

# Diplomuddannelse

Indenfor  
neuropædagogik – Modul 4

## NOTATER

**Notater i forbindelse med undervisningen**  
udarbejdet af Marie Carlsson

**Læs meget mere på:** [marie.carlssons.dk](http://marie.carlssons.dk)

**Tilmeld dig Facebookgruppen:**  
Neuropsykologi og Neuropædagogik

# Indhold

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tavlenotater mandag d. 16-04-2018.....                                               | 4  |
| Forberedelse til fredag ved uddeling af beviser.....                                 | 4  |
| Tavlenotater mandag d. 17-04-2018.....                                               | 4  |
| Der er ikke nogen, da vi havde studiedag.....                                        | 4  |
| Tavlenotater onsdag d. 18-04-2018.....                                               | 4  |
| Musik i et neuropædagogisk perspektiv .....                                          | 4  |
| Hvad kan musik bruges til:.....                                                      | 5  |
| Virkemidler af musikken - Musikkens 7 veje .....                                     | 6  |
| Hvordan virker musikken på hjernen.....                                              | 7  |
| Tavlenotater torsdag 19-04-2018 .....                                                | 8  |
| Bakspejl fra onsdag .....                                                            | 8  |
| En gennemgang af firkløveren – En opsummering – Det neuropædagogiske genstandsfelt.. | 9  |
| Biologibladet.....                                                                   | 10 |
| Biologibladet: .....                                                                 | 10 |
| Psykologibladet: .....                                                               | 10 |
| Psykologibladet .....                                                                | 10 |
| Filosofibladet.....                                                                  | 11 |
| Stilken – Metoder og didaktik.....                                                   | 12 |
| Metoder .....                                                                        | 12 |
| Didaktik:.....                                                                       | 12 |
| Neuropædagogik.....                                                                  | 12 |
| Eksempler:.....                                                                      | 12 |
| Flere eksempler.....                                                                 | 12 |
| Diskurs .....                                                                        | 13 |
| En øvelse: .....                                                                     | 14 |
| Når vi skal udvikle nye og gode ideer .....                                          | 15 |
| Emotionelt intelligente teams.....                                                   | 16 |
| Tænk på hvilket Mind-Set vi selv tilhører: .....                                     | 17 |
| Hvad skal der til, for at gruppen opleves som en sikker base? .....                  | 18 |
| En god kollega er/kan/giver/har: .....                                               | 18 |
| Fremmende og undergravende faktorer for en sikker base .....                         | 18 |
| Emotionel intelligens.....                                                           | 19 |
| Definitionen på Emotionel intelligens:.....                                          | 19 |
| Neurotransmitterstoffer.....                                                         | 20 |
| Narrativer: .....                                                                    | 20 |
| Tavlenotater fredag 20-04-2018.....                                                  | 21 |

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Bakspejl (Opsummering) .....              | 21 |
| Hvis en kollega trækker "frikortet" ..... | 22 |
| Modstand mod læring: .....                | 23 |
| Forskellige perspektiver .....            | 24 |
| Se filmen .....                           | 24 |
| Implementering af neuropædagogik.....     | 25 |
| Aflæring .....                            | 26 |
| Stikordsregister .....                    | 27 |

# Tavlenotater mandag d. 16-04-2018

## Forberedelse til fredag ved uddeling af beviser

Vi kan forberede et eller andet til på fredag, hvor der er uddeling af beviser.

Når vi er færdige på fredag, har vi fået 20 ETS point.

Torsdag fortælles om diplomniveauet, hvor vi går til eksamensniveauet.

Vejlederne kommer d. 21. august, hvor vi har en hel dag sammen, og der er også et Odense Kommune Hold 1, som kommer samme dag.

Vi bliver introduceret til, hvordan vi skriver en opgave på akademisk niveau.

Vi kan nu begynde at finde ud af hvad vi kan tænke os at skrive om: Hukommelse, stress, tilknytningsproblemer, mm.

Når vi begynder at tænke over det, vil vi gøre os observationer ud fra det.

Eksamensopgaven vi skal skrive, er smart at skrive med udgangspunkt ud fra en case.

Man kan skrive sammen med nogle fra Hold 1, men max. 3 stk. i en gruppe.

Man må også skrive om den borger vi allerede har arbejdet med.

Der er andre krav til kildehenvisninger om hvem der skriver noget om det forskellige. Det er meget vigtigt.

# Tavlenotater mandag d. 17-04-2018

Der er ikke nogen, da vi havde studiedag

# Tavlenotater onsdag d. 18-04-2018

## Musik i et neuropædagogisk perspektiv

Teoretiske betragtninger om æstetik. Der tales om musikæstetisk virksomhed.

Der er meget andet på spil end æstetik. Det er også kommunikationen mellem mennesker. Det er at opleve verdenen at synge og spille sammen.

Det er ikke målbart, at man bliver bedre til matematik eller sprog, men det understøtter.

En kvinde som har arbejdet med fanger og som har oprettet et kor i København. Musikken rører de indsatte og sætter følelser i gang.

Man kan skanne sig frem til, hvilke områder i hjernen der bliver påvirket af musik.

Hvordan man bruger musikken indenfor hospitalsvæsenet og døende mm. Høresansen er in-takt mens man er i narkose

## Hvad kan musik bruges til:

- Musik i bilen (intens og emotionelt)
- Musik vækker hukommelse (episodisk)
- Musik er præstationsfremmende
- Musik er stemningsskabende (forskelligt musik i forskellige situationer)
- Musik skaber emotioner
- Musik skaber en fællesskabsfølelse
- Musik skaber et frirum
- Musik er identitetsskabende
- Musik kan skabe dannelse
- Musik kan lære at agere i et rum sammen og skabe fælles rytme og koncentration
- Musik kan skabe fokuseret opmærksomhed (JEG og VI arbejder sammen)
- Musik skaber fantasi, åndelighed, lyrik
- Musik fremmer bevægelse og forståelse for andres kulturer (narrativer)
- Musik kan passe til ens indre rytme og blodtryk
- Musik kan skabe trøst (affektregulere)
- Musik skaber minder
- Der er ingen vurdering i sangen, når man synger med udviklingshæmmede
- Musik skaber motivation (I dag skal vi vaske op)
- Musik kan virke ro-givende
- Musik kan lette en stemning
- Musik kan bruges til følelsesmæssig bearbejdning
- Musik kan overleveres
- Musik kan skabe en stemning
- Musik kan understøtte læring
- Musik kan åbne nye horisonter
- Musik kan skabe flowtilstand
- Musik skaber neurotransmitterstoffer

- Musik fremmer trivsel hos mennesker med Aspergers
- Musik kan aflede borgere med høring af stemmer
- Musik kan aflede
- Musik kan vække sanser
- Musikken kan understøtte den sproglige udvikling
- Musik kan stresse
- Musik kan lette en samtale for stammere
- Musik er også at bruge sin affektsmitte og prosodi
- Musik kan overlevere religiøse budskaber
- Musik kan bruges til narrativer og kan bruges til praktiske opgaver med borgerne.
- Musik rammer borgere i 1. og 2. organisationsniveau
- Musik kan være forventelig i forhold til borgere med dysfunktionel frontallap
- Musik som Kim Larsen og Kandis, giver den forudsigelige virkning på vores borgere.

## Virkemidler af musikken - Musikkens 7 veje

Forudsigelighed – overraskende – forventninger – rar fornemmelse

Musikkens syv veje ind i hjernens emotionelle systemer (*Peter Vuust, 2011*)

### Hjernestammereflekser

Signalstoffer Frygt og nydelse - frydefuldt alarmberedskab  
arousel

### Evaluerende betingning

Pavlov – melodi og kontekst (Mash)

### Emotionel smitte

Spejlneuroner – også igennem lyd – vokal/instrumental.

### Visuel forestilling

Visuelle forestillingsbilleder

Programmusik

Reallyd i afslapningsmusik

### Episodisk hukommelse

"Honey they are playing our song"-effekten

### Ritmisk bevægelse – følelse af swing

Lige puls og synkoper

Ligge på, bagved eller foran beatet

### Musikalsk forventning

Forudsigelighed og overraskelse – belønningssystem – vitalitetsfølelser (stern)

Når vi ser på de 7 veje, kan vi se at det starter fra:

Til og med hjernestamme niveau

Til og med det limbiske niveau

Til og med det tænkende niveau.

