

D

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 13.02.2019
Kabul Tarihi / Date Accepted : 15.10.2019
Yayın Tarihi / Date Published : 31.12.2019



 <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2019..-526445>

ÖĞRETMEN PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN SENDİKA SÖYLEMLERİ

Şeyma ŞAHİN¹, Burcu ÖKMEN², Abdurrahman KILIÇ³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı son zamanlarda ülkemizde çokça tartışılan ve sadece öğretmenlerin değil tüm eğitim paydaşlarının gündemini oluşturan öğretmen performans değerlendirme sistemine ilişkin sendikaların görüşlerini belirlemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden “durum çalışması” deseni kullanılmıştır. Veriler doküman incelemesi yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın dokümanlarını Türkiye’deki eğitim sendikaları arasında en çok üye sayısına sahip üç sendika olan Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen sendikalarının öğretmen performansı ile ilgili hazırladığı birer afiş oluşturmaktadır. Araştırma verileri “söylem analizi” yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda Eğitim-Bir-Sen’in genel olarak öğretmenlerin performanslarının değerlendirmesine karşı olmadığı, ancak yürürlüğe konulması planlanan söz konusu öğretmen performans sistemine karşı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türk Eğitim-Sen’in performans değerlendirmesi konusundaki görüşlerinde vurgu “öğretmenin itibarı” üzerinedir. Sendika, bu değerlendirme sisteminin öğretmenin namusunu kirletecek ve itibarını yok edecek kadar tehlikeli olduğunu ve ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmektedir. Eğitim-Sen, bu uygulamanın öğretmen için mobbing, rekabet, güvencesizleştirme, ayrımcılık ve itibarsızlaştırma sonucu doğuracağını düşünmekte, uygulamanın öğretiliminde “üzüntü” ve “korku” duyguları oluşturduğunu belirtmekte ve “Mesleğime dokunma!” diyerek MEB’e “yeter artık” mesajı vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, performans değerlendirme, sendika, afiş, söylem analizi

UNION DISCOURSES ON TEACHER PERFORMANCE EVALUATION

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the opinions of the unions related to the teacher performance evaluation system which has been discussed in our country recently and which is important for not only teachers but also all the education stakeholders. In the study, case study design was adopted from qualitative research designs. Data were collected by document analysis method. The documents of the research consists of posters about Teacher Performance Evaluation belonging to each union. Research data were analyzed by discourse analysis method. It is understood that Eğitim-Bir-Sen is not opposed to the evaluation of teachers' performances in general, but against the teacher performance evaluation system which is planned to be implemented. The emphasis on the views of Türk Eğitim-Sen on the performance evaluation is on the “teacher's reputation”. The union states that this evaluation system is dangerous enough to eliminate the reputation of the teacher and destroy its reputation and that it must be eliminated. Eğitim-Sen thinks that this practice will result from mobbing, competition, precariousness, discrimination and discrediting for the teacher and says that the practice creates feelings of “sadness” and “fear” in the teacher.

Keywords: Teacher, performance evaluation, union, poster, discourse analysis

¹ Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, e-posta: seyymasahin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1727-4772>

² Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, e-posta: burcuokmen91@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0296-0078>

³ Prof. Dr., Düzce Üniversitesi, e-posta: akilic52@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2704-2951>

1.GİRİŞ

Performans, görev çerçevesinde önceden belirlenen ölçütleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya konan mal, hizmet ya da düşüncedir (Helvacı, 2002). Performans değerlendirmesi, bireyin görevindeki başarısı, işteki tutum ve davranışlarının objektif ölçütlere göre belirlenmesi sürecidir. Performans değerlendirme süreci, performansı ölçmek için kullanılan çeşitli değerlendirme araçlarını, denetim otoriteleri ve çalışanları arasında gerçekleşen iletişim biçimleri ve sıklıklarını, değerlendirmede toplanan verilerin türlerini de belirlemeyi içerir (Cintrón & Flaniken, 2011; Saraltın, 2017). Performans değerlendirmesi literatürde; “performans incelemesi”, “performans ölçümü”, “çalışan değerlendirmesi”, “hizmet derecelendirmesi” (Aggarwal & Thakur, 2013), “başarı değerlendirmesi”, “liyakat değerlendirmesi”, “personel değerlendirmesi” ve “işgören boylandırma” gibi deyimlerle de ifade edilmektedir (Bakan & Kelleroğlu, 2003).

Çağdaş eğitim denetimi paradigmalarında, denetlenmeyen insan kaynaklarının kendini yenilemesinin, geliştirmesinin ve kurumun amaçlarına hizmet etmesinin mümkün olamayacağı anlayışı hakimdir. Eğitim denetiminde performansı yükselterek kaliteyi artırmak amacıyla, kamu yararı adına öğretmen performansını kontrol etmenin gerekli olduğu düşünülmektedir (Akşit, 2006). Başarıyı artırmak ve tüm öğrenciler için kaliteli bir eğitim deneyimi sağlamak için öğretmen kalitesinin, öğrenci başarısını etkileyen en önemli okul değişkeni olduğu ve öğretmen performans değerlendirmesinin, kaliteyi öğrenmeye odaklanmak için önemli bir kaldıraç olabileceği düşünülmektedir (Elliott, 2015). Mesleki gelişimin devamlılığının sağlanmasında hizmet içi eğitimlerin önemli bir rolü vardır ve hizmet içi eğitimleri tasarlanmanın yolu da ihtiyaçların belirlenmesidir (Kaplan, 1986; Schlicter, 1986; Wood & Feldhusen, 1996). Bu bağlamda, öğretmen performans değerlendirme sürecinin, ihtiyaçların belirlenerek öğretmenler ve okul liderlerinin öğretim performansı hakkında bilinçli kararlar verilebilmesini ve gelişimin yönünün belirlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak, değerlendirmenin kim tarafından ve hangi standartlara göre yapılacağı, değerlendirmede ne tür yöntemler kullanılacağı ve belirlenen sürecin öğretmenlerin mesleğinde daha iyi bir performansa yol açıp açmayacağı belirlenmesi değerlendirme sürecinin başarısı açısından oldukça önemlidir (Elliott, 2015).

Dünyada uygulanan öğretmen performans değerlendirme süreçlerinde çeşitli güçlüklerle karşılaşıldığı görülmektedir. Gelişimi ve işbirlikli çalışmayı desteklemeyen yarışmaya dayalı geleneksel değerlendirme yaklaşımlarının genellikle iyileştirmeye odaklanma yerine eksiklikleri ortaya çıkarmaya odaklı olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar, destek eksikliği ve yetersiz eğitim ile karakterize edilebilirler (Bustami, 2014). Performans değerlendirme sisteminin ücretle bağlantısının nasıl kurulacağı konusunda ciddi tereddütler vardır (Soydan, 2012). Gelişmekte olan ülkelerde öğretmenlerin yüksek kaliteli eğitim çıktıları sağlamak adına genellikle bazı idari baskılarla karşı karşıya kaldıkları da görülmektedir (Nandamuri, 2014). Performans değerlendirmenin işgörenlerin kaygı düzeylerini artırdığı ve işgörenler arasında yıkıcı rekabete neden olarak iş verimliliğinde düşüşe sebep olduğu yönünde görüşler mevcuttur. Performans değerlendirmesinin işgörenlerin kendilerini güvensiz ve tehdit altında hissetmelerine sebep olduğu ve bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılığa olumsuz yönde etki ettiği de iddia edilmektedir (Soydan, 2012). Eğitim sisteminin iyi çalışmamasındaki temel nedenin; öğretmenlerin tüm hareketlerinin kontrol edilmesi, öğretmenlerin her hareketlerinin kontrol edilmesinin de onları sıradanlaştırması olduğu yönünde düşünceler mevcuttur. Eğitim kalitesinin artırılması için öğretmenlere daha fazla esneklik ve özgürlük sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Ingersoll, 2012). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, öğretmenler için performans değerlendirme uygulamaları hemen her ülkede muhatapları tarafından olumsuz tepkilerle karşılaşılır. Tepkiler çoğunlukla “öğretmenin performansını değerlendirmeden önce okullara yeterli kaynak ayrılmalı, öğretmenlerin çalışma koşulları ve maaşları iyileştirilsin, öğretmenlere yeterli kaynak ve mesleki destek sağlansın” gibi söylemleri içerir. Ancak bu söylemler, kaliteyi geliştirecek ve hesapverebilirliği artıracak bir performans değerlendirmenin nasıl tasarlanabileceği ve uygulanabileceğinden çok neden uygulanamayacağı üzerine odaklanmaktadır (TEDMEM, 2018).

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı, 2000’li yıllardan itibaren “Teftişte Performans Değerlendirme Modelinin Geliştirilmesi” çalışmalarını sürdürmektedir. Bakanlık, 2002 yılında “Okulda Performans Yönetimi” taslağını hazırlamış ve 2006 yılında da “Okulda Performans Yönetimi Modelini” yayınlamıştır. “Sekizinci Kalkınma Planı” ile (2001-2005) başlayan performans denetim sisteminin uygulamaya geçirilmesine yönelik hedefler, “Dokuzuncu Kalkınma Planı” ile (2007-2013) devam etmiştir (Resmi Gazete, 2000; Resmi Gazete, 2006). 2012 yılında çalışmalarına başlanan ve 2013 yılında TBMM’de kabul edilen “Onuncu Kalkınma Planı” (2014-2018) içinde de kamu istihdam rejimi ile ilgili olarak belirlenen hedefler içinde performans değerlendirmesi yer almaktadır (Resmi Gazete, 2013).

Araştırmanın konusu olan ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan “Öğretmen Performans Değerlendirme Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmeliği” taslağına göre düzenlenen mevcut öğretmen performans değerlendirme sisteminin, 3 Ekim-31 Ekim 2017 tarihleri arasında 12 ilde ve 132 okulda pilot çalışması gerçekleştirilmiştir (MEB; 2018). Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmelik Taslağı’nın performans değerlendirme ile ilgili kamuoyuna sunulan bölümünde,

öğretmenlerin çoklu değerlendiriciler tarafından yılda bir kez performans değerlendirme formları ve dört yılda bir gerçekleştirilecek Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri Sınavı üzerinden değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar tanımlanmaktadır (TEDMEM, 2018). Bu taslağa göre, öğretmen performans değerlendirmesinin amacı, “aday öğretmen ve öğretmenin, görevindeki gayret, verimlilik ve başarısının tespit edilmesi, bilgi ve beceri düzeyinin belirlenerek gerekli eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması ve ödüllendirilmesinin sağlanması” olarak belirtilmiştir. Değerlendirmeyi yapacak kişiler olarak, “görev yaptığı eğitim kurumu müdürü, görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenleri haricindeki öğretmenler, sorumlu olduğu öğrencilerin velileri, sorumlu olduğu öğrenciler ve öğretmenin kendisi” belirlenmiştir. Öğretmenlere verilen performans puanları, kurum müdürü değerlendirmesinin %25'i, zümre öğretmenleri değerlendirmelerinin aritmetik ortalamasının %20'si, aynı kurumda görev yapan diğer öğretmenlerin değerlendirmelerinin aritmetik ortalamasının %15'i, veli değerlendirmelerinin aritmetik ortalamasının %15'i, öğrenci değerlendirmelerinin aritmetik ortalamasının %15'i, özdeğerlendirmenin %10'unun toplamının alınmasıyla hesaplanacaktır (MEB, 2018).

Her devirde ve her sistemde, ortak menfaatlere sahip insanların siyasal yaşamı etkilemek için belirli gruplar etrafında toplandıkları görülmüştür (Kapani, 1993; Baggot, 1995). Bu grupların en etkili olanlarından birisi de çalışanların oluşturdukları sendikalar. Sendikalar, demokrasinin tarihsel gelişimi ve toplumların demokratikleşmesinde önemli roller üstlenen sivil toplum aktörlerindedir (Collier & Mahoney, 1997). Sendika kavramı köken olarak çok eski tarihlere dayanmaktadır. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan “syndic” terimi bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kimseleri, “syndicat” terimi ise “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulamaya geçirilmesini ifade etmek için kullanılmıştır (Işık, 1962). Sendika kavramı; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre şu şekilde tanımlanmaktadır: “Sendika, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade etmektedir” (Resmi Gazete, 2001).

