

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	44538
Name	Communication and leadership in organisations
Cycle	Master's degree
ECTS Credits	3.0
Academic year	2021 - 2022

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
2216 - M.D. in Policies, Admin. and Manag. of Educ. Organisations	Faculty of Philosophy and Educational Sciences	1	First term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
2216 - M.D. in Policies, Admin. and Manag. of Educ. Organisations	2 - Administration, management and organisation of education	Obligatory

Coordination

Name	Department
CALATAYUD SALOM, MARIA AMPARO	100 - Education and School Management

SUMMARY

Communication is the key to the functioning of educational institutions axis and, of course, is the very heart of the organization.

New social demands, educational, etc. They have substantially changed communication processes.

A creative response to these multiple demands requires, in particular, transformational leadership in our organizations.

We know that educational institutions subject to multiple and accelerated one difference between success and failure is the quality changes of direction and leadership.

Move from a bureaucratic leadership to another teaching, distributed and strategic, it is a complex process, but urgent.

One of the important keys along with other training is focused on the development of skills necessary to exercise good pedagogical leadership.

Therefore, the purpose of this subject is to develop specialized strategies in the management of communication to facilitate the consolidation of educational leaders in organizations as a major factor in improving education.



Communication is the key to the functioning of educational institutions and, of course, is the very heart of the organization. New social demands, educational, etc. they have substantially changed communication processes. A creative response to these multiple demands requires, in particular, transformational leadership in our organizations. We know that educational institutions subject to multiple and accelerated one difference between success and failure is the quality changes of direction and leadership. Transition from a bureaucratic leadership to another teaching, distributed and strategic, it is a complex process, but urgent. One of the important keys along with other training is focused on the development of skills necessary to exercise a good pedagogical leadership. Therefore, the purpose of this course is to develop specialized strategies in the management of communication to facilitate the consolidation of educational leaders in organizations as a major factor in improving education.

Communication is the key to the functioning of educational institutions and, of course, is the very heart of the organization.

New social demands, educational, etc. they have substantially changed communication processes. A creative response to these multiple demands requires, in particular, transformational leadership in our organizations. We know that educational institutions subject to multiple and accelerated one difference between success and failure is the quality changes of direction and leadership. Transition from a bureaucratic leadership to another teaching, distributed and strategic, it is a complex process, but urgent. One of the important keys along with other training is focused on the development of skills necessary to exercise a good pedagogical leadership. Therefore, the purpose of this course is to develop specialized strategies in the management of communication to facilitate the consolidation of educational leaders in organizations as a major factor in improving education.

Communication is the key to the functioning of educational institutions and, of course, is the very heart of the organization. New social demands, educational, etc. they have substantially changed communication processes. A creative response to these multiple demands requires, in particular, transformational leadership in our organizations. We know that educational institutions subject to multiple and accelerated one difference between success and failure is the quality changes of direction and leadership. Transition from a bureaucratic leadership to



another teaching, distributed and strategic, it is a complex process, but urgent. One of the important keys along with other training is focused on the development of skills necessary to exercise a good pedagogical leadership. Therefore, the purpose of this course is to develop specialized strategies in the management of communication to facilitate the consolidation of educational leaders in organizations as a major factor in improving education.

PREVIOUS KNOWLEDGE

Relationship to other subjects of the same degree

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

Other requirements

Requirements or previous recommendations

OUTCOMES

2216 - M.D. in Policies, Admin. and Manag. of Educ. Organisations

- Ser capaces de transmitir la importancia del ejercicio de un liderazgo transformador y democrático en las organizaciones e instituciones educativas, promoviendo un proyecto educativo compartido.
- Ser capaces de establecer implementar relaciones interpersonales positivas y efectivas, en comunicación abierta con la comunidad educativa.
- Que los estudiantes sean capaces de diseñar y aplicar estrategias de acción orientadas a construir vínculos sólidos y sostenibles con la comunidad escolar, e involucrarse eficazmente en los procesos educativos

LEARNING OUTCOMES

Resultats
d'aprenentatge



- * They design training strategies to address educational organizations.
- * Reflect on the importance of exercising a transformer and democratic leadership in organizations and educational institutions.
- * Detect the basic differences between leadership styles of an education professional.
- * Know dialoguing establish relationships with different people in an educational community, listening and speaking clearly and assertively.
- * They use dialogue and understanding to collaborate on shared projects in an organization.
- * They know studying autonomous or self-directed manner.
- * Make public presentations clearly and unambiguously.
- * Apply the knowledge acquired and are able to solve problems in new environments.





Resultats
d'aprenentatge

- * They design training strategies to address educational organizations.
- * Reflect on the importance of exercising a transformer and democratic leadership in organizations and educational institutions.
- * Detect the basic differences between leadership styles of an education professional.
- * Know dialoguing establish relationships with different people in an educational community, listening and speaking clearly and assertively.



* They use dialogue and understanding to collaborate on shared projects in an organization.

* They know studying autonomous or self-directed manner.

* Make public presentations clearly and unambiguously.

