

Mulheres dotadas acima da média na formação profissional

Margrit Stamm

Professora Doutorada, Professora de Ciências da Educação, com especial incidência na vertente da socialização e do desenvolvimento humano, da Universidade de Fribourg – Suíça

Michael Niederhauser

Licenciado em Sociologia, Assistente de investigação no projecto “Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung” (Dotação e excelência de desempenho na formação profissional) no Departamento de Ciências da Educação da Universidade de Fribourg – Suíça

RESUMO

O presente trabalho estuda em que medida as mulheres dotadas acima da média se distinguem, no contexto da formação profissional, dos respectivos colegas do sexo masculino dotados acima da média. Com base num estudo longitudinal realizado na Suíça acerca do desenvolvimento da excelência de desempenho de formandos particularmente dotados, foram estudados em maior detalhe três domínios: escolha da profissão, comportamento perante o stresse e desenvolvimento do desempenho. Em todos estes domínios se verificam diferenças específicas de cada um dos sexos. Neste contexto, é de destacar que, embora as formandas sejam claramente menos resistentes ao stresse, têm, no entanto, melhor desempenho em áreas de competência específicas do que os formandos dotados. O subsequente decurso da formação profissional destas mulheres é, por este motivo, de grande interesse.

Palavras-chave

Giftedness, gender, vocational training, apprentices, performance excellency, stress accomplishment

Sobredotação, género, formação profissional, formandos, excelência de desempenho, superação do stresse

Dotação e género na formação profissional

Os resultados relativos às diferenças de género são inúmeros na investigação pedagógico-psicológica e a investigação das dotações também tem algo a dizer neste campo (Beermann e tal., 1992; Wagner, 2002). Estes dizem respeito, em primeira linha, a duas tendências: em primeiro lugar, as mulheres estão sub-representadas nas áreas de formação técnica, matemática e das ciências naturais. Em segundo lugar, no que toca às ambições de formação, as mulheres mostram-se menos determinadas e também menos seguras relativamente à obtenção de bons resultados do que os homens. Recentemente, a situação apresenta-se ligeiramente diferente: Em muitos países ocidentais e orientais as raparigas aproximaram-se dos rapazes, pelo que várias vozes afirmam que se eliminou o fosso entre os géneros (*gender gap*) (Hyde, 2005). Nos países europeus de língua alemã, isto aplica-se não só aos números relativos à conclusão do ensino secundário e de cursos superiores nas áreas da Medicina ou do Direito, mas também à maior participação de jovens do sexo feminino em programas de apoio a pessoas dotadas (Kerr, 1997; Wagner, 2002). O mesmo se aplica na formação profissional (Ministério Federal da Educação e Investigação – *Bundesministerium für Bildung und Forschung*, 2004; Organismo Federal para a Formação Profissional e Tecnologia – *Bundesamt für Berufsbildung und Technologie*, 2006).

No entanto, uma análise mais diferenciada das estatísticas da formação, com inclusão dos percursos profissionais, revela que, tal como antes, existem hierarquias sociais e específicas de género, que se traduzem em menos oportunidades profissionais para as mulheres. Por exemplo, as mulheres ocupam um número muito limitado de posições de topo na economia e na política (Cornelißen, 2004). De igual modo, os salários de mulheres e homens ainda apresentam grandes diferenças nos países europeus de língua alemã. Em 2003, na Suíça, as mulheres ganhavam cerca de 80 % do salário anual dos homens e, na Alemanha, 75 %, embora as desvantagens salariais se devam, em grande parte, à interrupção da actividade laboral. As jovens também são mais afectadas pelo desemprego. Na faixa etária entre os 15 e os 24 anos, estão desempregadas em média 15 % na Alemanha, 4,6 % na Suíça e 9,8 % na Áustria. Nestes três países, a percentagem de mulheres desempregadas é superior à dos homens em mais de um terço (Instituto Federal de Formação Profissional – *Bundesinstitut für Berufsbildung*, 2006).

