologies, que en ocasions manifesten una baixa motivació i, per últim, que es troben aferrades a un paradigma educatiu anterior, que les fa ser més reticents a les noves metodologies.

Seguidament, referent al segon objectiu específic, *comprendre les conseqüències individuals i organitzacionals de la presència de discriminació per edat entre professorat,* s'ha pogut percebre que algunes de les conseqüències identificades pels autors es manifesten en l'àmbit educatiu i que n'apareixen de noves. A nivell individual, les persones entrevistades destaquen principalment una disminució de la satisfacció laboral; i, a nivell organitzacional, algunes de les persones entrevistes identifiquen un tracte diferenciat segons l'edat, a més d'un possible xoc metodològic entre generacions.

Per últim, en relació amb el tercer objectiu específic, *delimitar pràctiques destinades a combatre la discriminació per edat,* en primera instància, l'equip docent és conscient de la importància de fomentar el contacte intergeneracional i les pràctiques d'intercanvi de coneixement amb l'objectiu de promoure un clima intergeneracional positiu i incloure a tot el professorat. A partir de la recerca realitzada s'ha pogut detectar les pràctiques existents al centre, a més de les estratègies que els mateixos docents consideren que serien positives aplicar entre el col·lectiu de professorat.

En conclusió, retornant a l'objectiu general de la recerca, es pot afirmar que, en gran mesura, aquest s'ha pogut assolir. De totes maneres, cal tenir en compte que la discriminació per edat és un fenomen que es troba estretament relacionat a molts aspectes organitzacionals i individuals, els quals no s'han pogut analitzar amb la profunditat necessària per donar una resposta totalment clara de la situació que es viu a l'institut objecte d'estudi. Així i tot, s'ha pogut realitzar una primera aproximació de la temàtica en un cas concret.

Cal assenyalar que s'han identificat algunes limitacions durant el procés de desenvolupament del TFG. En primer lloc, s'ha hagut de prescindir de la realització d'un grup de discussió pactat amb la direcció del centre, a causa de la falta de temps per part del professorat. En segon lloc, la limitació de l'extensió del treball ha impedit poder aprofundir en l'anàlisi de les dades obtingudes a partir de les entrevistes.

En referència a futures línies de continuïtat del TFG, un primer aspecte seria el d'acabar de determinar amb el professorat del centre pràctiques de contacte i aprenentatge intergeneracional que es podrien implementar per dur a terme una intervenció directa, amb l'objectiu de combatre els estereotips vigents entre generacions i fomentar el contacte i l'aprenentatge intergeneracional entre el professorat. D'altra banda, també es podria plantejar la possibilitat de dur a terme un estudi multicas de la recerca plantejada al TFG, amb la participació de diversos centres educatius de Catalunya. Per últim, també resultaria interessant explorar el fenomen de la discriminació en el professorat, establint una interrelació entre la variable de l'edat i altres categories socials com el gènere i l'ètnia.

7. CONSIDERACIONS FINALS

El plantejament del TFG es vincula amb diferents competències del grau, tant transversals com específiques, a continuació se'n detallen algunes d'elles. La primera és la de *"reconèixer i avaluar la realitat social i la interrelació de factors implicats com a necessària anticipació de l'acció".* Ha calgut conèixer la realitat que viu el professorat en els centres educatius envers les pràctiques de discriminació per edat, a l'hora d'estudiar quins són els estereotips vinculats a l'edat i les conseqüències que suposen tant a l'àmbit personal com a l'organitzatiu.

En relació amb l'anterior competència, una altra estretament vinculada al TFG és la de *"realitzar estudis prospectius i avaluatius sobre característiques, necessitats i demandes educatives"*. En aquest cas, ha estat necessari comprendre si existeix la necessitat de combatre els estereotips per edat entre professorat en els centres educatius de secundària, tant de manera reactiva com preventiva.

Així mateix, una última competència és "*impulsar processos de millora a partir dels resultats obtinguts de les investigacions o de processos de detecció de necessitats."* Un cop coneguda la situació entre professorat en els centres educatius, s'ha pogut delimitar quines pràctiques actuals que es duen a terme al centre que ajuden a combatre la discriminació per edat i a promoure el contacte intergeneracional. A més, també es poden perfilar quines altres estratègies es podrien aplicar al centre segons les propostes fetes pels mateixos docents.

Finalment, el desenvolupament d'aquest TFG m'ha brindat l'oportunitat de desenvolupar-me professionalment en l'àmbit de la recerca educativa, prenent així consciència de la importància d'estudiar qualsevol fenomen per poder basar-se en evidències abans d'iniciar una intervenció educativa.

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Acevedo, M., & Cruz, R. Z. (2019). Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de secundaria. *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*, 295. https://doi.org/10.16925/9789587601527

Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). *The nature of prejudice.* Addison-Wesley

Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management, 71*(2), 405-428. https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192

Babnik, K., & Trunk Širca, N. (2014). Knowledge creation, transfer and retention: the case of intergenerational cooperation. *International journal of innovation and learning*, *15*(4), 349-364. https://doi.org/10.1504/IJIL.2014.062472

Berg, P., & Piszczek, M. M. (2022). Organizational Response to Workforce Aging: Tensions in Human Capital Perspectives. *Work, Aging and Retirement, 8*(1), 7-24. https://doi.org/10.1093/workar/waab026

Bion, W. R. (2013). *Experiences in groups: And other papers.* Routledge.

