

# Format HB-beleidsplan



versie Juli 2023

## Format HB-beleidsplan

Dit beleidsplan is geschreven voor iedereen die voornemens is om een beleidsplan te maken of hierin geïnteresseerd is. Je kunt het document gebruiken als hulpmiddel om een dynamisch werkdocument te creëren.

Dit beleidsplan is nodig voor betere begeleiding en onderwijs voor hoogbegaafde studenten en kan gebruikt worden om aan het College van Bestuur, onderwijsmanagers en alle andere betrokkenen de noodzaak te verduidelijken en draagvlak te creëren voor een duurzame aanpak van talentontwikkeling, en studentwelzijn en studiesucces.

Het document is tot stand gekomen door een samenwerking tussen Hogeschool van Amsterdam (contactpersoon Lydwine Pijloo), NHL Stenden hogeschool (contactpersoon Marjorein van Houten) en Hogeschool Windesheim (contactpersoon Nicole van Aar- Heinsman).

Dit document is van feedback voorzien door Hogeschool Rotterdam (contactpersoon Amber Damen), Universiteit Leiden (contactpersoon Simone Keijsers), Wageningen University (contactpersoon Ruur Boersma), Fontys Hogeschool (contactpersoon Esther de Graaf) en Zuyd Hogeschool (contactpersoon Lizette Colaris), Vrije Universiteit, (contactpersoon Loes Mulders).

### Samenwerking binnen HO instellingen

In 2019 heeft een groep bevlogen decanen en docenten van verschillende hogescholen en universiteiten het landelijk netwerk Hoogbegaafd Hoger Onderwijs (HB-HO) opgericht om de krachten te bundelen en aandacht te krijgen voor hoogbegaafdheid in het hoger onderwijs. Inmiddels is het netwerk flink uitgebreid en vinden er allerlei initiatieven plaats. Zowel binnen, maar ook tussen hogescholen en universiteiten zijn bevlogen mensen bezig om initiatieven te ontplooiën t.a.v. het bevorderen van kennis van en begrip voor hoogbegaafde studenten en het op maat begeleiden van deze studenten ter bevordering van hun welzijn, professionele ontwikkeling en studiesucces.

Bron: [www.hb-ho](http://www.hb-ho)

Format HB-beleidsplan concept 2023 .....	1
Format HB-beleidsplan .....	2
Samenwerking binnen HO instellingen.....	2
Inleiding.....	4
Percentage hoogbegaafde studenten in hoger onderwijs .....	4
Specifieke behoeften in relatie tot kans op uitval .....	5
Vroegtijdig signaleren en talent verzilveren .....	6
Missie, visie en kernwaarden.....	8
Doelstellingen .....	10
HB-programma.....	10
Coaching/begeleiding HB studenten .....	10
Onderwijsaanpassingen HB-studenten.....	10
Zorg voor medewerkers die betrokken zijn bij het HB-beleid en HB-programma .....	11
Financiering HB-beleid/programma .....	11
Bijlage.....	13
Optioneel: Zorg voor hoogbegaafde werknemers.....	13
Optioneel: Signalering/signaleringsplan .....	13
Bibliografie .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Bronnenlijst.....	14

## Inleiding

In Nederland is een duidelijke trend in het onderwijs waarneembaar om talent te ontwikkelen. Dit zien we tot nu toe vooral in het basis- en voortgezet onderwijs. De Vereniging Hogescholen heeft ook een actielijn ontwikkeld om talent te ontwikkelen, maar daarin wordt hoogbegaafdheid niet specifiek genoemd (Vereniging-Hogescholen, z.d.).

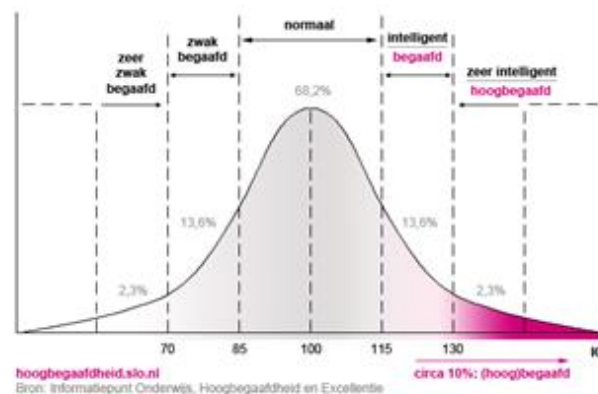
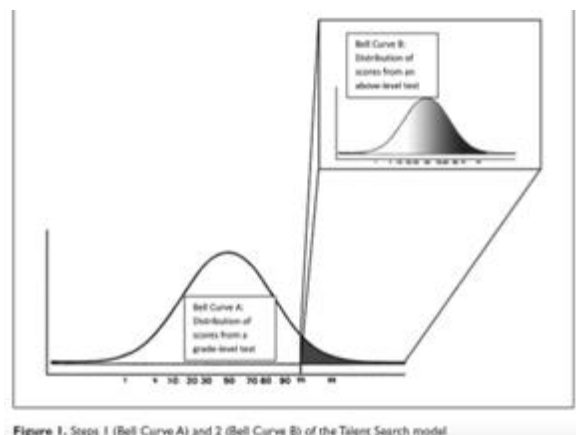
Om verspilling van talent tegen te gaan is het echter wel van belang om ook de doelgroep hoogbegaafde studenten beter te begrijpen zodat er op een adequate wijze gehandeld kan worden en de studenten de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Met dit beleidsformat willen we een handvat bieden aan de pioniers binnen de hogescholen en universiteiten die aandacht willen vragen voor hoogbegaafdheid.