Qual é o panorama no domínio da formação profissional, relativamente aos formandos com dotação acima da média? Quais os

perfis das mulheres particularmente dotadas por comparação com os seus colegas do sexo masculino? Estas questões são abordadas por um estudo longitudinal realizado na Suíça acerca do desenvolvimento de formandos talentosos na formação profissional. No contexto da discussão actual sobre a excelência na formação profissional, estes aspectos são de especial interesse por dois motivos: em primeiro lugar, porque a investigação das dotações profissionais em geral, e com incidência específica na temática do género, ainda está a dar os primeiros passos; e em segundo lugar, porque um dos objectivos essenciais da formação profissional deve consistir no fomento da excelência de desempenho nos dois sexos, de acordo com o seu potencial, e não segundo modelos de distribuição adquiridos.

Objectivo do estudo e amostra

O estudo longitudinal realizado na Suíça intitulado *Hoch begabt und "nur" Lehrling?* (*Sobredotado e 'ó' aprendiz?*) tem o propósito de, entre 2004 e 2008, analisar o desempenho de formandos particularmente dotados na aprendizagem de uma profissão, saber até que ponto conseguem converter o seu potencial em excelência de desempenho e as medidas de incentivo com que as empresas de formação e as escolas profissionais reagem a esta situação. São analisados os seguintes aspectos: (a) os perfis das dotações, as características de personalidade e do ambiente, (b) o desenvolvimento do desempenho, desde a conclusão da escolaridade obrigatória até ao final da formação profissional e (c) os apoios e incentivos das empresas de formação e das escolas profissionais (Stamm, 2007a).

No Outono de 2004, por intermédio de um processo de selecção em três etapas, 2706 formandos provenientes de 21 escolas profissionais suíças, seleccionadas aleatoriamente, foram analisados com o sistema de avaliação de desempenho desenvolvido por Horn (1983). Este sistema abrange a inteligência prática e técnica, a destreza manual e a conceptualização espacial. Foram ainda incluídos outros critérios considerados relevantes pela investigação no domínio da dotação, como os conhecimentos prévios, as notas escolares, as capacidades motoras e a destreza manual. Foi possível reunir desta forma 191 pessoas (7,6 %) numa denominada *pool de talento* (*talent pool*). Estas pessoas apresentam valores acima da média calculada para este sistema de avaliação de desempenho, que correspondem a um quociente de inteligência ≥ 120 . Este

grupo foi confrontado com um outro grupo, também seleccionado aleatoriamente, com paralelismo na representatividade dos sexos, composto por formandos medianamente dotados (grupo de comparação, N=146). Ao contrário do grupo de comparação, em que a relação entre homens e mulheres era de 60 % para 40 %, a pool de talento é composta por 49 % de formandas (N=93) e por 51 % de formandos (N=98). Isto significa que a percentagem de mulheres é significativamente maior neste grupo. Embora sem diferenças significativas entre homens e mulheres nos domínios da inteligência registados, as mulheres no seu conjunto conseguiram atingir valores ligeiramente melhores que os dos homens.

Como critérios de excelência de desempenho foram incluídas as qualificações fundamentais, designadamente os requisitos supra-disciplinares exigidos pelas empresas, neutros a nível de conteúdo, mas relevantes para a prática profissional, necessários para o preenchimento de um posto de trabalho. Orientámos o nosso estudo por Schelten (2002) e por Ripper e Weisschuh (1999). Schelten distingue quatro formas de qualificações fundamentais: conhecimentos e aptidões materiais (conhecimentos práticos e aptidões profissionais de natureza prática, bem como conhecimentos de cultura geral); capacidades formais (pensamento e aprendizagem autónomos, capacidade de coordenação e de concentração); capacidades pessoais (mais-valias laborais, tais como brio, sentido de responsabilidade, capacidade crítica); capacidades sociais (comportamento orientado para o trabalho em equipa).

Até ao momento, os formandos foram inquiridos em duas fases de levantamento (Primavera de 2005 e de 2006) sobre a sua pessoa, o seu contexto familiar, a sua formação profissional teórica e prática e as suas qualificações fundamentais. Paralelamente foi solicitado aos formadores que avaliassem o potencial de desempenho dos respectivos formandos. Serão efectuados novos inquéritos no Verão de 2007 e de 2008.

