

Mapanuring Pag-aaral sa Institutional na Bisyon at Misyon : Pananaw ng mga gurong nagsasanay

Chrisafe Cyril N. Daga, MAT
College of Education
Leyte Normal University
Tacloban City, Philippines
chrisafecyрил.daga@lnu.edu.ph

Abstract—Every institution has a specific vision and mission that act as a blueprint for crafting meaningful learning experiences for its students. In order to assist the university in achieving its goals, students must fulfill their assigned tasks. However, this can only be accomplished if they have a comprehensive understanding of the vision and mission and the expectations they entail. To address the limited number of studies on this matter, this study aims to explore how teacher education students at a particular university comprehend the institution's vision and mission. Additionally, it seeks to identify the actions taken by these students to actively contribute to the fulfillment of the university's objectives. Employing a phenomenological approach anchored on the Path-Goal Theory, the study utilizes individual interviews and focus group discussions to collect data, which will be analyzed using the Collazi method. The information gathered from this study will serve as a basis for proposing additional activities that enhance the dissemination of the university's vision and mission. It will also aid in designing relevant activities that actively involve the students in supporting the institution's aspirations.

Keywords—Qualitative Research, Case Study, Collazi Method, Vision and Mission of an Institution

Abstrakto— Bahagi ng bawat institusyon ang kanilang bisyonat misyon na naglilingkod bilang tuntunin sa pagbuo ng mga karanasan para sa mga mag-aaral. Ang mga mag-aaral ay tinutulungan ang unibersidad na makamit ang mga ito sa pamamagitan ng pagtupad sa mga inaasahang gawain. Magiging posible lamang ito kung lubos nilang nauunawaan ang bisyon at misyon at ang mga inaasahang kontribusyon nito. Layunin ng pag-aaral na ito na matukoy kung paano nauunawaan ng mga gurong nagsasanay ang bisyon at misyon ng unibersidad at kung ano ang kanilang ginagawa upang matulungan ang unibersidad na ito'y maisakatuparan, dahil wala pang pag-aaral na isinagawa tungkol sa usaping ito.

Ang pag-aaral na may temang phenomenological, na nakabatay sa Path-Goal Theory, ay gumamit ng mga indibidwal na panayam at focus group discussion upang kolektahin ang mga datos na sinala na gamit ang Collazi method. Ang impormasyong nakuha ay magiging batayan upang magmungkahi ng higit pang mga aktibidad upang palakasin ang pagpapalaganap ng bisyonat misyon at ang pagdaraos ng kaugnay na mga aktibidad para sa mga mag-aaral.

Keywords—Pananaliksik na Kwalitatibo, Pag-aaral ng Kaso, Pamamaraang Collazi, Pangitain at Misyon ng Isang Institusyon

I. PANIMULA

Ang bisyon at misyon ng institusyon ay mahahalagang elemento sa isang organisasyon dahil nagbibigay ito ng isang balangkas na nagpapanatili sa iba't ibang bahagi nito at nagtatakda ng tiyak na layunin na susundan ng lahat upang makuha. Ang bisyonat misyon ay may bahagi sa proseso ng estratehikong organisasyon (Harris, 2007). Mahalaga ang bisyonng organisasyon para sa estratehikong direksyon (Kokemuller, 2018). Hindi maaaring maging matagumpay na organisasyon kung kulang ang matibay na pundasyon ng mga malalakas na halaga na ipinakikita ng isang bisyon na isasagawa ng misyon (Tallant, 2009). Kapag wala ang isang bisyon, hindi magagawang matukoy, mabigyan ng pagkakaiba, o mailarawan ng isang organisasyon ang sarili nito sa mga empleyado at kliyente. Tunay na mahalaga na magkaroon ng maliwanag, malinaw, at malakas na mga pahayag ng bisyon at misyon upang maipatukoy ang mga hangarin at inaasahan ng isang organisasyon na magiging gabay sa kanilang mga miyembro. Sa ibang salita, ang mga pahayag ng bisyon at misyon ay kasinimporantante sa maraming katangian na mayroon ang mga manggagawa sa kanilang pang-araw-araw na pamumuhay (Gudhate, 2016). Dahil dito, inilalaan talaga ng mga organisasyon ang oras sa pagtukoy ng kanilang mga pahayag ng bisyon at misyon upang masiguro na ang pagbuo ng mga ito ay may kahulugan at may kabuluhan sa layunin ng organisasyon (Zakka, 2019).

