

Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://hse.hipatiapress.com>

Culturally responsive leadership in Higher Education Promoting access, equity and improvement

Carlos Herrero¹

1) Universitat de Barcelona (Spain).

Date of publication: October 23rd, 2016

Edition period: October 2016-February 2017

To cite this article: Herrero, C. (2016). Culturally Responsive Leadership in Higher Education. Promoting access, equity and Improvement [Review of the book]. *Social and Education History* 5(3), 300-303
doi:10.17583/hse.2016.2295

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/hse.2016.2260>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CC-BY\)](#).

Reviews (II)

Santamaría, Lorry J. & Santamaría, Andrés P. (Eds.). (2016). *Culturally responsive leadership in higher education promoting access, equity and improvement*. Routledge, New York.

Durante mi estancia en la Universidad de Auckland, Aotearoa - New Zeland, cayó en mis manos el libro *Culturally Responsive Leadership in Higher Education. Promoting access, equity and Improvement*. Un compendio de diferentes artículos escritos por veintiocho investigadores de diferentes áreas educativas y de diferentes procedencias (étnicas y culturales), que desarrollan y aplican en su día a día, el concepto de liderazgo crítico aplicado (Applied Critical Leadership) en diferentes campos de la educación superior y del mundo asociativo.

El presente libro está dividido en cuatro grandes bloques de desarrollo, que van desde el hecho de romper con las desigualdades en la educación superior, la transformación de los líderes culturales en beneficio de los grupos desfavorecidos, el desarrollo de la equidad y la mejora del rendimiento académico, y la institucionalización de la responsabilidad cultural de los líderes en la implementación de la justicia social y la equidad. Cada uno de estos bloques recapitula en diferentes capítulos, las experiencias en primera persona de sus autoras, formando un tapiz interétnico de mujeres que forman una mezcla de colores, experiencias

personales y trabajos que se tejen con sus relaciones profesionales y su contribución a la investigación a su vez.

Las diferentes secciones del libro se desarrollan en base a la investigación sobre las estructuras educativas en diferentes países (Estados Unidos de América, Australia y Aotearoa-Nueva Zelanda) y las desigualdades académicas, sociales y económicas que se producen con los grupos culturales y minorías étnicas de estos países (Afroamericanos, latinos, colectivo LGB, maorís y pacífica, entiéndase como los habitantes de las Islas del Pacífico que viven en Aotearoa-Nueva Zelanda).

Partiendo de este análisis de las desigualdades en la educación superior, urge la necesidad de llevar a cabo la transformación de las universidades a través de la creación de formas completarías de liderazgo, de dirección y administración, que promociónen la equidad y la justicia social, para la transformación del contexto social y el acceso de los grupos culturales y minorías étnicas que no han tenido las mismas oportunidades que la población blanca dominante. Para llevar a cabo la transformación este contexto centrado en las desigualdades raciales, culturales y de género, se argumenta que es necesario llevar a cabo una transformación del currículum educativo, en base a un concepto de pedagogía responsable, para el desarrollo de una filosofía de liderazgo, prácticas y políticas que creen ambientes para estudiantes y familias de diferentes bagajes étnicos y culturales.

La transformación social y cultural de estas instituciones parte de una transformación de los líderes de las mismas. Como se recoge en el libro, esta transformación se lleva a cabo a través de la participación de otros líderes de la comunidad, para aumentar la equidad del sistema. Con la transformación del liderazgo, a través de la participación de los otros líderes en ámbitos sociales y culturales, se deben identificar las desigualdades, reconociendo los errores, para acabar con las desigualdades y desarrollar un estado de reparación, reemplazo y de transformación, involucrando a los miembros de la comunidad. Esta transformación debe contemplar prácticas y estrategias

que atiendan a las diferentes identidades (culturales y género) de sus participantes, así como potenciar la creación de sentido y de arraigo a las mismas.

Se destaca la importancia de la creación de un liderazgo crítico, que contribuya a cerrar la brecha educativa de los grupos desfavorecidos y que potencie prácticas y estrategias de liderazgo, que tome conciencia sobre las desigualdades creadas en educación, fomentando una pedagogía y un pensamiento crítico, en base al desarrollo de unas actividades centradas en la justicia social y de equidad, cubriendo las necesidades de los diferentes colectivos, para reducir el racismo y la exclusión social.

Para el desarrollo y la creación de personas líderes, se deben apoyar estrategias que apoyen a los grupos étnicos y culturales desfavorecidos el acceso a ocupar cargos en las universidades. Estas estrategias basadas en diferentes ámbitos de desarrollo; individual, profesional e institucional. A su vez se argumenta la necesidad de crear unos liderazgos críticos centrados en una mayor participación de las mujeres, sobretodo de aquellas tradicionalmente han sufrido una doble exclusión social, por el hecho de ser mujeres, y a su vez, de otras minorías o grupos étnicos socialmente excluidos. El hecho de dotar a las mujeres de espacios de decisión y participación, puede permitir romper con las relaciones desiguales de poder, reforzando el papel de estas mujeres como agentes de movilización y de acción colectiva. Estas mujeres parten de sus experiencias personales, su identidad y de su biografía personal, para llevar a cabo la transformación de las instituciones educativas y sociales. La creación de estas nuevas líderes críticas permite la democratización de las instituciones, así como se convierten en referentes para otras mujeres de su comunidad.

A lo largo del libro se plantea la superación de las barreras encontradas en los diferentes contextos académicos, que permita a estos grupos étnicos y culturales romper el techo de cristal que limita su acceso y potenciar su participación como agentes de capital social, para su transformación y fomentar una mayor democratización y justicia social de las instituciones académicas a través del liderazgo crítico aplicado.

Uno de los aspectos que creo que deben tener en cuentas estas mujeres en su camino hacia la creación de nuevas formas de liderazgo, es tener en cuenta a su vez la voz de las otras mujeres, que se basa en el desarrollo científico del feminismo dialógico, que tal y como se recoge en el libro de Lidia Puigvert, “las otras mujeres” (2001), aparte de desarrollar nuevos liderazgos, se deben crear espacios de participación para que se escuchen las voces de las otras mujeres, aquellas que hasta ahora no han tenido voz ni siquiera en el desarrollo del feminismo, trabajando unas líneas de diálogo igualitario, basado en la solidaridad, la creación de sentido y la igualdad de las diferencias, para llevar a cabo una profunda transformación de nuestras sociedades.

Referencias

Puigvert, L. (2001). *Las otras mujeres*. Barcelona: Hipatia Editorial.

Carlos Herrero
Universitat de Barcelona (Spain)
carlosherrero@ub.edu