# Hvordan virker musikken på hjernen

Det kan vi se på følgende filmklip

<https://vimeo.com/32859237>

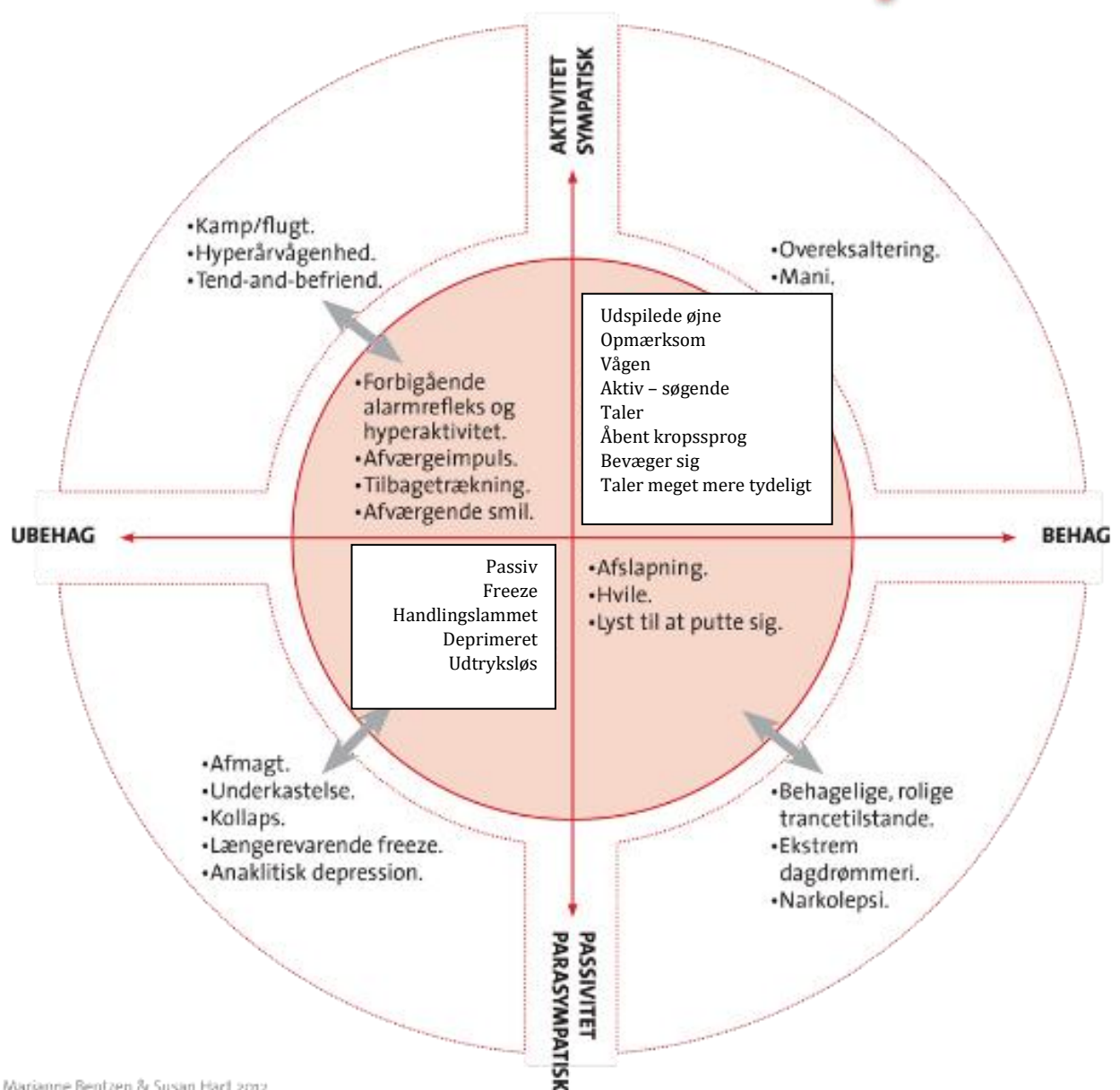
Da kan man se, at et lavt tempo, et let anslag og lavere lydniveau, betyder en mere rolig hjerneaktivitet (ro-givende)

Grunden til at der er aktivitet i motorisk præfrontal cortex, er at det område går ind og påvirker forestillingsevnen som ligger i det område.

Ved filmklippet med Henry, ser man følgende i forhold til kompaset:

[http://www.youtube.com/watch?v=NKDXuCE7LeQ&list=FL9eicAEKvv00xLLwxhlrx\\_Q](http://www.youtube.com/watch?v=NKDXuCE7LeQ&list=FL9eicAEKvv00xLLwxhlrx_Q)

## Det autonome kompas



Vi kan se flere tegn som hører til på både limbiske og præfrontale kompas, fra at det før musikken blot var på sanseniveau. Der må være transmitterstoffer der fremmer aktiviteten. Det kan være dopaminen der udløber fra VTA og substantia Nigra.

Det er tydeligt at man hører musik, afspejles overskuddet i de højereliggende niveauer.

Der er rigtig mange dopamin receptorer på Accumbens.

## Tavlenotater torsdag 19-04-2018

### Bakspejl fra onsdag

Musikken er dopaminskabende og kan åbne for funktioner for "højere" hjerneområder

Kan evt. bruges som "fredagsbar" for at skabe dopamin og det giver de fordele som jeg har skrevet for i går.

Alle kan synge.

Vores morgensang er på [www.youtube.com/watch?v=JozAmXo2bDE](http://www.youtube.com/watch?v=JozAmXo2bDE)

En MASSE bands som spiller sammen og synger sammen. Det giver en meget stor fællesskabsfølelse. Det de gør og siger, hvad kan det hjælpe os til, i vores praksis. Det er hårdt arbejde, men fantastisk når det lykkes.

**Vi skal i dag og i morgen, udarbejdes en implementeringsplan med henblik på at tilrettelægge en neuropædagogisk praksis og se på betydningen af emotionelt intelligente teams i et neuropædagogisk perspektiv.**

Heri ligger også, at hvordan sørger vi for, at den viden vi har fået på uddannelsen, skal formidles videre til arbejdspladsen.

### Min forventninger til dagens undervisning:

At få lidt mere struktur og gode råd vedr. mulige måder at kunne implementere vores viden på, til vores personalegruppe.

At man bliver mere skarp på, hvordan man kan bringe vores viden i spil, og blive meget mere tydelig på, hvordan jeg tænker at ser det ud fra en neuro-faglig vinkel, Det er især vigtigt at finde en metode til en forsigtig implementering, da jeg endnu er den eneste i vores støttecener som har uddannelsen.

Måske kan finde på små opgaver som udspringer af nogle gennemgange af, hvad man kan.

Guidelines på de mest elementære ting. Når man kommer hjem til arbejdspladsen og via guidelines, kan videreformidle den viden vi har, men på en mere forståelig måde. (Det er de ting som jeg ønsker at gøre, ved at forberede nogle lettere måder at forklare tingene på, samtidig med store illustrationer, som man kan tale sammen om.

Hvordan bruger man sig selv bedst, i forhold til at man får uddelt ansvaret? Gerne til meget engageret arbejdskollegaer som på den måde kan være med til at være "fødselshjælpere".

At opnå et fælles udgangspunkt hvor alle kollegaer kommer til at føle ejerskab af projektet. Det betyder at man ellers kommer til at opgive projektet for tidligt, i forhold til at få folk med.

*Læreren fortæller at man går skridtet længere tilbage. Nemlig om, hvordan man ser et team som ønsker at lytte til os. Det bliver det grundlæggende i forhold til at formidle vores viden. Neuropædagogik er baseret på systemisk teori af Maturana og Varelas tænkning.*

*Hvad gør vi, for at vi får et godt team hvor vi kan stå sammen? Hvordan skaber vi de bedste muligheder for at få de andre med? En god dialog med vores kollegaer.*

Man kan "smitte" enkeltvis og gribe oplevelsen her og nu. F.eks. ved at anvende det autonome kompas, i samarbejdet med en enkelt borger.

Når man skal arbejde med kollegaers motivation, er det vigtigt at der ved formidling, ikke kun er det talte ord, og emnet ikke kun bliver "snakket ihjel", men får det afprøvet i praksis, hvor man forsøger at arbejde emotionelt med kollegaerne.