Türkiye’de memurlar arasında en hızlı örgütlenen grup öğretmenler olmuştur (Akyüz, 1980; Altunya, 2008). Eğitim sendikaları; kamuda ve özel sektörde çalışarak eğitim faaliyetlerine katılan öğretmenlerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek, geliştirmek ve dayanışmayı tesis etmek amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütleridir (Erarlan, 2012). Eğitim sendikalarının genel olarak amacı; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek, onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamak, üyelerinin unvan ve hizmet sınıfına bakılmaksızın iş güvenliği, mesleki saygınlık ve çağdaş çalışma şartları ile sosyal güvenlikten doğan haklarını geliştirmek için çalışmak ve Türk milli eğitim sisteminin uygulamada ortaya çıkan eksikliklerini, aksaklıklarını ve yanlışlıklarını tespit ederek, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermek, görüş ve önerilerde bulunmaktır (Erarlan, 2012).

Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 30115 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2017 istatistikleri incelendiğinde, kamu sendikaları arasında üye sayısı en yüksek olanın eğitim iş kolu sendikaları olduğu görülmektedir. 38 farklı eğitim iş kolu sendikası içinde ise üye sayısı ve sendikalaşma oranı en yüksek olan ilk üç sendika sırasıyla; Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen’dir. Eğitim-Bir-Sen’in toplam üye sayısı 420.149 ve sendikalaşma oranı %36.26; Türk Eğitim-Sen’in üye sayısı 201.282 ve sendikalaşma oranı %17.37; Eğitim-Sen’in üye sayısı 93.143 ve sendikalaşma oranı %8.03’dür (Resmi Gazete, 2017). Bu çalışma ile, son zamanlarda ülkemizde çokça tartışılan ve sadece öğretmenlerin değil tüm eğitim paydaşlarının gündemini oluşturan öğretmen performans değerlendirme sistemine ilişkin sendikaların görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden “durum çalışması” deseni benimsenmiştir. Durum çalışması, sınırlı bir sistemin derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesi olup bir araştırmanın nihai ürünü olarak tek bir varlığın, olgunun ya da sosyal birimin derinlemesine analizini içerir (Creswell, 2008; Merriam, 2009). Araştırmada incelenen durum, “sendikaların öğretmen performans değerlendirme sistemine karşı takındıkları tavır” olarak belirlenmiştir.

Verilerin toplanmasında doküman incelemesi kullanılmıştır. Dokümanlar, onları üreten insanların sosyal dünyaları hakkında dolaylı olarak bilgi veren, genellikle toplumsal araştırma amacıyla bilinçli olarak üretilmemiş somut nesnelere (Payne & Payne, 2004). Doküman inceleme; doğrulanabilir veri ve bilgileri toplamak amacıyla mevcut kaynakların sistematik olarak incelenmesidir (Watkins, Meiers & Visser, 2012). Bu çalışmada sendikaların öğretmen performans değerlendirme sistemine karşı takındıkları tavır, yine onlar tarafından üretilen dokümanlar yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın dokümanlarını Türkiye’deki eğitim sendikaları arasında en çok üye sayısına sahip üç sendika olan Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen (Karaman & Erdoğan, 2016) sendikalarının öğretmen performansı

ile ilgili hazırlattığı birer afiş oluşturmaktadır. Bu afişler sendikaların resmi web sitelerinden elde edilmiştir. Sendikalara ait afişler Şekil 1’de görülmektedir:



Eğitim-Bir-Sen Afişi



Türk Eğitim-Sen



Eğitim-Sen

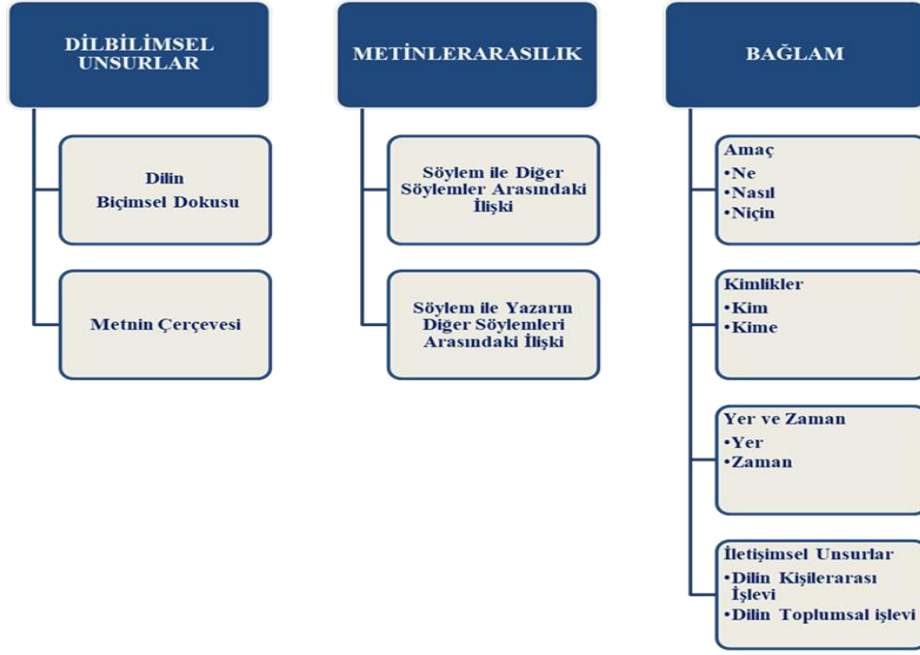
Şekil 1. Sendika Afişleri

Ayrıca araştırmanın metinlerarasılık bölümünde kullanılan 14 doküman da aşağıda listelenmiştir:

- ✓ Eğitim-Bir-Sen haber bülteni (01 Kasım 2017)
- ✓ Eğitim-Bir-Sen haber bülteni (21 Mart 2018)
- ✓ Eğitim-Bir-Sen broşür (7 Nisan 2018)
- ✓ Türk Eğitim-Sen haber bülteni (Kasım 2017)
- ✓ Türk Eğitim-Sen afiş (24 Kasım 2017)
- ✓ Türk Eğitim-Sen haber bülteni (Mart 2018)
- ✓ Türk Eğitim-Sen haber bülteni (Nisan 2018)
- ✓ Türk Eğitim-Sen haber bülteni (Mayıs 2018)
- ✓ Eğitim-Sen basın açıklaması (27 Ekim 2016)
- ✓ Eğitim-Sen basın açıklaması (20 Haziran 2016)
- ✓ Eğitim-Sen basın açıklaması (24 Ekim 2017)
- ✓ Eğitim-Sen basın açıklaması (01 Mart 2018)
- ✓ Eğitim-Sen broşür (17 Mart 2018)
- ✓ Eğitim-Sen basın açıklaması (30 Mart 2018)

Araştırma verileri “söylem analizi” yöntemiyle analiz edilmiştir. Söylem analizi, bireylerin dil yoluyla kişisel, sosyal ve politik gerçekliği nasıl oluşturdukları ile ilgilenir (Starks & Trinidad, 2007). Söylem analizi dil ile dilin kullanıldığı bağlam arasındaki ilişkiyi inceler (McCarthy, 2005).

Söylem analizinin nasıl yapılacağı ile ilgili kesin bir formülasyon yoktur (Widdowson, 2004). Araştırmacıların ellerindeki verilerin niteliğine ve amaçlarına göre analiz yaklaşımları da farklılaşır. Bazı araştırmacılar, dilsel araçları analiz etmek için dile daha yapısal ya da resmi bir bakış açısıyla bakarlar. Bazı araştırmacılar ise sosyal bağlamda dil kullanımına bakarak, dili kimlerin ve nasıl kullanıldığıyla ilgili soruları inceleyerek daha fonksiyonel bir yaklaşım benimserler (Bavelas, Kenwood & Phillips, 2000). Bu çalışmada Şahin, Ökmen ve Kılıç (2018) tarafından geliştirilen söylem analizi modeli kullanılmıştır. Bu model Şekil 2’de gösterilmiştir:



Şekil 2. Söylem Analizi Modeli

3. BULGULAR

3.1. Dilbilimsel Unsurlar

3.1.1. Dilin Biçimsel Dokusu

3.1.1.1.Eğitim-Bir-Sen

Afiş, vereceği mesajı doğrudan, kısa ve öz olarak vermelidir. Bu nedenle afişteki sözel unsurlar mümkün olduğunca azaltılmalıdır. Bu, mesajın daha çabuk iletilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu afişte, toplam kelime sayısı yedidir ve bu kurala riayet edildiği söylenebilir. Analiz için öncelikle afişte hiç kullanılmayan unsurları göz önüne almak yararlı olabilir. Örneğin, bağlaç kullanımının hiç yapılmadığı görülmektedir. Referans kelime kullanımına da hiç yer verilmemiştir. Afişin toplamda yedi kelimedenden oluştuğu dikkate alındığında, sadece çok öne çıkarılmak ve vurgulanmak istenen kelimelerin kullanımının tercih edilmiş olduğu ve bu nedenle kelimeler yerine referans kullanımının yapılmadığı düşünülebilir.

Afişte etken değil, edilgen ve eksilteli bir dil kullanımı vardır. “Sorun öğretmen performansı değil... (MEB tarafından oluşturulan) yanlış eğitim politikalarıdır” cümlesinde “MEB tarafından oluşturulan” kelimeleri eksiltilmiş kelimedir. Başlıkta yer alan cümle yapısının öznesiz olduğu görülmektedir. Bu “yanlış eğitim politikaları”nın faili belirtilmemekte, böylece eylemden kimin sorumlu olduğu örtükleştirilmektedir.

Sözcük zincirleri, bir metni daha tutarlı hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda metnin konusunu vurgular ve ana mesajı güçlendirir. Bu afişte, “sorun-yanlış eğitim politikaları” kelimelerinden oluşan bir sözcük zinciri mevcuttur. Bu sözcük zinciri içinde afişin asıl konusunu oluşturması gereken “öğretmen performans sistemi” kelimeleri bulunmamaktadır. Bu durumda vurgunun ana konu dışına taşındığı şeklinde bir yorum yapılabilir.

3.1.1.2.Türk Eğitim-Sen

Afişte performans değerlendirmesinin özellikleri; “öğretmenimizin itibarını rencide edecek” ve “çalışma barışını bozacak” şeklinde tanımlanmış ve bu iki özellik “ve” bağlacı ile birbirine bağlanmıştır. Bağlaçların eş görevli kelimeleri veya önermeleri birbirine bağlayan kelime türleri olduğu düşünüldüğünde, “rencide etmek” ve “çalışma barışını bozmak” kelime gruplarının anlamı güçlendirmek için birbirini destekler nitelikte, ilişkili olarak kullanıldığı görülmektedir. Afişte, “performans değerlendirmesi, hem öğretmenin itibarını rencide edecek hem de çalışma barışını bozacaktır” denilmek istenmektedir. Afişte referans kullanımına hiç yer verilmemiştir. Kelimenin aslı yerine referans olarak kullanımı belirsizliği artıracığından referans kullanılmaması tercih edilmemiş olabilir.

Afişte yer alan “öğretmenimizin itibarını...” tamlamasında “öğretmenimiz” kelimesinde kullanılan iyelik ekiyle, öğretmeni sahiplenme ve onunla duygusal yakınlık kurma işlevi vardır. Bu kelime ile öğretmene “herhangi birisi

olmayan”, “bizim olan”, “bizim için değerli olan”, “bizim sorumlu olduğumuz” gibi sıfatlar yüklenmektedir. Afişteki başlıkta etken ve eksiltisiz bir dil kullanımı vardır. 2. bölümde ise yine etken ama eksiltili bir dil kullanılmıştır. İkinci bölümde yer alan “öğretmenimizin itibarını rencide edecek ve çalışma barışını bozacak olan sözde performans değerlendirmesine hayır!” cümlesinde “diyoruz” fiili eksiltilmiş kelimedir. Böylece hem cümle monotonluktan kurtarılmış hem de yanındaki ünlemle birlikte “hayır” kelimesinin anlamı çok daha fazla güçlendirilmiştir.

