



Educar para o futuro: A revolução da gestão comportamental no ensino

Educating for the future: A revolution in behavioral management does not teach

Neusa Semedo Colsoul*

neusa.colsoul@okayulatech.ao

Juan Sílvia Cabrera Albert**

* Okayula Tech - Soluções tecnológicas e Engenharia, Angola; **Instituto Gregório Semedo, Angola.

Recibido: 25/10/2024-Aceptado: 30/12/2024.

Correspondencia: neusa.colsoul@okayulatech.ao

Resumo

Num mundo onde a transformação digital é um facto, trazer as pessoas para o centro desse processo é fundamental, para a garantia de um futuro sustentável e promissor. A gestão comportamental, baseada na Teoria DISC, emerge como uma ferramenta fundamental para adaptar o ensino às necessidades individuais dos alunos, proporcionando uma educação mais personalizada, eficaz e humanizada. É essencial a mudança de paradigma do processo de ensino / aprendizagem, onde conhecer e dominar a gestão de perfil comportamental torna-se um alicerce para criar ambientes de aprendizagem mais inclusivos e motivadores. Ao compreender as diferentes dinâmicas de personalidade e comportamento, professores e instituições podem desenvolver estratégias de ensino que promovam o crescimento integral dos alunos, preparando-os não apenas para o sucesso académico, mas também para uma actuação consciente e responsável no mundo em constante evolução. A gestão comportamental permite uma abordagem educativa centrada no indivíduo, ajustando metodologias e recursos às suas particularidades, maximizando o seu potencial. Desta forma, estamos a garantir que o processo educacional não seja apenas uma transmissão de conhecimento, mas uma jornada de transformação, em que os estudantes são capacitados a tornar-se líderes e agentes de mudança no futuro. Quero destacar, nesta conferência internacional, como a gestão comportamental pode ser a chave para uma educação inovadora e transformadora, transformando a próxima geração para enfrentar desafios com resiliência, criatividade e empatia.

Palavras-chave: Educar, gestão comportamental, ensino.

Abstract

In a world where digital transformation is a fact, bringing people to the center of this process is essential to guarantee a sustainable and promising future. Behavioral management, based on the DISC Theory, emerges as a fundamental tool for adapting teaching to the individual needs of students, providing a more personalized, effective and humanized education. It is essential to change the paradigm of the teaching/learning process, where knowing and mastering behavioral profile management becomes a foundation for creating more inclusive and motivating learning environments. By understanding the different dynamics of personality and behavior, teachers and institutions can develop teaching strategies that promote the integral growth of students, preparing them not only for academic success, but also for conscious and responsible action in the constantly evolving world. Behavioral management allows an educational approach centered on the individual, adjusting methodologies and resources to their particularities, maximizing their potential. In this way, we are ensuring that the educational process is not just a transmission of knowledge, but a journey of transformation, in which students are empowered to become leaders and agents of change in the future. I want to highlight, at this international conference, how behavioral management can be the key to innovative and transformative education, transforming the next generation to face challenges with resilience, creativity and empathy.

Keywords: Educate, behavioral management, teaching.

Cómo citar

Semedo, N., & Cabrera, J. S. (2025). Educar para o futuro: A revolução da gestão comportamental no ensino. *GADE: Revista Científica*, 4(7), 202-214. Recuperado a partir de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/554>



INTRODUÇÃO

Vivemos em uma era de transformações profundas impulsionadas pela revolução digital. No cenário educacional, surgem novos desafios que exigem a reformulação das práticas de ensino e aprendizagem para que se adaptem a uma sociedade em constante mudança. A gestão comportamental, baseada em teorias comportamentais como a DISC, desponta como uma ferramenta estratégica para personalizar a experiência educacional, aproximando o ensino das necessidades e características individuais dos alunos. Esta ferramenta explora como estratégias centradas nos perfis comportamentais dos alunos podem transformar o ensino em um processo adaptado às necessidades e ao potencial individual. A gestão comportamental, que possui suas bases na psicologia comportamental e educacional, destaca a importância de entender os aspectos emocionais e sociais que influenciam o aprendizado de cada aluno.

