

La iniciativa de Madison.
Hacia la universidad transdisciplinaria¹

María E. Castaño, Leonardo F. Quintero*, Martha C. Suárez*, Albeiro López*.*

*Grupo CHHES - BIOGÉNESIS
Universidad de Antioquia*

Introducción

La Universidad de Wisconsin - Madison, es la universidad principal del Sistema universitario del estado de Wisconsin, que consta de 26 instituciones esparcidas a lo largo y ancho del estado y, en total, tiene alrededor de 160.000 estudiantes. En Madison se matriculan 40.000 estudiantes en prácticamente todos los campos del saber. En esta Universidad están ocurriendo cosas muy interesantes desde el punto de vista de reformas organizacionales, no tanto desde el punto de vista físico, sino desde lo epistemológico. En esta oportunidad, nuestro grupo de estudiantes del club de Inglés, quiere contribuir con la divulgación de la que han dado en llamar “La iniciativa de Madison”, como una introducción a una estrategia que creemos que puede representar una esperanza de futuro para la universidad y por lo tanto merece un seguimiento crítico. Lo que sigue es una traducción y adaptación autorizadas tomado del original en inglés B. Mattmiller. Portrait of an artist... and scientist. On Wisconsin, spring 2001, pag. 36-41.

Reconstrucción del cuerpo profesoral

La oportunidad de contratación estratégica de la Universidad de Wisconsin-Madison surgió en el momento más crucial de la década de depresión en las filas profesoras. A lo largo de los años 90, la universidad simplemente no tuvo dinero para reemplazar los profesores que se retiraron por jubilación o por ofertas externas. De 1988 a 1998, el número de profesores descendió hasta 2100; una pérdida de 250 profesores.

A David Ward, quien fue Rector en este tiempo, y a John Wiley quien era el vicerrector académico, reconocieron que era imperativo comenzar a reconstruir el cuerpo profesoral hasta niveles aceptables. Ellos establecieron la meta de agregar aproximadamente 150 profesores. La pregunta fue cómo lograrlo. Wiley anotó que las pérdidas de profesores ocurrieron uniformemente a través de cada departamento en el campus. Simplemente repartir nuevas plazas, uno por departamento, parecía malgastar una oportunidad.

Los departamentos tienen la tendencia a perpetuar el status quo mediante la búsqueda de profesores que sean clones aproximados de las personas a las que ellos reemplazaban. ²Un experto en el área A reemplazaba a otro experto en el área A². dice Wiley. ²Ésta es una de las razones por las cuales las universidades cambian tan lentamente².

Lo que decidimos, entonces fue crear una docena de plazas adscritas a la administración central, no a los departamentos, con una visión multidisciplinaria; esto es, que uno de esos profesores debía servir las necesidades de por lo menos 3 ó 4 áreas y con esta base hicimos una convocatoria a toda la universidad para que se presentaran los proyectos respectivos. El objetivo claro era romper barreras interdepartamentales, interfacultades y llenar los espacios entre las disciplinas.

La idea de un curso en el campus había nacido, aunque con un comienzo modesto. En 1998, la universidad tenía financiación solo para una docena de nuevas posiciones, la mayoría de las cuales fueron ensambladas a partir del presupuesto existente de las facultades. Pero luego la idea se hizo popular: El gobernador Tommy Thompson escuchó acerca del plan y se convirtió en un fanático de inmediato. Wiley fue llamado a la oficina de Thompson y fueron asignadas ocho nuevas posiciones por un valor de \$1.5 millones —justo la mitad del presupuesto del bienio— para ser concentrado

sobre el campo próspero en las biociencias. Ahora con 20 nuevas plazas y una clara sensación de mayor apoyo público, la competencia se puso interesante.

Hoy, el programa ha sido extendido y generará unas 125 nuevas plazas, gracias primeramente al apoyo de un plan de cuatro años llamado la “Iniciativa de Madison”. La contratación estratégica fue uno de los cuatro proyectos prioritarios de la iniciativa de los \$97 millones, que propone igualar el dinero estatal con apoyo de la fundación Universidad de Wisconsin y la Fundación de Investigación de los exalumnos de Wisconsin.

La atracción primaria, dice Wiley, es no sólo adquirir una nueva plaza profesoral; es ser capaz de promover un campo abonado para nuevos intereses interdisciplinarios. Las nuevas plazas representarán solo alrededor del 6% de nuestro profesorado total, pero esta fue una forma de lograr un gran efecto multiplicador.

Catalizador de colaboraciones

La nueva propuesta de contratación ha gatillado cientos de colaboraciones del profesorado, llevando a conocimiento completamente original y frecuentemente contraintuitivo. Lo más importante, es que esta contribuye a que el profesorado, que está enseñando e investigando, encuentre una mejor forma de anticipar el cambio que necesita la sociedad.

Esto se está convirtiendo en un modelo para la universidad del siglo XXI, atrayendo la atención a lo largo y ancho del país. Donna Shalala, ex-rectora de la Universidad de Wisconsin-Madison y anterior secretaria de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, quien es ahora la Rectora de la Universidad de Miami, dice que este es el experimento más interesante entre todos los que se están llevando a cabo en la educación superior actual.

“Pienso que esto se hará parte de la cultura aquí en Madison” dice el rector John Wiley, quien junto con el anterior rector David Ward, es el artífice primario del programa. ²Nosotros iniciamos este movimiento de arriba hacia abajo, pero ha sido acogido y mantenido desde la base. Es el entusiasmo del cuerpo de profesores lo que lo ha mantenido en marcha².

