

# YLIOPISTON ARVIOINTIPROSESSIT MORAALISENA SÄÄNTELYNÄ

*”25 vuotta sitten pidettiin mielettömänä ajatusta yliopistojen arvioimisesta määrien ja aikojen perusteella, koska siten olisi sivuutettu tai unohdettu yksi yliopiston tärkeimmistä tehtävistä, ajattelun kehittyminen. Tänäpäin pidetään mielettömänä olla niin tekemättä, koska siten sivuutettaisiin yksi yliopiston tärkeimmistä tehtävistä, tuottaminen.”* Professori Leena Koski arvioinnin analyysiin keskittyneessä virkaanastujaispuheessaan 15.5.2005.

## LEENA KOSKI

Kevään 2005 kuluessa yliopistojen sisäiset käytännöt ja niiden uudistukset ovat jälleen kerran herättäneet keskustelua julkisuudessa. Kyse on ollut niin sanotusta uudesta palkkausjärjestelmästä, jonka päämääränä on työtehtäviä sekä työntekijöitten työaitoa ja työmäärää arvioimalla luoda kannustava ja oikeudenmukainen tapa maksaa palkkaa. Tämä kritiikkiäkin saanut järjestelmä on osa muutosprosessia, joka on ollut käynnissä yliopistoissa 1970-luvulta lähtien. Se kiinnittyy modernin yhteiskunnan taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen rakenteiden murrokseen – useiden sosiologisten analyysien perusteella modernin yhteiskunnan muuttumiseen jälkimoderniksi, merkiten modernisaatioprosessissa vakiintuneiden elämäntapojen ja vuorovaikutuksen muotojen sekä stabiileihin instituutioihin sidottujen sosiaalisten kategorioiden purkautumista ja uudenlaista rakentumista.

Koulutuspolitiikassa muutoksen hallinnan yhdeksi välineeksi on otettu arviointi. Yksilösuoritusten arviointi koulujen käytäntönä on yhtä vanha menetelmä kuin itse institutionaalinen koulujärjestelmä. Koulujärjestelmässä arvioinnin tarkoituksena on ollut taata lasten ja nuorten oikeanlaisten tiedollisten, taidollisten ja moraalisten kvalifikaatioiden syntyminen, ja arvioinnin avulla on ajateltu välitettävän ja hankittavan tietoa oppimisen onnistumisen tasosta sekä kannustettavan oppijaa entistä parempiin suorituksiin. Tässä mielessä arviointi on nähty positiivisena pedagogisena menettelynä, joka antaa välineen ohjata yksilöitä heidän taipumustensa suuntaan ja siten lisätä niin yksilöiden kuin yhteisöjen hyvinvointia.

Arviointi on 1900-luvun lopulta lähtien kokenut koulutuspolitiikassa valtaisan ekspansion. Se on alkanut kohdistua alueisiin ja toimintoihin, joissa sitä ei aiemmin ole systemaattisesti käytetty: koulutusorganisaatiotarkenteisiin, niiden toiminnan sisältöihin ja käytäntöihin, työn tekemisen tapoihin ja työn tekijöitten ominaisuuksiin. Arvioinnista on tullut koulutuspolitiikan itsestään selvää arkipäivää erilaisine rankinglistoineen, huippuyksikkökilpailuineen ja laatuvertailuineen, joiden tulokset sidotaan uusliberalistisen koulutuspolitiikan periaatteen rahanpalkintoihin. Koko koulutusjärjestelmän kattavasti on syntynyt erityinen arviointiteollisuus, joka arvioi mistä tahansa organisaatiosta mitä hyvänsä toimintoja käyttäen välineenään standardoituja arviointi-indikaattoreita.