In dit beleidsformat gaan we dieper in op de hoogbegaafde studenten in het hoger onderwijs. Welke factoren dragen bij aan de kans op uitval bij deze doelgroep en wat is het belang van vroegtijdig signaleren? In de hiernavolgende hoofdstukken wordt ingezoomd op de missie, visie en kernwaarden, doelstellingen en mogelijkheden voor het opzetten van een HB-programma.

### Percentage hoogbegaafde studenten in hoger onderwijs

Wetenschappers gaan ervan uit dat 2,5 procent van de mensen hoogbegaafd is, maar in het hoger onderwijs is dat aantal waarschijnlijk groter, omdat hier een normaalverdeling van een scheve populatie bestaat. Het hbo-niveau vraagt namelijk al een IQ van 108 of meer.



Figuur 1: Normaalverdelingen IQ (Assouline & Lupkowski-Shoplik, 2012; Landelijk informatiepunt Hoogbegaafdheid, 2010)

### Specifieke behoeften in relatie tot kans op uitval

Hoewel studenten met kenmerken van hoogbegaafdheid de potentie hebben om te excelleren is academisch succes geen vanzelfsprekendheid. We zien nogal eens studievertraging en uitval bij hoogbegaafde studenten in het hoger onderwijs (persoonlijke communicatie 29-03-2023).

In onderwijskundig onderzoek onder leerlingen met kenmerken van hoogbegaafdheid in het primair en voortgezet onderwijs, wordt algemeen onderschreven dat deze leerlingen specifieke leerbehoeften en sociaal-emotionele behoeften hebben. Vermoedelijk geldt hetzelfde voor studenten met kenmerken van hoogbegaafdheid in het hoger onderwijs. Uit onderzoek van Ramos en Verschueren (2019) blijkt dat het percentage studenten met kenmerken van hoogbegaafdheid, dat in het hoger onderwijsachterstand oploopt, niet veel verschilt van het percentage studenten met gemiddelde capaciteiten dat onderwijsachterstand oploopt (38,6% vs. 41,6%). Ondanks hun grote cognitieve capaciteiten, is de kans op uitval van hoogbegaafden in het hoger onderwijs wel degelijk aanwezig. Wegens:

- **Intrinsieke motivatieproblemen.** Het aangeboden onderwijs gaat te langzaam en/of heeft te weinig diepgang, is te gesegmenteerd, sluit niet aan bij de behoefte van de student of is niet betekenisvol, terwijl motivatie een kernconcept is dat het vermogen van een individu om zijn of haar talenten op een bepaald gebied te ontwikkelen beïnvloedt (McCoach & Flake, 2018).
- **Afname gevoel voor autonomie en relatie.** Hoogbegaafde studenten hebben vaak specifieke interessegebieden, maar krijgen tijdens de studie niet vaak de kans om hun interesses te volgen, wat leidt tot een afname van het gevoel van autonomie en relatie.
- **Nog niet voldoende ontwikkelde studievaardigheden.** Er is regelmatig behoefte aan ondersteuning bij het ontwikkelen van studievaardigheden. Veel hoogbegaafde studenten (al dan niet gelabeld) hebben nooit geleerd hoe ze moeten leren en hun executieve functies zijn niet of niet voldoende ontwikkeld (Dijkstra, 2017; Guare et al., 2013).
- **Andere manier van informatieverwerking.** Er ontstaan bijvoorbeeld problemen bij het maken van meerkeuzetoetsen omdat de student veel meer mogelijkheden ziet dan geboden worden.
- **Uitstelgedrag.** Net als bij reguliere studenten blijkt er bij hoogbegaafde studenten regelmatig behoefte te zijn aan ondersteuning bij het voorkomen van uitstelgedrag. Redenen hiervoor kunnen zijn: demotivatie, perfectionisme, faalangst, geen overzicht hebben etc.
- **Perfectionisme, faal- en succesangst.** Studenten kunnen de lat soms erg hoog leggen en last hebben van faalangst of juist uit angst om te veel op te vallen door succes (te slim om te slagen).
- **Hooggevoeligheid** Dabrowski's theorie van emotionele ontwikkeling suggereert dat creatieve, hoogbegaafde studenten sneller emotioneel overprikkeld raken, een vergroot bewustzijn en verhoogde reacties hebben, wat resulteert in bovengemiddelde vormen van expressie (Robinson, Shore & Enersen, 2007).
- **Problemen met groepswerk.** Soms is er geen klik tussen de hoogbegaafde studenten en de groep of is het lastig samenwerken omdat hoogbegaafde studenten al veel sneller tot een oplossing komen of verbanden zien die de anderen niet zien.
- **Moeilijk hulp vragen.** Hoogbegaafde studenten proberen vaak zelf een oplossing te vinden of reageren uit schaamte niet op mails van de begeleider.
- **Te veel doen vanuit enthousiasme en het zien van mogelijkheden.** Het risico hiervan is dat overspannenheid en burn-outs op de loer liggen.