* Apply the knowledge acquired and are able to solve problems in new environments.

**WORKLOAD**

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theory classes	7,00	100
Group work	5,00	100
Classroom practices	5,00	100
Tutorials	4,00	100
Development of group work	7,00	0
Study and independent work	7,00	0
Preparation of evaluation activities	3,00	0
TOTAL	38,00	

TEACHING METHODOLOGY**Metodologia docent**

In the theoretical sessions the teacher exhibitions will alternate with doing participatory activities and reflection by students. The methodology will be active and cooperative learning focused on the learner understanding this as a process that develops within a learning group. In addition it will enhance and assess student involvement not only in the proposed tasks, but the activities that they suggest.

The different dynamics of class that will be developed in the sessions are:

- * Discussion of some controversial issues and resolution of cases illustrative of the contents of the teaching guid
- * Field work to meet educational experiences related to course content.
- * Individual and group readings. Critical analysis of documents and newspaper articles, etc.
- * Work equipment for students to share experiences and develop cooperative work projects. To do this, it will be distributed a series of activities to do in group, later to make the sharing in class through presentations or posters.



EVALUATION

The evaluation of the course will take place continuously. For this purpose, the following components of assessment are taken into account:

- * Active participation in classroom sessions.
- * Practices group activities and / or individual on the contents.
- * The critical review of research published in research journals extracted items.

The evaluation will consist of two parts:

a) Individual work. This activity will focus on the contents explained in class, the readings, or the aspects studied in the case studies.

This test assesses the conceptual and technical mastery of the subject and will be worth 50% of the final grade.

b) Group work, practical activities, exhibitions, ... will bworth 50% of the final grade.

REFERENCES

Basic

- ABARCA, N.(2009). Inteligencia emocional en el liderazgo. Santiago de Chile. Aguilar. ALONSO PUIG, M (2006).Madera de líder. Barcelona. Urano.
- ALVAREZ, M. (2010). Liderazgo compartido. Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid. Wolters Kluwer.
- BARROSO, J (2013) La dirección de la escuela: tensiones en el presente, desafíos para el futuro. Revista Organización y Gestión Educativa. Núm 21.
- BENNIS, W. SPREITZER, G y CUMMINGS, Th. (2002). El futuro del liderazgo. Bilbao. Deusto.
- BOLIVAR, A. (2016) Conjugar el liderazgo pedagógico de la dirección escolar y su profesionalización en el contexto español. Revista de Organización y Gestión Educativa. Núm 24 (1).
- BOLIVAR, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. OGE. Núm 1.
- BOLIVAR. A. (2012). Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo. Málaga. Aljibe. BOLIVAR. A. (2000). El liderazgo compartido según Peter Senge. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos: Liderazgo y organizaciones que aprenden. Bilbao. ICE Universidad de Deusto.
- CANTON, I y PINO, M. (Coord) (2014). Organización de centros educativos en la sociedad del conocimiento. Madrid. Alianza editorial. Capitulo 7.
- CALATAYUD, SALOM, M. A. (2018). Reinventar el auténtico liderazgo educativo, Una llamada de atención desde el profesorado. En: J. Gairín y C. Mercader. Liderazgo y Gestión del talento en las organizaciones. Barcelona. Wolters Kluwer.