Leena Koski

Organisaatioita kuten yksilöitäkin arvioimalla ajatellaan saatavan aikaan pelkäättään hyvää: parempia tuloksia, huippujen eriytymistä ja uudenlaista laatua. Arviointi on kuitenkin myös strategia, joka kiinnittyy länsimaisen kulttuurin erityiseen historialliseen prosessiin, yksilön luomiseen, hallintaan ja kontrolliin sisältämällä muuttuvia ja eri yksilöihin eri tavoin kohdistuvia määrittäyksiä siitä, mikä on oikeaa, hyvää ja haluttavaa, mikä väärää, pahaa ja torjuttavaa.

Arviointi strategiana luo ja käyttää välineenään moraalisia kategorioita, joiden tehtävä on ilmentää sitä, minkälaisena pidetään eri asioiden keskinäisiä perussuhteita, kuten Emile Durkheim (1986, 39) toteaa. Arviointi ja arvioinnin prosesseissa syntyvät ja käytettävät kategoriat sisältöineen eivät siten ole merkityksellisiä vain opitun kontrolloimisen välineinä, vaan ne toimivat sosiaalisen rakenteen ja yksilön ajattelun, toiminnan tapojen ja niiden ymmärryksen välityksinä. Tällaisina välityksinä ne toimivat diskursiivisesti (Foucault 1983): uudet ideat mobilisoidaan ensin kielessä luomalla uusi sanasto merkityksineen: nykyään esimerkiksi sellaisia kuin laadunvarmistusjärjestelmä, sidosryhmäosaaminen, innovaatiopalvelu ja henkisten voimavarojen hallinta.

Diskurssi muuntuu totuudeksi hallinnollisina toimintavaatimuksina, ja lopulta materialisoituu aktuaalissa toiminnassa sellaisiksi käytännöiksi, joiden avulla liitytään yhteisöön ja tunnustetaan oma itse yhteisön jäsenenä, pyritään muokkaamaan toisten ja omaa käytöstä – muuttamaan toimintaa, sen pyrkimyksiä ja vuorovaikutuksen luonnetta.

## ARVIOINTI ON HALLINNAN STRATEGIAA MYÖS YLIOPISTOISSA

Arviointi on hallinnan strategia myös kohdistuessaan yliopistoon. Tämä näkyy analysoitaessa arviointipolitiikan ilmaantumista ja sen sisältöjen muutoksia historiallisesti. Tällöin arviointikategorioiden ja arvioitavien kohteiden muuttuminen ja merkitys toiminnan ehtojen ymmärtämisen kannalta on ilmeistä. Nähtävissä on ensinnäkin se, että arviointi sitoutuu aina vallitseviin ideologisiin pyrkimyksiin, taloudellisiin ja poliittisiin intresseihin, toiseksi se, että arviointi on muuttunut mekaaniseksi ja normatiiviseksi ja kolmanneksi, että sen kohteet ovat lisääntyneet ja tulleet intensiivisemmiksi, voimakkaammin moraaliseksi ja totaalisiksi.

### 25 vuotta sitten:

*Tutkintojen määrää tai opiskeluajan pituutta tärkeämpää on juuri koulutuksen laadullinen tuotos, se mitä opiskelijat todella oppivat koulutuksen aikana ja miten koulutus muovaa heidän maailmankuvaansa.* (Korkeakoulutuksen seurannan kehittäminen 1980, 11).

### Tänään:

*Opetuksen laatua ja opintojen suunnittelu-*

*ohjaus- ja seurantajärjestelmää kehitetään niin, että opintojen läpäisy tehostuu ja tutkintojen suorittamisajat lyhenevät (...)* Tavoiteajassa suoritettujen ylempien korkeakoulu-tutkintojen osuus kasvaa. (Opetusministeriön ja Joensuun yliopiston välinen tulossopimus kaudelle 2004–2006 ja voimavarat vuodelle 2005)

Esimerkeistä näkyy ensinnäkin arvioinnin ideologinen kiinnitys: miten arvioinnin tehtävät ja hyvän kategoriat ovat muuttuneet lähes päinvas-taisikseen.