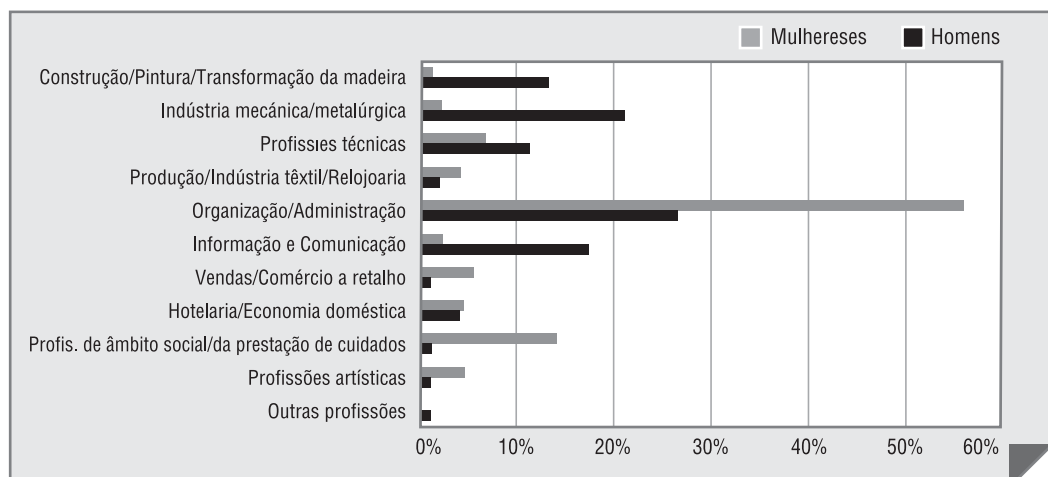
No presente trabalho são analisados três aspectos seleccionados pela sua importância para o desenvolvimento da excelência de desempenho: a escolha da profissão, o comportamento perante o stress e a avaliação do desempenho pelos formadores. Neste contexto, as perguntas que se colocam são: o que distingue as formandas com dotações acima da média dos formandos com dotações acima da média e quais são os pontos de semelhança entre eles.

Áreas profissionais e género

A escolha de uma determinada área profissional é um processo complexo e prolongado, caracterizado por determinadas estruturas previamente existentes que antecedem a decisão de escolha consciente propriamente dita (Wieczerkowski, 2002). Sabemos pela investigação no domínio das dotações que as jovens e os jovens dotados acima da média se distinguem logo a partir da escolha de disciplinas facultativas na escola e, mais tarde, na escolha da profissão e do curso. De acordo com Fauser e Schreiber (1996) e com Fauser e Egger (2005), comparativamente com a distribuição percentual entre os géneros na formação profissional, as mulheres têm, com 50 %, uma representação acima da média nos programas formação profissional que oferecem bolsas de estudos para jovens profissionalmente dotados, embora se centrem quase exclusivamente nas profissões ligadas à prestação de serviços, ao passo que os homens exercem profissões predominantemente ligadas às aptidões motoras.

Que áreas profissionais escolheram os nossos formandos dotados? Na figura 1 é visível que, também no nosso estudo, há uma divisão típica pelas diferentes áreas profissionais, consoante o sexo. Com 56 % de formandas dotadas, pode dizer-se que, percentualmente, há um pouco mais do dobro de formandas que de formandos a aprender profissões nas áreas da organização e administração. As formandas têm, além disso, uma representação mais forte do que os formandos nas profissões de carácter social e artístico. Em

Figura 1. **Profissões dos formandos dotados, por sexo**



contrapartida, os formandos dominam nas áreas da construção, produção e indústria, da informação e da comunicação, bem como na categoria “Outras profissões de carácter técnico”. Em contrapartida, as mulheres dotadas têm uma representação marginal, que ronda os 2 % a 6 %, nestas áreas profissionais.