Este estudo explora a gestão comportamental como uma abordagem essencial para o futuro da educação. Em um sistema que muitas vezes tende a uniformizar métodos, a personalização é

um caminho para garantir uma aprendizagem inclusiva e humanizada. A teoria DISC, que descreve os perfis comportamentais através das dimensões Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, proporciona uma metodologia prática para professores e gestores educacionais entenderem melhor o comportamento dos alunos e adaptarem suas abordagens de ensino. O estudo teve como objectivo identificar os estilos de personalidade dos alunos do IGS com base no teste DISC e analisar como esses estilos impactam o aprendizado e o desempenho acadêmico.

Fundamentos da teoria DISC e personalização do ensino.

Para entender melhor o uso da gestão comportamental na educação personalizada, é crucial examinar a Teoria DISC, uma estrutura amplamente usada em gestão comportamental que classifica os indivíduos em quatro principais perfis: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Esses perfis refletem características comportamentais e reações típicas a situações desafiadoras, interações e demandas cotidianas. No contexto educacional, a Teoria DISC oferece um arcabouço para compreender os estilos de aprendizado e interação dos



alunos e, assim, adaptar as estratégias de ensino para otimizar a experiência de cada estudante.

A gestão comportamental na educação pode ser compreendida como o conjunto de estratégias e técnicas aplicadas para alinhar os métodos de ensino às particularidades dos alunos, promovendo um ambiente de aprendizagem mais engajador. A Teoria DISC, desenvolvida por William Marston na década de 1920, é um dos pilares dessa abordagem, fundamentando-se em quatro estilos básicos de comportamento: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). Esses perfis descrevem as maneiras distintas como as pessoas reagem a estímulos, desafios, relacionamentos e tarefas, revelando as suas preferências naturais de comunicação e interação.

Aplicada à educação, a Teoria DISC oferece uma lente através da qual os educadores podem observar, interpretar e, por fim, reagir às necessidades comportamentais de cada aluno. Isso representa um avanço para a educação, já que permite uma compreensão mais ampla dos fatores que influenciam o aprendizado além dos

aspectos cognitivos, incluindo fatores emocionais e sociais.

Além disso, a gestão comportamental na educação tem suas raízes na psicologia comportamental e educacional, que estuda as dinâmicas comportamentais dos indivíduos e os factores que podem motivar ou desmotivar a aprendizagem. Esse conjunto teórico reforça a ideia de que o ensino não deve apenas transmitir conhecimento, mas também criar um ambiente onde cada aluno possa desenvolver-se plenamente, tanto academicamente quanto no seu crescimento pessoal.

Origens e desenvolvimento do Teste DISC

O Teste DISC tem suas raízes nos estudos do psicólogo William Moulton Marston na década de 1920. Marston acreditava que os comportamentos humanos podiam ser classificados em quatro dimensões principais: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). Essas dimensões representam diferentes traços de personalidade e podem oferecer informações valiosas para compreender o comportamento de uma pessoa.



As Quatro Dimensões do Teste DISC

- **Dominância (d):** refere-se à forma como uma pessoa influencia seu ambiente e toma decisões. Pessoas dominantes geralmente são directas e assertivas, enquanto pessoas com menor nível de dominância tendem a ser mais reservadas e preferem trabalhar em equipe.

- **Influência (i):** mede a sociabilidade de uma pessoa e sua capacidade de influenciar os outros. Pessoas com alta influência tendem a ser extrovertidas, comunicativas e persuasivas, enquanto as com menor influência são mais introvertidas e reservadas.

- **Estabilidade (s):** relaciona-se com a forma como uma pessoa reage a mudanças e incertezas. Aqueles com alta estabilidade tendem a ser calmos, pacientes e preferem ambientes estáveis, enquanto os menos estáveis podem ser mais reativos e abertos a experimentações.

- **Conformidade (c):** mede o grau em que uma pessoa respeita regras e normas estabelecidas. Pessoas com alta conformidade são detalhistas, precisas e gostam de ordem, enquanto as com baixa

conformidade tendem a ser mais flexíveis e inovadoras.