Burnes, D., Sheppard, C., Henderson Jr, C. R., Wassel, M., Cope, R., Barber, C., & Pillemer, K. (2019). Interventions to reduce ageism against older adults: A systematic review and meta-analysis. *American Journal of Public Health, 109*(8), e1-e9. https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305123

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist, 9*(4_Part_1), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243

Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics, 59*, 173-183. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002

Carral, P., & Alcover, C. M. (2019). Measuring age discrimination at work: Spanish adaptation and preliminary validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *International journal of environmental research and public health, 16*(8), 1431. https://doi.org/10.3390/ijerph16081431

Departament d'educació (06 de març de 2023). Personal docent segons naturalesa, titularitat, concert, sexe i edat [Arxiu Excel]. Gencat. https://tuit.cat/z719l

Dietz, L., & Fasbender, U. (2022). Age-diverse workplace friendship: A systematic literature review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement, 8*(2), 163-197. https://doi.org/10.1093/workar/waab028

Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., Grah, B., Roblek, V., Meško, M., Peljhan, D. & Colnar, S. (2022). *Towards an integrated theory of aging.* Pearson Education Limited. https://tuit.cat/KOg2t

Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R., & Chen, T. (2020). Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing & Society*, *40*(4), 784-804. https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307

Firzly, N., Van de Beeck, L., & Lagacé, M. (2021). Let's Work Together: Assessing the Impact of Intergenerational Dynamics on Young Workers' Ageism Awareness and Job Satisfaction. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement, 40*(3), 489-499. https://doi.org/10.1017/S0714980820000173

Gairín, J., Muñoz, J. L., Silva, P., & Inés, C. (2020). Aprendizaje informal del profesorado: vinculación con el desarrollo profesional y organizacional. *Revista Brasileira de Educação,* 25. https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250046

Gutiérrez, M., & Mayordomo, T. (2019). Edadismo en la escuela. ¿Tienen estereotipos sobre la vejez los futuros docentes?. *Revista Educación, 43*(2), 363-374. https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.32951

Icenogle, R. S. H. M. (2001). Preparing for an age-diverse workforce: Intergenerational service-learning in social gerontology and business curricula. *Educational Gerontology, 27*(1), 49-70. https://doi.org/10.1080/036012701750069049

Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(3), 331-346. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.748656

Krzeczkowska, A., Spalding, D. M., McGeown, W. J., Gow, A. J., Carlson, M. C., & Nicholls, L. A. B. (2021). A systematic review of the impacts of intergenerational engagement on older adults' cognitive, social, and health outcomes. *Ageing Research Reviews, 71*, 101400. https://doi.org/10.1016/j.arr.2021.101400

Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Building on intergenerational climate to counter ageism in the workplace? A cross-organizational study. *Journal of Intergenerational Relationships*, *17*(2), 201-219. https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535346

Levy, S. R. (2018). Toward reducing ageism: PEACE (positive education about aging and contact experiences) model. *The Gerontologist, 58*(2), 226-232. https://doi.org/10.1093/geront/gnw116

Mayring, P. (2019). Qualitative content analysis: Demarcation, varieties, developments. *Forum: Qualitative Social Research*, *20*(3), 1-26. http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343.

Mcdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, *72*(1), 169-190. https://doi.org/10.1111/josi.12161

McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: a communication perspective. https://doi.org/10.7551/mitpress/10679.001.0001

Nacions Unides (2017). *World population ageing.* United Nations. https://tuit.cat/htR5b

Organització Mundial de la Salut (2015). *World report on ageing and health.* World Health Organization. https://onx.la/d7fdf

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology, 90*(5), 751-783. https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751

Piza, N. D., Amaiquema, F. A., & Beltrán, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. *Algunas precisiones necesarias. Conrado, 15*(70), 455-459. https://tuit.cat/bGa6f

Rothermund, K., Klusmann, V., & Zacher, H. (2021). Age discrimination in the context of motivation and healthy aging. *The Journals of Gerontology: Series B*, *76*(Supplement_2), S167-S180. https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081

Singh, S., Thomas, N., & Numbudiri, R. (2021). Knowledge sharing in times of a pandemic: An intergenerational learning approach. *Knowledge and Process Management, 28(2*), 153-164. https://doi.org/10.1002/kpm.1669

Stypińska, J., & Nikander, P. (2018). Ageism and age discrimination in the labour market: A macrostructural perspective. A Ayalot. L. & Tesch-Römer, C. (Eds.), *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 91-108). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6

Tomaszewski, L. E., Zarestky, J., & Gonzalez, E. (2020). Planning qualitative research: Design and decision making for new researchers. *International Journal of Qualitative Methods, 19,* 1-7. https://doi.org/10.1177/1609406920967174