Durante los tres primeros años del programa, la universidad había financiado 32 plazas cada una de las cuales resultó de unir tres o cuatro vacantes de diferentes departamentos. Ellos construyen su experiencia alrededor de un desafío intelectual, una oportunidad tecnológica, o un problema social emergente.

Las propuestas reflejan una variedad de campos académicos. De aquellos fundados hasta ahora, 15 tienen sus raíces en las artes, humanidades, o ciencias sociales, mientras que los otros 17 están arraigados en las ciencias físicas o biológicas.

Un nuevo grupo es el de genómica, que está ayudando a recolectar la relevancia de los billones de bits del código del DNA resultante de los esfuerzos de secuenciamiento. Otras nuevas áreas vitales incluyen los negocios públicos internacionales y asuntos culturales globales, los cuales han sido moldeados drásticamente por la globalización. Otro esfuerzo se centra alrededor de la nanotecnología, la ciencia del reordenamiento de átomos para construir materiales completamente nuevos. Otros ejemplos incluyen la ética en la biotecnología, el uso sostenible de la tierra, fuentes energéticas y política, y la información de la revolución tecnológica.

El programa está adicionando algunas nuevas estrellas a la galaxia académica de la Universidad de Wisconsin-Madison atrayendo personas en el clímax de sus carreras. David Schwartz, un profesor de la Universidad de Nueva York quien se unió al grupo de genómica en 1999, inventó una tecnología llamada Mapeo Óptico que es ahora la prueba de oro para la investigación genómica mundial. Y el profesor de psicología Mark Seidenberg, reclutado de la Universidad del sur de California, es uno de los científicos líderes que explora las raíces cognitivas del lenguaje.

Linda Greene, Vicerrectora Asociada y coordinadora del programa, dice que la contratación estratégica probablemente ha influenciado más a los antiguos profesores que a los recién llegados. ²El mismo proceso de competencia por los contratos en grupo dio la oportunidad a nuestro

profesorado junto con el trabajo a través de departamentos y a través de disciplinas, de imaginar las formas en las cuales nuestro currículo y nuestra investigación podían ser enriquecidos² dice ella.

Una centuria de “minería”

Ningún encuentro de disciplinas podría ser posible, por supuesto, si un departamento académico no hubiera surgido hace cien años como un fuerza estructural dominante en la educación superior americana.

Clifton Conrad, profesor de educación en la Universidad de Wisconsin, dice que los departamentos fueron copiados del modelo universitario alemán de mediados de los años 1800. Ellos representan una aproximación a la Universidad completamente nueva y progresista: Un lugar que puede ofrecer un curriculum central y un amplio rango de estudios especializados. Los departamentos serían construidos alrededor de un objetivo de avance del conocimiento para una mejor sociedad.

Antes de este período, dice Conrad, las facultades se basaban en una estructura medieval rígida. Su propósito era una instrucción de “caballeros cristianos” con un curriculum arraigado en los pilares mellizos del trivium (gramática, retórica y lógica) y el quadrivium (matemáticas, música, geometría y astronomía). El griego y el latín eran de carácter obligatorio y la enseñanza se basaba por completo en la recitación y en la memorización. En los exámenes los estudiantes tenían que “padecer” una exhibición pública, durante la cual eran “rajados, quemados, corchados” por el decano de la facultad, por los tutores y otros “caballeros sabihondos”.

Los estudiantes no estaban precisamente encantados con este método pedagógico sofocante. Conrad hace mención de la rebelión de Harvard de 1823; una gran francachela de pillos que terminó con la expulsión de 43 de los 70 estudiantes de la universidad. Vale la pena resaltar que durante esta era surgió un gran número de sociedades literarias, grupos de estudio, grupos atléticos y de otro tipo de actividades extracurriculares.

Después de la guerra civil y del acto de concesión de tierras de 1862, las universidades comenzaron a mirar hacia fuera buscando los caminos que la nación necesitaba.

La investigación especializada y la educación de graduados creció rápidamente. Los profesores dejaron de ser gloriosos tutores para convertirse en creadores de conocimiento disciplinar y creció su prestigio. Conrad dice que este cambio inició un período de rigurosa “expansión vertical” del conocimiento, cada vez más profundo, hasta conformar el panorama que tenemos hoy.

Estos departamentos académicos hicieron grandes cosas para la educación y para el mundo; los estudiantes fueron preparados para un mundo crecientemente complicado y produjeron investigación rigurosa que sirvió de motor para el avance de la sociedad. Pero todavía hoy, las disciplinas siguen dividiéndose y subdividiéndose en túneles de conocimiento cada vez más estrechos y algunos académicos han empezado a reaccionar contra los límites artificiales de esos departamentos. Creamos una cultura donde una persona sólo puede tratar de resolver cierto tipo de preguntas o problemas.

Cuando El profesor Paul Percy, reclutado de Texas para la decanatura de la facultad de ingeniería analizó la estructura de departamentos de esta facultad, se dio cuenta de que las cosas importantes, en el mundo de la ingeniería, estaban ocurriendo no en esos departamentos, sino en el espacio entre ellos. Los empleadores nos piden, dice Percy, que eduquemos ingenieros que tomen decisiones con datos incompletos; esto es, de cara a la incertidumbre y con capacidad de dar respuestas rápidas y con una mejor actitud para el trabajo en grupo. Definitivamente, estas competencias no están asociadas con la tradición de los departamentos.

Percy remata con una metáfora de la física: después de un año de FISIÓN de ideas, en la Universidad de Wisconsin-Madison, queremos aventurarnos, ahora con la FUSIÓN. Es volver a los griegos para tratar de acercarnos al entendimiento.

Agradecimientos: Al Dr. J. Ossa por su asesoría.