Afişte “öğretmenin itibarı” tamlaması iki sefer kullanılmıştır. Bu durum, bu tamlamada yer alan kelimelerin bu afişte kullanılan en önemli kelimeler olduğunu göstermektedir. Bu afişteki metinlerin kısa bir özeti verilecek olsa, mutlaka kullanılacak olan iki kelime, metinde iki kere tekrar edilen “öğretmenin itibarı” kelimeleri olacaktır.

Bu afişteki sözcük zinciri, “itibar-namus-rencide etmek-barışı bozmak-performans değerlendirme” kelimelerinden oluşmaktadır. Bu sözcük zinciri afişin asıl konusu olan “performans değerlendirmesi”ni içinde barındırmaktadır. Ayrıca metinde iki kere tekrarlanan iki kelimedenden biri olan “itibar” kelimesi de bu zincir içinde yer almaktadır. Bu kelimenin zincir içinde yer alması, metin içinde sahip olduğu vurguyu göstermektedir.

3.1.1.3. Eğitim-Sen

Afişte, toplam kelime sayısı onaltıdır. Afişte; “performans” ve “sınav” kelimelerinin ve “mesleğime dokunma!” emir cümlesinin ikişer kere kullanıldığı görülmektedir. İkişer kere kullanılan bu kelimelerin vurgulanmak istenen kelimeler olduğu dolayısıyla, bu afişte yer alan en önemli kelimeler olduğu söylenebilir. Afişte bağlaç kullanımının hiç olmadığı görülmektedir. Hatta başlıkta “Performansa ve sınava hayır” şeklindeki bağlaçlı kullanım yerine, “Performansa, sınava hayır” şeklinde virgül kullanımı uygun görülmüştür. Bu iki kelimenin “ve” bağlacı ile değil de virgülle ayrılması aslında bu iki değerlendirme yönteminin birbirinden farklı olmadığını anlatmaya çalışmaktadır. Afişte, referans kullanımına da hiç yer verilmemiştir. Kelimenin aslı yerine referans olarak kullanımı belirsizliği artıracağından referans kullanılmaması tercih edilmemiş olabilir.

Afişte etken ve eksiltili bir dil kullanımı vardır. “Performansa, sınava hayır” cümlesinde “diyoruz” fiili eksiltilmiş kelimedir. Bu fiil eksiltilerek hem cümle monotonluktan kurtarılmış hem de yanındaki ünlemle birlikte “hayır” kelimesinin anlamı güçlendirilmiştir. Afişte iki kere kullanılan “mesleğime dokunma!” emir cümlesinin öznesinin gizli olduğu görülmektedir. Bu emir cümlesine “kim dokunmasın?” sorusu sorulduğunda, “MEB” cevabı alınacaktır. Yine bu cümlenin yanında ünlemle birlikte kullanılması “üzüntü” ve “korku” duygularını anlatmakta ve “yeter artık” mesajı vermektedir. Bu afişteki sözcük zinciri, “performans-sınav-mobbing-rekabet-güvencesizleştirme-ayrımcılık-itibarsızlaştırma-puan” kelimelerinden oluşmaktadır. Bu sözcük zinciri ile; “performans, sınav ve puan sonucunda öğretmen için mobbing, rekabet, güvencesizleştirme, ayrımcılık ve itibarsızlaştırma sonucu doğacaktır.” denilmek istenmektedir. Bu sözcük zinciri içinde afişin asıl konusunu olan “performans” kelimesi de bulunmaktadır. “Performans kelimesinin hem iki kere tekrar edilmesi hem de sözcük zinciri içinde yer alması metin içinde sahip olduğu vurguyu göstermektedir.

3.1.2. Metnin Çerçevesi

3.1.2.1. Eğitim-Bir-Sen

İncelenen bu çalışma, bir afiştir ve dili Türkçe’dir. Resmi ve bilgi verici bir dil -ancak afişte kullanılan öğretmen resmi ile birlikte aynı zamanda duygusal bir dil- kullanılmıştır. Sendika, afişte “öğretmen” dili ile değil, “kendi dili” ile konuşmuştur. Minimal bir kompozisyon anlayışıyla tasarlanan afişte, dört farklı bölüm bulunduğu görülmektedir. Metnin çerçevesini belirlemek için, bu bölümlerin nasıl bir araya getirildiğine bakılmalıdır. Bu dört bölümün birlikte nasıl ilerlediği ve her bölümün birbirleriyle olan ilişkisi aşağıda yorumlanmıştır:

Afişte ilk bölüm; başlık bölümüdür. Afişlerde, en önemli ve dikkat çekici nokta başlıklardır. Başlık, afişin odak noktası ve afişin temel fikrini özetleyen kısımdır. Bu afişte başlık tamamlanmamış bir cümle olan: “Sorun öğretmen performansı değil...” cümlesidir ve üç nokta ile bitirilmiştir. Cümlenin sonunun eksik bırakılmasıyla, okuyucuların dikkatini çekmek, merak uyandırmak ve hayal güçlerini çalıştırmak amaçlanmış olabilir. Üç, dört ya da beş kelimedenden oluşan başlık ve sloganlar mesajı daha çabuk iletilecektir. Sözel mesaj on sözcüğün üzerine çıktığında, okuma zorluğu başlar. Bu afişte başlık, dört kelimededen -sorun, öğretmen, performansı, değil- oluşmaktadır. Afişte başlıkta yer alan bu dört kelimededen “değil” ve “değil” denilerek etkisizleştirilen “öğretmen performansı” kelimeleri çıkarıldığında sadece “sorun” kelimesinin kaldığı ve bu kelimenin afişin temel fikrini özetlemekten uzak olduğu söylenebilir.

Afişlerde yer alan başlık ve alt başlıklar hiyerarşik bir yapı içinde yer alır. Bu yapı okuyucuyu mesajdaki önem sırasına göre yönlendirici niteliktedir. Bu afişteki başlıkta “sorun” kelimesi tek başına ve ortalanmış olarak büyük punto ile yazılmış, başlığın devamı olan “öğretmen performansı değil...” kelimeleri ise alt satırda daha

küçük punto ile yazılmıştır. Başlıkta bilgi eksiltimine gidilmiş, ortada bir sorun olduğu vurgulanmış, bu sorunun sebebi ve kaynağı ile ilgili bir bilgi verilmemiştir. Başlıktaki vurgu, “öğretmen performansı” üzerine değil, “sorun” kelimesi üzerine yapılmıştır. Yani sorunun ne olmadığı -öğretmen performansı- ile ilgili değil, ne olduğu ile ilgili bir merak uyandırılmaya çalışılmıştır.

Başlığın yer aldığı ilk bölümde fonda kırmızı renk kullanıldığı görülmektedir. Kırmızı, uyarıcı bir renktir ve dikkat çeker. Hem tamamlanmamış cümle, hem en büyük punto ile yazılmış olan “sorun” kelimesi, hem kırmızı renk, hem de dikkati ok şeklinde aşağıdaki bölümlere yönlendiren üçgen fon bu ilk bölümün dikkat çekici unsurlarıdır.

Afişlerde kullanılan resimler ve kullanılan dil arasında son derece güçlü bir ilişki vardır. (Woods, 2006). İkinci bölümde yer alan fotoğraf, afişin ilk bölümünde yer alan başlığı destekler niteliktedir. Gri fon üzerinde, kafasında onlarca soru işareti ile sırtını dönmüş bir adam -muhtemelen bir öğretmen- resmi yer almakta, sırtı dönük olduğu için yüzü görünmemektedir. Bu kişinin yüzünün gösterilmemesi tüm öğretmenleri temsil etmesini kolaylaştırmaktadır. Bu öğretmen, haksızlığa uğramış, mağdur edilmiş olarak resmedilmektedir. Gri renk bulanıklığı ve belirsizliği temsil etmektedir. Öğretmen sıkıntılı, bunalımlı ve zor bir durumdadır. Ellerini beline koymuş, muhtemelen bu zor durumdan nasıl çıkacağını düşünmekte, ancak bir yol bulamamaktadır. Öğretmenin arkasının dönük olması “küsümü” olabileceğini düşündürmektedir. Öğretmenin zor durumda olma sebebi ise ilk bölümde ve bu bölümde anlaşılammakta -ilk bölümde bir sorundan bahsedilmekte ancak sorunun öğretmen performansı olmadığı belirtilmektedir- ancak sonraki bölümde bu konu ile ilgili bilgi verilmektedir. Bu sebep üçüncü bölümde bahsedildiği üzere “yanlış eğitim politikaları”dır. Yani öğretmeni bu duruma sokan ve soru işaretlerini üreten sebep “yanlış eğitim politikaları” denilmek istenmektedir. Bu bölüm afişe duygusal katan bölümdür. Yanlış eğitim politikalarının öğretmeni bu hale düşürdüğü, öğretmeni MEB’e ve belki de eğitime küstürdüğü, eğer bu politikalarından vazgeçilmezse öğretmenin bu hali ile zaten iyi bir “performans” gösteremeyeceği mesajı verilmektedir. Ayrıca bu resimle kamoyu da etkilenmeye çalışılıyor olabilir.

Üçüncü bölüm “sorunun kaynağının” ortaya konulduğu bölümdür. Bu bölümde siyah fon kullanılmıştır. Siyah, ciddiyet ve ağırlık telkin eder. Küçük yüzeyler halinde kullanıldığında canlılık, büyük yüzeyler halinde kullanıldığında ise endişe ve korku hissi doğurur. Bu bölümde yoğun ve büyük yüzeyler halinde kullanılan siyah renkle, “yanlış eğitim politikaları”nın doğurduğu endişe ve korku vurgulanmak istenmiştir. Bir üst bölümdeki gri renk ve bulanıklık da bu siyah alanın bir yansıması hatta kaynağıdır. Vurgu, söylemde nelere önem verildiğini, nelerin öneminin azaltıldığını ya da artırıldığını inceler. Bu afişte “yanlış eğitim politikaları” kelimelerinin afiş içinde en büyük punto ile yazılmış olması afişin vurgusunu belirlemektedir. Bu bölümde “yanlış eğitim politikaları” sorun olarak görülmekle birlikte, bu politikaların yapıcılarında doğrudan bahsedilmemektedir.

Dördüncü bölümde sendikanın kurumsal yapısı hakkında bilgi verilmektedir. Bu bölümde sendikanın amblemi ilgi çekmektedir. Amblem, kıvrılan bir sayfa köşesinin altından açılan yeni bir sayfaya yerleştirilmiştir. Açılan sayfa köşesi değişimi simgelemekte ve sendikanın siyah sayfayı -korku ve endişe veren yanlış eğitim politikalarını- ortadan kaldırarak “yeni bir sayfa açacağı” ve mevcut sorunu çözeceği mesajı verilmektedir. Ayrıca bu bölümde sendikanın web sitesi adresi ve sosyal medya hesapları yer almaktadır. Böylece hedef kitle, sendikanın bu ve diğer konulardaki düşünce ve faaliyetlerini daha ayrıntılı takip etme üzere bu adresleri ziyaret etmeye ve takip etmeye yönlendirilmektedir.

