

## Supporting staff through curriculum change: A leaders perspective.



Rebecca Mottram is owner and director of Active Childcare Ltd, a multi-setting organisation with an extensive reputation for providing children with high standards of care and education. Rebecca has been working in childcare for close to 30 years and is a passionate advocate for the nursery sector. Active Childcare Ltd operate Little Scholars' Day Nursery in Wrexham and Rossett House Nursery situated between Wrexham and Chester.

Both nurseries provide full daycare for children, from 6 weeks at Rossett House, and from 3 months at Little Scholars', up until a child attends school full time. Active Childcare also operate a holiday club from Little Scholars during all school holidays for children up to the age of 13.

Active Childcare pride themselves on delivering high quality care through a child-centred approach. With an experienced and qualified team, they aim to ensure all children's care and developmental needs are met in fun, stimulating and nurturing environments.

### What has your personal curriculum journey been like?

I have been lucky, as I have been involved in the in the co-construction process as well as the talks prior to (and in parallel to) that, before the groups started putting pen to paper. I do feel that I've been one of the lucky ones in that respect, but I have also invested a lot of my time in the curriculum and quality practice in the early years- what it looks like and really getting to grips with the different aspects myself, before introducing them to my team. Whilst I've taken everything as it comes; sometimes having to do more research if it's something that I've been unsure about, I have tried to slowly drip feed information to my staff. As a leader, I believe that it's integral for me to have a good knowledge and understanding of something before I expect my staff to pick up and run with it.

### What did you take away from being involved in curriculum development workshops?

Being a part of the curriculum working group reassured me that the curriculum for the non-maintained sector actually does mean something to our sector, as it's been written by practitioners who are experienced in what we do and have produced something that celebrates the importance

of those all-important early years- not just an 'add on' to school provision. The curriculum really highlights and further supports high-quality early childhood education and care provision.

Wales have really led the way in terms of introducing a curriculum that has been co-constructed by the practitioners themselves and it would be really nice to see that approach used again in the future for guidance documents produced for the sector. As a practitioner taking part, it does require a lot in regards to time, but I believe that if we don't put the time in now, then change is not going to happen and we definitely wouldn't see the benefits of it in later years for our children. It has felt so empowering to be involved, to have a voice and have my concerns listened to and addressed. For example, paperwork overload within our sector was discussed a lot within the working groups and therefore this was carefully considered when discussing the topic within the documents and an emphasis has been placed on paperwork being manageable. That felt like a great little win for our amazing practitioners!

Joining the working group was a little daunting, but this is one thing to be grateful of Covid for, as the working group meetings took place through online platforms which meant more of a representation from across Wales could take part without being disadvantaged by distance or travel. Online meetings have also helped with my personal confidence. I felt able to observe at first and then input when I was ready- it was not as daunting as I first anticipated. The online meetings also used smaller groups to host discussions and complete tasks and these smaller groups supported the formation of friendships over time. The initial meetings are one of those deep breath moments but if you are going to commit to something, you need to get involved, otherwise, there's no point in taking part.

### **Your staff were not involved in the workshops- how did you support your staff to develop their confidence, knowledge and understanding of the new curriculum?**

As I mentioned earlier, the most important part for me was not to overwhelm my staff. I believe that a slow 'drip feed' approach worked much better for us and ensured that staff could have the time, space and support to fully get to grips with something before moving onto the next.

Initially, staff might not feel confident in the thought of curriculum changes because they think that they don't know what they should be doing, when actually, effective practice is still very much the same. Quality practice has not changed with the new curriculum but there is more of an emphasis on understanding why you're doing something.

That is where I felt I needed to start with my staff. We reviewed our setting ethos and discussed as a group; what is our ethos? Do we all understand what our ethos is? and what does it mean?. It was really important to have everyone involved in this process, to support staff to feel valued, included and a sense of ownership over the setting- it's not just my setting and my ideas. It's no good me sitting in my office, writing something and then presenting it to the staff and expecting them to deliver it day-to-day in their room. They should be involved in the conversations and the design and

then they will have a better understanding of what we're aiming for, both individually, and as a collective. It also helps to reignite passion within the staff. So that is where we started. Taking the time to actually sit down as a team and do this was the most valuable part for us, discussing; what does it mean for us? Can we see all of our children within our ethos? Does it capture every single child we've got? Happily we felt that it did.