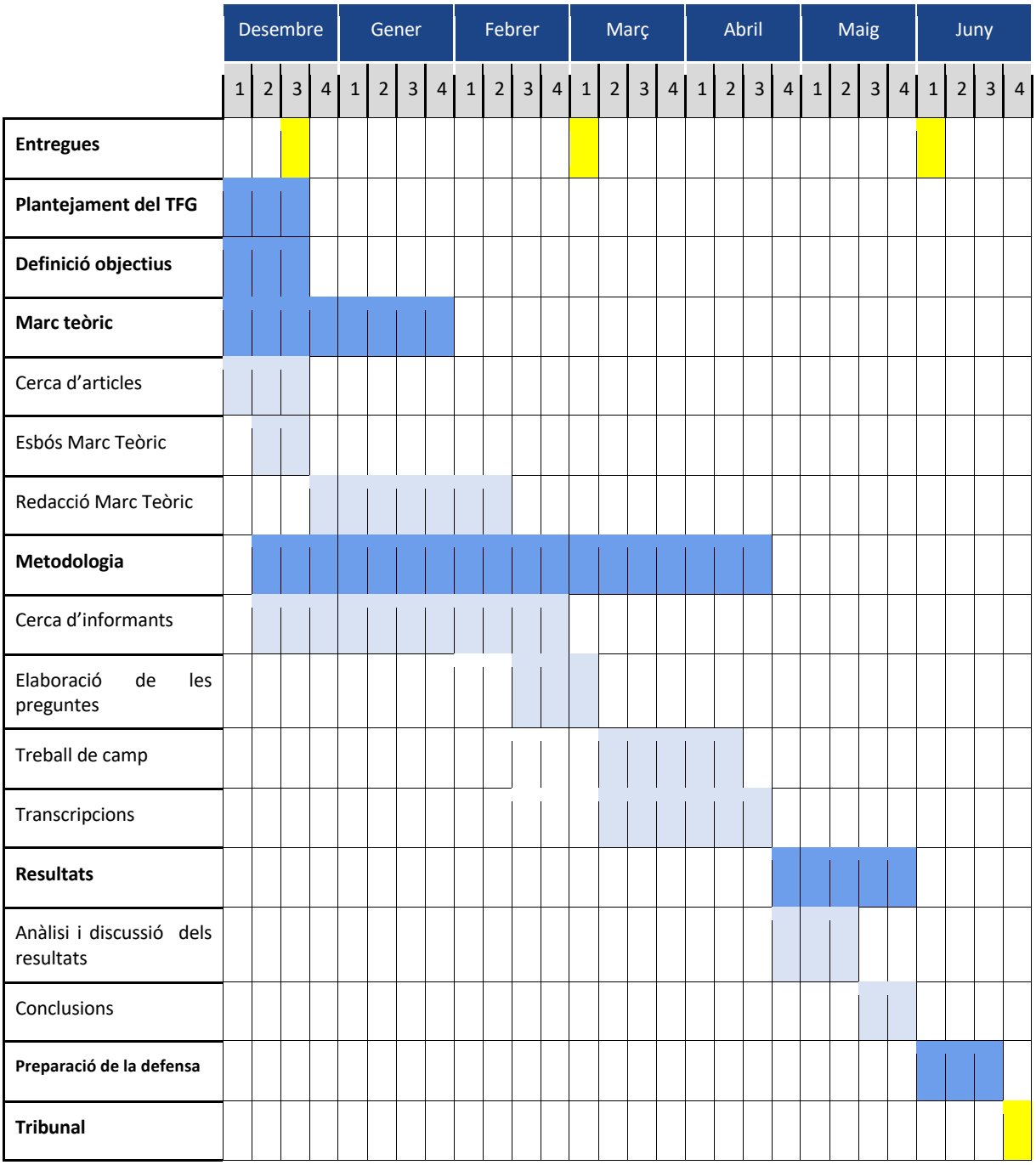
Universitat Autònoma de Barcelona (30 de setembre de 2020). *Código de buenas prácticas en la investigación*. https://www.uab.cat/doc/DOC_CBP_ES

Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq,* 4, e190. https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190

9. ANNEXOS

9.1. ANNEX 1: PLANIFICACIÓ DEL TREBALL DE FI DE GRAU

Taula 4
Pla de treball



Font. Elaboració pròpia.

9.2. ANNEX 2: CONSENTIMENT INFORMAT PER A LES ENTREVISTES

Benvolgut/da,

Et convidem a participar en el Treball de Final de Grau de la carrera de Pedagogia de la Universitat Autònoma de Barcelona realitzat per l'alumna Berta Martínez i Ané.

La present entrevista ha estat elaborada considerant el Codi de Bones Pràctiques en la Investigació de la Universitat Autònoma de Barcelona, elaborat per la Comissió Ètica en l'Experimentació Animal i Humana de la UAB. A continuació li expliquem els objectius de la investigació i els procediments que es seguiran, així com els seus drets com a participant. Si us plau, llegeix detingudament la següent informació.

Objectiu de la investigació

La temàtica central del TFG és el contacte i aprenentatge intergeneracional entre docents. L'objectiu principal es focalitza en analitzar si existeix una possible discriminació per edat entre el professorat dels centres educatius. De manera més específica, també busca comprendre les conseqüències individuals i organitzacionals de la presència d'aquesta possible discriminació entre professorat i, per altra banda, delimitar pràctiques destinades a combatre-la o prevenir-la.

Les dades recollides mitjançant l'entrevista permetran poder donar resposta als objectius plantejats a la recerca a partir del punt de vista participant com a docent del centre.

Implicacions de la participació

Haurà de respondre a les diferents preguntes de l'entrevista sobre la seva experiència com a docent, les seves interaccions amb altres docents, la seva percepció respecte a la possible discriminació per edat a l'institut i explicar les pràctiques de contacte intergeneracional que es donen al centre.

Duració

L'entrevista té una duració de 30 minuts aproximadament.

Beneficis i riscos

La participació en la present recerca no suposa cap risc ni benefici per a la persona entrevistada.

Confidencialitat i tractament de les dades

Les seves respostes es gravaran en format d'àudio, i s'utilitzaran només amb fins investigadors. Es preservarà la seva identitat i confidencialitat. La seva informació serà tractada de forma anònima i no es compartiran les seves dades amb altres persones. La persona investigadora es compromet a mantenir la confidencialitat dels seus resultats i de la seva participació en l'estudi.

Dret a retirar-se

En tot moment, la persona entrevistada té el dret de poder retirar-se de l'estudia sense necessitat de donar explicacions.

Persona de contacte

El contacte de referència al qual podrà adreçar-se per preguntar qualsevol dubte posterior o si decideix retirar-se de l'estudi és el següent: Berta Martinez i Ané (berta.martinezia@autonoma.cat)

Consentiment informat

Finalment, declaro que he estat informat sobre els procediments i els objectius de la investigació i que he decidit participar voluntàriament en aquest estudi. També entenc que puc retirar-me de l'estudi en qualsevol moment sense conseqüències.