- **Eenzaamheid en somberheid wegens gemiste aansluiting met anderen.** Hoogbegaafde studenten kunnen zich somber voelen en eenzaam.
- **Depressie of angstklachten** die kunnen ontstaan door bovenstaande redenen.
- **Culturele achtergrond.** Niet in alle culturen is er al even veel aandacht voor hoogbegaafdheid. Daardoor blijven studenten onopgemerkt.

*“Leren is het tegenovergestelde van verveling en leren is het tegengif voor verveling.”*

Kanevsky en Keighley (2003; in: Siegle & McCoach, 2018)

### Vroegtijdig signaleren en talent verzilveren

Zowel de Vereniging voor Hogescholen (VEH) als de universiteiten van Nederland (voorheen VSNU) hebben er belang bij dat talenten verzilverd worden. Onnodige vertraging en uitval van (hoogbegaafde) studenten dient zoveel mogelijk voorkomen te worden (Universiteiten van Nederland, z.d.; Vereniging-Hogescholen, z.d.).

In een onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk blijkt 57% van de hoogbegaafde respondenten een opleiding in het Hoger Onderwijs afgerond te hebben, 21% is wel begonnen, maar heeft de opleiding niet afgerond. Redenen die genoemd worden, om de opleiding niet af te ronden zijn te weinig motivatie, gebrek aan studievaardigheden (niet geleerd te leren) en onderpresteren (Emans, Visscher & Nauta, 2017, p32).

Om het studiewelzijn & studiesucces van hoogbegaafde studenten te vergroten is het van belang dat studenten zich bewust worden van hun “anders zijn”, zodat zij begrijpen waar de studieproblemen mee samenhangen, (h)erkenning vinden bij medestudenten en om gerichte ondersteuning kunnen vragen. Dit betekent voor de omgeving van de hoogbegaafde student dat er meer kennis van en aandacht nodig is om kenmerken en behoeften van de hoogbegaafde student te kunnen signaleren.

Een deel van de hoogbegaafden die studeren aan een hogeschool of universiteit is (nog) niet op de hoogte van de eigen hoogbegaafdheid, omdat deze nooit is herkend (Hartnet et al, 2004; Mullet & Rinn, 2015; Tordjman et al., 2007). Een deel van de studenten in het hoger onderwijs heeft al een carrière van onderpresteren opgebouwd, aangezien een van de gevolgen van onderpresteren op de middelbare school leidt tot ‘academic downgrading’ (Dittrich 2014). Tot deze groep behoren ook de eerste generatie studenten uit de lagere sociaal-economische klassen, waar gelabelde hoogbegaafdheid ondervertegenwoordigd blijft (Liu & Waller, 2018). Studenten die niet voldoende kansen krijgen om hun talenten te ontwikkelen worden daarmee vaak onvrijwillige onderpresteerders (Siegle & McCoach 2018) met als risico dat de begaafdheid van deze minderheidsgroep niet wordt gezien.

Voor vroegtijdige signalering en begeleiding op maat is dus behoefte aan begane begeleiders die getraind zijn in het werken met hoogbegaafde adolescenten en jongvolwassenen om te voorzien in het juiste onderwijsplan op het juiste moment (Hébert, 1998; Renzulli et al., 1995; in: Robinson, Shore & Enersen, 2007). Zij kunnen studenten helpen in hun zoektocht naar controle, keuze, uitdaging en complexiteit.