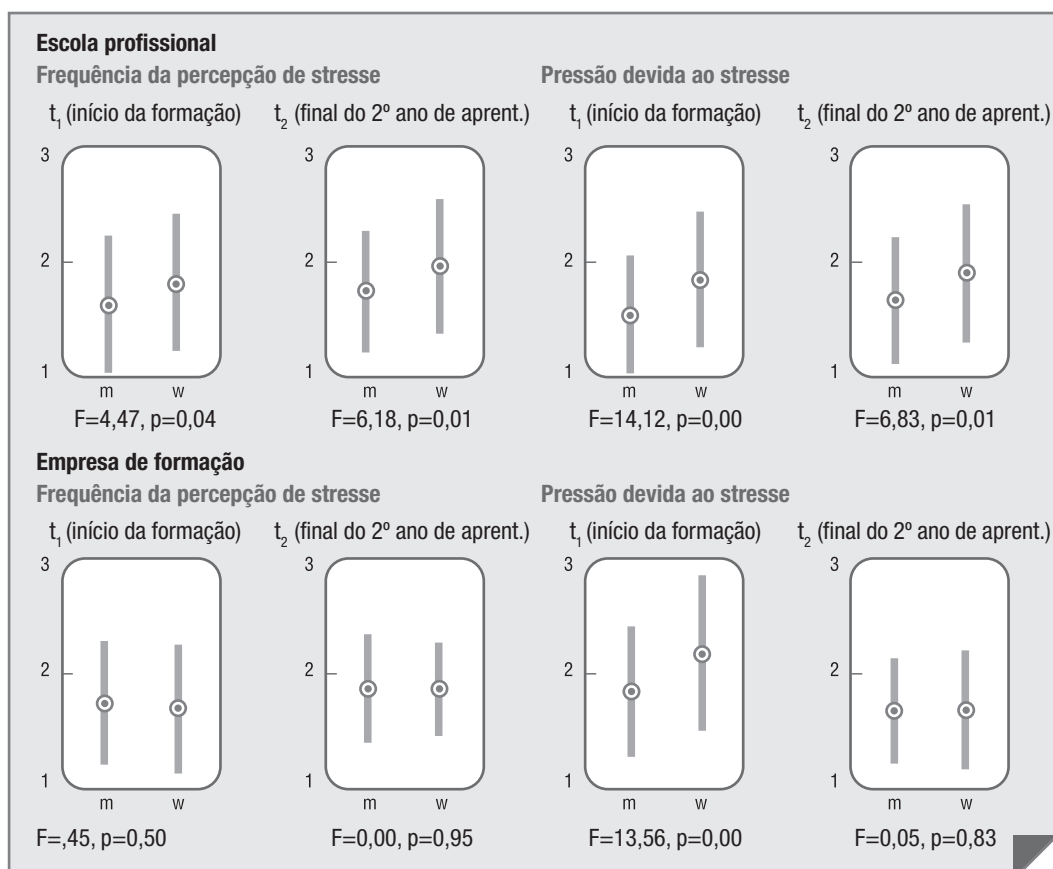
A distribuição dos formandos dotados, por género, pelas diferentes áreas profissionais apresentadas no nosso estudo espelha, de certa forma, o comportamento geral dos formandos, por sexo, na Suíça. Em 2006, por exemplo, cerca de 50 % das formandas que iniciaram um curso profissional escolheram uma profissão ligada à área da administração e economia, por oposição aos formandos na mesma área, que, com uma percentagem de 27 %, perfazem apenas um pouco mais de um quarto do total (Organismo Federal de Estatística – *Bundesamt für Statistik*, 2005).