Nom i Cognom:

Firmat:

Data:

9.3. ANNEX 3: VALIDACIÓ DE L'ENTREVISTA A PARTIR D'UNA PROVA PILOT

Taula 5
Validació de l'entrevista a partir d'una prova pilot

PREGUNTA INICIAL	DESPRÉS DE LA PROVA PILOT
1. Com descriuries la diversitat, en termes d'edat, del professorat de l'institut? Consideres que aquesta diversitat esta ben valorada? Suposa algun benefici per l'institut? *(diversitat generacional, beneficis, valoració personal, inclusió, col·laboració)*	1. Com descriuries la diversitat, en termes d'edat, del professorat de l'institut? Quins beneficis o inconvenients consideres que aporta aquesta composició de la plantilla? *(diversitat generacional, beneficis, valoració personal, inclusió, col·laboració)*
2. Diversos estudis que s'han fet en l'àmbit empresarial han constatat que els estereotips socialment generalitzats de les persones grans es reflecteixen en l'àmbit laboral. Què en penses d'aquest fet en l'àmbit de l'educació? T'hi has trobat? Creus que el professorat de més edat és tracta de forma diferent? *(estereotips per edat, tracte entre professorat, declivi cognitiu, decadència física, dificultat per fer front al canvi, dificultats amb la digitalització, menys productivitat, experiència, discriminació, resistència a la formació, visió prèvia dels joves abans d'entrar a treballar)*	2. Diversos estudis que s'han fet en l'àmbit empresarial han constatat que els estereotips socialment generalitzats de les persones grans es reflecteixen en l'àmbit laboral. Quin impacte creus que tenen els estereotips relacionats amb l'edat en l'àmbit de la docència? T'hi has trobat? Consideres que el professorat més gran rep un tracte diferent? *(estereotips per edat, tracte entre professorat, declivi cognitiu, decadència física, dificultat per fer front al canvi, dificultats amb la digitalització, menys productivitat, experiència, discriminació, resistència a la formació, visió prèvia dels joves abans d'entrar a treballar)*
3. Identificaries alguna diferència en la manera de treballar entre aquells docents que són més joves d'aquells que ja els hi queden pocs anys per jubilar-se? Consideres que la teva percepció ha variat al llarg dels anys? *(productivitat, estils d'ensenyament, ús de la tecnologia, flexibilitat, efecte de l'experiència, percepció personal)*	3. Identifiques alguna diferència en la manera de treballar entre aquells docents que són més joves d'aquells que ja els hi queden pocs anys per jubilar-se? Consideres que la teva percepció ha variat al llarg dels anys? (*productivitat, estils d'ensenyament, ús de la tecnologia, flexibilitat, efecte de l'experiència, percepció personal)*
4. Que creus que com a docent podries aprendre d'aquells professors/es més joves/grans? I ells, que poden aprendre de tu? *(aprenentatge intergeneracional, aprenentatge entre iguals, diferències generacionals en l'àmbit laboral)*	4. Que creus que com a docent pots aprendre d'aquells professors/es més joves/grans? I ells, que poden aprendre de tu? *(aprenentatge intergeneracional, aprenentatge entre iguals, diferències generacionals en l'àmbit laboral)*

5. Creus que hi ha diferències en les oportunitats de desenvolupament professional per als professors de diferents edats? Si és així, quines són i perquè es produeixen? *(desenvolupament professional, formació, conseqüències discriminació per edat, igualtat d'oportunitats, experiència)*	5. Consideres que el professorat del centre aprofita les oportunitats de formació i desenvolupament professional que se'ls hi ofereixen? Tots els perfils de docents les aprofiten per igual? (*desenvolupament professional, formació, conseqüències discriminació per edat, experiència)*
6. Consideres que hi ha interacció i contacte entre les diferents generacions de professorat? Tu tens contacte amb tots els docents del centre*? (interacció, contacte intergeneracional, comunicació, socialització, col·laboració, diversitat generacional, inclusió en l'entorn laboral, distància social, tensió entre grups d'edat)*	6. Consideres que hi ha interacció i contacte entre les diferents generacions de professorat? Tu tens contacte amb tots els docents del centre*? (interacció, contacte intergeneracional, comunicació, socialització, col·laboració, diversitat generacional, inclusió en l'entorn laboral, distància social, tensió entre grups d'edat)*
7. En el centre es donen processos o es faciliten espais de socialització entre professorat? Quins? En quins contextos? (interacció, contacte intergeneracional, comunicació, canals de comunicació, processos de socialització organitzativa, aprenentatge intergeneracional, gestió del coneixement, intercanvi de coneixement, espais de trobada, reunions, mentoria, mentoria inversa)	7. Quins espais i moments teniu dins del centre el professorat per poder sociabilitzar i interactuar entre vosaltres? De quina forma es dona aquest contacte? Quins efectes consideres que té poder compartir aquests espais? *(interacció, contacte intergeneracional, comunicació, canals de comunicació, processos de socialització organitzativa, aprenentatge intergeneracional, gestió del coneixement, intercanvi de coneixement, espais de trobada, reunions, mentoria, mentoria inversa, barreres, facilitadors)*
8. Creus que la teva manera de treballar ha variat al llarg dels anys? i la teva satisfacció laboral? *(conseqüències discriminació per edat, productivitat, evolució, innovació, satisfacció laboral, envelliment saludable)*	8. Creus que la teva manera de treballar ha variat al llarg dels anys? i la teva satisfacció laboral? *(conseqüències discriminació per edat, productivitat, evolució, innovació, satisfacció laboral, envelliment saludable)*
9. Consideres que la teva feina està ben valorada pels teus companys/es més joves/grans? *(estereotips, discriminació per edat, percepció pròpia, valoració, motivació, comunicació)*	9. Consideres que la teva feina està ben valorada pels teus companys/es més joves/grans? *(estereotips, discriminació per edat, percepció pròpia, valoració, motivació, comunicació)*

Font. Elaboració pròpia.

9.4. ANNEX 4: FITXA TÈCNICA PER A LES ENTREVISTES

INFORMACIÓ GENERAL

Data	
Lloc	
Perfil persona entrevistada	
Durada	
Observacions	

INTRODUCCIÓ

Contextualització

Explicar el **motiu de l'entrevista:** Forma part del treball de final de grau de la carrera de Pedagogia.

Explicar els **objectius de recerca:** La temàtica central del TFG és el contacte i aprenentatge intergeneracional entre docents. L'objectiu principal es focalitza en analitzar si existeix una possible discriminació per edat entre el professorat dels centres educatius. De manera més específica, també busca comprendre les conseqüències individuals i organitzacionals de la presència d'aquesta possible discriminació entre professorat i, per altra banda, delimitar pràctiques destinades a combatre-la o prevenir-la. L'interès d'aquesta recerca és que el concepte de discriminació per edat (edatisme) i les pràctiques de contacte intergeneracional han estat estudiades en l'àmbit empresarial, però no hi ha cap recerca que se centri a abordar la temàtica als centres educatius.