- CALATAYUD, SALOM, M. A. (2017). Señas de identidad del liderazgo en las organizaciones educativas en la actualidad.. En: J. Murillo. Avances en Liderazgo y Mejora de la Educación. Madrid. RILME.
- CALATAYUD, SALOM, M. A. (2015). El liderazgo emergente de los directores escolares en España: la voz del profesorado. Revista Iberoamericana de Educación, Núm 69.
- CALATAYUD SALOM, A (2013). "¿Qué director/a reclaman los centros escolares? La voz del profesorado. Revista Ciencias de la Educación. Núm. 236.
- CALATAYUD SALOM, M.A. (2009). Entresijos de los centros escolares. Desvelarlos para mejorarlos. Málaga. Aljibe.
- CALATAYUD SALOM, A. (2008). "El liderazgo educativo en un mundo globalizado: hacia nuevas visiones. EN: Gairin, J y Antúnez, S. (Editores). Organizaciones educativas al servicio de la sociedad. Madrid. Wolters Kluwer.
- CALATAYUD SALOM, A. (2008a). El liderazgo educativo que demandan hoy las instituciones escolares. Actas del I Congreso de Dirección de centros docentes de la Comunidad Valenciana. Universidad de Alicante.
- CALATAYUD SALOM, M.A. (2008b). La escuela del futuro. Hacia nuevos escenarios. Madrid. CCS.
- CAMPO, A. (2012). Herramientas para directores escolares II. Madrid. Wolters Kluwer. CASTILLO, G. (2012). 14 líderes inesperados. Madrid. Rialp.
- CHAMPY, J & NOHRIA, N. (2001). Ambición: los secretos de los grandes líderes (la diferencia entre dirigir y liderar. Barcelona. Gestión.
- COVEY, S: (2011). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona. Paidós. DAY, C; HALL, C and WHITAKER, P. (2002). Promoción del liderazgo en la educación Primaria. Madrid. La Muralla.
- DRUCKER, P. (2002). De líder a líder. Madrid. Díaz de Santos.
- FERNÁNDEZ AGUADO, J. (2002). Liderar: mil consejos para un directivo. Madrid. Díaz de Santos.
- GOLEMAN, D. (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona. Ediciones B.
- GARCIA SAIZ, M. (2010). Aprender a liderar. Madrid. Paidós.
- GORROCHATEGUI, A. (1997). Manual de liderazgo para directivos escolares. Madrid. La Muralla.
- HARRIS, D y WEST- BURNHAM, J. (2015). Diálogos sobre liderazgo educativo. Madrid. SM
- HARGREAVES, A y FINK, D. (2008). El liderazgo sostenible. Siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores Madrid. Morata.
- HOOPER, A y POTTER, J. (2006). Liderazgo inteligente. Crear pasión por el cambio. Lisboa. Actual.
- HARVARD BUSINESS REVIEW (2002). Liderazgo. Bilbao. Deusto. KOTTER, J. P. (2000). ¿Qué hacen los líderes? Barcelona. Gestión 2000.
- LEITHWOOD, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. Revista de Educación, 304. Págs. 31-60.
- LOPEZ-YAÑEZ, J y LAVIÉ, J.M. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela Revista: Profesorado, 14 (1). Págs, 71-92.
- LOPEZ-YAÑEZ, J (2012). Visiones que deslumbran. El declive del liderazgo transformacional. Revista: Organización y Gestión educativa. Núm 3. Págs 8-10.
- MANZANARES, A. (2010). Organizar y dirigir en la complejidad. Instituciones educativas en evolución. Madrid. Wolters Kluwer.



MURILLO, J. (2017). Avances en Liderazgo y Mejora de la Educación. Madrid. RILME. NYE, J.S. (2011). Las cualidades del líder. Barcelona. Paidós.

- NYE, J.S. (2011). Las cualidades del líder. Barcelona. Paidós.
- PASCUAL, R.; VILLA, A. y AUZMENDI, E. (1995). Liderazgo transformacional en los centros. Bilbao. Mensajero.
- SANTOS GUERRA, M.A. (2015). Las feromonas de la manzana. El valor educativo de la dirección escolar. Barcelona. Grao.
- SENGE, P. (1996). El liderazgo de las organizaciones que aprenden: lo temerario, lo útil y lo invisible. EN F. HESSELBEIN Y Otros. El líder del futuro. Bilbao. Ediciones Deusto.
- SMYTH, J. (1994). Una concepción pedagógica y educativa del liderazgo escolar. EN: J.M ESCUDERO Y M.T. GONZALEZ. Profesores y escuela: hacia una reconversión de los centros y la función docente. Madrid. Ediciones Pedagógicas.
- STOLL, L y TEMPERLEY, J. (2011). Mejorar el liderazgo escolar. Herramientas de trabajo. OCDE.
- VALLE, E. (2012). Los directores de CEIPS ante el espejo. Barcelona. Anthropos.
- VILLA, A (2013) (Coord), Liderazgo pedagógico en los centros educativos: competencias de equipos directivos, profesorado y orientadores. VI Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Universidad de Deusto.

ADDENDUM COVID-19

This addendum will only be activated if the health situation requires so and with the prior agreement of the Governing Council

English version is not available

1. Volumen de trabajo y planificación temporal

En lo relativo a la planificación temporal y la organización de las sesiones de clase, la programación de la asignatura se ajustará a su horario; la parte presencial y la no presencial síncrona, cuando coincidan, se impartirán siempre en el aula asignada, en los días y horas fijados. La docencia no presencial asíncrona puede implicar trabajo autónomo programado de l@s estudiantes o sesiones de videoconferencia con el profesor o la profesora en días o semanas alternativas a la presencial.

La atención tutorial se realizará de forma no presencial, las tutorías serán virtuales.

2. Metodología docente

La metodología se adaptará de forma flexible, diversificada y acordada, en lo posible, con l@s estudiantes, en función de la combinación de modalidades adoptada –presencial, no presencial síncrona o asíncrona–. La modalidad no presencial síncrona o asíncrona se desarrollará a través de la herramienta *blackboard collaborate*, disponible en el Aula Virtual, complementada con la utilización de recursos depositados igualmente en al Aula Virtual, como transparencias locutadas, textos y otros materiales que sustenten las propuestas de actividad en la modalidad no presencial asíncrona.



3. Evaluación

Los métodos y formatos de evaluación, en coherencia con las modalidades y metodología adoptadas, harán especial énfasis en la evaluación continua. El/la profesor/a especificará los modos de entrega y de revisión/devolución, preferentemente online, de los trabajos académicos previstos. Para el caso de las asignaturas que utilizan pruebas, se primará, hasta donde lo permita la disponibilidad de espacios, la evaluación final presencial.