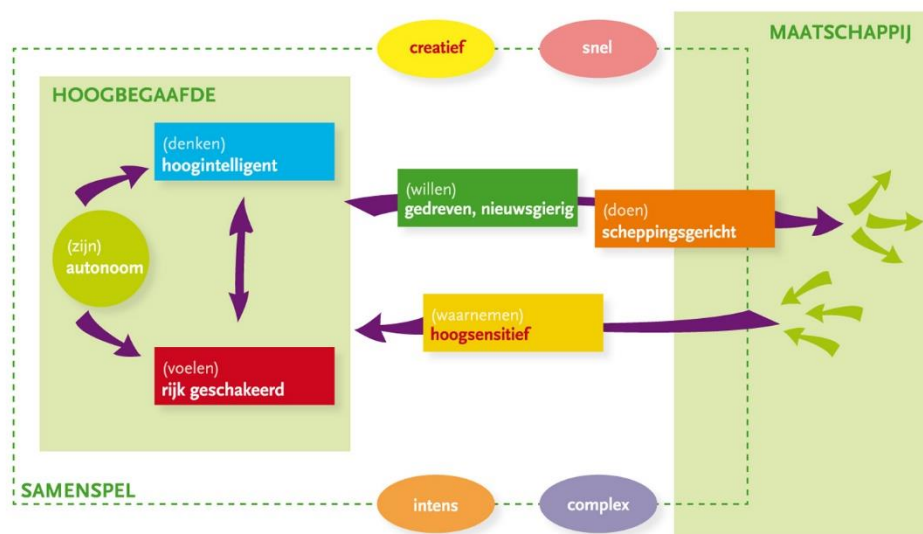


## Missie, visie en kernwaarden

- Wat verstaat de HO-instelling onder HB

De stichting HB-HO stelt dat hoogbegaafdheid meer is dan een hoge intelligentie. Het is ook een combinatie van snel denken, diep voelen en intens waarnemen, het is een manier van (eigenzinnig) zijn. Er zijn veel theorieën en modellen maar er is nog geen internationale consensus. Er wordt aangeraden om te werken met de beschrijving over hoogbegaafdheid (HB) van Kooijman (2008): "Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Hij of zij schept plezier in creëren'. Deze punten kan je terugvinden in het Delphi model, dat is ontwikkeld door een groep HB-experts.

- Zijn (autonoom).
- Denken (hoog intelligent). Ze zijn snel van begrip en kunnen grote denkstappen maken.
- Voelen (rijk geschakeerd).
- Willen (gedreven en nieuwsgierig). Ze hebben een brede interesse.
- Doen (scheppingsgericht).
- Waarnemen (hoogsensitief).