Bir metnin tutarlı olması için, her yeni bilginin metinde yer alan önceki bilgilerle ilintili olması, önceki bilgilere katkı sağlaması, söylenmek istenenleri anlatabilmek için gerekli olan her şeyin söylenmesi gerekir. Afişin konusu aslında “öğretmen performansı”dır. Afişin başlığında bir “sorun”dan bahsedilmekte, ancak bu sorunun “öğretmen performansı” olmadığı söylenmektedir. Burada anlamsal bir tutarsızlık olduğu düşünülmektedir. Sorun “öğretmen performansı” değilse, “öğretmen performansı”ndan neden bahsedilmiştir? Böyle bir problem yoksa ana teması “öğretmen performansı” olan bir afiş neden hazırlanmıştır? Sorun olarak tespit edilen “yanlış eğitim politikaları” nelerdir? Bu “yanlış eğitim politikaları”nın “öğretmen performansı” ile ilişkisi nedir? Bu “yanlış eğitim politikaları”nın sorumluları kimlerdir? Bu “yanlış eğitim politikaları”nın çözümü nedir? gibi sorulara afişte cevap bulunmamaktadır. Hatta “yanlış eğitim politikaları” tanımlamasıyla konunun odağından uzaklaştırıldığı ve afişin amacından saptığı düşünülmektedir.

3.1.2.2. Türk Eğitim-Sen

İncelenen bu çalışma bir afiştir ve dili Türkçe’dir. Subjektif, duygusal ve abartılı bir üslup kullanılmıştır. Sendika afişte “öğretmen” dili ile değil, “kendi dili” ile konuşmuştur. Bu afişte, toplam kelime sayısı 17, başlıkta kullanılan kelime sayısı dördüttür. Afiş, akılda kalıcı, izleyicisine çabuk ulaşan kısa ve vurucu olmalıdır. Sloganlar iddialı üç dört kelimedenden oluşmalıdır. Üç dört kelimedenden sonra dikkat azalmakta, 10 kelimenin üzerindeki sözel mesajlarda okunurluk azalmaktadır (Yalur, 2014). Bu bağlamda, bu afişte kullanılan kelime sayılarının uygun olduğu düşünülebilir. Minimal bir tarzda tasarlanan afişte, iki farklı bölüm bulunduğu görülmektedir. İlk bölümde

beyaz fon üzerinde yer alan başlık ve takım elbise giymiş bir erkek figürün tek kolu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise yeşil fon üzerinde sendika amblemi ve ikincil bir başlık yer almaktadır.

Bu afişte başlık; “Öğretmenin itibarı, MEB’in namusudur” cümlesidir. Başlığın, afişin konusu olan “öğretmen performansı” ile doğrudan bir ilgisinin bulunmadığı görülmektedir. Başlığa bakıldığında; ortada öğretmenin “itibarını” rencide ettiği düşünülen bir problemin var olduğu görülmekte, ancak problemin kaynağı anlaşılammaktadır. Bu nedenle, başlığın afişin temel fikrini açık ve net bir şekilde özetlemekten uzak olduğu söylenebilir.

İlk bölümde yer alan ve dört kelimededen oluşan başlığın her kelimesi farklı puntolarla yazılmış ve farklı satırlara yerleştirilmiştir. Bu da başlıktaki mesajın vurgusunu artırmaktadır. Başlıktaki en büyük punto ile yazılan kelime “itibar” kelimesidir. Böylece, “itibar” kelimesi bu afişin en önemli ve en çok vurgulanmak istenen kelimesidir denilebilir. Başlıkta “itibar” kelimesi ile “namus” kelimesi birlikte yer almakta, öğretmenin itibarı ile MEB’in namusu ilişkilendirilmektedir. Ülkemizde “namus=kadın” anlayışı hakim olduğu ve “namus nedir?” sorusuna, erkeklerin büyük bölümünün “karım, bacım, annem, kızım” diye cevap verdikleri (Altunel, 2012) düşünüldüğünde, bu afişle MEB yöneticilerine seslenilmekte olduğu ve “Sen nasıl ki karımı, kızını, anneni yabancı erkeklerden sakınıyor, koruyor ve onlara yabancı ellerin dokunmasına hatta adlarının dillerde dolaşmasına izin vermiyorsan, öğretmenini de korumalı ve onların performansının başkaları tarafından değerlendirilmesine, böylece itibarlarının zedelenmesine ve namuslarının kirlenmesine izin vermemelisin. Onların namusu kirlenirse seninki de kirlenir ve sen kendine de zarar vermiş olursun.” mesajının verilmekte olduğu görülmekte ve aslında MEB uyarılmaktadır.

Başlıktaki yazılar büyük puntolarla yazılmıştır. Bu durum bu başlıkta verilen mesajın “önemli” olduğunu vurgulamaktadır. Başlıkta köşeli, koyu ve resmi bir yazı tarzı kullanılmıştır. Bu resmi yazı tarzı ile sendikayı temsil eden takım elbiseli erkek kolu uyum göstermektedir. Takım elbiseli el otoriteyi ve sendikanın gücünü temsil etmektedir. Figürün kadın yerine erkek olarak seçilmesi de gücü pekiştirmektedir. Sendikamız, gücü ve otoritesi sayesinde bu problemi ortadan kaldıracaktır mesajı verilmektedir.

İlk bölümde fonda beyaz renk kullanıldığı görülmektedir. Beyaz renk genel olarak saflık ve temizliğin sembolü olarak algılanmaktadır (Yayan & Bilgin, 2018). Beyaz renkli bu fon, bir örtü gibi tasarlanmıştır. Bu örtünün, kullanılmayan eşyaların üstünü örten beyaz bir örtü olduğu düşünülebileceği gibi kefeni simgelediği de düşünülebilir. İkinci bölümde yeşil fon kullanıldığı görülmektedir. Yeşil renk, genel olarak doğayı, cenneti, huzuru ve verimliliği akla getirmektedir (Yayan & Bilgin, 2018). Afişte kullanılan yeşil fonun, sınıflardaki yazı tahtasını yani eğitimi simgelediği düşünülebilir. Birinci bölümle ilişkisi düşünüldüğünde, yeşil yazı tahtasının üzerine bir örtü örtülmüş olduğu görülmektedir. Böylece, yapılan bu işin yani öğretmen performansının, eğitimin üzerine bir örtü örttüğü, eğitimi engellediği anlatılmak isteniyor olabilir. Ya da beyaz örtüyü kefen olarak düşünürsek bu uygulamanın eğitimi öldüreceği ya da yok edeceği şeklinde bir yorum da yapılabilir. Sendika - takım elbiseli adam kolu- ise, eğitimin önündeki bu engeli -üzerindeki bu örtüyü- kaldırmaktadır. Afişte, takım elbiseli kolun örtüyü sendikanın amblemi yoluyla kaldırması da bu vurguyu güçlendirmeyi amaçlamaktadır. İlk bölümdeki başlıkta yer alan “öğretmenin itibarı” kelimelerinde kullanılan yeşil renkle ise, yeşil tahtaya yani eğitime gönderme yapıldığı görülmektedir. Öğretmenin itibarı ile eğitimin ayrılmaz ikili olduğu, öğretmen olmaksızın eğitimin devamının mümkün olmadığı ve bu yüzden de öğretmenin böyle onur kırıcı saldırılara maruz bırakılmamasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Birinci bölümde, öğretmenin “itibarı” ile ilgili bir problemden bahsedilmektedir. İkinci bölümdeki alt başlıkla ise öğretmenin itibarı ile ilgili problemin ne olduğu açıklanmaktadır. Bu bölümde; “Öğretmenimizin itibarını rencide edecek ve çalışma huzurunu bozacak sözde performans değerlendirmesine hayır!” cümlesiyle performans değerlendirmesinin öğretmenin itibarını rencide edeceği, bununla da kalmayıp aynı zamanda öğretmenin çalışma huzurunu da bozacağı açıklanmaktadır. “Hayır” kelimesi ile, sendikanın bu işe hiç bir tereddüte yer kalmadan, kesinlikle karşı olduğu belirtilmekte ve ünlem işareti ile bu anlam güçlendirilmektedir. “Hayır” kelimesinin büyük harflerle yazılmış olması ve bu bölümdeki puntosu en büyük kelime olması da karşıtlık vurgusunu güçlendirmektedir. Bu bölümdeki diğer bir ilgi çekici unsur; “sözde performans değerlendirmesi” tamlamasıdır. Bu tamlamada sıfat görevinde olan “sözde” kelimesi sözlükte; “gerçekte öyle olmayıp öyle bilinen, öyle sanılan ya da öyle geçinen (kimse)” ve “sözüm ona, sanki, güya” (TDK, 2006) anlamlarına gelmektedir. Sözde kelimesi ile, yapılacak işin faydasız, işlevsiz ve göstermelik olacağına inanıldığı, sendikanın yapılan bu işi benimsemediği ve hatta yok saydığı mesajı verilmektedir. “Sözde” kavramı ile cümleye “aslında yapılmak istenen başka bir şey var öğretmen performansı buna perde olarak kullanılıyor” anlamı da verilmek isteniyor olabilir.

İkinci bölümün en altında yer alan web sitesi adresi ile hedef kitle sendikanın faaliyetlerini takip etmeye yönlendiriliyor. Ayrıca sendikanın Türkiye Kamu-Sen üyesi olduğu ve bir üst yapıya dahil olduğu yönünde bir bilgi veriliyor.

Her metnin tematik tutarlılığı yoktur. Eğer bir metni okuyan ya da görseli gören kişi konu neydi diye soruyorsa bu metin ya da görsel için tematik tutarlılık yok denebilir (Bloome, vd. 2005). Afişe bütüncül olarak bakıldığında, konunun aynı odak üzerinde -öğretmenin itibarı- devam ettiği, başlık, alt başlık ve kullanılan resmin anlamsal olarak birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Sendika bu afiş yolu ile; öğretmen performansının öğretmenin itibarını/namusunu zedeleyeceğini ve çalışma barışını bozacağını düşündüklerini, bu yüzden de bu uygulamaya karşı olduklarını ve bu uygulamayı kaldıracıklarını mesaj olarak hedef kitleye iletmektedir.

3.1.2.3. Eğitim-Sen

İncelenen bu çalışma, bir afiştir ve dili Türkçe'dir. Sübjektif, duygusal, abartılı bir üslup kullanılmıştır. Sendika, afişte kendisini öğretmenin yerine koyarak "öğretmen" dili ile konuşmuş ve kendini öğretmenle özdeşleştirmiştir. Sade bir kompozisyonla tasarlanan afiş, üç farklı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; başlık ve "mesleğime dokunma" kelimelerinden oluşan bir amblem, ikinci bölümde; "performans-sınav-güvencesizleştirme-ayrımcılık-itibarsızlaştırma-puan-mobbing-rekabet" kelimeleri ile çerçevelenmiş bir hedef tahtası ve onun ortasına yerleştirilmiş "öğretmen" yazısı ve üçüncü bölümde sendikanın amblemi yer almaktadır.

İlk bölümde yer alan başlık: "Performansa, Sınava Hayır!" cümlesidir. Başlık, duvar yazısı tarzında, bold ve büyük harflerle vurgulu bir şekilde yazılmıştır. Başlığın afişteki diğer yazılardan farklı olarak mavi renkte yazılması da vurgusunu artırmaktadır. Telegrafik tarzda üç kelime ile oluşturulan başlık, afişin konusunu ve temel fikrini iyi bir şekilde özetlemektedir. Performans ve sınavın ayrı ayrı zikredilmesi öğretmenin performans değerlendirmesi yoluyla da sınavla da yani hiç bir şekilde değerlendirilemeyeceği mesajını vermektedir. Yani başlık "Öğretmeni performans ile de değerlendirersen, sınav ile de değerlendirersen hiç farketmez. İkisi de aynı sonucu verir. İki yolla da öğretmene zarar veririsen" mesajını vermektedir. Başlıkta en büyük punto ile yazılan kelime "Hayır" kelimesidir. Bu kelime ile afişin konusu olan "öğretmen değerlendirmesine" açık bir şekilde karşı çıktığı vurgulanmaktadır.