Aplicações do Teste DISC

O Teste DISC é amplamente utilizado no sector de recursos humanos para avaliar os perfis de personalidade das pessoas. Ele pode ser aplicado em processos de selecção para identificar candidatos que melhor se adequam a uma posição específica. Por exemplo, uma posição que exija uma forte dominância (D) pode ser mais apropriada para uma pessoa com características dominantes acentuadas.

Além do ambiente profissional, o Teste DISC também pode ser usado para melhorar as relações interpessoais. Compreender as diferentes dimensões do teste permite uma melhor compreensão dos comportamentos e preferências dos outros, facilitando uma comunicação mais eficaz e uma colaboração aprimorada.

É importante destacar que o Teste DISC não pretende rotular as pessoas, mas sim fornecer informações sobre suas preferências e comportamentos. Cada pessoa é única e pode apresentar combinações variadas de traços de personalidade nas dimensões do DISC.

O Teste DISC é uma ferramenta valiosa para entender os



comportamentos humanos e as preferências de personalidade. Identificando as dimensões DISC mais fortes de uma pessoa, é possível entender melhor sua forma de agir e adaptar as interações de acordo. Seja no ambiente profissional ou nas relações pessoais, o Teste DISC pode contribuir para uma compreensão mútua mais profunda e uma comunicação mais eficaz.

A nova visão do ensino personalizado

Com o avanço da gestão comportamental na educação, a personalização do ensino tornou-se uma estratégia central. Essa abordagem propõe que, em vez de adoptar métodos padronizados, as instituições de ensino valorizem e atendam as particularidades de cada aluno, promovendo um ensino mais adaptado e eficiente.

A personalização do ensino é vista como uma resposta às demandas da educação contemporânea, onde o sucesso do aprendizado depende da capacidade de engajar e motivar o aluno. Na prática, o ensino personalizado permite que o professor identifique o estilo de aprendizado de cada aluno e adopte abordagens e ferramentas mais adequadas para alcançar melhores resultados.

Estratégias educativas para ensino personalizado

1. Criação de perfis comportamentais: com base na teoria DISC, cada aluno pode ser avaliado e categorizado conforme seu perfil comportamental. Isso permite que o educador tenha uma visão clara das preferências de aprendizado e das motivações individuais.

2. Adaptabilidade nas metodologias: o ensino personalizado requer que o professor adapte suas metodologias de acordo com os perfis dos alunos. Por exemplo, alunos do perfil "influência" podem se beneficiar de actividades interactivas, enquanto os de "conformidade" podem preferir tarefas estruturadas.

3. Tecnologia como aliada: ferramentas digitais, como plataformas de aprendizado adaptativo, permitem que os alunos progridam no seu próprio ritmo. A gestão comportamental pode, então, integrar-se a essas tecnologias para oferecer um conteúdo que respeite o estilo e o tempo de cada aluno.

4. Feedback personalizado: a personalização do ensino implica também um feedback direccionado, que não apenas avalie o desempenho do



aluno, mas também ofereça orientação baseada no seu perfil comportamental.

Benefícios da gestão comportamental na educação

METODOLOGIA

Estudo exploratório dos estilos de personalidade em estudantes do 1º Ano do Curso Engenharia Informática do IGS.

O estudo teve como objectivo identificar os estilos de personalidade dos alunos do 1º ano através do teste DISC e analisar como esses estilos podem influenciar seu aprendizado. A amostra consistiu em 64 alunos, cujos perfis foram analisados em quatro dimensões: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). Para o estudo, partimos dos seguintes objectivos específicos:

1. Aplicar o teste DISC nos alunos do IGS para identificar seus estilos de personalidade.

2. Analisar a relação entre os estilos de personalidade dos alunos e suas preferências de aprendizado (métodos e ambiente de estudo).

3. Examinar o impacto de cada estilo de personalidade no desempenho académico dos alunos, avaliando a produtividade, engajamento e capacidade de resolução de problemas.

4. Propor estratégias pedagógicas baseadas nos estilos de personalidade para aprimorar o aprendizado dos alunos.

Características Demográficas:

- Total de Participantes: 64 alunos
- Género: 32 alunos do sexo masculino (50%) e 32 do sexo feminino (50%).

- Idade Média: 18 anos, com variação de 17 a 19 anos.