Når man taler om den enkelte borger, kan jeg give min vinkel på borgeren ud fra en neuropsychologisk og neuropædagogisk synsvinkel.

Det er vigtigt at jeg som (endnu) den eneste medarbejder på stedet, får sikret den neuropsychologiske og neuropædagogiske tilgang til alle de borgere vi ikke har arbejdet med på uddannelsen.

### **Hvordan skal dagens undervisning komme, særligt jer, kollegaerne – og dernæst jeres borgere til gode?**

Ved at jeg kan bringe min viden i spil og være med til at sikre at opmærksomheden fremadrettet bliver henledt på, at vi skaber ensartethed i vores måder at gøre tingene på, bliver bedre til at definere og beskrive tegn og have fokus på, hvordan vi kan arbejde med at skabe "åbenhed" op til overliggende strukturer i hjernen, ved små dopaminløft de rigtige steder.

Ved at jeg har oprettet både en blog på Internettet samt en facebookgruppe med en masse information på, til kollegaer som skal på uddannelsen senere, samt at sikre at der er mulighed for at opsummere.

Vi har arbejdet med uddannelsen fra individniveau til et relationelt og nu til et organisatorisk niveau.

Ved at arbejde med hvordan implementeringen kan forankre neuropædagogikken med emotionelt intelligente teams.

### **En gennemgang af firkløveren – En opsummering – Det neuropædagogiske genstandsfelt**

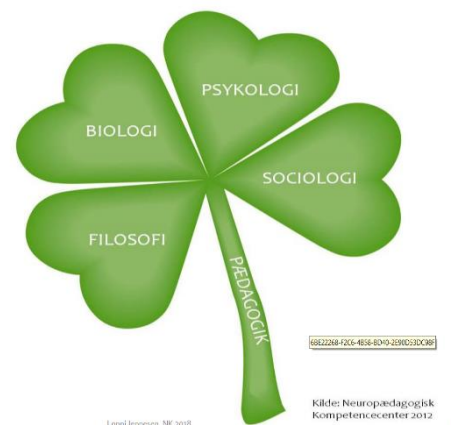
Alle bladene skal være med i en smitte. Både filosofi, biologi, psykologi, sociologi og pædagogik, da det er disse punkter vi skal være "skarpe" på, overfor vores kollegaer i en implementeringssituation.

De 4 kronblade, kan hjælpe os hele vejen rundt og sikre at de metoder vi er gode.

Vi kan lave en stor flipover, hvor man kan skrive alle punkterne på, i forhold til indholdet i de forskellige SMTTE områder.

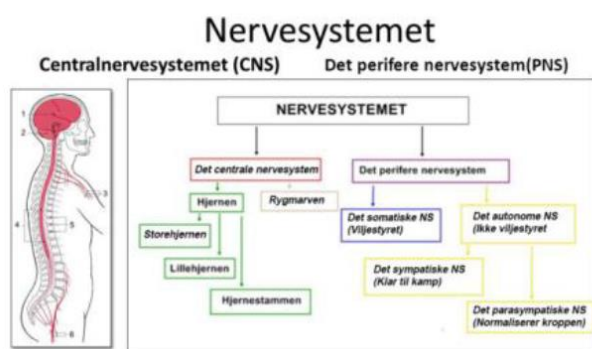
F.eks. kan bruges til "Jeg laver dette tiltag fordi ...

En god del man kan tage med til det øvrige personale, kan man udarbejde en SMTTE model, så en der slet ikke kender borgeren, pludselig kommer til at få al den nødvendige viden om en specifik borger på.



## Biologibladet

- Fysiologi – kemiske og fysiske processer i hjerne og krop.
- Anatomi – hjernens opbygning og strukturer.
- Hjernens kredsløb.
- Hjerneprocesser – udvikling og mangel på samme.



### Biologibladet:

Hukommelse, mentalisering, emotioner

### Hjernens kredsløb:

Dopaminkredsløbet, HPA, SAM,

### Hjerneprocesser:

Synapsekløfter, elektriske impulser, nerveceller mm.

## Psykologibladet

### Psykologi bladet

- Neuropsykologien er optaget af hvorledes strukturer og processer i hjernen regulerer adfærd, tænkning og følelser.
- Fokus på det der sker mellem mennesker og mellem deres kroppe og hjerner.
- Når vi taler om neuropædagogikken her – er vi særligt optaget af relationens og omgivelsernes betydning for hjernens udvikling.



### Psykologibladet:

Adfærd, tanker og følelser

### Processer:

Ved processer menes neurotransmitterstoffer og hormoner.

### Struktur:

Ved struktur menes der amygdala, hippocampus, Gyrus singularis, dorsolaterale præfrontale cortex, basalganglierne, thalamus, hypothalamus, hypofysen mm.

Ved struktur er der tale om nogle hjerneceller der som arbejder om noget bestemt.

Ved psykologibladet, arbejder vi med hypoteser. Vi kommunikerer med mimik, kropssprog. Det er -75% af vores kommunikation med andre.

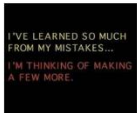
Vi er meget optaget af, hvad der sker med hinanden og samspillet, om man har et match eller mismatch.

Når vi arbejder neuropædagogisk, er vi meget optaget af hvordan vi gør og hvordan andre gør.

## Filosofibladet

Filosofiens  
blad

- På hvilken måde dannes vi som mennesker?
- Hvad er "det normale"?
- Værdier
- Etik
- Relationen i forhold til menneskets udvikling
- Dette område ligger som en grundholdning i uddannelsen.



### Filosofibladet:

Vi er meget optaget af, hvordan man opfatter hinanden som mennesker.

Hvad er det normale og hvem har retten til at bestemme dette? Meget vigtigt at vi får stillet dette spørgsmål.

Hvad er etisk korrekt, anonymisering

Er det normalt at man sidder ned når man bliver undervist? Ja, det er det normale, men er det, det mest givtige?

Hvad er normalt, og hvad er unormalt, og hvem har retten til at bestemme det.

Det er det man diskuterer indenfor filosofien. Normalt tænker man ikke over, og stiller så mange spørgsmål, hvad der er normalt eller ej.

Filosofi, psykologi og sociologi, kan være lidt svære at skille ad, da de "låner" lidt af hinanden.

Sociologiens  
blad



- Omgivelsernes betydning for individet.
- Har vi en struktur der vedligeholder og udvikler dysfunktionen – eller omvendt?
- Hvordan skabes et rummeligt miljø hvor alle kan deltage?
- Hvordan skabes en anerkendende relation og kommunikation om og med hinanden?
- Mennesket i hjernen og mødet med omgivelserne

### Sociologiens blad:

I sociologien er man meget optaget af, hvad der sker med mennesket i gruppen. I de forskellige arenaer som f.eks. sportsarenaen, familien, arbejdet. Med hvordan man påvirkes som kontekst i de arenaer der er vi vores liv.

Er vi med til at vedligeholde eller udvikler en dysfunktion eller ressource. Er vi optaget af inklusion og eksklusion?

Hvordan skabes et rummeligt fællesskab, hvor alle kan være. (Anthony Giddens og Pierre Bourdieu).

## Stilken

- De fire kronblade og stilken skal slå rod og vokse i den pædagogiske praksis ved hjælp af:
- Didaktik i forhold til læringsforløb.
- Metodik, de metoder der anvendes i læringsforløbet.
- Didaktik er dermed neuropædagogikkens værktøj.



## Neuropædagogikken

- Gå sammen med sparringsgruppen.
- Diskuter følgende:
- Hvis svaret er "Neuropædagogik" – hvad er så spørgsmålet?

(Opsamling)



## Stilken – Metoder og didaktik

### Metoder

Lave og Wenger, og andre læringsteoretikere, stilladsering, SMTTE, learning by doing. (Hvordan er det *liiige* man gør)

Man kan med stor fordel anvende Knud Illeris. Han er utrolig god til den vinkel.

### Didaktik:

Se på borgeren, hvor er deres udviklingszone, (overskreden læring), sikre opmærksom på den enkeltes udviklingszone. Jeg vil være sikker på at de andre forstår hvad det er jeg mener.

### Neuropædagogik

Ved ethvert tiltag der fungerer, er det borgerens (eller kollegaens fortjeneste), hvis tiltaget slår fejl så borgeren (eller kollegaen) ikke får succes, er det mit ansvar.