It has been a couple of years of 'drip feeding' that information. Following a review of our ethos, we looked at our provision and audited our environments. We looked at completing risk assessments alongside risk benefits to further develop the environment and experiences children could access. We then made a plan of what we would like to do and how we were going to do it.

As a setting without an endless pot of money, you can't just go out and spend loads of money overnight to transform your environments, that takes time. But we had agreed that loose parts play was important to us, so we decided to implement it's use across the setting and then we look at other aspects of the environment gradually over time. Focusing on loose parts play, we asked ourselves; what are they? How do we use them? How can we further develop their use in the setting? How will it benefit the children? And this supported us with our next steps.

### **What changes did you make with regards to your planning?**

We decided as a team to change our planning from the start. The Foundation Phase was so much paperwork, so now we didn't have the FP requirements our first step was to try and streamline our planning and minimise the paperwork aspect. However, we still needed to ensure our planning was fit for purpose and met the needs of the children.

Again, this was something that I didn't want to produce solely and then hand over to the staff, I wanted it to be a whole team approach. I got staff from both of my settings together to work on this- again, including everybody. There was even a member of staff had only been with us for a week! It was a great learning experience for them and their work subsequently meant so much more to them and their understood that 'why'.

Early on we had a staff training day that included a presentation on the background and co-construction of the 'Curriculum for funded non-maintained nursery settings'. I felt it was important that the team needed to understand that background before we could then move on to looking at the developmental pathways and how we were going to use them to inform our planning and how we're going to document everything. When it came to implementing the new planning, everyone had that secure understanding and felt comfortable and confident to reflect on it as time progressed and suggest changes that we may wish to consider. This naturally led us to review how we observe children and how we record their progress. And that was another opportunity for everyone to collaborate to develop something bespoke to our setting, our staff and our children. It's a continuous learning journey.

## What have been the most challenging aspects of supporting staff through these changes?

I think the most challenging thing is always time and funding. There can be a lot of responsibility on a setting leader to ensure personal secure knowledge and understanding of new things in order to support staff through the changes. You need to invest time into that process of understanding initially before you can do anything else and that takes time. Then you may often know what you need to do, but finding the time to meet with all of your staff, when you run a full day care setting, can be really challenging. Often you have to do these conversations outside of work hours without added pay. But luckily, for me, everybody was really positive and really motivated following the conversations. Staff felt the changes were right for us and something that we wanted to do as well as needed to do. That attitude and response supported with the requirement of staff time.

After time and funding, the biggest challenge was the move away from such a structured curriculum framework that was outcome driven. Staff were very apprehensive and unsure of their role if they were not working towards outcomes. This type of working provided a comfort blanket for most staff- there were set outcomes that staff were expected to try and get children to achieve. Whereas with the new curriculum, it is completely different. It is getting to know the children individually, understanding where there are now and how to support them to make progress. It is also understanding that each child is different. For example, supporting progress with one child could be looking at their concept of number and supporting them to apply it in different contexts. Whereas for another child, progress could be that they're coming into the setting each morning being less and less upset. And maybe next, that child interacts with other children. This curriculum allows time to support that holistic development of children, not just academic development. The progress is just as important for both children in their learning journey. I know that my staff have the skills and knowledge to support children's progress- it's just helping them with their confidence to do so.

## What have been the success stories of this change/journey?

The big success of these changes is that my staff have more time to spend with the children and they are not bogged down with an overload of paperwork. This has also subsequently improved their own well-being and enjoyment of their role. It feels as though they are able to actually be with the children- have more time to observe, be involved in the play and then use that valuable information to feed into their planning without having the pressure of the outcome constraints and multiple forms/templates to complete. Spending time with the children is what they love doing and why they got into the profession in the first place.

One morning, I went to find a member of staff who was working in the pre-school room. I opened the door and I would have been possibly panicked thinking there's no staff in here, there's no adults. But actually, what was happening was that they were so well integrated into the

environment and the play with the children that they were not standing out and not sat a table with children around doing focussed tasks. And I think that is what this curriculum is all about, being that enabling adult that is supporting play. We have worked on changing our mindset from pulling children out of the environment to sit and work with adults, to the adults going to get involved (where suitable) and support existing play and learning that is taking place.

There is a big relief from the pressure of an outcome driven curriculum. No longer having to shoehorn children into 'best fit' boxes not only improves the children's experiences but also the staff experiences too. Before staff may have felt the pressure to meet certain outcomes and then contrive situations and activities for children to 'meet' those outcomes. Experiences and learning opportunities for children have become much more authentic and rooted in real life contexts.