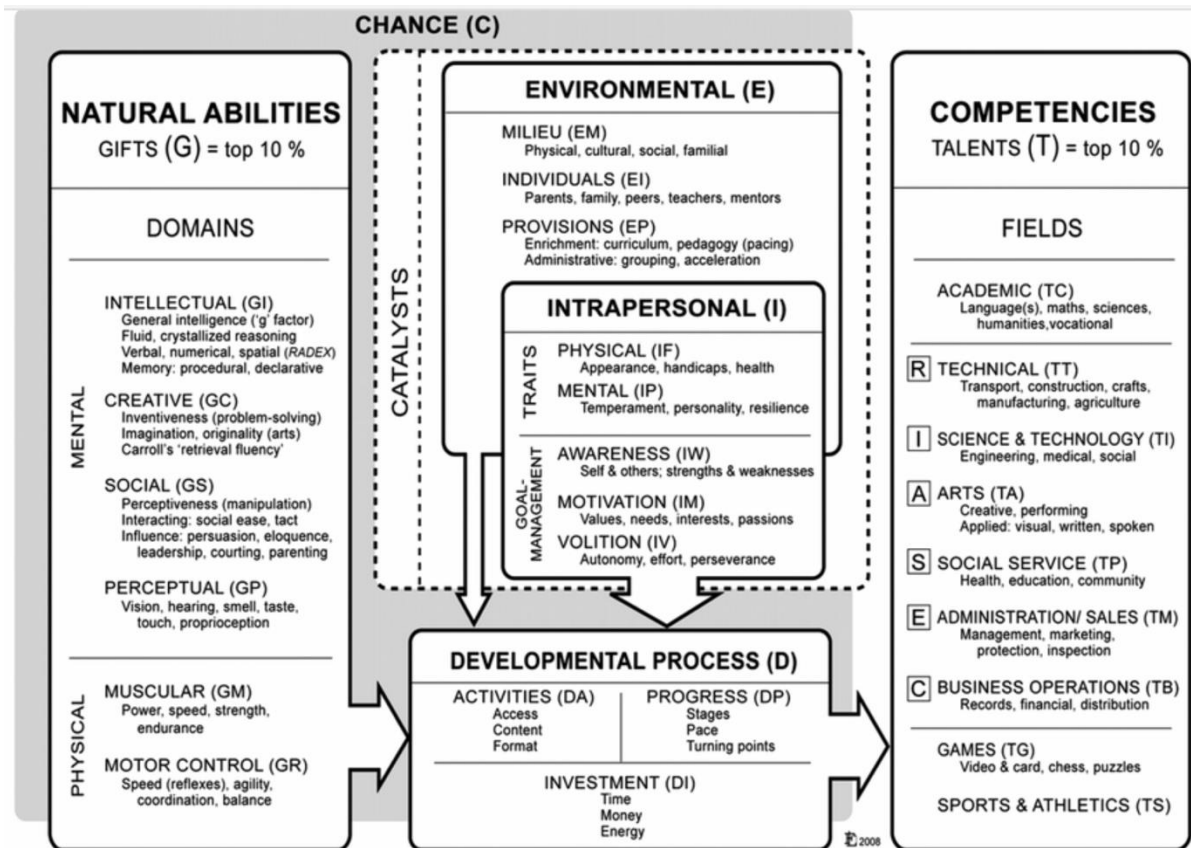


Uit: M.B.G.M. Kooijman - van Thiel (red). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden.* OYA Productions, 2008

Volgens de meest recente modellen worden prestaties beïnvloed door endogene en exogene factoren. Het differentiatiemodel (DMGT) van Gagné (2010) doet recht aan alle relevante factoren (zie afbeelding). Het DMGT-model wordt door de werkgroep gezien als een werkzaam model om als uitgangspunt te gebruiken voor de erkenning en waardering van specifieke behoeften van studenten. Volgens Gagné heeft ieder mens aangeboren natuurlijke vermogens. In een proces van (in)formeel leren én oefenen worden deze vermogens getransformeerd tot systematisch ontwikkelde vaardigheden. In het DMGT-model wordt duidelijk welke vermogens en vaardigheden onderscheiden



kunnen worden. Daarbij gaat het zowel om mentale vermogens (intellectueel, creatief, sociaal en zintuiglijk) als om fysieke vermogens (spierkracht en motoriek). Daarnaast worden factoren genoemd die het proces van (in)formeel leren en oefenen beïnvloeden, zowel intrapersoonlijk (motivatie, bewustzijn, fysieke vermogens) als interpersoonlijk (gezin, vrienden, school). Voor studenten met kenmerken van hoogbegaafdheid in het primair en voortgezet onderwijs, adviseert Gagné (2015) om differentiatie aan te bieden door middel van - dagelijks beschikbare - verrijking van het reguliere onderwijsaanbod. Het is aannemelijk dat dit ook voor studenten in het hoger onderwijs zou kunnen gelden en het zou goed zijn om daar gericht onderzoek naar te doen.



Gagné's Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT 2.0; 2008 update).

- Wat is de visie van de HO-instelling, hoe verhoudt die visie zich tot hoogbegaafden
- Wat is de missie van de HO-instelling, hoe verhoudt die missie zich tot hoogbegaafden
- Wat zijn de kernwaarden, hoe verhouden die zich tot hoogbegaafden
- Evt. speerpunten zoals inclusiviteit, diversiteit, studentenwelzijn, studiesucces, studentsucces en hoe die zich verhouden
- Hoogbegaafdheid is geen diagnose maar een persoonlijkheidskenmerk en valt niet onder een handicap of functiebeperking, kan er binnen de instelling wel/geen aanspraak worden gemaakt op extra voorzieningen voor de hoogbegaafde student, zoals bijvoorbeeld extra begeleidingstijd?

## Doelstellingen

Welk doelstellingen heeft de HO-instelling op het gebied van HB bijv.

- Optimale begeleiding (studieloopbaanbegeleiding, coach, aanvullend ondersteuningsaanbod)
- Inclusiviteit (gehoord, gezien, zichtbare/onzichtbare verschillen tussen studenten, veilig, gelukkig, stimulerend, brede diversiteit, passende wijze diploma behalen)
- Studentenwelzijn en optimaal studieklimaat, differentiatie (zie WUR), succesvol studeren
- Continuïteit, studierendement, voorkomen onnodige uitval
- Ondersteuningsaanbod
- Talentontwikkeling

## HB-programma

Wat wil de HO-instelling in gang zetten en hoe vaak bijv. Evt. kan hier een tijdslijn gebruikt worden. Koppel de wensen voor een meerjarenplan aan het strategisch plan van de instelling. Denk hierbij aan onderstaande punten.