Comportamento perante o stresse e género

O stresse funciona como elemento destabilizador entre as exigências do ambiente e os pressupostos de desempenho pessoais. Este elemento destabilizador é significativo a nível pessoal e é percebido pelo indivíduo como desconfortável. Os dados mais recentes sobre este tema provêm dos trabalhos de investigação norte-americanos que analisam os sintomas de stresse em indivíduos sobredotados (Mallinckrodt & Leong, 1992). Como é comprovado por esses estudos, os factores que podem conduzir aos sintomas de stresse nos indivíduos sobredotados estão relacionados com exigências abaixo das suas capacidades, o sentimento de que determinados trabalhos não fazem sentido, reacções críticas que são (erroneamente) interpretadas pelos superiores como ataques, tentativas de adaptação improficuas, etc. A luta constante pelo perfeccionismo com vista a evitar falhas também pode desencadear sintomas de stresse (Stamm, 2007b). Afigura-se, por conseguinte, que o desejo de fazer tudo na perfeição, aliado ao medo de falhar e de não conseguir corresponder aos elevados padrões de exigência de terceiros, são factores com grande carga de stresse para os jovens dotados (Misra et al., 2000). No nosso estudo abordámos estas questões, recorrendo ao método de levantamento utilizado por Seiffge und Krenke (1989), e colocando questões aos formandos acerca (a) da frequência da ocorrência de stresse e (b) da pressão devida ao stresse.

A figura 2 mostra os resultados obtidos. São apresentados os valores médios e os desvios padrão (valor médio $\pm$ 1 em relação ao desvio padrão) relativos à frequência percebida e à pressão

Figura 2. **Frequência da percepção de stresse e pressão devida ao stresse**



Notas: Valor médio $\pm 1s$; m=nos homens, w= nas mulheres; datas de levantamento (t_1/t_2);
 $N_m=98, N_w=93$ (N pode variar devido a valores em falta).

sentida pelos formandos e pelas formandas individualmente, devido ao stresse nas escolas profissionais e nas empresas de formação. Observando o gráfico, é visível que as formandas dotadas se destacam por uma menor resistência ao stresse. Estas percebem o stresse com maior frequência e também sentem uma pressão maior devida ao stresse do que os formandos.

Quando foi realizado o primeiro inquérito no início do estudo, as mulheres particularmente dotadas perceberam situações de stresse na escola profissional em número significativamente mais elevado do que os seus colegas igualmente dotados ($M_{\text{Mulheres}}=1,82, M_{\text{Homens}}=1,63$). A diferença entre os sexos é ainda mais vincada no que toca à pressão devida ao stresse sentida individualmente. As formandas sentiam claramente uma maior pressão devida ao

stressse decorrente da formação na escola profissional. A diferença é muito significativa ($M_{\text{Mulheres}}=1,82$, $M_{\text{Homens}}=1,51$). No início da formação profissional nas empresas de formação, tanto as mulheres como os homens percepcionavam as situações de stressse com uma frequência semelhante ($M_{\text{Mulheres}}=1,70$, $M_{\text{Homens}}=1,75$), mas as mulheres sentiam claramente uma maior pressão devida ao stressse do que os respectivos colegas do sexo masculino ($M_{\text{Mulheres}}=2,17$, $M_{\text{Homens}}=1,82$). No seu todo, as formandas dotadas demonstraram, no início da aprendizagem, tanto nas escolas profissionais como nas empresas de formação, uma pressão devida ao stressse claramente mais adversa do que os formandos dotados

Esta situação alterou-se ao chegar ao final do segundo ano de aprendizagem: na escola profissional, a frequência da percepção de stressse e a pressão devida ao stressse subiu ligeiramente para os dois sexos, mas continuam a ser detectadas diferenças significativas. Em contrapartida, a frequência das situações de stressse aumentou nas empresas de formação, embora a pressão tenha diminuído. Estes dados são válidos para ambos os sexos, mas de forma um pouco mais pronunciada para as mulheres do que para os homens. Por este motivo, as diferenças são meramente casuais.