Paper de la persona entrevista i de la informació

Explicar a la persona entrevistada les **consideracions ètiques** que es tenen en compte a l'entrevista i entregar el full per firmar el consentiment informat, assegurant la **confidencialitat**.

PERFIL DE LA PERSONA ENTREVISTADA

Presentació de la persona entrevistada:

- Posició actual dins del centre educatiu
- Trajectòria laboral
- Altres aspectes que consideri rellevants

PREGUNTES PLANTEJADES

1) Com descriuries la diversitat, en termes d'edat, del professorat de l'Institut? Quins beneficis o inconvenients consideres que aporta aquesta composició de la plantilla? *(diversitat generacional, beneficis, valoració personal, inclusió, col·laboració)*

2) Diversos estudis que s'han fet en l'àmbit empresarial han constatat que els estereotips socialment generalitzats de les persones grans es reflecteixen en l'àmbit laboral. Quin impacte creus que tenen els estereotips relacionats amb l'edat en l'àmbit de la docència? T'hi has trobat? Consideres que el professorat més gran rep un tracte diferent? *(estereotips per edat, tracte entre professorat, declivi cognitiu, decadència física, dificultat per fer front al canvi, dificultats amb la digitalització, menys productivitat, experiència, discriminació, resistència a la formació, visió prèvia dels joves abans d'entrar a treballar)*

3) Identifiques alguna diferència en la manera de treballar entre aquells docents que són més joves d'aquells que ja els hi queden pocs anys per jubilar-se? Consideres que la teva percepció ha variat al llarg dels anys? *(productivitat, estils d'ensenyament, ús de la tecnologia, flexibilitat, efecte de l'experiència, percepció personal)*

4) Que creus que com a docent pots aprendre d'aquells professors/es més joves/grans? I ells, que poden aprendre de tu? *(aprenentatge intergeneracional, aprenentatge entre iguals, diferències generacionals en l'àmbit laboral)*

5) Consideres que el professorat del centre aprofita les oportunitats de formació i desenvolupament professional que se'ls hi ofereixen? Tots els perfils de docents les aprofiten per igual? *(desenvolupament professional, formació, conseqüències discriminació per edat, experiència)*

6) Consideres que hi ha interacció i contacte entre les diferents generacions de professorat? Tu tens contacte amb tots els docents del centre? *(interacció, contacte intergeneracional, comunicació, socialització, col·laboració, diversitat generacional, inclusió en l'entorn laboral, distància social, tensió entre grups d'edat)*

7) Quins espais i moments teniu dins del centre el professorat per poder sociabilitzar i interactuar entre vosaltres? De quina forma es dona aquest contacte? Quins efectes consideres que té poder compartir aquests espais? *(interacció, contacte intergeneracional, comunicació, canals de comunicació, processos de socialització organitzativa, aprenentatge intergeneracional, gestió del coneixement, intercanvi de coneixement, espais de trobada, reunions, mentoria, mentoria inversa, barreres, facilitadors)*

8) Creus que la teva manera de treballar ha variat al llarg dels anys? i la teva satisfacció laboral? *(conseqüències discriminació per edat, productivitat, evolució, innovació, satisfacció laboral, envelliment saludable)*

9) Consideres que la teva feina està ben valorada pels teus companys/es més joves/grans? *(estereotips, discriminació per edat, percepció pròpia, valoració, motivació, comunicació)*

TANCAMENT

Recapitular i recollir les **idees clau.**

Preguntar a la persona entrevistada si vol afegir algun detall o aspecte que considera d'interès per a l'estudi que s'està duent a terme.

Preguntar si vol seguir en contacte per saber l'ús que se'n fa de les dades.

Agraïment per a la participació.

9.5. ANNEX 5: IDENTIFICACIÓ DE LES PERSONES INFORMANTS

Taula 6
Identificació de les persones informants

Perfil docents joves	
Z-AL	Perfil Generació Z - Àmbit Lingüístic
Z-AC	Perfil Generació Z - Àmbit Científic
Z-AS	Perfil Generació Z - Àmbit Social
Z-AM	Perfil Generació Z - Àmbit Matemàtic
Z-AT	Perfil Generació Z - Àmbit Tecnològic
Z-AEF	Perfil Generació Z - Àmbit Educació Física
Perfil docents veterans	
BB-AL	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Lingüístic
BB-AC	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Científic
BB-AS	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Social
BB-AM	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Matemàtic
BB -AT	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Tecnològic
BB -AEF	Perfil Generació Baby Boom - Àmbit Educació Física
Equip directiu	
CE-IAF	Cap d'estudis
ACE-IAF	Ajudant Cap d'estudis

Font. Elaboració pròpia.

9.6. ANNEX 6: SISTEMA DE CATEGORIES I CODIS

Taula 7
Sistema de categories i codis

Categoria	Codi	Descripció
1.Diversitat Intergeneracional		Percepció de la composició de l'equip docent del centre segons l'edat
	1.1.DI_Heterogeni	Percepció que la composició per edat del professorat és heterogènia
	1.2. DI_Homogeni	Percepció que la composició per edat del professorat és homogènia
	1.3. DI_BB	Percepció que la composició per edat del professorat és heterogènia, però amb un predomini de docents d'edat veterana
	1.4. DI_GZ	Percepció que la composició per edat del professorat és heterogènia, però amb un predomini de docents d'edat jove
2. Efectes de la Diversitat Intergeneracional		Conseqüències positives i negatives de la Diversitat Intergeneracional
	2.1. EfecteDI_DE	Diversitat d'experiències viscudes entre el professorat com a efecte de la Diversitat Intergeneracional del professorat
	2.2. EfecteDI_TP	Diferent tracte del professorat segons l'edat com a efecte de la Diversitat Intergeneracional del professorat
	2.3. EfecteDI_RI	Establiment de relacions intergeneracional com a efecte de la Diversitat Intergeneracional del professorat
	2.4. EfecteDI_XM	Xoc metodològic com a efecte de la Diversitat Intergeneracional del professorat