### Coaching/begeleiding HB studenten

- Duidelijke communicatie over HB en studeren
- 1-op-1 coaching om vragen, realisaties, worstelingen, successen en ervaringen (passende individuele studieloopbaanbegeleiding door HB-specialist, peer coaching en/of door studentenpsycholoog/studentendecaan/studieadviseur/coach)
- Peer groups/themagroepen door docent/HB-specialist en/of student (intellectueel, cultureel, interpersoonlijk, verhalen, worstelingen, ontmoeting, inzichten, verbinding, inspirerende vonk door studenten laten inbrengen, levenservaringen, door studenten voor studenten)
- Aanbieden lezingen/workshops bijv. snellezen, executieve functies, faalangstreductie, sensitiviteitstraining, assertiviteitstraining, studeren als hoogbegaafde, passende studievaardigheden aanleren, psycho-educatie (zit overlap in deze dingen)
- Een eigen platform opgezet door HB studenten en medewerkers of aansluiten bij een bestaand initiatief (bijv. giftedness/breindiversiteit) en/of Teams omgeving
- Meet&Greet bijeenkomsten, HB-café

### Onderwijsaanpassingen HB-studenten

- Specifieke afstudeerbegeleiding
- Flexibiliteit in het curriculum (meerdere opleidingen combineren/persoonlijke leerroute/honours)
- Differentiëren in de les

Het is van belang om per HO-instelling te onderzoeken wat de specifieke behoeften en wensen zijn binnen die HO-instelling. Je kunt je voorstellen dat dit verschilt als het bijvoorbeeld gaat om een kleine of grote HO-instelling of de HO-instelling zich bevindt binnen een grootstedelijke context.

Er komt steeds meer aandacht voor onderzoek naar studenten in het hoger onderwijs met kenmerken van hoogbegaafdheid. Op basis van de eerste onderzoeken is een signaleringskaart opgesteld (Damen, 2018) en een lijst met uitdagingen voor studenten (Keijsers, 2019). Diepstraten et al. (2021) hebben vanuit eerdere onderzoeken (Ballast, 2013; Obbink & Van den Berg, 2017; Rijnberg, 2018) geconstateerd dat er vijf clusters bestaan: zin(geving), sociaal functioneren, zelfinzicht en jezelf zijn, inhoud van het onderwijs, soort sturing en begeleiding. Uit het onderzoek van Diepstraten et al. (2021)

is gebleken dat competentie, autonomie en relatie voor studenten met kenmerken van hoogbegaafdheid zeer belangrijk zijn. Dit komt overeen met de psychologische basisbehoeften van leerlingen volgens de zelfdeterminatie theorie van Deci & Ryan (1985; 2000). Op basis van hun onderzoek, hebben Diepstraten et al. (2021) ervaringskaarten gemaakt t.a.v. het omgaan met hoogbegaafde studenten. Deze kaarten bevatten negen paradoxen die als uitgangspunt voor gesprekken of ter verdieping toegepast kunnen worden.

### Zorg voor medewerkers die betrokken zijn bij het HB-beleid en HB-programma

Denk aan studentendecanen/adviseurs, studentbegeleiders, docenten, beleidsmedewerkers, medewerkers van ondersteunende diensten.

- Nieuwsbrieven
- Informatie op het intranet m.b.t. workshops, hand-outs, filmpjes van studenten etc.
- Een eigen platform opgezet door HB studenten en medewerkers of aansluiten bij een bestaand initiatief
- Kennisbank
- Online module HB
- Aansluiting bij lectoraat
- Informeren beleidsmedewerkers
- Bibliotheek uitbreiden met boeken op het gebied van hoogbegaafdheid (HB - Volwassenen - Pagina 2 van 4 - HB-Webshop)
- Elk organisatieonderdeel een eigen expert/aanspreekpunt voor hulpvragen
- Decanaten, studieadviseurs, studentenpsychologen en docenten (waaronder afstudeerbegeleiders en stagebegeleiders) professionaliseren (bewustzijn, signaleren, begeleiden) en opnemen in didactische cursus/BDB
- Compacten, verrijken, versnellen onderwijs, differentiëren naar behoefte HB student
- Signaleringschema maken
- Evaluaties
- Kennis delen andere HO-instellingen
- Kennisontwikkeling en-verzameling via landelijke Netwerken HB-HO en Platform Psychiatrie en Hoogbegaafdheid
- HB-experts gastsprekers

### Financiering HB-beleid/programma

- Vanuit kwaliteitsafspraken
- Vanuit subsidiepotjes van OC&W zoals Wisselstroom gelden (VO-HO) en NPO gelden
- Vanuit diversiteit/inclusiviteit
- Vanuit studiesucces/studentenwelzijn

### Urenplanning/ financiële uitwerking

Bij het uitwerken van een urenplanning kun je een greep doen uit onderstaande punten. Een richtlijn voor de frequentie staat in bijgevoegde tabel. Tip: start klein bij het aanvragen van geld, bijvoorbeeld een dagdeel in de week (0.1 FTE per persoon).