Ayon kay Tallant (2009), ginugugol ng mga tagapaghanda ng estratehiya ang kanilang mga kaalaman sa bisyonng kumpanya. Ang isang maabot,

maaasahan, at nakaakit na pahayag ng bisyon ay nagmumotibo sa mga tao, habang nagbibigay ng makabuluhang karanasan sa mga manggagawa. Bukod dito, ang isang mahusay na balangkas ng bisyon ay nag-uugnay sa kasalukuyan sa hinaharap habang nagtatatag ng pamantayan para sa kahusayan. Ang bisyon ng isang organisasyon ay makakatulong sa pagtukoy kung paano ito magiging hitsura kapag natupad na nito ang kanyang misyon. Dapat maglaman ang bisyon ng impormasyon na kayang makuha ng mga manggagawa. Dapat din itong maaasahan upang gabayan ang mga manggagawa pati na rin ang maaakit upang hikayatin ang mga bagong empleyado. Gayundin, mahalaga ang misyon ng isang organisasyon upang maipakilala kung ano ang kinakailangang gawin, ang kalidad ng mga serbisyo na ibibigay, at mga layunin na itataguyod. Bukod pa rito, ang misyon ng isang organisasyon ay nagpapahintulot sa organisasyon na maibukod ang sarili nito mula sa mga katunggali sa pamamagitan ng pagresponde sa tatlong pangunahing tanong: Ano ang ginagawa namin, para kanino namin ito ginagawa, at ano ang benepisyo? Ang mga pahayag ng misyon ay bumubuo at kinikilala ang mga ugnayan sa pagitan ng mga manggagawa at ng misyon, ng organisasyon mismo, at ng mga stakeholder (Chileshe, 2018).

Sinabi ni Wilkinson (2019) na para sa isang tunay na dedikadong manggagawa, ang pahayag ng misyon ay nagiging pang-araw-araw na paalala na naisasantabi sa mga bagay na ginagawa niya, na ginagamit bilang sukatan at batayan para sa bawat maaaring hakbang na gawin. Ang pagkakaroon ng maayos na pahayag ng misyon ay tutulong sa mga manggagawa na malaman kung paano ipinatutupad ang mga operasyon ng organisasyon pati na rin ang direksyon kung saan ito gagawin.

Sa mga nabanggit na ideya at mga alalahanin tungkol sa bisyon at misyon ng institusyon, kaya't mahalaga na alamin kung paano nauunawaan ng mga miyembro ng organisasyon ang kasalukuyang bisyon at misyon sapagkat ito ang magtatakda ng kanilang pagtanggap, suporta, at dedikasyon tungo sa pagkamit ng bisyonat pagtataguyod ng misyon.

II. PAGESUSURI NG LITERATURA

Ang pahayag ng misyon ng isang organisasyon ay sa madaling salita ay ang pagpapahayag nito ng layunin. Ito ay gumagamit bilang gabay sa paggawa ng mga desisyon ng kumpanya. Ang target ng misyon ay karaniwan ay ang mga may-ari ng kumpanya, mga lider, at mga empleyado. Ang misyon ay dapat na tumulong sa mga manggagawa sa loob ng organisasyon na malaman kung ano ang mga pagpipilian at responsibilidad na pinakamahusay na nagtutugma sa misyon ng kumpanya (Hattangadi, 2021). Ang isang pahayag ng misyon ay nagpapakita ng pananaw ng lider hinggil sa layunin ng organisasyon. May ilang organisasyon na may misyon na nakatuon sa kita, habang may iba naman na nakatuon sa mga kustomer. Ang ibang organisasyon ay gumagamit ng misyon upang ipakita ang mas

mapagmalasakit na mga layunin na sa huli ay nagrer resulta sa kita (Kokemuller, 2018).

Sa resulta ng pag-aaral ni Taiwo (2016), ito ay binigyang-diin na ang maayos at epektibong mga pahayag ng bisyon at misyon ay may epekto sa mga empleyado ng isang organisasyon sa kanilang pang-araw-araw na gawain at tumutulong sa pag-abot ng mga layunin ng organisasyon gamit ang bisyon at misyon bilang kanilang gabay. Binigyang diin rin na ang mga organisasyon ay dapat magawa ng mabisang at may-kahulugang mga pahayag ng bisyon at misyon upang maihatid ang organisasyon sa tamang landas. Dapat ding panatilihin updated ang mga pahayag ng bisyon at misyon para sa direksyon ng organisasyon. Ipinakita din na dapat suriin ng mga lider ng organisasyon ang pagiging sumusunod ng mga manggagawa sa misyon at bisyon at suriin ang kontribusyon ng mga manggagawa sa pag-abot ng mga layunin na itinakda. Sinusuportahan din ni Blair-Loy et. al. (2011) ang sinabi ni Taiwo at natuklasan na ang mga pahayag ng bisyon at misyon ng organisasyon na mahusay ang pagkakagawa ay nagdadala ng mataas na kalidad ng mga praktis sa trabaho.