A big success for us has been using a whole team approach, involving staff in conversations about the changes and ensuring people feel on the journey together. It has made the whole team feel valued. Staff feel their opinions matter and that as a collective, we're working together to achieve something amazing and staff feel a sense of ownership over it. Involving staff in these conversations also further supports their understanding of 'why' we're doing something. For example, when we have been looking at the environment and what changes we need to make- the whole team were involved to decide what happened, why, when and how.



### Have there been any opportunities to work closely with schools to support better communication and transition arrangements moving forwards in light of the new curriculum?

As a setting, we invite schools into the setting to discuss partnership working and transitions, unfortunately not all schools accept this offer. Our setting based on a university site is in a different situation to most settings, in that a lot of parents/families that use our service come from a wide ranging area which means that we often have many schools that we feed into. The amount of schools is often in the double figures which can pose additional challenges with partnership working and transitions, in comparison to other settings who may have 1 or 2 schools that they feed into within their town.

With the schools that do accept our offer, we try to work cohesively to support better transitions for children, although it can be quite daunting for staff to approach schools. This works most successfully within a school where I sit on the board of governors as this offers me an informal way to share effective practice. I am hopeful that when the assessment arrangements to support the curriculum for funded non-maintained nursery settings is published, schools will be reignited to engage with the non-maintained sector in a more purposeful and equitable way. But again, this is another thing that comes down to time, time that is not a part of the funding calculation unfortunately.

### **Have you collaborated with other settings to share good practice and setting-to-setting support?**

We try to share effective practice with others wherever we can through social media, attending training and networks. We are active members of our NDNA Network which provides us with a great opportunity to share practice, successes and challenges with other settings within the sector. A positive following on from the pandemic is the move towards better partnership working and sharing across the sector. Whereas before everyone was almost viewed as competition, now working with others from the sector has been highlighted as strengthening the good work that we do and all improving together. Everyone is in the same mindset that we are here for the children and they are what matter at the end of the day. Every setting is different, some things will work in one setting that won't in another and vice versa, so sharing enables you to reflect on your own practice and develop it.

### **How do you feel the changes in relation to the new curriculum have impacted children within the setting? Has it been positive?**

Definitely positive. When you step back and observe in the rooms, you can see that the children are much more engaged in their play. Seeing the learning that is taking place and the progress that is being made is incredible. Not only have the children developed individually, but they have also developed their interactions with each other. It is really rewarding to see as a practitioner and it also validates the reasons behind the change and the time and effort that staff have put into it. The curriculum for funded non-maintained nursery settings is also exceptionally inclusive and therefore children that may have additional learning needs are supported to thrive within the provision alongside their peers. ALN children are not singled out. They access the same provision that everybody else accesses.

We have also noticed a big difference in the noise levels within the room. This may sound daft, but it is less noisy because the children are actually spending more time engaging in the environment, interacting with each other and sustaining their attention and concentration for longer periods. The

children's confidence and self-esteem is growing just as much as the staff and it definitely having a positive impact on their wellbeing.



### How do you feel the new curriculum supports the development of children with additional learning needs?

The curriculum is incredibly inclusive, particularly with the focus on enabling adults and effective environments and the role they play in supporting learning. It links extremely closely to the ALN code and considerations given to universal provision. Inclusion is imperative and the curriculum allows for support of children with ALN without it being obvious that you're doing something for an individual child and they don't feel like they're taken away from their play to work on something elsewhere.

The 0-3 years developmental pathways will further assist practitioners in supporting children with ALN that may have a developmental delay in comparison to their peers. I'm really excited for the 0-3 years developmental pathways. There has never been anything like it Wales and it will really support a cohesive approach within settings.

### Are there any final thoughts you would like to share?

- Like the co-construction of the curriculum, it is important to remember that a collaborative approach with your team and other settings, through networking, is essential in ensuring the curriculum is implemented in a way that allows a child-centred and holistic approach
- The move towards the delivery of the new curriculum is a journey and no-one is expected to make the change overnight, like with the experiences we plan for the children – the value is in the process and not just in the end product – this applies to implementing the curriculum – each step of the journey needs to be well planned and not rushed, with time taken to fully understand that stage before moving on to the next.
- Have faith in the process!