- Begeleiding van HB-studenten conform uren voor studenten met een functiebeperking vastleggen
- Workshops/trainingen verzorgen voor verschillende doelgroepen binnen de instelling

- Ontmoetingsmomenten zoals HB-café's, peergroup meetings
- Ruimte voor intervisie
- Overleggen binnen instelling met diverse partijen.
- Deelname aan landelijke overleggen
- Ruimte voor evaluatiemomenten
- Onderzoek en innovatie, aansluiten bij lectoraat
- Eigen scholing
- Organisatietijd (bijv. voor activiteiten in de week van hoogbegaafdheid, het opzetten en onderhouden van een website of webpagina, vergaderingen, notulen, documenteren)
- PR en communicatie

Onderwerp	Frequentie
Begeleiden van HB-studenten	10 uur per student per jaar
Organiseren en geven van Workshops	2-4 uur per workshop
HB-café's (contacttijd)	2 keer per kwartaal 2 uur
Intervisie	6 keer per jaar 2 uur
Evaluatiemomenten	1 keer per kwartaal 1 uur
Onderzoek lectoraat, en innovatie	Dagdeel per maand
Interne overleggen (werkgroep, decanen, etc.)	1 keer per maand, per kwartaal
Aansluiten bij landelijke overleggen	1 keer per kwartaal dagdeel
Eigen scholing	5 dagen per jaar
Organisatie	1.5 uur per week
PR en communicatie	1 uur per maand
Vorbereidingstijd en verwerkingstijd workshops, notulen, e-mail etc.	Zelf in te schatten

## Bijlage

### Optioneel: Zorg voor hoogbegaafde werknemers

- Hoe daag je ze uit (multi-potential)
- Aanbieden lezingen/workshops
- Individuele coaching door HB-specialist
- Peergroups (intellectueel, cultureel, interpersoonlijk, verhalen, worstelingen, ontmoeting, inzichten, verbinding, inspirerende vonk door studenten laten inbrengen, levenservaringen)
- Leidinggevend stimuleren autonomie en verbinding

Voorbeeld: Bij Windesheim is er een groep changemakers, living en learning labs waar docenten, onderzoekers, overige medewerkers en studenten domein overstijgend samenwerken aan complexe vraagstukken

### Optioneel: Signalering/signaleringsplan

- Delphi model kenmerken
- [Uitdagingen voor HB-studenten / Kennis over hb | Hoogbegaafd-Hoger onderwijs \(hb-ho.nl\)](#)
- Inconsistenties van Clark, 2012; Webb, 1993; Webb et al., 2007
- Signaleringskaart van Amber Damen

### Signaleringskaart

- |   |                                      |                                   |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
| • Zeer eigengereid                        | • Maatschappelijk betrokken          | • Perfectionisme                  |
| • Leergierig                              | • Oog voor detail                    | • Sociaal zeer (on)evenwichtig    |
| • Grote behoefte aan autonomie            | • Sterk gevoel voor rechtvaardigheid | • Emotioneel zeer (on)evenwichtig |
| • Zeer snel van begrip                    | • Toont leiderschap                  | • Creëert/ontwerpt graag          |
| • Analytische denkvermogen                | • Zeer gemotiveerd                   | • Onderzoekende houding           |
| • Creatief denkvermogen                   | • Zeer ongemotiveerd                 | • Sensitief                       |
| • Potentie kunstdiscipline op hoog niveau | • Onderpresteren                     | • Rijke fantasie                  |
| • Potentie sport op hoog niveau           | • Kritisch                           | • Leeft intens                    |
|   | • <u>Topdown</u> denken/werken       |                                   |
|   | • Origineel gevoel voor humor        |                                   |
|   | • Faalangst                          |                                   |