Gayunpaman, bagamat binanggit ni Wilkinson (2019) na dapat maging bahagi ng isang manggagawa ang mga pahayag ng misyon ng organisasyon, ibinunyag naman ni Gurley et. al. (2015) sa sariling pag-aaral nito na may mga mag-aaral sa pamumuno sa edukasyon na may limitadong kakayahan na maalala ang nilalaman ng mga pangunahing pahayag ng organisasyon. Dagdag pa rito, iniulat ng mga kalahok sa kanilang pag-aaral na ang mga pangunahing pahayag ng organisasyon ay may kaunting epekto lamang sa kanilang pang-araw-araw na gawain.

Layunin ng pag-aaral na ito na mas lalo pang pag-aralan ang paksa na bisyon at misyon ng organisasyon sa pamamagitan ng pananaw ng mga gurong nagsasanay. Nais malaman ng pag-aaral na ito kung ang mga resulta ay susuporta sa mga pag-aaral tulad ni Wilkinson (2019), Taiwo (2016), at Blair-Loy et. al. (2011) o kung magiging pareho rin ang resulta na gaya ng pag-aaral ni Gurley et. al.

III. BATAYANG TEORETIKAL

Ang teorya ni Vroom tungkol sa inaasahan ay ang unang teoryang binanggit sa pag-aaral. Sa teoryang ito, ipinapalagay na ang pag-uugali ay bunga ng mga intensional na desisyon na ginagawa sa pagitan ng mga pagpipilian, at ang layunin ay upang maksimisahin ang kaligayahan at maibsan ang kirot. Natuklasan ni Vroom na ang pagganap ng isang manggagawa ay naapektuhan ng mga personal na katangian tulad ng pagkatao, kasanayan, kaalaman, karanasan, at kakayahan. Ang teoryang ito ng motibasyon ay nagbibigay paliwanag kung bakit pipiliin ng isang tao ang isang landas ng gawain kaysa sa iba. Batay sa pagtataya ng tao sa posibilidad ng pag-abot ng kanyang layuning hinahangad, ina-assess ng prosesong kognitibo na ito ang lakas ng motibasyon (MF) ng iba't ibang mga pagpipilian sa

pag-uugali. Samakatuwid, ang sumusunod na ekwasyon ay maaaring gamitin upang kumatawan sa lakas ng motibasyon: = [Valence(s)] X [Expectancy X Instrumentality X].

Ang ugnayan ng "pagsisikap-pagganap" ay inilalarawan ng salitang expectancy (E). Sa gayon, ang tao ay naniniwala na ang pagsisikap na ilalabas niya ay magbubunsod ng pagkakamit ng "pagganap". Ang mga nakaraang karanasan, pagkatao, kumpiyansa sa sarili, at emosyonal na kalagayan ng tao ay may malaking bahagi sa pagsusuri na ito. Ang terminong "pagganap-gantimpala" ay tumutukoy sa isang relasyon. Ini-assess ng tao ang posibilidad o kahihinatnan na ang pagtugon sa pamantayan ng pagganap ay magbubunga sa pagtanggap ng gantimpala. Ang halaga (V) ay ang halaga na ibinibigay ng isang tao sa resulta (gantimpala). Isang positibong valance ang nagsasaad na mas gusto ng tao na tumanggap ng gantimpala, samantalang isang negatibong valance naman ang nagsasaad na hindi naglalagay ng halaga ang tao sa pagtanggap ng gantimpala dahil sa tingin niya ay hindi ito nakatugon sa isang pangangailangan o layunin.