İlk bölümde yer alan diğer bir unsur; ortasında el resmi olan ve elin çevresinde "mesleğime dokunma!" yazısı bulunan amblemidir. Amblemde öğretmene dokunan elin veli, öğrenci ve idare olabileceği akla gelmektedir. Çünkü onlar öğretmene not vererek bir anlamda ona dokunacak kişilerdir. Ancak, aslında öğretmenin öğrenci, veli ve idare tarafından "değerlendirilmesine" ve "ona not verilmesine" izin veren MEB'dir. Bu durumda asıl ona "dokunan" da odur. Ona dokunan bu el -MEB- onu psikolojik şiddetin bir aracı haline getirecek ve onun itibarının tamamen yok olmasına yol açacaktır. Bu durum öğretmene zarar vereceği gibi "öğretmenlik mesleğini" de itibarsızlaştıracaktır. Çocuk istismarını ya da kadına yönelik şiddeti çağrıştıran bu amblemle aslında öğretmen değerlendirmesi istismarla bir tutulmakta "öğretmene yönelik şiddete" gönderme yapılmaktadır. Bu uygulamayı hayata geçirmeyi planlayan MEB'in "iyi niyetli olmadığı" vurgulanmaktadır.

İkinci bölümde bir hedef tahtası göze çarpmaktadır. Onun tam ortasına ise "öğretmen" yerleştirilmiştir. Öğretmen hedefe konulmuştur adeta yok edilmek istenmektedir. Öğretmen, "performans-sınav-güvencesizleştirme-ayrımcılık-itibarsızlaştırma-puan-mobbing-rekabet" kelimeleri ile çepeçevre sarılmış, kısıtlanmış ve kuşatılmıştır. İkinci bölümün sonunda "mesleğime dokunma!" emir cümlesi yer almaktadır. Bu cümlenin bu afişte iki kere tekrarlanması ve yazı puntosunun başlığın puntosundan bile büyük olması afişin vurgusunun bu iki kelimedeki toplandığını göstermektedir. İlk bölümde yer alan "mesleğime dokunma!" yazılı amblemin çerçevesinin, ikinci bölümde yer alan hedef tahtasının ve ikinci bölümde yer alan "dokunma" kelimesinin kırmızı renkte olduğu görülmektedir. Kırmızı rengin kanı çağrıştırdığı düşünüldüğünde, hedef kitleye bu uygulama gerçekleşirse öğretmenin kan kaybedeceği, "MEB'in bu uygulamayı hayata geçirmesiyle, eline silahı alıp öğretmeni vurmasının aynı şey olduğu" yani bu uygulamanın "cinayet" anlamı taşıyacağı mesajı verilmektedir.

Üçüncü bölümde sendikanın amblemi yer almaktadır. Amblemin oldukça büyük olduğu görülmektedir. Amblemin büyük olması onun gücünü simgelemektedir. Amblemle sendika "Hayata geçirilmesi planlanan bu uygulamayı ben engelleyeceğim, öğretmeni düştüğü bu durumdan ben kurtaracağım" mesajı vermektedir.

Afişe bütüncül olarak bakıldığında, konunun aynı odak üzerinde devam ettiği, başlık, alt başlık ve kullanılan grafiğin anlamsal olarak birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Bu afiş ile öğretmenin performansının ve sınavın öğretmeni psikolojik şiddetin bir aracı haline getireceği ve onun itibarını tamamen yok edeceği mesajı verilmektedir.

3.2. METİNLERARASILIK

3.2.1.Eğitim-Bir-Sen

Afişte bir “sorun” olduğu söylenmekte, sorun “öğretmen performansı değil” denilmekte, bu sorunun “yanlış eğitim politikaları” olduğu belirtilmektedir. Afişte sendikanın genel olarak öğretmenlerin performanslarının değerlendirmesine ya da sözkonusu öğretmen performans değerlendirme sistemine karşı olup olmadığı hakkında net bir fikre sahip olunamamaktadır. Sendika, 01 Kasım 2017’de yayınladığı haber bülteninde performans değerlendirme konusuna yer vermiş, paydaşların fikirlerinin alınmadığını, aceleci davranıldığını, öğretmen motivasyonunun bozulacağını ve iş barışının sarsılacağını dile getirerek performans değerlendirmeye karşı olduklarını ve eylem kararı aldıklarını belirtmiştir. Bu görüşler sendikanın sözkonusu performans değerlendirme sistemine karşı olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Sendikanın 21 Mart 2018 tarihli haber bülteninde kaleme alınan yazının ilk paragrafındaki; *“Milli Eğitim Bakanlığı’nın eğitimin niteliğine ve öğretmenin mesleki gelişimine hiçbir katkısının olmayacağı, aksine kurumsal bütünlüğü, çalışma barışını ve iş birliğini zedeleyecek performans değerlendirme sistemini uygulamaya koymaya çalışması kabul edilemez”* cümlesi de bu durumu destekler niteliktedir. Yazının son bölümünde ise *“...çalışan, çaba gösteren, görevini yerine getiren, bunun ötesinde kamu hizmetinin kalitesini yükseltmek için fedakarlıkta bulunan ve bireysel üstün katkıda bulunan bir başarı değerlendirme sistemi kurmaktır. Performansının düşük olduğu düşünülen memuru aramak yerine, fedakârlığı ve bireysel başarısı görülmeyen memuru aramak daha iyi bir kamu hizmetinin anahtarıdır.”* cümleleriyle olması gereken değerlendirme sistemi tarif edilmekte ve böylece sendikanın öğretmenlerin performanslarının değerlendirmesine karşı olmadığı, ancak yürürlüğe konulması planlanan sözkonusu öğretmen performans sistemine karşı olduğu anlaşılmaktadır. Performans değerlendirme sisteminin huzuru bozacağı ve daha başka sorunlara sebep olacağı aynı yazının; *“Bakanlığın aceleci ve plansız bir tavırla, hukuki ve kanuni dayanağı olmayan, öğretmene, öğrenciye ve eğitime somut hiçbir katkısının bulunmadığı açık olan performans değerlendirme sistemini uygulamaya koymaktaki gereksiz ısrarı, hatalara ve mağduriyetlere sebep olacaktır.”* cümlesiyle ifade edilmektedir. Bu cümle, afişte kafasında bir sürü soru işareti ile haksızlığa uğramış, mağdur edilmiş olarak resmedilen ve sıkıntılı, bunalımlı ve zor durumda olduğu görünen öğretmenin figürü ile tutarlılık göstermektedir. Aynı yazının *“Bir başka ortak nokta, performans ölçme ve başarı değerlendirme sisteminin amaç belirsizliğidir. Öğretmenlerin yeterlilik ölçütlerinin, görev tanımlarının henüz yapılmadığı, öğretmenlerden, eğitim yöneticilerinden, eğitim hizmetinin okul, sınıf düzeyindeki sunum zemininde görev alan diğer kamu görevlilerinden hizmet noktasında, verimlilik ve kalite bağlamında, sorumluluk ve yetki çerçevesinde ne istendiği halen belirsizdir.”* cümleleriyle afişte sorun olarak tanımlanan “yanlış eğitim politikaları” anlatılmakta, MEB’in performans değerlendirmesi konusunda aceleci davrandığı, paydaşların fikirlerinin alınmadığını ve değerlendirme sisteminin amacının belirsiz olduğu belirtilmektedir.

Sendikanın 07 Nisan 2018’de yayınladığı broşürde performans değerlendirme sistemine karşı olduğu, *“Performans Taslağına Hayır Diyoruz”* manşeti ve *“Performans değerlendirmesinin, herhangi bir analizin sonucu olmadığı gibi, neye hizmet ettiği de belli değildir... Öğretmenleri ayrıştırarak, kurumsal bütünlüğü, mesleki dayanışmaya, iş birliği içinde çalışma güdüsünü zedeleyecek, eğitimin var olan niteliğine de darbe vuracak uygulamalara karşıyız.”* cümleleriyle açıkça belirtilmiştir. Ayrıca sendika aynı broşürde, performans değerlendirme taslağının geri çekilmesi ve şiddetle yasal düzenleme yapılması talebiyle *“İmzanı Gönder, İradeni Göster”* sloganıyla imza kampanyası başlattıklarını belirtmiştir. Afişte “yanlış eğitim politikaları” sorun olarak görülmekle birlikte, bu politikaların yapıcılarında doğrudan bahsedilmemekteydi. Ancak broşürde; *“Bakanlığın kurumsal performansı sorgulanmadan öğretmenin performansı değerlendirilemez. ‘Biz yaptık, oldu’ anlayışını sürdürenlerin performansını öncelikle değerlendirmek daha doğru bir başlangıç olacaktır.”* sözleriyle politika yapıcılarının fiilleri de eleştirilmektedir.

3.2.2. Türk Eğitim-Sen

Afişte sendikanın öğretmen performans değerlendirme sistemine açık bir şekilde karşı olduğu görüldüğü gibi, Kasım 2017’de yayınlanan haber bülteninde de bu durum açık bir şekilde görülmektedir. Haber bülteninde sendika; *“UNESCO raporuna göre Türkiye’de öğretmen özerkliği düşüyor buna rağmen öğretmene duyulan güven, eğitim sistemine duyulan güvenin üzerinde. UNESCO’nun tespitini öğretmene performans diye dayatanların yüzlerine çarpmak gerek.”* cümleleriyle öğretmen performans değerlendirme sistemine karşı duruşunu göstermiştir. Büyük ve koyu harflerle yazılmış *“Gölge etmeyin başka ihsan istemiyoruz!”* başlıklı, 24 Kasım 2017 öğretmenler gününde yayınlanan afişte de sendika MEB’e mesaj göndererek öğretmen performans sistemini eğitimin ve öğretmenin üzerine düşen bir gölge olarak gördüğünü belirtmiştir.

Sendika Mart 2018 tarihindeki haber bülteninde de öğretmen performans değerlendirme sistemine yer vermiş ve *“Bu uygulama öğretmenler üzerinde Demokles’in kılıcı gibi duracak; öğretmenlerin üzerinde her zaman bir tehdit unsuru olacaktır. Kuskün öğretmen ordusu oluşturulmak istenilmiyorsa, bu uygulamadan*

vazgeçilmelidir.” cümleleriyle bu sisteme karşı olduklarını dile getirmiştir. Aynı haber bülteninde Genel Başkan Talip Geylan’ın çağrısı üzerine 28.02.2018 tarihinde saat 20:00’da twitter’da #performansahayır etiketiyle bir kampanya başlatıldığı, #performansahayır etiketinin kısa sürede trend topic olduğu ve 2’inci sıraya yerleştiği belirtilmektedir.

Nisan 2018 tarihindeki haber bülteninde afişle uyumlu şekilde oluşturulmuş, “Öğretmenin İtibarı Meb’in Namusudur” başlıklı yazıda sendika başkanı Geylan’ın; “Eğitimin o kadar çok sorunu var ki... Öğretmen ve derslik açığı eğitimin en büyük sorunlardandır... Okulların fiziki ve teknik alt yapı yetersizlikleri vardır. İşte tüm bu sorunları gidermeden öğretmenin performansını değerlendirsek, işe yanlış yerden başlarız demektir.” cümlelerinin Eğitim Bir-Sen’in afişindeki “Sorun öğretmen performansı değil yanlış eğitim politikalarıdır” cümlesiyle aynı bağlamda olduğu görülmektedir. Ayrıca Geylan; “Eğitimdeki başarısızlığın, eksikliklerin sorumlusu öğretmenler değildir. Sayın Cumhurbaşkanı’nın referandumdan beri vurguladığı eğitimdeki başarısızlığın faturasını öğretmene kesmek için bu sistemi getirmeye çalıştıklarını düşünüyoruz.” sözleriyle bu uygulamaya karşı olduğunu belirtirken aynı zamanda uygulamada art niyet olduğu mesajını da vermektedir. Bu sözlerle eğitimin sisteminin başarısız olduğu, ancak bu başarısızlıkta eğitimdeki temel unsurdan biri olan öğretmenin payı olmadığı iddia edilmektedir. Başarısızlığın öğretmene yüklenmek istenmesi durumu ve art niyet vurgusu afişte doğrudan yer almamakla birlikte, afişte yer alan “sözde performans değerlendirmesi” tamlamasında aslında bunun “gerçekte” bir performans değerlendirmesi olmaktan çok eğitimdeki başarısızlığı perdelemek, başarısızlığı öğretmene yüklemek için yapılan bir uygulama olduğu vurgulanmaktadır.