## Bronnenlijst

- Assouline, S. G., & Lupkowski-Shoplik, A. (2012). The talent search model of gifted identification. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30(1), 45–59. <https://doi.org/10.1177/0734282911433946>
- Ballast, I. (2013). *Daar redden wij het niet mee! Ervaringen van hoogbegaafde volwassenen met levens- en loopbaanvragen en hoe het onderwijs hoogbegaafde kinderen beter kan voorbereiden op hun volwassenheid*. Radboud Universiteit.
- Damen, A. (2018). *De opleidingsbehoeften van hoogbegaafde pabostudenten*. Tilburg: Fontys-Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg MEN.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2018) Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness, december 2018, 756 pagina's.
- Diepstraten, I., Bodewes, D., Weterings-Helmons, A., & Bakx, A. (2021). *Hoogbegaafde studenten laten floreren in het hoger onderwijs*. Fontys Lectoraat Goed Leraarschap, Goed Leiderschap. Geraadpleegd op 29 maart 2023 van: <https://fontys.nl/onderzoek/goed-leraarschap-goed-leiderschap/hoogbegaafde-studenten-laten-floreren.htm>.
- Dijkstra, P. (2017). *Effectiever leren met leerstrategieën*. Amsterdam: P. Dijkstra & Boom Uitgevers. Informatiepunt Onderwijs, Hoogbegaafdheid en Excellentie (2010). Geraadpleegd op 10-11-2018, van <https://hoogbegaafdheid.slo.nl>.
- Emans, B., Visscher, E., & Nauta, N. (2017). *Heel slim en toch zonder werk. Hoe kan dat? Rapport van het onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk*. IHBV.
- Gagné, F. (2010). Motivation within the DMGT 2.0 framework. *High Ability Studies*. <https://doi.org/10.1080/13598139.2010.525341>
- Gagné, F. (2015). Academic talent development programs: A best practices model. *Asia Pacific Education Review*, 16(2), 281-295. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9366-9>
- Guare, R., Dawson, P. & Guare, C. (2013). *Slim maar... Help adolescenten hun talenten benutten door hun executieve functies te versterken*. Hogrefe Uitgevers.
- Hartnett, D.N., Nelson J.M., & Rinn A.N. (2004) Gifted or ADHD? The possibilities of misdiagnosis. *Roeper Review*, 26(2), 73-76, DOI: [10.1080/02783190409554245](https://doi.org/10.1080/02783190409554245)
- Keijsers, S. (2018). Hoogbegaafd op de universiteit: de vergeten leeftijd. Onderzoek naar wat hoogbegaafde studenten aan de Universiteit Leiden zien als factoren die leiden tot vermindering van studiesucces en welbevinden. Unpublished manuscript.
- Kooijman-van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd. Dat zie je zo!* OYA Productions.
- Liu, W.M. & Waller, L. (2018). Identifying and educating underrepresented gifted students. In: Pfeiffer, S.I. (red.). *APA Handbook of Giftedness and Talent* (pp. 417 - 432). American Psychological Association.
- McCoach, D.B., & Flake, J.K. (2018). The role of motivation. In: Pfeiffer, S.I. (red.). *APA Handbook of Giftedness and Talent* (pp. 201 - 214). American Psychological Association.

Mullet, D.R. & Rinn, A.N. (2015) Giftedness and ADHD: Identification, Misdiagnosis, and Dual Diagnosis. *Roeper Review*, 37(4), 195-207.

Obbink, L., & Van den Berg, G. (2017). *Hoogbegaafdheid bij jongvolwassen studenten* [Afstudeerscriptie]. Christelijke Hogeschool Ede.

Ramos, A., De Fraine, B., & Verschueren, K. (2019-2020). Schoolloopbanen van cognitief begaafde leerlingen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, 23-33.

Robinson, A., Shore, B.M. & Enersen, D.L. (2007). *Best practices in gifted education. An evidence-based guide*. (pp. 79-80). Prufrock Press Inc.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Rijnberg, M. (2018). *Een wereld te winnen: Hoogbegaafden in het hbo laten leren*. Radboud Universiteit.

Siegle, D., & McCoach, D.B. (2018). Underachievement and the gifted child. In: Pfeiffer, S.I. (red.). *APA Handbook of Giftedness and Talent* (pp. 559 - 574). American Psychological Association.

Tordjman, S., Guignard, J.H., Seligmann, C., Vanroye, E., Nevoux, G., Fagard, J., Gorea, A., Mamassian, P., Cavanagh, P., & Lebreton, S. (2007). Diagnosis of Hyperactivity Disorder in Gifted Children Depends on Observational Sources. *Gifted and Talented International* 22(2), 62-67.

Van Diepstraten et al. (2021). *Hoogbegaafde studenten laten floreren in het hoger onderwijs: Hoe ervaren hoogbegaafde studenten het onderwijs en wat zouden ze graag zien?* (Fontys TEC-project, deelstudie 1 van 3).

Vereniging-Hogescholen. (z.d.). *Talent Verzilveren*. Geraadpleegd op 29-03-2023, van <https://www.vereniginghogescholen.nl/themas/studiesucces>.

Universiteiten van Nederland (z.d.). *Talentbeleid universiteiten*. Geraadpleegd op 29-03-2023 van, [https://www.universiteitenvannederland.nl/nl\\_NL/talent.html](https://www.universiteitenvannederland.nl/nl_NL/talent.html).