**Kvalitetsmodel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Temaer | Inklusionsvejlederens perspektiv (indsats) | Kriterier for kvalitet (kendetegn og mål) |
| **Viden om  inklusion** | Fællesskaber  Inklusionskompetencer | Inklusionsvejlederen bruger tid på at skaffe sig viden om inklusion og fællesskaber. | Alle medarbejdere i dagtilbuddet har en grundlæggende viden om inklusion og fællesskaber. Alle forholder sig til deres egne inklusionskompetencer. |
| **Organisatorisk forankring** | Grundkontrakt  Funktionsbeskrivelse  Domæneteori | Leder og inklusionsvejleder mødes jævnligt med fokus på inklusionsvejledning | Grundkontrakt og funktionsbeskrivelse er udarbejdet, er kendte af alle medarbejdere og justeres løbende |
| **Refleksion og dialog** | Refleksive læringsprocesser  Dialogiske kompetencer  Spørgeteknikker | Inklusionsvejleder øver refleksive og dialogiske processer sammen med kollegaer. | Faglige drøftelser er præget af refleksion, lydhørhed, anerkendelse og spørgelyst. |
| **Procesværktøjer** | Design af processer  De åbne døre | Inklusionsvejleder tilrettelægger videndelingsprocesser omkring inklusion på alle personalemøder.  Inklusionsvejlederen udarbejder besøgslogistik, så alle er både vært og gæst. | Inklusionsviden og inklusionspraksis skal være fælles tilgængelig og ikke tilhøre den enkelte medarbejder. |
| **Sparring** | Differentierede indsatser  Handleplaner  Observationer | Inklusionsvejlederen kan rekvireres gennem lederen til et konkret forløb. | Der etableres sparring/observation/handleplan i forhold til alle børn, hvor den eksisterende pædagogik ikke er tilstrækkelig. |