Mayıs 2018’de yayınlanan haber bülteninde; afişte belirtilen “öğretmenimizin itibarını rencide edecek” ve “çalışma barışını bozacak” ifadelerine yazıda açıklık getirilerek bu durumun nedenleri; “Performans değerlendirme sistemi ile kul hakkı yenilecek; biat kültüründen beslenenlerin ya da okul müdürü ile arası iyi olanların performans puanı yüksek olacak, buna karşın mesleklerinde çok başarılı, kendilerini kanıtlamış öğretmenler sırf yandaş olmadığı için düşük puanlarla adeta cezalandırılacaktır.”, “Bu sistem hayata geçerse öğretmen-öğrenci-veli ilişkisi büyük yara alacak. Bilindiği gibi bu uygulama 12 pilot ilde uygulandığında öğrencilerin hakaret, tehdit, şantaj içerikli mesajlarına tanık olmuştuk.” cümleleriyle açıklanmıştır. Afişte görülen öğretmeni sahiplenme ve onunla duygusal bağ kurma durumu ilgili yazıda da mevcuttur. İlgili yazıda bu durum; “Asla elimiz kolumuz bağlı oturmaz. Öğretmenin aleyhine olan her türlü düzenlemeye tüm gücümüzle karşı dururuz.” cümleleriyle açıklanmıştır. Afişte yer alan “sözde performans değerlendirme” tamlamasında yer alan “sözde” kavramının karşılığı olarak ilgili yazıda “Öğretmenlerimizin tamamına yakını da siyasi görüşü, ideolojisi, sendikası ne olursa olsun bu ucube sisteme karşıdır” cümlesindeki “ucube” kavramının kullanıldığı görülmektedir. “Sözde” kavramı ile performans değerlendirmesinin faydasız ve işlevsiz olduğu anlatılmaya çalışılırken, “ucube” kavramı ile de bu uygulamanın şaşılacak derecede gereksiz ve çok işlevsiz olduğu anlatılmaya çalışılmıştır.

3.2.3. Eğitim-Sen

Eğitim-Sen afişte olduğu gibi 27 Ekim 2016 tarihli basın açıklamasında da; “Milli Eğitim Bakanlığı’nın, bugüne kadar uyguladığı politikalarla okulları birer “ticari şirket” gibi yönetmek, eğitim emekçilerinin daha fazla çalıştırılmasını sağlamak amacıyla performans değerlendirme uygulamalarına başlayacağı bizzat Bakan İsmet Yılmaz tarafından açıklanmıştır... MEB tarafından uygulanmak istenen performans değerlendirme sistemi, öğretmenlik mesleğini değersizleştirmenin geldiği noktayı göstermektedir.” cümleleriyle performans değerlendirme sistemine açıkça karşı çıktığını belirtmiştir. Buradaki “değersizleştirme” kelimesi afişte yer alan “itibarsızlaştırma” kelimesi ile aynı bağlamda kullanılmıştır.

20 Haziran 2016 tarihli basın açıklamasında; “Eğitimde performans değerlendirme uygulamaları ‘az çalışanla çok çalışan belli olsun’ propagandası üzerinden hayata geçirilmeye çalışılırken, bütün amacın öğretmenleri psikolojik olarak baskı altında tutmak ve onların mevcut iş yüklerini arttırmak olduğu açıktır.” cümleleri ile bu uygulamanın iyi niyetli olmadığını belirtilmektedir. Aynı şekilde afişte de öğretmen değerlendirmesi istismarla bir tutulmakta “öğretmene yönelik şiddete” gönderme yapılmakta, bu uygulamayı hayata geçirmeyi planlayan MEB’in “iyi niyetli olmadığı” vurgulanmaktadır. Aynı basın açıklamasında yer alan “Performans değerlendirmesi uygulamasında öğretmenlerin yaptıkları için niteliğinden çok “yüksek performans” üzerinden bireysel değerlendirmeye tabi tutulması, okullarda herkesin birbirinin “rakibi” olduğu düşüncesinin gelişmesine ve iş barışının bozulmasına neden olacaktır.” cümleleri Türk Eğitim-Sen’in afişinde yer alan “Öğretmenimizin itibarını rencide edecek ve çalışma huzurunu bozacak sözde performans değerlendirmesine hayır!” cümlesiyle aynı bağlamda ele alınmaktadır.

24 Ekim 2017 tarihli basın açıklamasında yer alan; “Eğitim-Sen olarak performans değerlendirmesi bahanesiyle öğretmenleri öğrenciler ve velilerle karşı karşıya getirecek, öğretmeni “satış görevlisi”, öğrencileri ve velileri memnun edilecek birer “müşteri” olarak gören piyasacı mantığı eğitim sürecinin her aşamasında meşrulaştıracak böyle bir uygulamayı onaylamak mümkün değildir.” cümleleri ile de bu uygulamanın iyi niyetli

olmadığı belirtilmektedir. 01 Mart 2018 tarihli basın açıklamasında yer alan; “*Öğrencileri ve velileri birer ‘müşteri’ olarak gören piyasacı mantığın eğitim sürecinin her aşamasında gündeme gelmesi, okullarda yaşanan kutuplaşma ve ayrışmaları daha da derinleştirecektir.*” cümlesi ile afişte yer alan “ayrımcılık-rekabet” kelimeleri uyum göstermektedir.

30 Mart 2018 tarihli basın açıklamasında, “*...performans sisteminin öğretmenlerin emeğini, geleceğini yok saydığını ve bu gerçeği MEB’in kabullenmesi gerektiğini, dolayısıyla söz konusu uygulamalardan vazgeçilmesini talep ediyoruz!*” cümlelerindeki “öğretmenlerin emeğini, geleceğini yok saymak” ifadesi, afişte bulunan “Mesleğime Dokunma” ifadesiyle aynı anlamı oluşturmaktadır. Afişteki “mobbing” kelimesi bu basın açıklamasında “*Amaçlanan kamusal bir hizmet olarak eğitimi üreten, kamu emekçisi kimliğine sahip öğretmen yerine, iktidarın hedeflerine ulaşmasında araç haline getirilen eğitimin, edilgen unsurlarından biri olma rolüne sıkıştırılan ve bunu kabullenen ‘makbul öğretmen’ kimliğinin oluşturulmasıdır.*” cümlesiyle açıklanmıştır. Aslında bu cümleler öğretmenin hiçbir şekilde kontrol edilmemesi ve değerlendirilmemesi gerektiği, “devlet güvencesi” altında ve “dokunulmaz” olması gerektiği, aksi taktirde “güvencesizleştirileceği” anlamını taşımaktadır. Uygulama sonucu “ayrımcılık” oluşacağı düşünülüyor; “*...aynı işi yapanlar arasında derin eşitsizlikler oluşacak ve bunun doğal sonucu olarak okullarda iş barışı tamamen bozulacak, eğitim ortamı bu durumdan olumsuz etkilenecektir.*” cümlesiyle belirtilmiştir. Bu cümleden sendikanın performansı “rekabet” olarak algıladığı ve bu algılamaya sonucu uygulamaya karşı çıktığı anlaşılmaktadır.

Sendikanın 17 Mart 2018 tarihinde yayınladığı broşürde yer alan “*Öğretmen yeterliliklerinde bilimsel, objektif ve evrensel standartlar yerine, öğretmenleri her açıdan baskı altına alacak olan ‘Performans değerlendirme’ uygulamalarının benimsenmesindeki ısrar, MEB’nın asıl amacının ne olduğunu açıkça göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini arttırmak için piyasacı yöntemleri hayata geçirmek, onları objektifliği tartışılır sınavlar, değerlendirmeler ve testlere tabi tutmak, ağır performans baskısı altında angarya çalışmaya yönlendirmek.*” cümleleri öğretmen performans sisteminin uygulanma amacının iyi niyetli olmadığını, bu sistemin öğretmeni istismar edeceğini belirtmektedir. Buna paralel olarak afişte yer alan amblemde de öğretmen değerlendirmesi istismlarla bir tutulmuş, “öğretmene yönelik şiddete” gönderme yapılmış ve bu uygulamayı hayata geçirmeyi planlayan MEB’in “iyi niyetli olmadığı” vurgulanmıştır.

3.3. Bağlam

3.3.1. Amaç

Afişte verilmek istenen mesaj mümkün olduğunca açık ve anlaşılır olmalıdır. Oluşturulan görsel sistem, verilmek istenen bilgiyi dolaysız bir şekilde aktaracak nitelikte olmalıdır (Çakır & Demir, 2011). Ancak Eğitim-Bir-Sen afişinde vericinin alıcıya iletmek istediği ana mesaj tam olarak anlaşılmamaktadır. Afiş, öğretmen performansına yönelik değil, sendikanın eğitimle ilgili genel söylemine, eğitime bakışına yönelik hazırlanmış olduğu izlenimi vermektedir. Sonuçta, sendikanın bu afişle ne yaptığı net değildir. Afişte bir “sorun” olduğu, bu sorunun “yanlış eğitim politikaları” olduğu belirtilmekte, ancak bu “yanlış eğitim politikaları”nın neler olduğu, “öğretmen performansı” ile nasıl bir ilişkisi olduğu açıklanmamaktadır. Sendika gündemde ve popüler olan böyle bir konuya kayıtsız kalmadığını ifade etmeye çalışmakta ancak konu odağından uzaklaştırılmaktadır.

Türk Eğitim-Sen afişinde açık ve net bir şekilde öğretmen performans değerlendirmesine karşı olunduğu, bu değerlendirme sisteminin öğretmenin namusunu kirletecek ve itibarını yok edecek kadar tehlikeli olduğu belirtilmekte ve ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

Eğitim-Sen afişinde de açık ve net bir şekilde öğretmen performans değerlendirme sistemine karşı olunduğu, bu değerlendirme sisteminin öğretmeni itibarsızlaştıracağı, çalışma barışını bozacağı ve öğretmeni baskı altına alacağı belirtilmektedir. Bu afişle bu uygulamanın ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

3.3.2. Kimlikler

Söylemlerin sahipleri sendikalardır. Eğitim-Bir-Sen 25.06.2001 tarihinden sonra tüzel kişilik kazanmış bir sendikadır. 2017 tarihi itibarıyla 420.149 üye sayısı ve %36.26 sendikalaşma oranı ile kamu görevlilerinin en büyük sendikası olup genel yetkili sendikadır. İktidara yakınlığı ile bilinir. Türk Eğitim-Sen, 25.06.2001 tarihinden sonra tüzel kişilik kazanmıştır. Türk-Eğitim-Sen, 2017 tarihi itibarıyla 201.282 üye sayısı ve %17.37sendikalaşma oranı ile 2. en büyük eğitim sendikasıdır. Sağ görüşe sahip bir sendikadır. Eğitim-Sen, 25.06.2001 tarihinden sonra tüzel kişilik kazanmıştır. Eğitim-Sen, 2017 tarihi itibarıyla 93.143 üye sayısı ve %8.03 sendikalaşma oranı ile 3. en büyük eğitim sendikasıdır. Sol görüşe sahip ve iktidara karşıt bir sendikadır.

Hedef kitle ise; birincil olarak öğretmen performans değerlendirme sistemini uygulamaya koyacak olan MEB-politika yapıcılarını, daha sonra bu uygulamadan doğrudan etkilenebilecek olan öğretmenler ve en son da bunlar dışında kalan halktır.

3.3.3. Yer ve Zaman

Eğitim-Bir-Sen afişi 01.03.2018 tarihinde, Türk Eğitim-Sen afişi 2018 yılında ve Eğitim-Sen afişi Nisan 2018’de hazırlanmıştır.