### Eksempler:

*Hvad hedder den tilgang som bygger på, og ser individet gennem biologi, psykologi, filosofi, og sociologi, og hvor den pædagogiske praksis udføres ud fra den viden vi har, om det enkelte individ, for at skabe læring og udvikling.*

### Flere eksempler:

- *Hvad er viden om hjernen og hvordan den påvirker menneskets kontekst.*
- *Hvilken tilgang kan anvendes ved en uhensigtsmæssig adfærd.*
- *Hvad giver os en sprogkode til et tværfagligt samarbejde.*
- *Hvad kan give os argumenter for vores pædagogiske praksis*
- *Hvad er et kommunikationsværktøj (da vi har 3 niveauer i opgaven, da vi kender til, hvor kommunikerer til og hvorfor)*
- *Det kan være her, vi møder vores kollegaer, hvis vi sætter noget nyt i gang.*



**Hver gang man gør noget som er anderledes, giver det opmærksomhed.**

## Diskurs

Sociologisk begreb af Michel Foucault er interesseret i magt.

Det er en fortolkningsramme, hvor man kan se, tale, forstå, eller handle på en forskellig måde.

Samtidig er den ramme bestemmer at der er bestemte måder man ikke ser tingene på, eller ikke taler på. Vi råber ikke ad borgerne, vi slår heller ikke borgerne.

Man kan springe diskursen, det er når man kommer udenfor rammerne. Ofte kan man gøre det ubevidst. Man kan risikere at indrullere sig i en diskurs.

Sørg for at være bevidste om hvorvidt man taler "mangelsprog" eller "ressourcesprog". Sproget er med til at sætte rammen om, hvad man kan og ikke kan. (Se næste side, hvor begreberne uddybes)

Vores diskurs er at vores underviser taler, og vi sidder og lytter og skriver. Nyd hvis der kommer en ny medarbejder, som bliver interesseret og stiller sig undrende over for vores praksis. Det er ikke sikkert, at det er vores diskurs, er vores bedste.

Når man bryder en diskurs, kan man blive affærdiget.

Det kræver en balance og det kræver overblik over, at tænke anderledes. (Man kan blive den medarbejder der bliver "ham som tør at spørge om forandring", eller "den som altid hjælper de andre", "den der altid er syg", eller "ham der altid er så doven".

En diskurs kan være både skidt og godt. (En dårlig diskurs, kan være en voldelig rockerklub).

Alle diskurser er gode til at hjælpe med at opsætte rammer som vi passer ind i, og som medfører at man ikke skal gå og tænke på hele tiden. En diskurs på uddannelsen, er at vi gerne vil hjælpe med at vi får udvikling i teamet mm.

En diskurs kan ændres i forhold til de medarbejdere der måske har en dårlig diskurs, til at man bevidst arbejder med at gøre det bevidst at man ønsker en god udvikling. Ledelsen kan være opmærksomme på at skabe nogle gode diskurser.

Diskurser er oftest ubevidste.

**Hvis man vil ændre en diskurs, kan man så sammenføre de diskurser lidt lettere ved et emotionelt intelligent team.**

Man bliver påvirket af de diskurser man bevæger sig ind og ud af i diskurser. (Anthony Giddens arenaer, Pierre Bourdieu)

Der er forskellige diskurser i forskellige arenaer i forhold til forskellige sociale sammenhænge.

Diskurser kan være fine, men det er vigtigt at du slår ned i selvfølgelighederne.

Diskurserne er altid i kamp mod hinanden. En god diskurs, kan være så magtfuld at den "gode" diskurs kan "vinde" over den anden. Herunder et par slides fra en af vores dygtige undervisere:

## Sproget skaber virkeligheden

### Mangelsprog

- Fokus på problemer, fejl, mangler, negativitet.
- Skaber situationer hvor mennesker adskilles og isoleres
- Føler sig utilstrækkelige
- Føler sig misforstået

### Ressourcesprog

- Fokus på muligheder, succeser, ressourcer, det der virker, kompetencer.
- Skaber situationer, hvor mennesker samles
- Er del af fællesskab
- Føler sig kompetente
- Føler sig forstået

## Diskurs

• *"Diskurs er en tolkningsramme, en sammenhæng af betydninger og repræsentationer, der gør det muligt at se, tænke, tale, forstå, handle på bestemte måder, og som samtidig udelukker andre måder at se, tænke, tale, forstå og handle på."* (Staunæs, 2004, s. 57)

- Diskurser sætter rammer
- Diskurser er magtfulde
- Diskurser konkurrerer
- Vi bliver til gennem diskurser

Når man skal skabe en fælles retning, er det rart at have en "ledestjerne" (og ikke en "led stjerne") ☺

### En øvelse:

Stil jer alle med lukkede øjne. Når øjnene er lukkede, skal man pege mod Viborg. Åbn øjnene og kig så på, hvor andre peger hen.

Når vi opfatter virkeligheden på forskellige måde, og alligevel tror at vi anskuer virkeligheden på samme måde, er det en konflikt.



## Forandring fryder eller bryder den daglige praksis? 😊

- Når vi skaber forandring, bryder vi en ramme.
- Søger vi mening i en bestemt situation, og kan vi ikke rigtig forstå, hvad det hele går ud på, mangler vi en ramme til at skabe den nødvendige sammenhæng.
- Forandring kan kvæles af for megen snak, fordi vi så fastholdes i hjernens langsomme, eksplicitte system.
- Gearskiftet til forandring befinder sig i de hurtige, implicitte processer via billedtænkning og handling.

Når vi skaber forandring, bryder vi den diskurs der er. Det betyder at vi går på metaniveau og eksplicit niveau. Vi kan blive så eksplicitte at vi taler og taler og der er så meget information til vores pandelapper, så den er ved at "brænde sammen". Det er derfor vigtigt at vi foretager et hurtigt "gearskift"

Dialogguiden er et godt redskab til at højne fagligheden og får fokus på nøjagtig det man skal og lytte til hinanden i stedet for at vi taler i munden på hinanden.

Vi kan vælge de lange eksplicitte træk, eller vælge de mere implicitte træk i ét hug.

### Når vi skal udvikle nye og gode ideer i praksis

Når vi skal arbejde kreativt i organisationen, er det vigtigt at vi:

- Sikrer at vi deler vores viden, erfaringer og færdigheder med de andre kollegaer, så vi sammen skaber en ny viden
- At vi tør at udfordre de daglige rutiner
- At man får andre til at samarbejde, når man får en ny ide
- At man sikrer sig at forandringer ikke medfører konflikter. Det kan man ved at dele sin viden med andre, og være lyttende på de bekymringer sine kollegaer har i den givne potentielle konflikt.
- At man tør at være med til at afvikle, før man kan udvikle.
- Når vi skal tænke læring i kreativitet, er der mange områder i hjernen. Normalt tænker man forståelse, og derefter: oplevelse og handling.

**Men hvis man tænker kreativt er det sådan:**

**Første ting:** oplevelse og handling

**Dernæst:** Forståelse.

Men hvis vi vil se en video om forskellen på divergent og konvergent tænkning, kan vi se den her:

<https://vimeo.com/177387766>

**Herunder er nogle bud på forskellen mellem konvergent og divergent:**

**Hvad kan man bruge en mursten til?** = konvergent

**Hvad består en mursten af?** = divergent.

Vi tænker på forskellige måder.

**Når vi følger en fremgangsmåde,** er det konvergent måde

**Hvis vi i Ikea får vi oplyst at varen er på reol:** divergent

**Når vi åbner pakken, og læser brugsanvisningen er det:** konvergent

**Problemløsning:** divergente

**Hvis man ikke tænker så kontrollerede/manualagtige mm. men mere problemløsnende** = konvergent.

**Vi er nødt til at være begge dele:** Konvergente = målsøgende, kontrollerende. Når man er konvergente, kan det måske give overskud til at arbejde/tænke divergent.

Vi begynder at samarbejde med kollegaer man ikke har nogle fællestræk med, eller man sammensætter borgere som man ikke umiddelbart kan se sammen = divergente

Hvis en medarbejdergruppe er meget divergente og man selv er konvergente, kan det give udfordringer – eller omvendt. Men man har faktisk behov for begge slags.

De divergente siger "vi prøver det her, og så ser vi hvor vejen fører hen", vil gerne afsøge og se hvor "vinden blæser hen". Det er også, når man vil sætte tiltag i gang, som vi ikke på forhånd ved, hvor fører hen.