Ang ikalawang teorya ay ang Modelo ng Landas-Hangarin o "Path-Goal Model." Ayon sa konseptong ito, ang isang layunin ay maaaring makamit sa pamamagitan ng pagpili ng tamang pag-uugali o estilo ng lider na pinakabagay sa mga miyembro ng koponan at sa kalagayan ng trabaho (House at Mitchell, 1974). Upang mapalago ang motibasyon, damdamin ng pagmamay-ari, at kasiyahan ng mga empleyado at makatulong sila sa negosyo nang produktibo, nais mong paigtingin ang kanilang motibasyon, pakiramdam ng pagkakaroon ng kontrol, at kasiyahan. Ang modelo ng Landas-Hangarin ay batay sa teoryang inaasahan ni Vroom (1964), na ayon dito, ang isang tao ay kikilos nang partikular kung inaasahan niyang ang kanyang mga kilos ay magbubunga ng tiyak na resulta at makikita niyang kaaya-aya ang resultang iyon. Itinatag ni Martin Evans ang teorya ng Landas-Hangarin noong 1970, at pinalawak ni House noong 1971. Ang modelo ng Landas-Hangarin ay maaaring mas mabuting maunawaan bilang isang proseso kung saan pipiliin ng mga lider ang partikular na pag-uugali na pinakabagay sa mga pangangailangan ng mga empleyado at ng kalagayan sa trabaho upang mabisa nilang gabayan ang mga empleyado sa kanilang landas sa pag-abot ng kanilang mga pang-araw-araw na layunin sa trabaho (Northouse, 2013). Bagamat hindi gaanong detalyado ang teoryang Path-Goal, karaniwan itong binubuo ng sumusunod na mga pangunahing hakbang: 1. Itakda ang mga katangian ng empleyado at kapaligiran; 2. Pumili ng isang estilo ng pamumuno; at 3. Maging maalalahanin sa mga elementong makakatulong sa motibasyon ng empleyado upang magtagumpay.

IV. PAGLALAHAD NG SULIRANIN

Bahagi ng bawat institusyon ang kanilang bisyon at misyon na nagiging gabay sa pagpapalano ng mga

karanasan para sa mga mag-aaral. Inaasahan na tutulong ang mga mag-aaral sa pag-abot ng mga ito sa pamamagitan ng pagtupad sa mga inaasahang gawain. Ngunit ito ay magiging posible lamang kung lubos nilang nauunawaan ang bisyonat misyon, pati na rin ang mga inaasahang ambag na kanilang pinapahiwatig.

Ang pag-aaral na ito ay determinado na alamin kung paano nauunawaan ng mga guring nagsasanay ng Leyte Normal University ang bisyon at misyon nito at kung ano ang kanilang ginagawa upang tulungan ang unibersidad na maisakatuparan ang mga ito, dahil wala pang pag-aaral na isinagawa hinggil sa bagay na ito.

Layunin ng pag-aaral na ito na masagutan ang mga sumusunod na katanungan:

1. Ano ang pananaw nga mga gurong nagsasanay sa bisyon ng institusyon?
2. Paano tutulong ang mga mag-aaral sa institusyon upang maisakatuparan nito ang kanyang misyon?

V. METODOLOHIYA

Ang bahaging ito ay nagpapakita ng disenyo ng pananaliksik, lugar ng pananaliksik, mga kalahok sa pananaliksik, pagpili ng mga kalahok, kasangkapan sa pagkolekta ng datos, proseso ng pagkolekta ng datos, data saturation, analisis ng datos, at etikal na pag-unawa.

A. *Desenyo ng Pananaliksik*

Ang pananaliksik na ito ay sumusunod sa kwalitatibong deskriptibong single-case study ni Yin (2011). Layunin ng mananaliksik na alamin ang mga saloobin ng mga mag-aaral kaugnay sa bisyon at misyon ng institusyon.

B. *Lugar ng pananaliksik*

Isinagawa ang pag-aaral sa isa sa mga unibersidad sa Tacloban City, Leyte.

C. *Mga Kalahok sa Pananaliksik*

May sampung kalahok sa pag-aaral na mga tunay na mag-aaral ng institusyon na kinuhaan ng datos na mga mag-aaral ng edukasyon.

D. *Pagpili ng mga kalahok*

Ang mga kalahok sa pag-aaral ay pinili nang may layunin dahil kasama lamang sa pag-aaral ang mga mag-aaral ng edukasyon sa unibersidad.

E. *Instrumento sa Pangangalap ng Datos*

Ginamit ng mananaliksik ang mga tanong sa panayam bilang kasangkapan sa pagkolekta ng datos. Ang mga katanungan sa panayam ay ang mga sumusunod:

1. Ano ang iyong pananaw sa bisyon ng institusyon?
2. Paano mo matutulungan ang unibersidad sa pagtupad ng kanyang misyon?