25 vuotta sitten pidettiin mielettömänä ajatus-ta yliopistojen arvioimisesta määrien ja aikojen perusteella, koska siten olisi sivuutettu tai unohdettu yksi yliopiston tärkeimmistä tehtävistä, *ajat-telun kehittyminen*. Tänään pidetään mielettömänä olla niin tekemättä, koska siten sivuutettaisiin yksi yliopiston tärkeimmistä tehtävistä, tuot-taminen. Instituutioiden kokonaisarvioinnin muut-tuminen numeroin täytettäväksi kategorioiksi tai valmiiksi annetuilla sanoilla esitettäväksi laadui-ksi on tullut luonnolliseksi, eikä kategorioiden ja niiden sisään kirjoitettavien numeroiden tai sa-nojen merkitystä, mielekkyyttä tai sitä tapaa, jolla ne muuttavat tehtävän työn ja ihmisten yhteis-öön asettumisen luonnetta nähdä asiana, jota itseään pitäisi arvioida.

Toiseksi esimerkissä näkyy se, miten arvioin-nin kohteena olevat kategoriat ovat lisääntyneet ja miten niiden suhde organisaation hallintaan on tiivistynyt. Arviointijärjestelmät kohdistuvat yhä uusiin toimiin ja niiden perusteella hankitaan jatkuvasti yksityiskohtaisempaa tietoa yksilöistä ja yhteisöstä. Yhä useampia toiminnan ja ajatte-lun muotoja luokitellaan, kartoitetaan, selvitetään, paikannetaan, tilastoidaan, tulkitaan, normitetaan ja pyritään normalisoimaan. Tavoitteena on toi-minnan läpinäkyvyys, joka saavutettuna saattai-si tuottaa täydellisen järjestyksen, mutta samalla myös totaalisen kontrollin.

Kolmanneksi arviointi on tullut jatkuvasti in-tensiivisemmäksi alkaen enenevästi kohdistua yksilöihin ja yksilöiden persoonallisuuden ominaisuuksiin, heidän tekoihinsa ja sosiaalisiin suhteisiinsa. Vaikka yksilöiden institutionaalinen, persoonallisuuteen perustuva luokittelu on yli-opistoissa vasta aluillaan, se näkyy erityisesti uuden palkkausjärjestelmän ja erilaisten laatu-jär-jestelmien ilmaantumisen prosesseissa. Näissä molemmissa arviointikategoriat ovat vielä tois-taiseksi melko kehittymättömiä ja epämääräisiä,

mutta jo tässä alkiovaiheessa on nähtävissä, että arviointi kohdentuu yksilön ominaisuuksien luokittamisen ja arvottamisen välityksellä yhteisölliseen moraaliin ja päinvastoin.

Kun luokitetaan asteikolla yhdestä viiteen esimerkiksi sellaisia ominaisuuksia kuin toimintaa ristiriitatilanteissa, yhteistyötaitoa ja sitoutumista työhön ja työyhteisöön sekä sidosryhmäosaamista, kysymyksessä on hallintajärjestelmän interventio yksilöön. Arviointikategorioita ja niihin jakavia luokituksia käytetään ikään kuin ne olisivat neutraaleja ja abstrakteja, vailla suhdetta ihmisen sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, uskonnolliseen vakaumukseen, yhteisön sosiaalisten suhteitten järjestymisen tapoihin tai yksilön yhteisöllisiin kokemuksiin – ja vailla suhdetta yhteisölliseen ja yksilölliseen moraaliin. Arviointien kategorioiden ajatellaan ilmenevän yksilössä toiminnan määrinä ja hyviksi normitettujen yksilöllisten ominaisuuksien laatuina samalla, kun ne irrotetaan yksilöistä ja muunnetaan neuvotteluprosessissa euroiksi ja senteiksi. Myös kaikki prosessissa luokitellut persoonallisuuden ominaisuudet ovat sitä arvokkaampia, mitä korkeammilla hierarkian tasoilla niitä esiintyy.