3.Percepció Intergeneracional (Equip Directiu)		Percepció Intergeneracional de l'equip directiu respecte la resta de professorat del centre per generacions
	3.1. ED_A_GZ_Form	Intenció en formar-se: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Z entorn la intenció de formar-se
	3.2. ED_A_BB_Form	Intenció en formar-se: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn la intenció de formar-se
	3.3. ED_A_BB_Met	Metodologia: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn la metodologia educativa
	3.4. ED_A_GZ_TIC	Ús de les TIC: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Z entorn l'ús de les TIC
	3.5. ED_A_BB_TIC	Ús de les TIC: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn l'ús de les TIC
	3.6. ED_A_GZ_GA	Gestió de l'aula: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Z entorn la gestió de l'aula
	3.7. ED_A_BB_GA	Gestió de l'aula: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn la gestió de l'aula
	3.8. ED_A_GZ_Abs	Absències: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Z entorn les absències
	3.9. ED_A_BB_Abs	Absències: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn les absències
	3.10. ED_A_GZ_Act	Actitud: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Z entorn la seva actitud
	3.11. ED_A_BB_Act	Actitud: Percepció que té l'equip directiu de la Generació Baby Boom entorn la seva actitud

4.Percepció Intergeneracional (GZ_A_GZ)		Percepció dels docents de la Generació Z dels seus iguals
	4.1. GZ_A_GZ_TA	Tracte amb l'alumnat: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels seus iguals entorn el tracte amb l'alumnat
	4.2. GZ_A_GZ_Met	Metodologia: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels seus iguals entorn la metodologia educativa
	4.3. GZ_A_GZ_Act	Actitud: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels seus iguals entorn la seva actitud
	4.4. GZ_A_GZ_TIC	Ús de les TIC: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels seus iguals entorn l'ús de les TIC
	4.5. GZ_A_GZ_Mot	Motivació: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels seus iguals entorn la seva motivació
5.Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)		Percepció dels docents de la Generació Z d'aquells docents de la Generació Baby Boom
	5.1. GZ_A_BB_TA	Tracte amb l'alumnat: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn el tracte amb l'alumnat
	5.1. GZ_A_BB_TGZ	Tracte cap a l'altra generació: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn el tracte amb els docents més joves
	5.1. GZ_A_BB_Mot	Motivació: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn la seva motivació
	5.1. GZ_A_BB_TIC	Ús de les TIC: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn l'ús de les TIC

	5.1. GZ_A_BB_Form	Intenció en formar-se: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn la intenció de formar-se
	5.1. GZ_A_BB_Met	Metodologia: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn la metodologia educativa
	5.1. GZ_A_BB_Exp	Experiència: Percepció que tenen els docents de la Generació Z dels Baby Boom entorn l'efecte de la seva experiència com a docents
6.Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)		Percepció dels docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals
	6.1. BB_A_BB_GA	Gestió de l'aula: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn la gestió de l'aula
	6.2. BB_A_BB_Act	Actitud: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn la seva actitud
	6.3. BB_A_BB_Mot	Motivació: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn la seva motivació
	6.4. BB_A_BB_Form	Intenció en formar-se: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn la intenció de formar-se
	6.5. BB_A_BB_TIC	Ús de les TIC: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn l'ús de les TIC
	6.6. BB_A_BB_Exp	Experiència: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn l'efecte de la seva experiència com a docents
	6.7. BB_A_BB_Met	Metodologia: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels seus iguals entorn la metodologia educativa

7.Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)		Percepció dels docents de la Generació Baby Boom d'aquells docents de la Generació Z
	7.1. BB_A_GZ_GA	Gestió de l'aula: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels de la Generació Z entorn la gestió de l'aula
	7.2. BB_A_GZ_TA	Tracte amb l'alumnat: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels de la Generació Z entorn el tracte amb l'alumnat
	7.3. BB_A_GZ_Act	Actitud: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels de la Generació Z entorn la seva actitud
	7.4. BB_A_GZ_Met	Metodologia: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels de la Generació Z entorn la metodologia educativa
	7.5. BB_A_GZ_TBB	Tracte cap a l'altre generació: Percepció que tenen els docents de la Generació Baby Boom dels de la Generació Z entorn el tracte amb els docents més veterans
8. Aprenentatge Intergeneracional		Aprenentatge entre persones pertanyents a diferents generacions
	8.1. Pres_AI	Presència d'aprenentatge intergeneracional entre el professorat
	8.2. CF_AI	Contextos / llocs on es donen situacions d'aprenentatge intergeneracional de manera formal
	8.3 CI_AI	Contextos / llocs on es donen situacions d'aprenentatge intergeneracional de manera informal
	8.4 Forma_AI	Forma / manera en la qual es dona l'aprenentatge intergeneracional

9. Efectes de l'Aprenentatge Intergeneracional		Conseqüències positives i negatives de l'Aprenentatge Intergeneracional
	9.1. EfecteAI_MA	Aspectes de motivació per aprendre d'altres generacions
	9.2. EfecteAI_NC	Adquirir nous coneixements aplicables a l'àmbit laboral com a docent
	9.3. EfecteAI_UM	Unificar metodologies per part de la docència
	9.4. EfecteAI_FC	Rebre feedback per part dels companys
10. Continguts a ensenyar		Continguts a ensenyar als docents d'altres generacions
	10.1. Met_BB	Metodologia (BB): La Generació Baby Boom pot ensenyar aspectes vinculats amb les metodologies d'ensenyament a la Generació Z
	10.2. GA_BB	Gestió de l'aula (BB): La Generació Baby Boom pot ensenyar aspectes vinculats amb la gestió de l'aula a la Generació Z
	10.3. Met_GZ	Metodologia (GZ): La Generació Z pot ensenyar aspectes vinculats amb les metodologies d'ensenyament a la Generació Baby Boom
	10.4. TIC_GZ	Ús de les TIC (GZ): La Generació Z pot ensenyar aspectes vinculats amb les noves tecnologies a la Generació Baby Boom
	10.5. TA_GZ	Tracte amb l'alumnat (GZ): La Generació Z pot ensenyar aspectes vinculats al tracte amb l'alumnat a la Generació Baby Boom
11. Continguts a aprendre		Continguts a aprendre dels docents d'altres generacions
	11.1. Met_BB	Metodologia (BB): La Generació Baby Boom pot aprendre aspectes vinculats amb les metodologies d'ensenyament de la Generació Z
	11.2. TIC_BB	Ús de les TIC (BB): La Generació Baby Boom pot aprendre aspectes vinculats amb les noves tecnologies de la Generació Z