Ao contrário do que sucede com as mulheres particularmente dotadas, para os homens dotados há uma relação negativa, clara e significativa, entre a percepção de stressse e o desempenho profissional. À medida que os homens dotados percepcionavam de forma mais pronunciada as situações de stressse na empresa de formação, pior era o seu desempenho global ($r_{t1}=-0,61$, $p<0,01$; $r_{t2}=-0,45$, $p<0,01$). Esta relação negativa tem tendência a revelar-se nas mulheres dotadas, ainda que numa dimensão claramente inferior. No que toca à relação entre o stressse decorrente da formação profissional e o desempenho escolar, foi possível determinar que, para ambos os sexos, o stressse percepcionado na escola profissional está correlacionado de forma significativamente negativa com o desempenho a matemática, mas não com o desempenho na disciplina de língua alemã. Quanto mais situações de pressão e de stressse eram percepcionadas, piores eram os resultados a matemática. No caso dos homens dotados, a percepção relativa à frequência das situações de stressse estava mais fortemente correlacionada com a nota de matemática do que a pressão devida a este tipo de stressse ($r_{\text{frequência } t2}=-0,44$, $p<0,05$; $r_{\text{pressão } t2}=-0,29$, $p>0,05$), no caso das mulheres particularmente dotadas, sucedeu precisamente o contrário ($r_{\text{frequência } t2}=-0,29$, $p<0,05$; $r_{\text{pressão } t2}=-0,52$, $p<0,01$). Uma vez que as notas às disciplinas de matemática e de língua alemã só foram consideradas nos alunos que concluíram o exame final do curso profissional ($N=58$), é necessário interpretar estes resultados com alguma reserva.

Quando se compara a percepção de stresse das mulheres particularmente dotadas com a das mulheres medianamente dotadas, só é possível detectar uma diferença significativa, no momento do primeiro levantamento, relativa à frequência percebida de situações de stresse na empresa de formação. As mulheres medianamente dotadas perceberam, no início da aprendizagem na empresa de formação, menos situações de stresse do que as mulheres dotadas ($M_{\text{dotadas acima da média}}=1,70$, $M_{\text{medianamente dotadas}}=1,93$, $F=5,33$, $p<0,05$). De resto, as diferenças entre as mulheres particularmente dotadas e as mulheres medianamente dotadas são muito reduzidas e não têm valor globalmente significativo. Em geral, há uma tendência para as mulheres particularmente dotadas sentirem mais stresse no início da formação, tanto na escola profissional como na empresa de formação, do que as mulheres normalmente dotadas. Decorrido um ano de aprendizagem, na data de realização do segundo inquérito, esta tendência inverteu-se.

Avaliação do desempenho pelos formadores

O quadro 1 permite retirar conclusões sobre a avaliação dos formadores, centrada nas qualificações fundamentais como características de excelência de desempenho, efectuada no início da formação e no final do segundo ano de aprendizagem.

Quadro 1. Avaliação do desempenho por parte dos formadores, por sexo

Excelência de desempenho (qualificações fundamentais)		t1 (início da formação)		t2 (final do segundo ano de aprendizagem)		T	Sig.
		M	s	M	s		
Actividades de rotina/ Eficácia de actuação	nas mulheres	3,71	0,69	3,62	0,70	-0,93	0,36
	nos homens	3,50	0,70	3,63	0,71	1,63	0,11
Resolução de problemas	nas mulheres	3,32	0,92	3,34	0,90	0,13	0,90
	nos homens	3,39	0,92	3,49	0,96	0,88	0,38
Capacidade de comunicação	nas mulheres	3,55	0,83	3,51	0,87	-0,33	0,74
	nos homens	3,57	0,74	3,51	0,81	-0,56	0,58
Capacidade de inovação	nas mulheres	3,25	0,93	3,28	0,85	0,22	0,83
	nos homens	3,45	0,78	3,48	0,88	0,25	0,80
Competências sociais	nas mulheres	3,74	1,04	3,74	1,04	0,00	1,00
	nos homens	3,79	0,97	3,84	0,82	0,35	0,73
Cumprimento de especificações	nas mulheres	3,87	0,75	3,82	0,76	-0,58	0,56
	nos homens	3,65	0,77	3,66	0,69	0,11	0,91

Todas as escalas, intervalo de valores 1-5; M=média, s=desvios padrão, T-teste de amostras aleatórias reunidas, Sig.=significância.