Niin uusi palkkausjärjestelmä kuin myös niin sanottu laatujärjestelmä liittyvät uusiin hallinnan teknologioihin. Niitä käyttäen pystytään säätelemään ihmisten erilaisuutta ja normalisoimaan yksilöllisyyden luonnetta yhtenäistämällä sen sallittuja sisältöjä. Nikolas Rose (1988) toteaa tästä hallinnan muodosta, että ihmiset yksilöllistetään luokittelemalla heidät, arvottamalla ja tutkimalla heidän kykynsä ja mahdollisuutensa, kuvaamalla heidän ominaisuutensa ja poikkeavuutensa, johtamalla ja hyödyntämällä heidän yksilöllisyyttään ja muuttuvuuttaan erilaisten yksityiskohtien sääntelyllä. Kyse ei siten ole jälkimoderniin yhteiskuntaan usein liitetystä ajatuksesta yksilöllisyyden ja yksilöllisten valintojen vapauden lisääntymisestä, vaan lisääntyvästä yksilöön kohdistuvasta kontrollista, jossa jokaisen tulee oppia pysymään valppaana täyttääkseen muuttuvien arviointikategorioiden vaatimukset.

## YHTEINEN ALUE PERINTEISEN IDEAAALIN KANSSA

Mekanististen arviointikategorioiden hallintastrategian rinnalla ja sisässä yliopistossa toimii myös toinen järjestelmä, joka kiinnittyy instituution yläväksi kerrottuun, humanistiseen perintöön. Tämä

järjestelmä kiinnittää yliopistossa tehtävän työn tieteeseen tienä totuuteen, kauneuteen, hyvyyteen, valoon, edistykseen ja ihmisen olemukselliseen täydellistymiseen – ihmistä moraalisesti velvoittavaan tehtävään. Tämä representaatio asettaa moraalisen ihanteen akateemisten yhteisöjen pyyteettömästä toiminnasta, jonka tähtäimenä on koko ihmiskunnan kehitys, parempi maailma.

Kuitenkin myös tämä ideaali sisältää ajatuksen siitä, mikä pitää torjua, mikä on ihanteen toteutumiselle vaaraksi. Tässä kohdassa sekä perinteinen ideaali että arviointipolitiikka yhtyvät toisiinsa. Vaikka tie totuuteen ja valoon toisaalla, ja tuotettujen tutkintojen tai julkaisujen määrän mittaaminen toisaalla näyttävät sijaitsevan eri todellisuuksissa, ne asettavat saman symbolin sille, mikä uhkaa ihanteen ja tavoitteen saavuttamista. Tämän symbolin systemaattisin esitys on uutta palkkausjärjestelmää ennakoivassa, neljän Helsingin yliopiston professorin käynnistämässä julkisessa keskustelussa vuonna 1995.

*Tarkoitamme järjestelmää, jossa suorituksista palkittaisiin sekä tukemalla asianomaisen oikean professorin oppiainetta lisäresurssein että professoria itseään korotetuin palkkuluokin. Virkamiesprofessoreita taas tulisi muistuttaa tehtävänsä laiminlyömisestä jättämällä asianomaiset pelkän normaalipalkan varaan ilman aineeseen suunnattuja lisäresursseja. Selvää on, että mahdolliset pakkolomat tulisi kohdistaa nimenomaan viimeksi eikä ensiksi mainittuihin.*

(Aulis Aarnio, Vesa Kanninen, Jukka Kekkonen ja Heikki Ylikangas. Yliopisto 16/1995)

*Professorien mielestä yliopistojen uskottavuuden perusongelma eivät suinkaan ole julkisuudessa jauhetut tiedevilpit vaan se, että tieteenharjoitus jää tyystin tekemättä. Laiskat, tutkimuksia julkaisemattomat professorit on saatava kuriin. (...) tutkimustyönsä laiminlyövät niin sanotut virkamiesprofessorit vaikuttavat kielteisesti ahkerien yliopistoprofessorien asenteisiin ja motivaatioon. (...) ratailta pudonneiden professorien tehtävien laiminlyönti vaikuttaa tieteellisenä mahoutena myös heidän oppilaidensa menestykseen. (Helsingin Sanomat, pääkirjoitus 24.10.1995)*