Resultados do Teste DISC

O teste DISC foi aplicado a todos os alunos. Os resultados foram analisados estatisticamente, e os perfis foram categorizados de acordo com a pontuação em cada uma das quatro dimensões.

- Dominância (D):

- o Alta: 18 alunos (28,1%)

- o Média: 28 alunos (43,8%)

- o Baixa: 18 alunos (28,1%)

- Influência (I):

- o Alta: 22 alunos (34,4%)

- o Média: 30 alunos (46,9%)

- o Baixa: 12 alunos (18,8%)

- Estabilidade (S):

- o Alta: 25 alunos (39,1%)

- o Média: 26 alunos (40,6%)

- o Baixa: 13 alunos (20,3%)

- Conformidade (C):

- o Alta: 15 alunos (23,4%)



o Média: 28 alunos (43,8%)

o Baixa: 21 alunos (32,8%)

A análise dos dados revelou a seguinte distribuição dos perfis comportamentais:

• Perfil Dominante (D):

o Alunos com alta pontuação em D mostraram-se mais propensos a assumir liderança em actividades em grupo, demonstrando autoconfiança nas tomadas de decisão.

• Perfil Influyente (I):

o Os alunos com alta influência destacaram-se por suas habilidades sociais e pela facilidade em se comunicar, mostrando interesse em actividades colaborativas.

• Perfil Estável (S):

o A maioria dos alunos com alta estabilidade mostrou-se paciente e cooperativa, preferindo ambientes de aprendizado estruturados.

• Perfil Conformista (C):

o Os alunos que se destacaram na conformidade eram mais detalhistas e valorizavam a precisão nas tarefas, buscando entender as regras antes de agir.

RESULTADOS

A gestão comportamental oferece inúmeros benefícios para a educação, sendo um dos mais notáveis a criação de ambientes mais engajadores e motivadores. Seguem-se os principais benefícios:

1. Aumento no engajamento: alunos que recebem uma educação alinhada ao seu perfil comportamental tendem a mostrar mais interesse e motivação para aprender. Ao se sentirem compreendidos, eles encontram um ambiente de aprendizagem mais acolhedor e desafiador ao mesmo tempo.

2. Melhora no desempenho académico: a personalização baseada em perfis comportamentais melhora o desempenho, pois adapta o ensino ao que funciona melhor para cada aluno. Aqueles que têm dificuldades em determinadas áreas podem se beneficiar de métodos que se alinhem às suas necessidades e estilo de aprendizado.

3. Desenvolvimento de habilidades socio emocionais: a gestão comportamental incentiva o desenvolvimento de competências como empatia, resiliência e habilidades interpessoais. Esses são aspectos



essenciais para uma vida plena e para o sucesso profissional.

4. Promoção de um ambiente inclusivo: ao reconhecer e valorizar as diferenças, a gestão comportamental promove um ambiente inclusivo e acolhedor, onde os alunos se sentem mais à vontade para expressar suas características e necessidades.

5. Preparação para o futuro: a educação personalizada prepara melhor os alunos para desafios futuros, ensinando-os a valorizar suas próprias habilidades e a lidar com suas limitações. Esse conhecimento de si mesmo é essencial para enfrentar um mercado de trabalho dinâmico e um mundo em constante transformação.

Como funciona o Teste DISC?

• O Processo de Avaliação: Para realizar um Teste DISC, os participantes respondem a uma série de perguntas em um contexto específico, como o ambiente de trabalho ou educacional. Em seguida, as respostas são avaliadas e classificadas de acordo com as dimensões D, I, S e C, permitindo determinar o perfil de personalidade do indivíduo.

• Interpretação dos Resultados: Após obter os resultados do Teste DISC, é possível interpretá-los para fornecer

informações valiosas sobre os comportamentos e traços de personalidade de uma pessoa. Isso pode ajudar empregadores a entenderem melhor seus funcionários, melhorarem a comunicação interpessoal e otimizarem a gestão de equipe.

Por exemplo, se um indivíduo possui uma pontuação alta na dimensão D, isso indica que provavelmente é motivado por desafios e prefere tomar decisões rápidas. Um empregador pode usar essa informação para designá-lo a responsabilidades de liderança ou projectos que exijam decisões rápidas.