Em primeiro lugar, verifica-se que as mulheres dotadas receberam melhores avaliações no início da formação pelo conjunto das qualificações fundamentais do que os formandos. As diferenças mais marcadas situam-se no domínio das actividades de rotina ($M_{mulheres}=3,71$, $M_{homens}=3,50$) e no cumprimento de especificações ($M_{mulheres}=3,87$, $M_{homens}=3,65$). Em contrapartida, no final do segundo ano de aprendizagem a situação é bem diferente: os formandos recuperaram a diferença que os separava das mulheres nas actividades de rotina ($M_{mulheres}=3,62$, $M_{homens}=3,63$), embora o aumento de desempenho dos homens dotados não seja significativo ($T=1,63$, $p>0,05$). As mulheres só recebem uma avaliação ainda melhor no domínio do cumprimento de especificações ($M_{mulheres}=3,82$, $M_{homens}=3,66$), mas também neste aspecto a diferença regista uma diminuição tendencial.

Conclusões

Os resultados apresentados neste trabalho relativos ao desenvolvimento da excelência de desempenho na formação profissional, por sexo, documentam que as mulheres dotadas acima da média constituem um grupo especial. Porquê?

1. A percentagem de 49 % de mulheres no conjunto de formandos dotados acima da média do nosso estudo é significativamente mais elevada que a percentagem de mulheres no conjunto de formandos medianamente dotados. Como as mulheres talentosas que participaram no nosso estudo têm, além do mais, valores de inteligência superiores aos dos colegas igualmente dotados, é legítimo conferir a este grupo um perfil especial.
3. A especificidade deste perfil não é, no entanto, constante. No que toca à escolha das profissões de formação, a distribuição é semelhante à escolha das mulheres medianamente dotadas. Isto significa que existe uma distinção clara por género a nível da escolha profissional, mesmo que ambos os sexos sejam identicamente dotados acima da média em áreas como a inteligência prática, técnico-teórica e analítico-sintética. A escolha da profissão também é diferente para cada um dos sexos no caso dos formandos dotados acima da média. Por conseguinte, afigura-se que a preferência dada a uma área de interesse será não só uma questão de capacidade individual, mas também das expectativas escolares e familiares relativamente ao papel desempenhado por homens e mulheres, da integração numa determinada cultura, da relação com os pares, etc.

3. A percepção do stresse também revela especificidades, sendo claramente mais vincada nas formandas dotadas acima da média do que nos colegas igualmente dotados acima da média. As mulheres são mais sensíveis ao stresse e também se sentem menos resistentes do que os homens, o que conduz a uma sensação de pressão geral adversa. Em ambos os sexos, esta pressão aumenta no decurso da formação na escola profissional e diminui ligeiramente na empresa de formação, embora afecte as mulheres com maior intensidade: No seu conjunto, as mulheres parecem ter-se tornado mais resistentes ao stresse no final do segundo ano de aprendizagem.
4. No seu conjunto, a evolução do desempenho das mulheres dotadas acima da média é avaliada de forma mais positiva pelos formadores que a dos seus colegas. Nos primeiros dois anos de aprendizagem verifica-se, no entanto, um ligeiro retrocesso da excelência de desempenho. Não é fácil oferecer uma interpretação para esta situação. Possivelmente no início da formação as formandas terão beneficiado de um factor de simpatia que dificultou uma avaliação mais realista. Em consequência, a avaliação por parte dos professores no início da formação terá sido demasiado severa para com os formandos dotados acima da média e demasiado positiva para com as formandas dotadas acima da média.
5. Por agora, fica também por esclarecer por que motivo as mulheres dotadas manifestam uma pressão devido ao stresse tão elevada, mesmo recebendo tão boas avaliações dos formadores. Será a percepção de stresse que conduz a prestações elevadas? Ou serão as expectativas elevadas dos formandos que conduzem a reacções de stresse? Por último, não poderão outros factores, tais como o ambiente na empresa, as estruturas de relacionamento com outros formandos, a pressão dos exames, etc., ser responsáveis pelos resultados? Que papel é desempenhado pelo perfeccionismo, por exigências abaixo das capacidades ou por reacções críticas?

Actualmente, ainda não é possível responder a estas questões com os dados de que dispomos. A questão da resistência ao stresse e o papel da empresa de formação e da escola profissional serão aspectos a considerar com maior atenção nos próximos estudos. Esperamos que os dados apurados e modelos de equações estruturais adequados nos permitam esclarecer as relações recíprocas existentes entre a resistência ao stresse e a excelência de desempenho como expressão de dotações profissionais particulares.