	11.3. Met_GZ	Metodologia (GZ): La Generació Z pot aprendre aspectes vinculats amb les metodologies d'ensenyament de la Generació Baby Boom
	11.4. GA_GZ	Gestió de l'aula (GZ): La Generació Z pot aprendre aspectes vinculats amb les noves tecnologies de la Generació Baby Boom
12. Contacte Intergeneracional		Contacte entre persones pertanyents a diferents generacions
	12.1. Pres_CI	Presència de contacte intergeneracional entre professorat
	12.2. CF_CI	Contextos / llocs on es donen situacions de contacte intergeneracional de manera formal
	12.3. CI_CI	Contextos / llocs on es donen situacions de contacte intergeneracional de manera informal
	12.4. Forma_C!	Forma / manera en la qual es dona el contacte intergeneracional
13. Efectes del Contacte Intergeneracional		Conseqüències positives i negatives del Contacte Intergeneracional
	13.1. EfecteCI_Inc	Efectes en la inclusió del professorat
	13.2. EfecteCI_CC	Efectes en compartir i transferir coneixement entre el professorat
	13.3. EfecteCI_CO	Efectes en la coordinació del professorat
	13.4. EfecteCI_Mot	Efectes en la motivació del professorat
	13.5. EfecteCI_Sat	Efectes en la satisfacció laboral del professorat
	13.6. EfecteCI_CO	Efectes en el clima organització
	13.7. EfecteCI_VI	Efectes en l'establiment de vincles amb les persones independentment de la generació en la qual pertany

14. Barreres del Contacte Intergeneracional		Condicionants negatius del Contacte Intergeneracional
	14.1. BarreresCI_Temp	Temporalitat, substitucions i rotació del professorat
	14.2. BarreresCI_Horari	Falta d'espais temporal en l'horari
	14.3. BarreresCI_Espais	Manca d'ús dels espais comuns pel professorat
	14.4. BarreresCI_Extralab	Manca d'organització de trobades extralaborals
	14.5. BarreresCI_Edat	Edat mitjana de la plantilla
	14.6. BarreresCI_Estruct	Estructuració organitzativa del centre (departaments, grups docents, guàrdies, codocència)
	14.7. BarreresCI_Coor	Manca de coordinació entre professorat
	14.8. BarreresCI_Act	Actitud del professorat
15. Facilitadors del Contacte Intergeneracional		Condicionants positius del Contacte Intergeneracional
	15.1. FacilitadorCI_Est	Estabilitat de la plantilla
	15.2. FacilitadorCI_Espais	Ús dels espais comuns pel professorat
	15.3. FacilitadorCI_Extralab	Organització de trobades extralaborals
	15.4. FacilitadorCI_Estruct	Estructuració organitzativa del centre (departaments, grups docents, guàrdies, co-docències)
	15.5. FacilitadorCI_Act	Actitud del professorat

Font. Elaboració pròpia.

9.7. ANNEX 7: VINCULACIÓ ENTRE LES CATEGORIES I ELS OBJECTIUS ESPECÍFICS

Taula 8
Relació entre els objectius específics i les categories d'anàlisi de les entrevistes

	(OE1) Identificar quins són els estereotips discriminatoris que es vinculen al grup de professorat de més edat.	(OE2) Comprendre les conseqüències individuals i organitzacionals de la presència de discriminació	(OE3) Delimitar pràctiques destinades a combatre la discriminació per edat.
1. Diversitat Intergeneracional	X		
2. Efectes de la Diversitat Intergeneracional		X	
3. Percepció Intergeneracional (Equip Directiu)	X		
4. Percepció Intergeneracional (GZ_A_GZ)	X		
5. Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)	X		
6. Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)	X		
7. Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)	X		
8. Aprenentatge intergeneracional		X	X
9. Efectes de l'Aprenentatge Intergeneracional		X	
10. Continguts a ensenyar	X	X	
11. Continguts a aprendre	X	X	
12. Contacte intergeneracional		X	X
13. Efectes del Contacte Intergeneracional		X	
14. Barreres del Contacte Intergeneracional			X
15. Facilitadors del Contacte Intergeneracional			X

Font. Elaboració pròpia.

9.8. ANNEX 8: FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS PER GRUPS D'EDAT

Taula 9
Distribució de freqüències dels codis en les entrevistes al professorat de la Generació Z

	Segments	Percentatge
1. Diversitat Intergeneracional	6	2,54
2. Efectes Diversitat Intergeneracional	5	2,12
4. Percepció intergeneracional (GZ_A_GZ)	12	5,08
5. Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)	44	18,64
8. Aprenentatge Intergeneracional	16	6,78
9. Efectes de l'Aprenentatge intergeneracional	16	6,78
10. Continguts Ensenyar	11	4,66
11. Continguts Aprendre	6	2,54
12. Contacte Intergeneracional	42	17,80
13. Efectes del Contacte Intergeneracional	39	16,53
14. Barreres del Contacte Intergeneracional	26	11,02
15. Facilitadors del Contacte Intergeneracional	13	5,51
TOTAL	236	100,00

Font. Elaboració pròpia.