Hvis man følger en opskrift slavisk, er man konvergent. MEN hvis man har lavet den samme opgave mange gange, KAN det være at man ændrer opskriften, hvis der er opskrifter man mangler. For nu kan man tænke divergent

Hvis man **TÆNKER** konvergent, **HANDLER** man konvergent

Hvis man **TÆNKER** divergent, **HANDLER** man divergent.

Det betyder at det er meget vigtigt at der er nogle der tænker og handler konvergent, og andre der tænker og handler divergent. Og ingen af dem kan undværes.

## Emotionelt intelligente teams

- Hvad vil et emotionelt intelligent team gøre, for at skabe synergi i teamet, fremfor modstand?
- Hvis det er et problem, kan man indkalde til et møde.
- Hvis man er emotionelt intelligent, kan man favne mange ting.
- Giv os selv og hinanden plads til at fejle. Hvis man undrer sig, spørger man sin kollega eller borger.

Det er vigtigt om man forholder sig til et **FASTLÅST** Mind-Set. Så undersøger man ikke, og konkluderer på et grundlag som er fejlagtigt. Her er det IKKE ok at fejle og giver hermed ikke mulighed for at lære af fejlen.

Hvis man har det **VOKSENDE** Mind-Set. Så er vi nysgerrige i stedet for at være dømmende. Hvis vi er i det **ÅBNE** Mind-Set, vil det kunne bruges til løftestang til ny læring. Her er det ok at fejle og give mulighed for at lære af fejlen. Herunder nogle eksempler på hhv. fastlåst mind-set og udviklende mind-set (Efter inspiration af en af vores dygtige undervisere på uddannelsen):

| Hvad er det vi ser på:       | Fastlåst mind-set                                                                                                                                                          | Udviklende mind-set                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Udfordringer:</b>         | Nye opgaver og udfordringer føles som en trussel. Man er bange for at "tabe ansigt" og føle sig "dum"                                                                      | Når man udvikler sig, hænger det sammen med at det er ok at man begår fejl i processen.                                                                                                                                   |
| <b>Indsats:</b>              | Man tænker at de mennesker som tilsyneladende har let ved tingene, føles som dygtige                                                                                       | Når man udvikler sig ved hjælp af tålmodighed og udholdenhed                                                                                                                                                              |
| <b>Modstand:</b>             | Når følelsen af modstanden bliver for stor, giver man meget hurtigt op, og føler at det der "de andres skyld"                                                              | Selvom opgaven er svær, fortsætter man med at finde måder at mestre den på. Det er en naturlig del af læreprocessen, og her tænker jeg i begrebet " <i>overskreden læring</i> " eller " <i>Nærmeste udviklingszone</i> ". |
| <b>Feedback:</b>             | God feedback er så vigtig, at man gør meget for at undgå negativ feedback. Men har så meget fokus på produktet og er ikke så optaget af læringsprocessen til at nå derhen. | Feedback her, bruges til at blive bedre til at udføre opgaven.                                                                                                                                                            |
| <b>Når andre har succes:</b> | Hvis andre er bedre end én selv, kan man føle dem som en trussel. Både i forhold til sit eget selvbillede og anseelse, men også i forhold til sikkerheden i sit job.       | Her oplever man andres succes som en inspirationskilde til selv at blive dygtigere. Jo flere dygtige kollegaer man lader sig inspirere og lære af, des dygtigere og mere kreativ bliver man selv.                         |

## Tænk på hvilket Mind-Set vi selv tilhører:

Jeg mener at tilhøre overvejende det udviklende (voksende) Mind-Set, med et snert af fastlåst Mind-Set.

## Risikoen ved at arbejde med indsatser hvis man er i en fastlåst Mind-Set:

- At man har mere travlt med at positionere sig selv
- At man ikke kan tåle at en kollega får god feedback.
- At man ikke kan overskride sin læring og ved modstand giver de andre skylden for ting der ikke lykkes.
- Gruppen som sikker base (Circle of security – bare som arbejdsplads.)

## Hvad skal der til, for at gruppen opleves som en sikker base?

- Identificere sig med de mennesker i teamet
- Kollegaer kan give omsorg og empati, hvis en kollega er der i svære situationer
- Et omsorgsfuldt team kan udføre et forum for primær kilde til læring og inspiration
- Hjælpe hinanden med at der er flere kollegaer om en borger
- Vigtigt med tillid i gruppen
- Reflektere sammen (Refleksionsdomænet)
- Have en respekt, der føler sig set, hørt og mødt i et team, som betyder at vi tør at åbne os. Når vi tør at åbne os, skaber vi grobund for udvikling.
- Man kan trække på hinandens sted.
- Både et fristed / tilflugtssted, hvor man udviser respekt overfor hinanden / reflekterende
- Et sted hvor folk er nærværende.

## En god kollega er/kan/giver/har:

- Loyal
- Lydhør
- Konstruktiv kritik
- Nysgerrig
- Ærlig
- Energi
- Positiv
- Opfindsom / kreativ / Iderig
- Engageret
- Faglig
- Humorstisk / sjov
- Teamplayer - (modsat at gå sine egne vegne)
- Samarbejdshandling
- Modig
- Omsorgsfuld
- Tillidsvækkende
- Fleksibel
- Empatisk (Mentaliserende)
- Lyttende
- Robust (autentisk)
- Nærværende
- Et velfungerende Mind-Set

## Fremmende og undergravende faktorer for en sikker base

Hvad kan jeg ønske mere af i teamet

- Mere brug af drejebøger
- Mere opmærksom på tegn
- Mere loyale overfor fælles beslutninger

# Emotionel intelligens

At man er i stand til at tænke klart og føle klart.

## Definitionen på Emotionel intelligens:

- Hvis man både kan have en emotionel tilgang, samtidig med at man har kognitive evner.
- Er i kontakt med det emotionelle, og har kontakt med fornuften, og kan tænke klart, kører man på den "lange klinge". Det er det optimale i forhold til samarbejdssituationer.
- Når man har et emotionelt team, kan man være mere effektivt. Når vi er i balance, kan vi bedre være effektive i vores arbejde. Vi kan forbedre gruppens resultater.
- Hvis man er emotionel intelligent, formulerer man sig ikke kluntet og overvejer og tolker hele tiden, hvordan man virker på andre mennesker.
- At holde hovedet koldt og hjertet varmt 😊

**Psykolog og Ph.d., Daniel Goldman, har skrevet bøger om emotionel intelligens. Han kombinerer det med neuropsykologien. Han skriver meget i forhold til den enkelte:**

- At vi evner selvregulering, og kan håndtere det
- Evnen til at motivere sig selv og være vedholdende, stramme ballerne, holde ud når det bliver svært og hårdt.
- Evnen til empati
- Evnen til at aflæse sociale færdigheder præcist (autonome tegn, mimik, kropslige tegn)
- Kunne samarbejde og konfrontere uenighed på en omsorgsfuld måde.
- Han er optaget af, at hvis vi er glade, kan vi lettere løse problemer, lære noget, mærke sin mavefornemmelse til at tage en beslutning
- Mentalisering avler mentalisering. Især hvis man kan italesætte det.
- Styrkelse af emotionel intelligens i grupper som øger gruppens effektivitet
- Sommetider kommer en træls følelse, men sommetider kan vi have en trøstende følelse. Men sommetider må man erkende at det er træls, men nødvendigt for at det på lang sigt, bliver godt. Spørge sig selv om, hvorfor den følelse kommer til mig.
- Lytte til alle, og lytte til alles indsigelser. (anerkendende, interesse og nysgerrighed)
- Bordet rundt, er en god proces.
- Godt med konstruktiv kritik
- Godt med "hypotesebingo" 😊
- Ikke skråsikker, da man derved (måske) ikke

**En gruppe skal kunne håndtere endnu et lag af bevidsthed og regulering:**

- Være opmærksom på sine medlemmers følelser
- Sine egne gruppefølelser eller- stemninger
- Samt følelser hos andre grupper og enkeltpersoner uden for gruppen

## Mentalisering (Åbne, Balance, Empati, Nysgerrighed, Tålmodighed)

Det er her man har det åbne Mind-Set.