Tämä argumentaatio vetoaa vastaansanomattomasti yliopistopolitiikassa. Se nojaa niin perinteiseen protestanttiseen etiikkaan, totuuden ja valon tiehen, kuin uusliberalistiseen arviointipoli-

tiikkaan – sitä voidaan käyttää oikeuttamaan mikä tahansa toimi, joka lisää yksilöiden kontrollia yliopistossa. Symbolin voima on siinä, että se houkuttelee kuriin ja uhkaa häpeällä: tahtomalla lisää kuria voi pyrkiä osoittamaan oman kelvollisuutensa (Koski 1997). Jokainen, joka epäröi uusien arviointijärjestelmien edessä, on vaarassa joutua epäilyksi oman kyvyttömyytensä paljastumista pelkääväksi laiskuriksi.

## TÄMÄKÖ AIDOSTI MEILLE HYVÄKSI?

Hallinnan strategiana arviointi on yliopistossa varsin onnistunut sosiaalinen tuote. Se kiinnittyy sekä yhteisöllisiin, yleviin moraalisiin ihanteisiin että teknologiseen logiikkaan yhtenevästi. Molemmissa osoitetaan, että yhteisöllinen hyvä ei itsestään selvästi kuulu kenelle tahansa, vaan vain niille, jotka parhaiten täyttävät normit ja joiden toiminta ja ominaisuudet parhaiten vastaavat arviointikategorioiden kulloisiakin sisältöjä: tehtävien vaativuustason mittareita, henkilökohtaisen suorituksen määrämittaista laatua. Järjestysten yhtymisen voima on siinä, että yksilöt sisäistävät yhteiskunnallisen kontrollin vaatimukset ymmärtäen ne omaksi tahdokseen ja parhaakseen.

Se logiikka, joka kiinnittyy arviointipolitiikkaan ja jossa pyrkimyksenä on kaiken toiminnan ja ajattelun luokittaminen ja mittaaminen, on vastaus modernin yhteiskunnan perustavanlaatuisen

pyrkimykseen, yksilöllisyyden normalisoimiseen: liikkuvan, moninaisen ja hämmentävän järjestämiseen hallittavaan muotoon määrittämällä yhä useampia ihmisten ominaisuuksia, toimintoja ja inhimillisen elämän alueita (kuten välittäminen, myötätunto, haavoittuvuus, kärsimys) sosiaalisesti haitallisiksi. Silloin kriittisin kysymys arviointijärjestelmien suhteen ei ole se, miten hyvin tai huonosti, oikeudenmukaisesti tai vääristäen ne kuvaavat kohdettaan, vaan se, onko tämä se maailma, jota me pidämme ihmisille hyvänä?

### KIRJALLISUUSVIITTEET:

- Durkheim, E. (1980/1912). *Uskontoelämän alkeismuodot. Australialainen toteemijärjestelmä*. (Les formes elementaires de la vie religieuse). Tammi.
- Foucault, M. (1983). The Subject and Power. Afterword. Teoksessa: Dreyfus Hubert L., Rabinow Paul, Michel Foucault. *Beyond Structuralism and Hermeneutics*. The University of Chicago Press, 208–226.
- Koski, L. (1997). Ahkera yliopisto. Teoksessa: Niemeläinen, H., Sihvo, H., Taimio, H. (toim.). *Linjalla. On Line*. Kansantaloustieteen tutkimuksia N:o 1. Joensuun yliopisto. Taloustieteen laitos. 77–90.
- Rose, N. (1988). Calculable minds and manageable individuals. *History of the Human Sciences*. Vol. 1 No 2. 179–200.