Por outro lado, se um indivíduo apresenta uma pontuação alta na dimensão S, é provável que valorize relacionamentos e prefira trabalhar em um ambiente harmonioso. Um empregador pode usar essa informação para delegar-lhe tarefas que exijam colaboração próxima com outros membros da equipe.

Ao compreender os perfis de personalidade de seus funcionários, os empregadores também podem identificar áreas que possam necessitar de treinamento ou ajustes. Por exemplo, se um funcionário apresenta uma pontuação baixa na dimensão C, isso pode indicar que ele precisa de apoio



adicional para cumprir com procedimentos e normas da empresa.

O Teste DISC é uma ferramenta valiosa para avaliar os traços de personalidade de uma pessoa e compreender seu comportamento. Utilizando as informações fornecidas pelo teste, os empregadores podem tomar decisões informadas em relação à gestão de recursos humanos e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

A Teoria DISC divide as pessoas em quatro tipos comportamentais: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Cada um desses perfis representa características específicas de personalidade e formas distintas de lidar com situações, desafios e interações.

Ao utilizar a Teoria DISC, a gestão comportamental proporciona uma visão estratégica para o ensino, onde educadores podem identificar e se adaptar aos diferentes perfis, permitindo que cada aluno explore seu potencial. Essa abordagem representa um passo crucial para uma educação inclusiva, que valorize as diferenças e potencialize as habilidades de cada indivíduo.

Desafios e Barreiras à Implementação

Embora a gestão comportamental ofereça benefícios claros, existem barreiras significativas para sua implementação nas instituições de ensino. Algumas dessas barreiras incluem:

1. Resistência à mudança: um dos principais desafios está na resistência à mudança por parte dos educadores e gestores. Muitos educadores estão acostumados com métodos tradicionais e podem relutar em adotar uma abordagem mais personalizada.

2. Necessidade de formação docente: para aplicar a gestão comportamental de maneira eficaz, os professores precisam de formação específica, tanto sobre a teoria disse quanto sobre técnicas de ensino personalizadas. A capacitação demanda recursos e tempo.

3. Limitações de recursos e ferramentas: a implementação da gestão comportamental requer tecnologias e ferramentas que permitam a avaliação dos perfis comportamentais e a adaptação do ensino. Nem todas as escolas dispõem desses recursos.

4. Desafios na avaliação de resultados: medir o impacto da gestão comportamental no desempenho



educacional dos alunos é complexo e pode exigir métodos de avaliação e acompanhamento contínuo.

5. **Diversidade cultural e individualidade:** a adaptação da gestão comportamental deve considerar também as particularidades culturais, pois a percepção e a resposta à personalidade e comportamento podem variar conforme o contexto sociocultural dos alunos.

A revolução da gestão comportamental na educação representa uma nova visão para o futuro do ensino, na qual cada aluno é respeitado e apoiado em sua individualidade. A aplicação da Teoria DISC mostra-se como uma ferramenta eficaz para transformar a educação, promovendo um ambiente mais inclusivo, personalizado e humanizado. Embora ainda existam desafios, o investimento em estratégias personalizadas é uma chave para preparar uma geração mais engajada, autónoma e capacitada para enfrentar as incertezas do futuro.

Análise das Preferências de Aprendizado

Os alunos foram questionados sobre suas preferências de aprendizado com base em seus perfis DISC. As

respostas foram agrupadas e analisadas da seguinte forma:

- Alunos com alta dominância: preferem desafios e actividades que exijam resolução rápida de problemas. Demonstram uma clara preferência por aprendizado autónomo.

- Alunos com alta influência: tendem a se destacar em actividades de grupo, preferindo ambientes colaborativos onde possam expressar suas ideias.

- Alunos com alta estabilidade: demonstram preferências por ambientes estruturados, com métodos de ensino tradicionais que fornecem previsibilidade.

- Alunos com alta conformidade: preferem instruções claras e detalhadas, sentindo-se mais confortáveis em ambientes onde as expectativas são bem definidas.

Os resultados indicam que os estilos de personalidade, conforme medidos pelo teste DISC, influenciam significativamente as preferências de aprendizado dos alunos. Alunos com alta dominância tendem a se sair melhor em ambientes que desafiam suas habilidades de liderança, enquanto aqueles com alta influência prosperam em actividades que exigem colaboração.