F. Proseso ng Pagkolekta ng Datos

Inisagawa ng mananaliksik ang mga indibidwal na panayam sa mga kalahok. Sila ay pinagsama-sama rin para sa isang focus group discussion (FGD) upang patunayan ang kanilang mga indibidwal na mga sagot.

G. Data Saturation

Ang mga sagot na paulit-ulit na ayon sa mga naunang kodigo ay hindi na kinalap sa coding. Samantala, ang mga sagot na may mababang bilang ay kasama pa rin dahil itinuturing na may kaugnayan sa pag-aaral at nagdadagdag ng kahulugan sa mga natuklasan ng pag-aaral.

H. Analisis ng Datos

Ang pag-aaral ay ginamit ang mga hakbang ng Colaizzi Method upang suriin ang mga sagot ng mga kalahok. Mayroong mga sumusunod na hakbang si Colaizzi (kinuha mula kay Sanders, 2003; at Speziale & Carpenter, 2007):

1. Pagbabasa at muling pagbabasa ng transkripto.
2. Pagkuha ng mga mahahalagang pahayag.
3. Pagbuo ng kahulugan sa mga mahahalagang pahayag.
4. Pagkakasunud-sunod ng mga kahulugan sa mga kategorya, grupo ng tema, at tema.
5. Pag-iintegrate ng mga natuklasan sa paglalarawan ng kaso na pinag-aaralan.
6. Paglalarawan ng pangunahing istraktura ng kaso.
7. Pagpapatunay ng mga natuklasan.

I. Etikal na Konsiderasyon

Naghingi ng pahintulot ang mga mananaliksik mula sa mga kalahok bago isagawa ang aktuwal na pagkolekta ng datos at tiniyak sa kanila na hindi ibubunyag ang kanilang pagkakakilanlan sa pagsusulat ng papel na pananaliksik.

VI. PRESENTASYON AT INTERPRETASYON NG DATOS

Matapos suriin ang mga datos na nakuha, lumitaw ang dalawang tema. Ang unang tema ay ang mga pananaw ng mga gurong nagsasanay hinggil sa bisyon ng institusyon na may dalawang sub-tema: Pamantayan at Inspirasyon. Nakikita ng mga kalahok ang bisyon ng institusyon bilang kanilang gabay at paalala. Sinasabing ang bisyon ng organisasyon ay mahalaga para sa direksyon ng estratehiya na mag-aakay sa kanilang mga kasapi. Kung susundin ng mga mag-aaral ang bisyon, patungo sila sa pag-abot ng layunin ng institusyon (Kokemuller, 2018).

Ang bisyon ay magiging gabay at paalala nila sa pag-abot ng misyon ng institusyon. Magsisilbing gabay ang bisyon ng Unibersidad upang maabot ng mga gurong nagsasanay ang mga layunin ng institusyon. Magsisilbi ring paalala ng mga mag-aaral ang bisyon sa mga nararapat nilang gawin upang magpagtagumpayan ang kanilang napiling kurso (Taiwo, 2016).

Nakikita rin ng mga mag-aaral ang bisyon ng unibersidad bilang isang hamon at target. Ang pagkaalam sa bisyon ng paaralan ay malaking motibasyon sa mga mag-aaral. Nagiging hamon ito na nais nilang lampasan. Ang pagkakaroon ng malinaw na bisyon ay makakatulong sa mga kalahok na maabot ang kanilang mga layunin (Tallant, 2009).

"I see the institutional vision as my guide in everything that I do that is related to the university". (P1)

"Sa paningin ko, ang bisyon ng institusyon ay aking gabay sa lahat ng aking ginagawa na may kaugnayan sa unibersidad." (P1)

"The vision of the school challenges me to be a better student." (P4)

"Ang bisyon ng paaralan ay nagpapakita sa akin ng hamon upang maging mas mabuting mag-aaral." (P4)