3.3.4. İletişimsel Unsurlar

İnsanların kendilerini ifade etmek, kim olduklarını, etkileşim içinde oldukları diğer insanlarla ne tür ilişkiler içinde bulduklarını göstermek için dili nasıl kullandıkları dilin kişiler arası işlevini ortaya koyar. Afişlerdeki kişiler arası ilişkiler şu şekilde açıklanabilir:

- ✓ Sendika-Öğretmen İlişkisi: Sendika “yanlış eğitim politikaları”ndan doğrudan etkilenmemekle birlikte öğretmenle olan ilişkisi dolayısıyla bu durumdan dolayı olarak etkilenmektedir. Sendika afiş aracılığıyla öğretmene seslenmekte ve “yanlış eğitim politikaları”nı kaldırarak ona destek olacağı mesajını vermektedir. Sendika ve öğretmen arasında “savunmacı” ve “korumacı” bir ilişki olduğu söylenebilir.
- ✓ Sendika-MEB İlişkisi: Sendika afiş aracılığıyla MEB ile doğrudan ilişki kurmakta ve uyguladıkları “yanlış eğitim politikaları” açısından onları uyarılmaktadır. Sendika kendisinde bu uygulamaları eleştirebilecek hatta değiştirebilecek yetkiyi ve gücü görmektedir. Sendika MEB’i sorun oluşturan, kendisinin ise bu sorunu çözebileceği umut edilen taraf olduğunu ima etmektedir. Sendika-MEB arasında “güce, eleştiri ve uyarıya” dayalı bir ilişki olduğu söylenebilir.
- ✓ Sendika-Okur İlişkisi: Sendika afiş aracılığıyla okura seslenmektedir. Okur; öğretmen, MEB yöneticileri ya da sıradan halk olabilir. Sendika-okur arasında “bilgilendirmeye” dayalı bir ilişki olduğu söylenebilir.
- ✓ Öğretmen-MEB İlişkisi: Afişe büyük oranda sendika ile MEB arasındaki doğrudan ilişki yansımış gibi görünse de aslında MEB’in “yanlış eğitim uygulamaları”ndan doğrudan etkilenen kesim öğretmenlerdir. Öğretmen-MEB arasında “amir-memur” ilişkisi olduğu söylenebilir.

Afişleri üç ana grupta toplayabiliriz. Bunlar; kültürel afişler, sosyal afişler, reklam afişleridir (Yayan & Bilgin, 2018). Bu afişler, “sosyal afiş” kategorisinde değerlendirilebilir. Sosyal afişler, toplumu uyarmak, bilinçlendirmek, politik olarak yönlendirmek, insanları harekete geçirmek ve bir eylemi bırakmaya ya da bir eyleme katılmaya davet etmek için kullanılır. Afişin gücü; toplumu yönlendirmesinden, ikna etmesinden ve onlara cesur mesajlar iletmesinden gelmektedir (Danış, 2010; Yayan & Bilgin, 2018).

Eğitim-Bir-Sen afişinde MEB, “yanlış eğitim politikaları”na bir son vermeye davet edilmektedir. Sendika eğitimdeki “yanlış politikalar”dan rahatsızlık duyduğunun ve bu konuda çaba sarfettiğinin bilinmesini istemekte ve bu afiş yoluyla bu çabasını kamoyuna ve ilgililere duyurmaktadır. Sendika bu afişle, “yanlış eğitim politikaları”nı durdurmak, eğitimi korumak ve geliştirmek konusunda kendisini “sorumlu” hissettiğini, bu politikaları ortadan kaldırmak konusunda kendisini “yetkili” ve “güçlü” gördüğünü, her ne kadar politik anlamda politika yapıcılara yakın bir görüşü benimsese de, MEB ile öğretmen arasındaki bu ilişkide öğretmenin yanında olacağını, onun hak ve menfaatlerini en iyi şekilde korumaya çalışacağını anlatmaya çalışmaktadır.

Türk Eğitim-Sen afişinde sendika kendisini, “sorumluluk sahibi” bir kurum olarak tasvir etmektedir. Tehlike altında olan bir “sosyal hak”tan bahsedilmekte, sendikanın bu hakkı koruma konusunda “sorumluluk duygusu” hissettiği, bu sorunlar karşısında öğretmeni terk etmeyeceği ve yalnız bırakamayacağı, tam tersine bu sıkıntıyı gidermek ve sorunları çözmek için çabalayacağını vurgulamaktadır. Bu afişte sendika MEB’i, “öğretmenin itibarını zedeleyecek ve çalışma huzurunu bozacak” öğretmen performans sistemine bir son vermeye davet etmektedir. Sendika MEB’in bu eylemini kontrol altına almak istemekte ve bu konuda az ya da çok bir güce sahip olduğu imajı oluşturmaktadır. Bu afişte sendika kendisini, “kararları etkileme gücüne sahip” ve “doğru bildiği yolda cesurca ilerleyen” bir kurum olarak tasvir etmektedir. Afişte politik bir yaklaşım da olduğu söylenebilir. İktidara muhalif bir sendika olarak bilinen sendikanın bu afişinde iktidarın yaptığı uygulama “sorgulanmakta” ve “eleştirilmekte”dir. Bu eleştiri ve sorgulamada etkiyi artırma amaçlı olarak abartılı bir duygusal tavır sergilendiği de görülmektedir.

Eğitim-Sen kendini öğretmenle özdeşleştirmiş ve performans değerlendirme sistemi ile öğretmene şiddeti neredeyse bir tutmuştur. MEB’in yaptığı bu uygulama ile öğretmeni hedef haline getirdiği kamuoyuna duyurulmaya çalışılmaktadır. Sendika, öğretmenden sorumlu bir kurum olarak hedef tahtasına yerleştirilen öğretmenin yanında olacağını göstermeye, “sorumlu” bir duruş sergilemeye çalışmaktadır. Afişte politik ve ideolojik bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Türk Eğitim-Sen afişinde olduğu gibi, iktidara muhalif bu sendikanın afişinde de iktidarın yaptığı uygulama abartılı ve ajitatif bir dille “sorgulanmakta” ve “eleştirilmekte”dir.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Eğitim-Bir-Sen'in genel olarak öğretmenlerin performanslarının değerlendirmesine karşı olmadığı, ancak yürürlüğe konulması planlanan sözkonusu öğretmen performans sistemine karşı olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim-Bir-Sen gündemde ve popüler olan böyle bir konuya kayıtsız kalmamakta, ancak konuyu odağından uzaklaştırmaktadır. Sendika odağını öğretmenlerin performans değerlendirmesinden çok “yanlış eğitim politikaları”na çevirmekte, ancak eylemden kimin sorumlu olduğu ile çok fazla ilgilenmemektedir. “Yanlış eğitim politikaları” olarak; MEB'in performans değerlendirmesi konusunda aceleci davrandığı, paydaşların fikirlerinin alınmadığını ve değerlendirme sistemin amacının belirsiz olduğu belirtilmektedir. Yanlış eğitim politikalarının öğretmeni bunalımlı ve zor bir hale soktuğu, öğretmeni MEB'e ve belki de eğitime küstürdüğü, eğer bu politikalardan vazgeçilmezse öğretmenin bu hali ile zaten iyi bir “performans” gösteremeyeceği mesajı verilmektedir.

Türk Eğitim-Sen'in performans değerlendirmesi konusundaki görüşlerinde vurgu “öğretmenin itibarı” üzerinedir. Sendika, bu değerlendirme sisteminin öğretmenin namusunu kirletecek ve itibarını yok edecek kadar tehlikeli olduğunu ve ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmektedir. Öğretmen performansının, eğitimin üzerine bir örtü örteceği ve eğitimi engelleyeceği düşünülmektedir. Öğretmenin itibarı ile eğitimin ayrılmaz ikili olduğu, öğretmen olmaksızın eğitimin devamının mümkün olmadığı ve bu yüzden de öğretmenin böyle onur kırıcı saldırılara maruz bırakılmamasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Performans değerlendirmesinin öğretmenin itibarını rencide edeceği, bununla da kalmayıp aynı zamanda öğretmenin çalışma huzurunu da bozacağı, yapılacak işin faydasız, işlevsiz ve göstermelik olacağı, sendikanın yapılan bu işi benimsemediği ve hatta yok saydığı mesajı verilmektedir. Eğitim sisteminin başarısız olduğu, ancak bu başarısızlıkta eğitimdeki temel unsurdan biri olan öğretmenin payı olmadığı iddia edilmektedir. Aslında bunun “gerçekte” bir performans değerlendirmesi olmaktan çok eğitimdeki başarısızlığı perdelemek, başarısızlığı öğretmene yüklemek için yapılan bir uygulama olduğuna ve bir art niyete vurgu yapılmaktadır.

Eğitim-Sen, bu uygulamanın öğretmen için mobbing, rekabet, güvencesizleştirme, ayrımcılık ve itibarsızlaştırma sonucu doğuracağını düşünmekte, uygulamanın öğretmende “üzüntü” ve “korku” duyguları oluşturduğunu belirtmekte ve “Mesleğime dokunma!” diyerek MEB'e “yeter artık” mesajı vermektedir. Öğretmenin, performans yoluyla da, sınav yoluyla da yani hiç bir şekilde kontrol edilmemesi ve değerlendirilmemesi gerektiği, öğretmenin “devlet güvencesi” altında ve “dokunulmaz” olması gerektiği, aksi taktirde “güvencesizleştirileceği” belirtilmektedir. Her türlü değerlendirmenin onu psikolojik şiddetin bir aracı haline getireceği ve onun itibarının tamamen yok olmasına yol açacağı, bu durumun öğretmene zarar vereceği gibi “öğretmenlik mesleğini” de itibarsızlaştıracağı düşünülmektedir. Öğretmen değerlendirmesi istismlarla bir tutulmakta, “öğretmene yönelik şiddete” gönderme yapılmakta ve bu uygulamayı hayata geçirmeyi planlayan MEB'in “iyi niyetli olmadığı” vurgulanmaktadır. MEB'in bu uygulamayı hayata geçirmesiyle, eline silahı alıp öğretmeni vurmasının aynı şey olduğu yani bu uygulamanın “cinayet” anlamı taşıyacağı mesajı verilmektedir.