Taula 10
Distribució de freqüències dels codis en les entrevistes al professorat de la Generació Baby Boom

	Segments	Percentatge
1. Diversitat Intergeneracional	6	3,43
2. Efectes Diversitat Intergeneracional	9	5,14
6. Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)	22	12,57
7. Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)	31	17,71
8. Aprenentatge Intergeneracional	13	7,43
9. Efectes de l'Aprenentatge intergeneracional	13	7,43
10. Continguts Ensenyar	5	2,86
11. Continguts Aprendre	5	2,86
12. Contacte Intergeneracional	34	19,43
13. Efectes del Contacte Intergeneracional	20	11,43
14. Barreres del Contacte Intergeneracional	10	5,71
15. Facilitadors del Contacte Intergeneracional	7	4,00
TOTAL	175	100,00

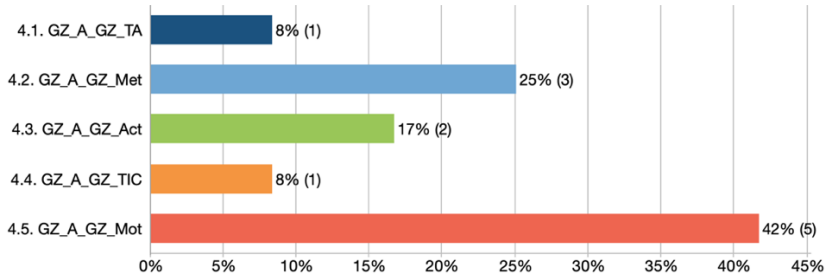
Font. Elaboració pròpia.

9.9. ANNEX 9: FREQÜÈNCIA D'APARICIÓ DELS CODIS PER CATEGORIA

9.9.1. Annex 9.1: Percepció Intergeneracional

Figura 10

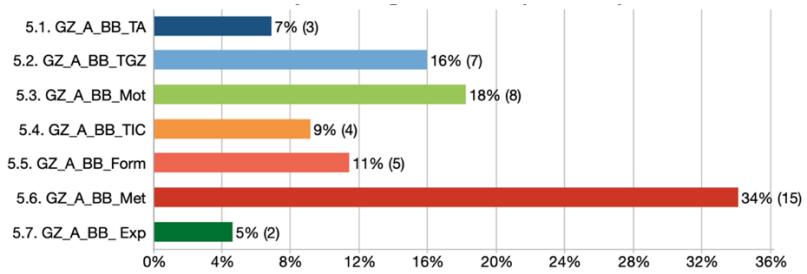
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Percepció Intergeneracional (GZ_A_GZ)



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Figura 11

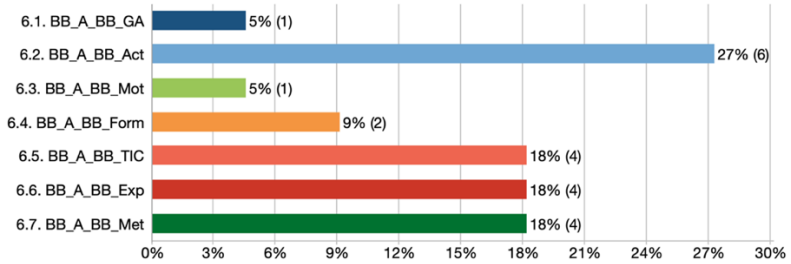
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Percepció Intergeneracional (GZ_A_BB)



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Figura 12

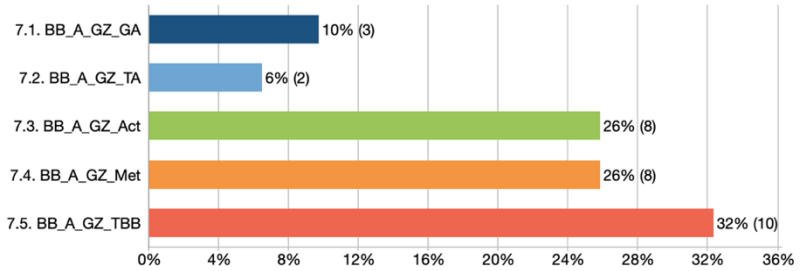
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Percepció Intergeneracional (BB_A_BB)



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Figura 13

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Percepció Intergeneracional (BB_A_GZ)

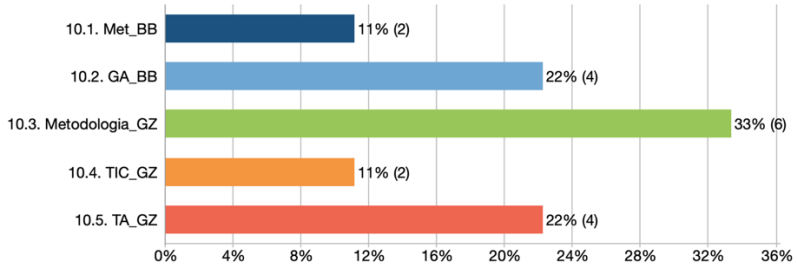


Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

9.9.2. Annex 9.2: Aprenentatge Intergeneracional

Figura 14

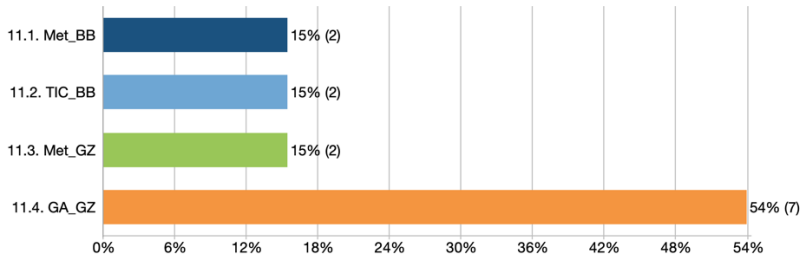
Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Continguts a ensenyar



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.

Figura 15

Freqüència d'aparició dels codis de la categoria Continguts a aprendre



Font. Elaboració amb l'eina MAXQDA.