UNANG TEMA: PANANAW SA BISYON NG UNIBERSIDAD NG MGA GURONG NAGSASANAY

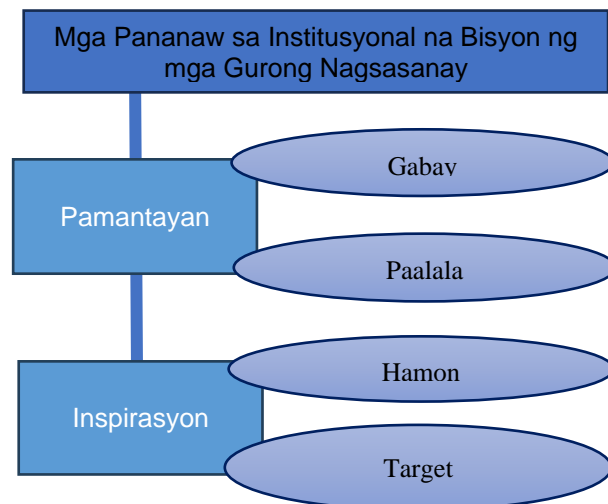


Figura 1. Unang Tema ukol pananaw sa institusyonal na bisyon ng mga gurong nagsasanay

Ang ikalawang tema na lumitaw matapos suriin ang mga datos ay ang ambag ng mga mag-aaral sa pagtupad ng misyon ng institusyon. May apat na sub-tema sa ilalim nito na tumutukoy sa mga sosyal, propesyonal, personal, at institusyonal na salik. Sa sosyal na sub-tema, inaasahan ng mga kalahok na impluwensiyahan nila ang iba upang matulungan ang unibersidad. Binanggit ng mga kalahok na ang

pagiging huwaran at inspirasyon sa ibang mag-aaral ay tutulong sa institusyon na maisakatuparan ang misyon nito. Sinabi rin ng ilang kalahok na ang pagiging isang epektibong guro at pagiging kompetitibo sa pandaigdigang antas ay nagbibigay ambag sa pagtupad ng misyon ng paaralan na kabilang sa propesyonal na sub-tema. Ibig sabihin nito, sa pagganap ng propesyon, maaaring magbigay ng tulong ang mga kalahok sa pag-abot ng misyon ng unibersidad. Ang sub-temang personal ay nagpapahiwatig na ang mga kalahok ay magpapabuti sa kanilang mga sarili upang maisakatuparan ang misyon ng institusyon. Pinaniniwalaan ng mga kalahok na ang pagiging disiplinado, responsable na mag-aaral, at masipag na mag-aaral ay mga katangian na makakatulong sa institusyon na maisakatuparan ang kanyang misyon. Itinuturing rin nila na ang pagiging topnotcher sa licensure examination ay isang paraan upang matulungan ang institusyon na abutin ang kanyang misyon. Ang pagiging topnotcher sa licensure examination ay makakatulong sa pag-akredita ng unibersidad, na magiging pagtupad rin ng isa sa mga misyon nito.

"For me to be able to achieve the mission of the university, I will be an inspiration to others" (P2)

"Upang maabot ko ang misyon ng unibersidad, magiging inspirasyon ako sa iba." (P2)

"Becoming an effective teacher is one way of showing the fulfillment of the mission". (P5)

"Ang pagiging epektibong guro ay isa sa paraan ng pagpapakita ng pagtupad sa misyon." (P5)

"Improving oneself by becoming disciplined is a way of attaining the mission of the university". (P9)

"Ang pagpapabuti ng sarili sa pamamagitan ng pagiging disiplinado ay isang paraan ng pagkamit sa misyon ng unibersidad." (P9)

"I think that being one of the topnotchers in the licensure exam is one of the keys in reaching the mission of the school." (P10)

"Ako'y naniniwala na ang pagiging isa sa mga topnotchers sa licensure exam ay isa sa mga susi sa pag-abot ng misyon ng paaralan." (P10)

IKALAWANG TEMA: MGA PANANAW SA MISYON NG UNIBERSIDAD NG MGA GURONG NAGSASANAY

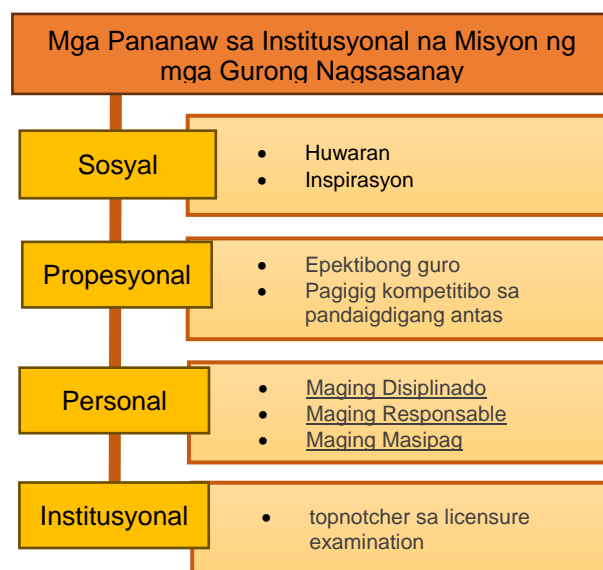


Figura 2. Unang Tema ukol pananaw sa institusyonal na misyon mga gurong nagsasanay