A pesquisa revelou uma diversidade significativa nos estilos de personalidade dos alunos do 1º ano. Compreender essas diferenças pode ajudar os educadores a personalizar suas abordagens pedagógicas, promovendo um ambiente de aprendizado mais inclusivo e eficaz.

CONCLUSÕES

O presente estudo sobre os estilos de personalidade dos alunos do 1º ano do Instituto de Gestão e Sustentabilidade (IGS), utilizando o teste DISC, revelou insights significativos sobre como as diferentes dimensões de personalidade influenciam as preferências de aprendizado e o desempenho acadêmico.

- **Diversidade de estilos de personalidade:** a análise dos resultados mostrou uma ampla variedade de perfis comportamentais entre os 64 estudantes. A distribuição dos perfis revelou que 28,1% dos alunos apresentaram alta pontuação em Dominância, 34,4% em Influência, 39,1% em Estabilidade e 23,4% em Conformidade. Essa diversidade destaca a importância de reconhecer que cada aluno possui características únicas que afetam suas interações e aprendizado. O estudo mostrou que, embora haja predominância de certos estilos, todos os

perfis têm potencialidades que podem ser exploradas no ambiente escolar.

- **Influência no aprendizado:** os resultados indicaram que os alunos com alta dominância se destacam em atividades que envolvem liderança e tomada de decisões rápidas, demonstrando autoconfiança nas situações desafiadoras. Aqueles com alta influência prosperam em ambientes colaborativos, utilizando suas habilidades sociais e de comunicação. Os alunos com alta estabilidade mostraram-se mais confortáveis em estruturas previsíveis e ambientes de aprendizado tradicionais, enquanto os alunos que se destacaram na conformidade apresentaram uma forte preferência por instruções claras e precisas, o que se alinha com suas características de detalhistas.

- **Implicações para a prática educacional:** as conclusões sugerem que educadores devem considerar os diferentes perfis DISC ao planejar atividades e metodologias de ensino. A pesquisa revelou que alunos com alta dominância e influência podem se beneficiar de desafios e projetos colaborativos, enquanto aqueles com alta estabilidade e conformidade podem prosperar em ambientes de aprendizado



estruturados e com expectativas bem definidas. A implementação de práticas pedagógicas personalizadas pode não apenas melhorar o engajamento dos alunos, mas também facilitar a inclusão de todos, permitindo que cada aluno atinja seu potencial máximo.

• Direções para pesquisas futuras: embora este estudo tenha fornecido uma visão inicial sobre a relação entre estilos de personalidade e aprendizado, novas pesquisas podem explorar mais a fundo como esses estilos se manifestam em diferentes contextos educativos. Estudos longitudinais poderiam examinar como as personalidades dos alunos evoluem ao longo do tempo e como isso impacta seu desempenho acadêmico e habilidades sociais.

Em resumo, a gestão dos estilos de personalidade dos alunos, através do entendimento do teste DISC, representa uma oportunidade valiosa para inovar a prática educacional. Os resultados indicam que os estilos de personalidade influenciam de forma significativa as preferências de aprendizado, proporcionando uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias de ensino mais eficazes. Ao adaptar o ensino às características individuais, é possível não apenas aumentar a eficácia

do aprendizado, mas também cultivar um ambiente escolar mais harmonioso e produtivo, onde todos os alunos se sintam valorizados e motivados.

RECOMENDAÇÕES

• Implementar estratégias de ensino que considerem os diferentes estilos de personalidade, promovendo a colaboração entre alunos de diferentes perfis.

• Oferecer formações aos educadores sobre como adaptar suas metodologias de ensino com base nos perfis DISC dos alunos.

REFERÊNCIAS

- Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people*. New York: Harcourt Brace.
- Duhigg, C. (2012). *The power of habit: Why we do what we do in life and business*. New York: Random House.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. (2008). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications*. New York: Routledge.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R.



(2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0032725>

Bandler, R., & Grinder, J. (1982). *Frogs into princes: Neuro-linguistic programming*. Moab, UT: Real People Press.