Her üç sendikanın da yürürlüğe konulması planlanan sözkonusu öğretmen performans sistemine karşı oldukları görülmektedir. Düzenlemeye en fazla karşı çıkan ve onu “cinayet” olarak gören sendika, iktidara kesin bir şekilde muhalif olduğu bilinen Eğitim-Sen'dir. Daha sonra uygulamayı “namusa göz dikme” olarak gören yine muhalif sendika olan Türk Eğitim-Sen gelmektedir. İktidara yakınlığı ile bilinen Eğitim-Bir-Sen ise uygulamaya karşı olduğunu belirtmekle birlikte odağı “yanlış eğitim politikaları”na çevirmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in genel olarak öğretmenlerin performanslarının değerlendirmesine karşı olmadığı, ancak diğer iki sendikanın özellikle de Eğitim-Sen'in öğretmenin, performans yoluyla da, sınav yoluyla da yani hiç bir şekilde kontrol edilmemesi ve değerlendirilmemesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir. Ayrıca Eğitim-Bir-Sen uygulamanın “yanlış” olduğunu vurgularken, diğer iki sendika bu uygulamayı hayata geçirmeyi planlayan MEB'in “iyi niyetli olmadığı”nı vurgulamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aggarwal, A., & Thakur, G. S. M. (2013). Techniques of performance appraisal: A review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 2(3), 617-620.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmenlerin örgütlenmesi Türkiye, Fransa, İsviçre'de ve uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç İlköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 76-101.
- Altunel, A. M. (2012). Namus. *Ankara Barosu Dergisi*, 1, 215-217.
- Altunya, N. (2008). *Türkiye'de öğretmen örgütlenmesi (1908-2008)*. Ankara: Ürün Yayınları.
- Baggot, R. (1995). *Pressure groups today*. Manchester and New York: Manchester University Press.
- Bakan, İ., & Kelleroğlu, K. (2003). Performans değerlendirme: Çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8(1), 103-127.
- Bavelas, J. B., Kenwood, C., & Phillips, B. (2000). Handbook of interpersonal communication. M. Knapp & J. Daly, (Ed.), In. *Discourse analysis*, 102-129.
- Bustami, G. (2014). Improving the teacher's evaluation methods and tools in Abu Dhabi schools-case study. *Athens Journal of Social Sciences*, 1(4), 261-273.
- Bloome, D., Carter, S. P., Christian, B. M., Otto, S., & Shuart-Faris, N. (2005). *Discourse analysis and the study of classroom language and literacy events: A microethnographic perspective*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cintrón, R., & Flaniken, F. (2011). Performance appraisal: A supervision or leadership tool?. *International Journal of Business and Social Science*, 2(17), 29-37.
- Collier, R. B., & Mahoney, J. (1997). Adding collective actors to collective outcomes: Labor and recent democratization in South America and Southern Europe. *Comparative Politics*, 29(2).
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. USA: SAGE Publications.
- Çakır, V., & Demir, S. (2011). İzleyicilerin film seçme davranışında film afişlerinin rolü. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 11-28.
- Danış, R. (2010). *1980'lerden günümüze Türkiye'de sosyal sorumluluk projeleri ve afişlere yansımaları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül üniversitesi, İzmir.
- Eğitim Bir Sen haber bülteni, 2017. (2017, Kasım). Erişim adresi: http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/bulten_86.pdf
- Eğitim Bir Sen haber bülteni, 2017. (2018, Mart). Erişim adresi: http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/bulten_87_web.pdf
- Eğitim Bir-Sen broşür, 2018. (2018, Nisan). Erişim adresi: http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/performans_imza_kampanyasi.pdf
- Eğitim-Sen basın açıklaması, 2016. (2016, Ekim). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/mebin-performans-degerlendirme-dayatmasi-kabul-edilemez/>
- Eğitim-Sen basın açıklaması, 2016. (2016, Haziran). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/mebin-performans-degerlendirme-dayatmasini-kabul-etmek-mumkun-degildir/>
- Eğitim-Sen basın açıklaması, 2017. (2017, Ekim). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/mebin-performans-degerlendirme-dayatmasini-kabul-etmiyoruz/>
- Eğitim-Sen basın açıklaması, 2018 (2018, Mart). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/performans-degerlendirmeye-hayir/>
- Eğitim-Sen broşür, 2018 (2018, Mart). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/performansa-sinava-hayir-brosur/>
- Eğitim-Sen basın açıklaması, 2018. (2018, Mart). Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/bakan-ismet-yilmaz-bir-gercegi-aklindan-cikarmamalidir-egitim-emekcileri-performansa-hayir-meslegime-dokunma-diyor/>
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development?. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 101-115.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1).
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Ingersoll, R. (2012) Beginning teacher induction: What the data tell us. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 47-51.
- Işık, R. (1962). *Sendika hakkının tanınması ve kanuni sınırları*. Ankara: AÜHF Yayınları.
- Kapani, M. (1993). *Kamu hürriyetleri*. (Yedinci baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kaplan, S. N. (1986). Alternatives for the design of gifted inservice and staff development. *Gifted Child Quarterly*, 30(3) 138-139.

- Karaman, H. G., & Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye’deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: amaçlar, beklentiler ve sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- McCarthy, M. (2005). *Discourse analysis for language teachers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MEB, (2018). Öğretmen performans değerlendirme aday öğretmenlik iş ve işlemleri yönetmeliği (taslak).
- MEB, (2018). *Öğretmen performans değerlendirme*. Erişim adresi: <https://opds.meb.gov.tr/Anasayfa> adresinden 30.06.2018 tarihinde elde edilmiştir.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. California: John Wiley & Sons, Inc.
- Nandamuri, P. P. (2014). An appraisal of the teacher appraisal system. *Anveshak*, 3(5), 114-123.
- Payne, G., & Payne, J. (2004). *Key concepts in social research*. USA: Sage Publication.
- Resmi Gazete, (2000). *Sekizinci Kalkınma Planı*. Tarih:5.7.2000, Sayı: 24100.
- Resmi Gazete, (2001). *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*. Tarih: 12/7/2001, Sayı: 24460.
- Resmi Gazete, (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı*. Tarih:1.7.2006, Sayı: 26215.
- Resmi Gazete, (2013). *Onuncu Kalkınma Planı*. Tarih:10.6.2013, Sayı: 4908.
- Resmi Gazete, (2017). *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Temmuz İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ*. Tarih: 05.07.2017, Sayı: 30115.
- Sarıaltın, H. (2017). Performans yönetiminde performans değerlendirme ve öneri sitemlerinin sürdürülebilir verimliliğe etkisinin incelenmesi: Bir örnek olay çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(1), 117-141.
- Schlicter, C. L. (1986). Talents Un limited: an in service education model for teaching thinking skills. *Gifted Child Quarterly*, 30(3) 119-122.
- Soydan, T. (2012). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 1-25.
- Starks, H., & Trinidad, S. B. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380.
- Şahin, Ökmen, & Kılıç (2018). *Söylem modeli önerisi*. 13. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, Edirne.
- TDK, (2006). “Sözde” kelimesinin anlamı. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b33962a7f4459.46856559 adresinden 26.06.2018 tarihinde elde edilmiştir.
- TEDMEM, (2018). *Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmelik Taslağı Üzerine Değerlendirmeler*. 1-15.
- Türk Eğitim-Sen haber bülteni, 2017. (2017, Kasım). Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/468.pdf
- Türk Eğitim-Sen afiş, 2017. (2017, Kasım). Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/466_HAM.jpg
- Türk Eğitim-Sen haber bülteni, 2018. (2018, Mart). Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/484.pdf
- Türk Eğitim-Sen haber bülteni, 2018. (2018, Nisan). Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/489.pdf
- Türk Eğitim-Sen haber bülteni, 2018. (2018, Mayıs). Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/492.pdf
- Watkins, R., Meiers, M. W., & Visser, Y. L. (2012). *A guide to assessing needs*. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development.
- Widdowson, H. G. (2004). *Text, context, pretext critical issues in discourse analysis*. USA: Blackwell Publishing.
- Wood. B., & Feldhusen. J. F. (1996). Creating special interes programs for gifted youth: Purdue’s super saturday serves as successful model. *Gifted Child Today Magazine*, 19, 22-28.
- Woods, N. (2006). *Describing discourse*. London: Hodder Arnold.
- Yalur, R. (2014). *1990-2013 yılları arasında afiş ve sosyal afişlerin grafik tasarım ve teknolojik açıdan incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Yayan, G., & Bilgin, E. (2018). Görsel iletişim sürecinde müzik festivali afişlerinin çözümlemeleri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(16), 166-179.
- Yıldırım, E., & Haşlak, İ. (2007). “Evet, ama”: Türk işçi sendika konfederasyonları ve Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyeliği. *Sivil Toplum Dergisi*, 5(19).

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

In the modern education supervision paradigms, the understanding that the uncontrolled human resources will not be able to renew itself, develop and serve the purposes of the institution is dominant. It is believed that it is necessary to control teacher performance on behalf of the public interest in order to increase the quality by improving performance in the supervision of education (Akşit, 2006). However, it is very important for the success of the evaluation process by determining who and by which standards the assessment is made, what methods will be used in the assessment, and whether the determined process will lead to a better performance of the teachers' profession (Elliott, 2015).

It has been seen that in every age and in every system, people with common interests gather around specific groups to influence political life (Kapani, 1993; Baggot, 1995). One of the most effective of these groups is the unions formed by the employees. Teachers among officials have become the fastest-organized group of in Turkey (Akyüz, 1980; Altunya, 2008). Education unions; is a non-governmental organization established in order to improve the working and living conditions of teachers who work in public and private sectors and to improve their working and living conditions (Erarslan, 2012). In this study, it is aimed to determine the opinions of the unions related to the teacher performance evaluation system which has been discussed in our country recently and which is important for not only teachers but also all the education stakeholders.

2. Method

In the study, case study design was adopted from qualitative research designs. The case examined in the research is the attitude of the unions against the teacher performance evaluation system. Study group consists of three unions, Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, which have the most number of members in Turkey (Karaman & Erdoğan, 2016). Document analysis method was used for data collection. The documents of the research consists of posters about Teacher Performance Evaluation belonging to each union. These posters were obtained from the official websites of the unions. Research data were analyzed by discourse analysis method. In the analysis, discourse analysis model developed by Şahin, Ökmen and Kılıç (2018) was used.

It is understood that Eğitim-Bir-Sen is not opposed to the teacher performances evaluation in general, but against the teacher performance evaluation system planned to be implemented. Eğitim-Bir-Sen is not indifferent to such a topic that is on important and popular, but distracts the subject from its focus. The union is turning its focus to wrong education policies rather than teachers performance evaluation, but it is not very much interested in who is responsible for the wrong education policies. As wrong education policies; It is stated that Ministry of Education (ME) is in a hurry about performance evaluation, that stakeholders' opinions are not taken and that the purpose of the evaluation system is uncertain. It is reported that wrong education policies make the teachers depressed and difficult, teachers insult MEB and perhaps education, and if it does not give up, teachers will not perform well anyway.

The emphasis on the views of the Türk Eğitim-Sen on performance evaluation is on the teacher's reputation. The union states that this evaluation system is so dangerous that it will pollute the reputation of the teacher and destroy its reputation and should be eliminated. It is thought that teacher performance will cover a veil on education and prevent education. This message is given that the performance evaluation will offend the teacher's reputation, not only that, but also spoil the teacher's peace of mind, that the work will be useless, dysfunctional and non-formal, and that the union does not adopt or even ignore this work. It is claimed that the education system is unsuccessful, but it is not because of the teachers, who are one of the basic elements of education.

Eğitim-Sen believes that this practice will result in mobbing, competition, precariousness, discrimination and discrediting for the teacher. It says that the practice creates feelings of sadness and fear in the teacher. It is stated that the teacher should not be controlled and evaluated through performance, in any way, the teacher should be under the guarantee of the state and should be inviolable, otherwise it will be insured. It is thought that any kind of evaluation would make teachers a tool of psychological violence and would lead to the complete disappearance of his reputation, which would harm the teacher and discredit the teaching profession. The teacher evaluation is held with abuse, reference is made to violence against the teacher, and it is emphasized that the ME is not well-intentioned.

3. Findings, Discussion and Results

It is understood that Eğitim-Bir-Sen is not opposed to the evaluation of teachers' performances in general, but against the teacher performance evaluation system which is planned to be implemented. Eğitim-Bir-Sen is not indifferent to such a topic that is on the agenda and popular, but distracts the subject from its focus. The

emphasis on the views of Türk Eğitim-Sen on the performance evaluation is on the “teacher's reputation”. The union states that this evaluation system is dangerous enough to eliminate the reputation of the teacher and destroy its reputation and that it must be eliminated. Eğitim-Sen thinks that this practice will result from mobbing, competition, precariousness, discrimination and discrediting for the teacher and says that the practice creates feelings of “sadness” and “fear” in the teacher.

It is seen that all three unions are against the teacher performance system which is planned to be implemented. The union that most opposed to the regulation and considers it as “murder” is the Eğitim-Sen, which is known to have a definite opposition to government. Later, Türk Eğitim-Sen, who is also the opposing union, sees the practice as “evil disposed”. Eğitim-Bir-Sen, known for its closeness to government, says that it is also against the practice, but it turns the focus to wrong education policies. It is seen that Eğitim-Bir-Sen is not against the teachers performance evaluation in general. However, the other two unions, especially Eğitim-Sen, think that the teacher should not be controlled and evaluated through performance and also through the examination. In addition, while the Eğitim-Bir-Sen emphasizes that the application is wrong, the other two unions emphasize that the ME is not well-intentioned to implement this practice.