VII. KONKLUSYON

Matapos ang pagsusuri sa mga datos na nakuha, ang mananaliksik ay nagkaroon ng sumusunod na mga konklusyon:

1. May iba't ibang pananaw ang mga mag-aaral hinggil sa Bisyon at Misyon ng Institusyon.
2. Ang mga perspektiba at proyeksiyon ng mga gurong nagsasanay tungkol sa bisyon and misyon ay naayon sa programa ng kurso kung saan sila nakatala at sa mga inaasahang ambag na nauugnay dito.

VIII. REKOMENDASYON

Ang mga sumusunod ay ang mga rekomendasyon ng mananaliksik:

1. Muling isagawa ang pag-aaral na may kasaliang mga kalahok mula sa iba't ibang programa upang makabuo ng malawakang larawan kung paano nauunawaan ng mga mag-aaral ang pangitain at kung paano nila tinitingnan ang kanilang papel sa pagtupad ng misyon.
2. Magkaroon ng pag-aaral hinggil sa aktwal na mga pag-uugali ng mga mag-aaral ng edukasyon sa pagtuturo upang patunayan ang kanilang mga perspektiba hinggil sa pangitain at proyeksiyon nila sa pagtupad ng misyon ng institusyon.

REFERENCES

- [1] Blair-Loy, M., Wharton, A. S., & Goodstein, J. (2011). Exploring the Relationship between Mission Statements and Work-Life Practices in Organizations. *Organization Studies*, 32(3), 427–450. <https://doi.org/10.1177/0170840610397480>.
- [2] Calder, W. B. (2014). *Achieving an Institution's Values, Vision, and Mission*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1038728>.

- [3] Chileshe, C. C. (2018). *Assignment on Mission Statement.docx*. Mulungushi. https://www.academia.edu/36567953/assignment_on_mission_statement_docx.
- [4] Gudhate, S. (2016). Importance of Vision and Mission Statements. www.linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/importance-vision-mission-statements-sameer-gudhate>.
- [5] Gurley, D. K., Peters, G. F., Collins, L., & Fifolt, M. (2015). Mission, vision, values, and goals: An exploration of key organizational statements and daily practice in schools. *Journal of Educational Change*, 16(2), 217–242. <https://doi.org/10.1007/s10833-014-9229-x>.
- [6] Kokemuller, Neil . (2018). Importance of Mission Vision in Organizational Strategy. Updated January 30, 2018. <http://smallbusiness.chron.com/importance-mission-vision-organizational-strategy-16000.html>.
- [7] Harris (2007). Importance of Vision, Mission, and Values in Strategic Direction. Retrieved from: <https://www.grin.com/document/167258>.
- [8] Hattangadi, V. (2021). Edgar Schein's three levels of organizational culture. www.linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/edgar-scheins-three-levels-organizational-culture-hattangadi/>.
- [9] Expectancy Theory (n.d.). Retrieved from: <http://www.leadership-central.com/expectancy-theory-of-motivation.html#ixzz57i51KgP3>.
- [10] Nicols, Michael (n.d.) Leadership made Simple. Developing Vision With Your Team. <https://michaelnichols.org/developing-vision/>.
- [11] Taiwo, A. A. (2016). *Vision and Mission in Organization: Myth or Heuristic Device?* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3122445.
- [12] Tallant, J. (2011, February 18). *Importance of Vision, Mission, and Values in Strategic Direction*. GRIN. <https://www.grin.com/document/167258>.
- [13] Wilkinson, M. (2019). *Developing a Mission Statement - Leadership Strategies*. <https://www.leadstrat.com/leadership-strategy-resources/developing-a-mission-statement/>.
- [14] Zakka, G. (2019). Organizational Culture and Employees' Performance Evidence at the National Institute of Public Information Kaduna, Nigeria. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume19/5-Organizational-Culture-and-Employees.pdf.