Estes resultados específicos de cada um dos sexos são de grande interesse para o futuro desenvolvimento da excelência de desempenho: que características de personalidade ou qualificações pessoais fomentam um maior sucesso na formação? Um elevado auto-conceito – para os formandos – ou a perseverança e o empenho orientados para os objectivos – no caso das mulheres? Até ao final do projecto, em 2007, ficará mais claro que formandos serão e não serão efectivamente bem sucedidos. *Que* as mulheres particularmente dotadas envolvidas no nosso estudo dispõem de um potencial extraordinário, nem se coloca em questão. *Como e por que vias* estas mulheres conseguem converter esse potencial, é a grande questão que permanece por responder.

Bibliografia

- Beerman, Lily; Heller, Kurt A.; Menacher, Pauline. *Mathe: nichts für Mädchen? Begabung und Geschlecht am Beispiel von Mathematik, Naturwissenschaft und Technik*. Berna: Huber, 1992. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. *Berufsbildung in der Schweiz 2005*. Berna: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2006.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF. *Berufsbildungsbericht 2003*. Bona: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004.
- Bundesamt für Statistik BfS. *Schülerinnen, Schüler und Studierende 2004/05*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 2005.
- Cornelißen, Waltraud. *Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule*. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 1, pp. 128-136, 2004.
- Fausser, Richard; Schreiber, Norbert. *Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung berufliche Bildung*. In: *Begabtenförderung in der beruflichen Bildung*. Rudolf Manstetten (ed.). Göttingen: Hogrefe, 1996, pp. 354-377.
- Fausser, Richard; Egger, Stephan. *Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung beruflicher Bildung. Effizienzuntersuchungen*. III. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Constança: Forschungsstelle für Informationstechnologische Bildung, 2005..
- Horn, Werner. *Das Leistungsprüfsystem (L-P-S)*. Göttingen: Hogrefe, 1983.
- Hyde, Janet S. *The gender similarities hypothesis*. *American Psychologist*, 2005, Vol. 60, N.º 6.

- Kerr, Barbara A. *Smart Girls: A new psychology of girls, women, and giftedness*. Scottsdale, Arizona: Gifted Psychology Press, 1997.
- Mallinckrodt, Brent; Leong, Frederick T. L. *Social support in academic programs and family environments: Sex differences and role conflicts for graduate students*. *Journal of Counseling and Development*, 1992, N.º 70, pp. 716-723.
- Misra, Ranjita; McKean, Michelle; West, Sarah; Russo, Tony. *Academic Stresse of College Students: Comparison of Student and Faculty Perceptions*. *College Student Journal*, 2000, Vol. 34, N.º 2, pp. 236-245.
- Ripper, Jürgen; Weisschuh, Bernd. *Das ganzheitliche Beurteilungsverfahren für die betriebliche Berufsausbildung*. Estugarda: Christiani, 1999.
- Schelten, Andreas. *Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache*. Estugarda: Steiner, 2002.
- Seiffge-Krenke, Inge. Bewältigung alltäglicher Problemsituationen: Ein Coping-Fragebogen für Jugendliche. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 10, pp. 201-220, 1989.
- Stamm, Margrit. *Kluge Köpfe, goldene Hände. Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge in der beruflichen Ausbildung*. Chur/Zurique: Rüegger, 2007a.
- Stamm, Margrit. *Perfektionismus als Selbstüberforderung*. Manuscrito não publicado de uma palestra realizada na Universidade de Frankfurt em 12.07.2007b.
- Wagner, Harald. *Hoch begabte Mädchen und Frauen*. Bad Honnef: Bock, 2002.
- Wieczerkowski, Werner. Zwischen Selbstkonzept und Erwartungshaltung. Orientierungen und Präferenzen mathematisch befähigter Mädchen im Vergleich. In: *Hoch begabte Mädchen und Frauen*, Harald Wagner (ed.), Bad Honnef: Bock, pp. 51-65, 2002.