Kvaliteter,  
der kende-  
tegner en  
person med  
udpræget  
EQ/EI

- Selverkendelse - at kunne genkende en følelse, før eller inden den optræder, for derved at kunne ændre en eventuel uheldig adfærd
- Selvbeherskelse - at kunne styre sine følelser og berolige sig selv, til at ryste frygt, nedtrykthed eller irritabilitet af sig
- Vedholdenhed - at kontrollere sine impulser og udsætte sit eget behov for tilfredsstillelse
- Flid og motivation - evnen til at motivere sig selv til at gøre arbejdet færdigt
- Indlevelsessevne - at kunne genkende følelser hos andre og være et skridt foran
- Situationsfornemmelse - at kunne omgås andre og ikke mindst sig selv

Tillid til at det man fornemmer, er rigtigt

Hvad kan årsagen være, i stedet for at dvæle i symptomerne. (Nu når vores kollega, ikke vil samarbejde, kan det så handle om, at hun før formidlede en masse informationer til os, som vi ikke sagde pænt tak til) og nu hvor vi sender en masse til informationer til hende, at hun ikke sender noget tilbage.

Hvordan kan det være at hun trækker sig, kan hun være lidt trist for tiden, kan det være at hun sagde "Ja", uden at hun egentlig mente "ja". Det vil være fint at opstille nogle hypoteser, men altid at spørge kollegaen.

## Neurotransmitterstoffer

Det er ikke kun dopamin der gør en mere glad. Men også opioider. Hvis man får flere af dem, eller bliver spejlet i en med humør, frigiver det også flere transmitterstoffer og immunforsvaret stiger.

## Narrativer:

Passe på, hvilke "stempler" man sætter på borgerne. *"Hun er ikke doven, hun er bare god til at tage sine pauser"*

Narrativer danner vi i interaktioner med andre mennesker, og de er bestemt af den kulturelle og historiske sammenhæng, vi lever i.

De fortællinger eller narrativer, vi har om os selv og vores liv, har en betydning for, hvem vi er som personer og har betydning for hvordan man trives. Der kan være fortællinger, der støtter den vej, man gerne vil i livet, og der kan være fortællinger eller oplevelser, der gør at det er meget svært at gå den vej. Narrative fortællinger, kan enten styrke borgeren eller svække borgerens muligheder for at kunne komme videre.

Den narrative terapi har i min erfaring en god effekt ved kriser, sorg, tab, stress, depression og andre problematikker, hvor man ikke føler, man slår til længere. Den narrative terapi er lige så brugbar overfor voksne som for unge

# Tavlenotater fredag 20-04-2018

## Bakspejl (Opsummering)

Normalt veksler mellem faserne divergent og konvergent samt Mind-set. Her er vores dygtige undervisners bud på divergent og konvergent tænkning:

### Divergent tænkning

- Divergent tænkning er *når alle vilde ideer bliver kastet op i luften*
- Konvergent tænkning er at *fange de bedste af ideerne og føre dem ud i den pædagogiske praksis*
- Divergent tænkning uden konvergent tænkning bliver aldrig omsat til virkelighed
- Konvergent tænkning uden divergent tænkning udvikler aldrig – blot gentagelser på gentagelser
- Udviklende pædagogik har brug for begge former for tænkning

Dorte Nielsen "The secret of the Highly Creative Thinker"



### Konvergent tænkning

- Er domineret af strukturerede og analytiske tilgange, hvor man arbejder frem mod et bestemt mål
- Ex: følge en opskrift, en på forhånd udpeget ret med en bestemt smag og udseende
- Ex: "at gøre som vi plejer"

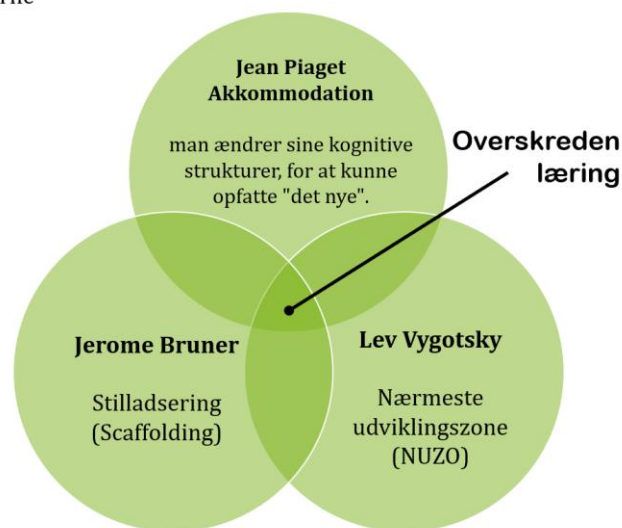
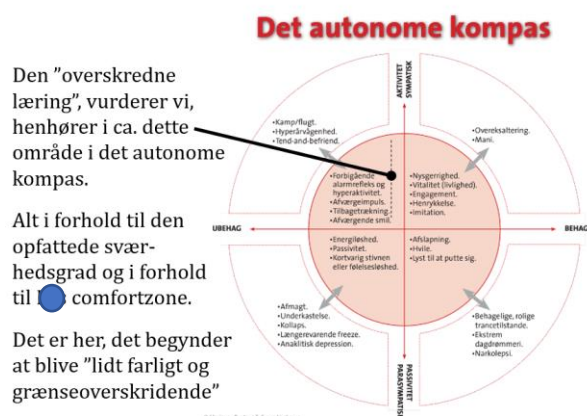


Det er godt at være divergent, for at få en masse ideer man kaster en masse bolde op. Det er dog også vigtigt at være konvergent efterfølgende, da det også er vigtigt at man samler op på ideerne. Der er dog oftest lidt en "overvægt" af den ene af dem.

Hvis en medarbejder ofte er i "fastlåst Mind-Set", kan det skyldes mange ting. Det kan være vigtigt at få talt med vedkommende, om hvorfor der er en grund til at

Susan Hart skriver at man skal presses lidt ud i overskreden læring, hvor det kan aflæses i kompasset (Her på næste side er et eksempel på en case som jeg har udarbejdet i forhold til, hvor jeg ser overskreden læring kan ligge):

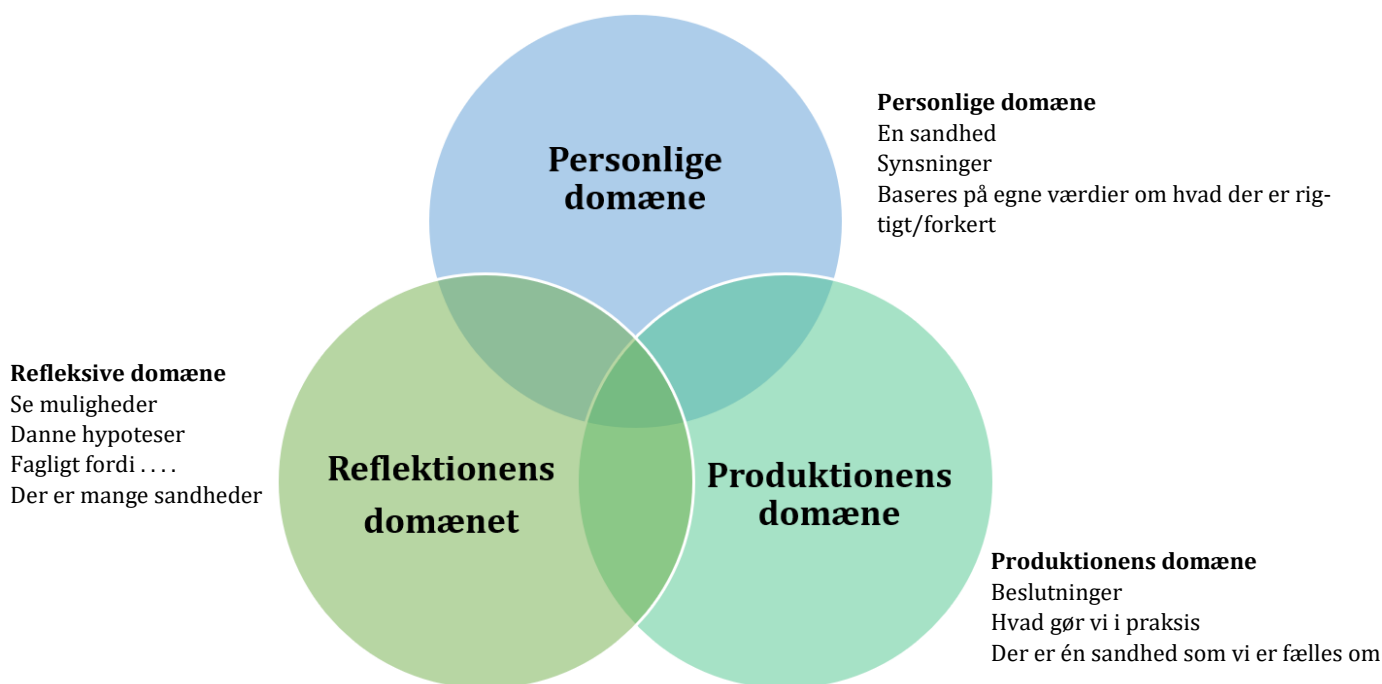
Det overordnede kodeord vi har anvendt og som ligger i tankerne bag aktiviteten er *"Udvikling gennem overskreden læring"*.



Ved implementering af neuropædagogikken

Man kan måske bruge 10 minutter, på f.eks. at fortælle om konvergente/divergente og åbne og fastlåste Mind-Sets, hvor vi anerkender begge dele.

Når vi skal gøre noget andet end vi plejer, er vi i gang med at danne nogle nye neurale kredsløb. Det kræver konkrete (markører), refleksionspauser.



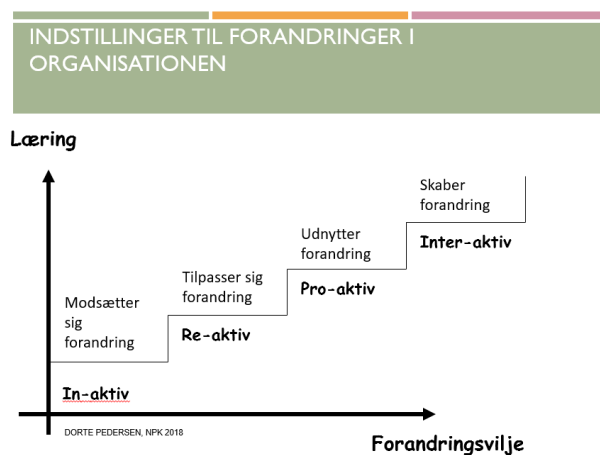
## Hvis en kollega trækker "frikortet"

Vi skal passe på os selv. Hvis man er for låst i sympatisk/behag kvadranten, kan man risikere at der bliver skabt nogle ubevidste RIGGER hos sine kollegaer, så det altid er den ene medarbejder, som får de opgaver de andre ikke vil have, eller altid tager over hvis den pågældende kollega ikke når det.

## Modstand mod læring:

- Mod til at turde at fejle / ikke at kunne slå til
- Mentalt overskud (da overskreden læring kræver mere arbejde = nye neurale kredsløb)
- Mennesker bryder sig ikke om forandringer (amygdala scanner)
- Positionering mellem medarbejdere
- Egne værdier
- Frygt for at blive presset
- Følelsen af kontroltab
- Man føler ikke at det er den "rigtige" indsats
- Lavt selvværd – føler sig usikker på, om de kan gennemføre opgaven

Her er igen et par fine illustrationer fra vores undervisning:



Prøve denne her ved et teammøde, i forhold til en opgave.

Det er interessant at vi taler om, hvordan andre ser mig på stigen.

Denne her, kan benyttes ift. Organisationens forandringsvilje:



- Hvordan reagerer I som organisation ved forandringer?
- Hvordan reagerer I som gruppe
- Hvordan reagere du som medarbejder i organisationen?

## Man kan dele oplevelser, men de kan IKKE diskuteres.

Både relationen og konteksten betyder noget. Gå på opdagelse i hvorfor en borger f.eks. lyver eller har en anden dårlig adfærd. Hvis man søger lidt dybere, kan man måske opleve at borgeren "lyver" fordi vedkommende er angst eller føler sig ensom eller andet.

Det er vigtigt at være ærlig overfor borgeren og være autentisk og fortælle borgeren at "Ja. Det er rigtigt. Jeg forstår det ikke. Kan du ikke nok forklare mig hvorfor. ...."

# Forskellige perspektiver

Man kan også tale om hvordan vi hver især arbejder:

## FORSKELLIGE PERSPEKTIVER

### Aktør rollen

- At finde fælles løsninger
- At forstå den andens mening
- At søge efter hvor vi kan mødes
- At lytte til den anden og forstå den andens hensigter og mening

### Offer rollen

- At vinde
- At lede efter fejl
- At forsvare egen løsning og meninger
- At angribe andres argumenter

## Se filmen

<https://www.youtube.com/watch?v=toQZuHVLTB0>

- Skabe nysgerrighed
- Skabe motivation
- Vise vejen (vise og gøre)
- Skabe lyst til at følge lederen (hvordan får jeg følgeskab hos vore kollegaer og hvordan anerkender jeg det. I filmen anerkender lederen følgeren, ved at være nærværende og spejlende kropsligt og med mimikken)
- Let at følge
- Anerkende følgeskab, ved også at lade dem bidrage. Fortælle, vise, gøre med kollegaen
- Gøre det nærværende i praksis.
- En der viser vejen
- En der er modig til at vise vejen
- En sekundant der støtter op om "lederen" (man kan ikke forandre alene)
- Jo flere der er i gruppen, des "ufarligere" er det at følge gruppen
- Lederen viser at han er tilgængelig
- Rollerne skifter fra at lederen er mærkelig til de fleste er med
- Ved stor gruppe, er alle lige værdige – der er ikke en fører
- Gruppen fulgte "rytmen" i gruppen – ikke den musiske
- Tilgængelighed i forhold til at lave noget der ligner det han laver.
- Jeg tør godt at stå alene, jeg ved noget om neuropædagogik. Og jeg bliver stående
- Mod
- Nem at følge (En ting ad gangen og keep it simpel ved ikke at gøre tingene for komplekse)
- Være tilgængelig
- Være tålmodig
- Være vedholdende
- Tanken om, hvorvidt det lykkes (tror man det lykkes, og troen på at kollegaerne vil tro på at det lykkes)

- Stille realistiske forventninger til sig selv. (Sæt ikke barren for højt)
- Vær nysgerrig på kollegaerne (hvad var det der gjorde, at I tilsluttede jer ideen)
- Man dyrker fællesskabet ved et fodslaw (dans, sang, rytme mm)
- Leadership
- Skal være let at følge
- Crowd i news
- Ingen risiko ved at gå ind i en eksisterende gruppe

Implementering kræver ledelse og ledelse kræver følgeskab

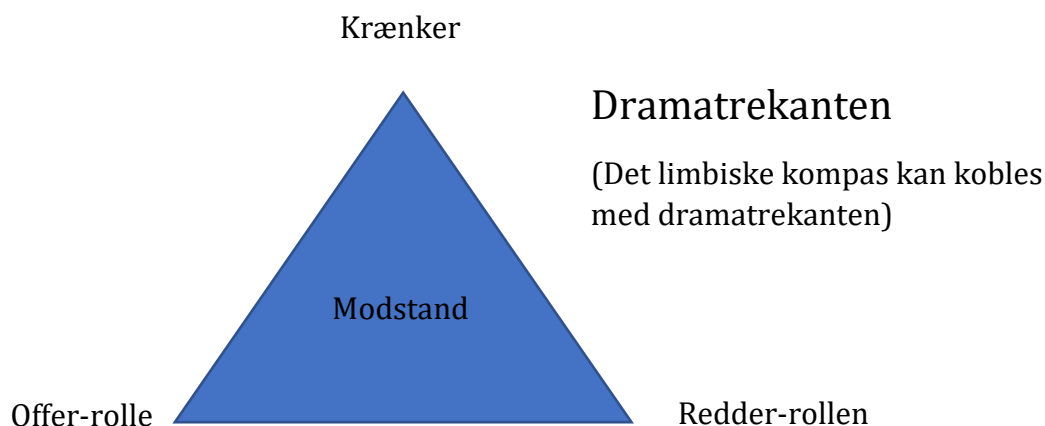
Uden følgeskab ingen implementering

## Implementering af neuropædagogik

- Det kan dagsordensættes
- Neuropædagogik kræver en rejse og den er vi startet
- Og det, som jeg bidrager med, er det vigtigste. Det er en selv der har ansvaret
- Kun én ting af gangen
- Træne det i praksis med modellerne mm.
- Vi er det mest forandringsparate på jorden
- Det er menneskeligt at fejle. Uden fejl lærer man ikke
- Meget energikrævende at implementering af neuropædagogik
- Husk at lave pauser
- Smid ikke for mange bolde op, og evaluer dem efterhånden.

## Hold øje med alle forandringer og afvigelser:

Amygdala vil: 1) Fight 2) Flight 3) Freeze 4) Faint



## Aflæring

Aflæring er sværere end læring. Ved aflæring skal man have nedbrudt alle de eksisterende skemaer vi har kognitivt, og bygge dem op med et nyt skema.

At cykle er ikke svært. Det KAN da heller ikke være svært at cykle, selvom man sætter styret omvendt på. . . . . Eller er det?

Se med her:

<https://www.youtube.com/watch?v=MFzDaBzBIL0>

Vi er blevet anbefalet denne bog også:

## Du er hvad du tænker

af Carol S. Dweck



### Beskrivelse

### Yderligere info

### Anmeldelser

Vores tanker har kæmpe indflydelse på hvem vi er og hvordan vi har det - når man er opmærksom på dette finder man også ud af, at man faktisk kan ændre sin måde at tænke på og få det bedre.

"Du er hvad du tænker" handler netop om dette. Er man låst fast i et bestemt tankesæt, kan det være svært at komme videre, men formår man at bryde det, kan det betyde meget bedre livskvalitet.

Professor i psykologi Carol Dweck står bag "Du er hvad du tænker", der er en selvudviklingsbog, men også en bog til ledere, lærere og lign. der måske kan hjælpe andre med at bryde deres tankemønstre.

[www.saxo.com/dk/du-er-hvad-du-taenker-carol-s-dweck-haefet-9788721023881?gclid=Cj0KCQjw\\_ODWBRC-TARIsAE2\\_EvXJBQeSJWnSWCveSFbSYkXSi7etU1cyVzJ2HossTL9xMR4sA\\_Deq4waAqfYEALw\\_wcB](http://www.saxo.com/dk/du-er-hvad-du-taenker-carol-s-dweck-haefet-9788721023881?gclid=Cj0KCQjw_ODWBRC-TARIsAE2_EvXJBQeSJWnSWCveSFbSYkXSi7etU1cyVzJ2HossTL9xMR4sA_Deq4waAqfYEALw_wcB)

# Stikordsregister

|                                                          |        |                                                |            |
|----------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|------------|
| "åbenhed" op til overliggende strukturer i hjernen ..... | 9      | emotionelt intelligente teams.....             | 9          |
| 1. og 2. organisationsniveau .....                       | 6      | Emotionelt intelligente teams .....            | 16         |
| Accumbens.....                                           | 8      | emotioner .....                                | 5          |
| affektregulere .....                                     | 5      | empati .....                                   | 18; 19     |
| affektsmitte.....                                        | 6      | En god kollega .....                           | 18         |
| Aflæring.....                                            | 26     | En øvelse .....                                | 14         |
| afvikle.....                                             | 15     | ensartethed i vores måder at gøre tingene..... | 9          |
| Alle bladene skal være med i en smitte.....              | 9      | fastlåst Mind-Set.....                         | 17         |
| Anthony Giddens.....                                     | 13     | Filosofi.....                                  | 11         |
| arenaer .....                                            | 13     | filosofien.....                                | 11         |
| Aspergers.....                                           | 6      | flowtilstand.....                              | 5          |
| at tænke anderledes .....                                | 13     | fokuseret opmærksomhed.....                    | 5          |
| autentisk .....                                          | 18; 23 | forandringer .....                             | 15; 23; 25 |
| Bakspejl (Opsummering) .....                             | 21     | forandringsparate.....                         | 25         |
| beskrive tegn .....                                      | 9      | forankre neuropædagogikken.....                | 9          |
| <b>bevidsthed</b> .....                                  | 19     | Forskellige perspektiver .....                 | 24         |
| Biologibladet.....                                       | 10     | fortolkningsramme .....                        | 13         |
| Crowd i news .....                                       | 25     | fortællinger .....                             | 20         |
| daglige rutiner.....                                     | 15     | Fremmende og undergravende faktorer .....      | 18         |
| <b>Daniel Goldman</b> .....                              | 19     | fællesskabsfølelse .....                       | 5          |
| dannelse.....                                            | 5      | hukommelse.....                                | 5          |
| <i>den pædagogiske praksis</i> .....                     | 12     | hvad er unormalt.....                          | 11         |
| det autonome kompas .....                                | 9      | Hvad kan musik bruges til.....                 | 5          |
| Dialogguiden .....                                       | 15     | Hvis en kollega trækker "frikortet" .....      | 22         |
| diskurs .....                                            | 13; 15 | Hvordan virker musikken på hjernen.....        | 7          |
| Diskurs.....                                             | 13     | hypoteser .....                                | 11; 20     |
| diskursen .....                                          | 13     | Høresansen .....                               | 4          |
| diskurser.....                                           | 13     | identitetsskabende .....                       | 5          |
| Diskurser .....                                          | 13     | Implementering af neuropædagogik.....          | 25         |
| divergent.....                                           | 16; 21 | implementering af neuropædagogikken .....      | 22         |
| divergente .....                                         | 16; 22 | implementeringen .....                         | 9          |
| dopamin .....                                            | 8; 20  | individniveau .....                            | 9          |
| dopaminen .....                                          | 8      | indrullere sig i en diskurs.....               | 13         |
| dopaminløft.....                                         | 9      | <i>kontekst</i> .....                          | 12         |
| dopaminskabende .....                                    | 8      | konteksten.....                                | 23         |
| eksplicit niveau .....                                   | 15     | konvergent.....                                | 16; 21     |
| Emotionel intelligens .....                              | 19     | konvergente.....                               | 16; 22     |
| emotionelt intelligent .....                             | 13; 16 | Konvergente .....                              | 16         |
| emotionelt intelligent team .....                        | 13; 16 | Leadership.....                                | 25         |

|                                                       |                |                                      |                    |
|-------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------|--------------------|
| mangelsprog.....                                      | 13             | psykologi.....                       | 9; 11; 12          |
| match.....                                            | 11             | Psykologibladet.....                 | 10                 |
| mentaliserig.....                                     | 19             | refleksionspauser.....               | 22                 |
| Mentalisering.....                                    | 20             | <b>regulering</b> .....              | 19                 |
| metaniveau .....                                      | 15             | relationelt .....                    | 9                  |
| Michel Foucult.....                                   | 13             | relationen .....                     | 23                 |
| Mind-Set.....                                         | 17; 18; 20; 21 | ressourcesprog.....                  | 13                 |
| mismatch .....                                        | 11             | ro-givende .....                     | 5; 7               |
| Modstand mod læring.....                              | 23             | samarbejde.....                      | 12; 15; 16; 19; 20 |
| motivation.....                                       | 5; 9; 24       | selvregulering.....                  | 19                 |
| motorisk præfrontal cortex.....                       | 7              | sikker base .....                    | 17; 18             |
| narrativer .....                                      | 5; 6; 20       | <i>skabe læring</i> .....            | 12                 |
| Narrativer.....                                       | 20             | SMTTE områder.....                   | 9                  |
| neuropsykologisk og neuropædagogisk synsvinkel.....   | 9              | sociologi .....                      | 9; 11; 12          |
| neurotransmitterstoffer .....                         | 5              | <i>sprogkode</i> .....               | 12                 |
| Neurotransmitterstoffer .....                         | 20             | stammere.....                        | 6                  |
| ny viden.....                                         | 15             | stemningsskabende .....              | 5                  |
| nye og gode ideer.....                                | 15             | substantia Nigra.....                | 8                  |
| Når vi arbejder neuropædagogisk.....                  | 11             | Tavlenotater fredag 20-04-2018 ..... | 21                 |
| Når vi skal udvikle nye og gode ideer i praksis ..... | 15             | Tavlenotater torsdag 19-04-2018..... | 8                  |
| opioider .....                                        | 20             | Teoretiske betragtninger.....        | 4                  |
| organisatorisk niveau .....                           | 9              | <i>udvikling</i> .....               | 6; 12; 13; 18      |
| overskreden læring.....                               | 17; 21; 23     | VTA .....                            | 8                  |
| Pierre Bourdieu .....                                 | 13             | æstetik.....                         | 4                  |