Supporting staff through curriculum change: A leaders perspective- V0.1 – May 2023

# Cefnogi staff yn ystod newid i'r Cwricwlwm: Safbwynt arweinydd



Mae Rebecca Mottram yn berchennog a chyfarwyddwr Active Childcare Ltd, cwmni gyda awl lleoliad gyda enw da am ddarparu plant gyda safon uchel o ofal plant ac addysg. Mae Rebecca wedi bod yn gweithio mewn gofal plant am bron i 30 mlynedd ac mae'n eiriolwr angerddol ar ran y sector. Mae Active Childcare Ltd yn rhedeg Meithrinfa Dydd e Little Scholars yn Wrecsam a hefyd Meithrinfa Rossett House sydd wedi ei lleoli rhwng Wrecsam a Chaer.

Mae'r ddwy feithrinfa yn darparu gofal dydd llawn i blant, o 6 wythnos oed yn Rossett House, ac o 3 mis oed yn Little Scholars, nes i blentyn fynychu ysgol llawn amser. Mae Active Childcare hefyd yn rhedeg clwb gwyliau o safle Little Scholars yn ystod pob gwyliau ysgol ar gyfer plant hyd at 13 oed.

Mae Active Childcare yn falch o gynnig gofal plant o safon uchel drwy ymarfer lle mae'r plentyn yn y canol. Gyda thîm profiadol a chymwys, maent yn ceisio sicrhau bod anghenion gofal a datblygiadol plant yn cael eu cwrdd mewn amgylchedd ofalgar, hwyliog a chyffrous.

## Sut brofiad ydych wedi ei gael o'ch siwrnai cwricwlwm personol ?

Rwyf wedi bod yn ffodus, gan fy mod wedi bod yn rhan o'r broses cyd-adeiladu yn ogystal â'r sgysiau cyn (ac ochr yn ochr â) hynny, cyn i'r grwpiau ddechrau rhoi pin ar bapur. Rwy'n teimlo fy mod i wedi bod yn un o'r rhai llwus yn hynny o beth, ond rwyf hefyd wedi buddsoddi llawer o fy amser yn y cwricwlwm ac ymarfer o safon o fewn y blynyddoedd cynnar - sut mae'n edrych ac wedi mydn i'r afael â'r gwahanol agweddau fy hun, cyn eu cyflwyno i fy nhîm. Rwyf wedi cymryd popeth fel mae'n dod; ac weithiau'n gorfod gwneud mwy o ymchwil os yw'n rhywbeth yr wyf wedi bod yn ansicr yn ei gylch, rwyf wedi ceisio rhannu gwybodaeth fesul tipyn i'm staff. Fel arweinydd, rwy'n credu ei bod yn hanfodol i mi gael gwybodaeth a dealltwriaeth dda o rywbeth cyn i mi ddisgwyl i'm staff ei fablwysiadu yn eu ymarfer.

## Beth rydych wedi ei ddysgu o ganlyniad i fod yn rhan o'r gweithgor datblygu cwricwlwm ?

Roedd bod yn rhan o weithgor y cwricwlwm wedi fy sicrhau bod y cwricwlwm ar gyfer y sector nas cynhelir yn wirioneddol golygu rhywbeth i'n sector, gan ei fod wedi'i ysgrifennu gan ymarferwyr sydd â phrofiad o'r hyn a wnawn ac sydd wedi cynhyrchu rhywbeth sy'n dathlu pwysigrwydd y y blynyddoedd cynnar hollbwysig - nid dim ond 'ychwanegiad' at ddarpariaeth ysgol. Mae'r



cwricwlwm wir yn amlygu ac yn cefnogi darpariaeth addysg a gofal plentyndod cynnar o ansawdd uchel ymhellach.

Mae Cymru wir wedi arwain y ffordd o ran cyflwyno cwricwlwm sydd wedi'i gyd-lunio gan yr ymarferwyr eu hunain a byddai'n braf iawn gweld y dull hwnnw'n cael ei ddefnyddio eto yn y dyfodol ar gyfer canllawiau a gynhyrchir ar gyfer y sector. Fel ymarferwr sy'n cymryd rhan, mae angen llawer o amser, ond rwy'n credu os na fyddwn yn rhoi'r amser i mewn nawr, yna nid yw newid yn mynd i ddigwydd ac yn bendant ni fyddem yn gweld manteision hynny yn blynyddoedd sydd i ddod i'n plant. Mae wedi teimlo mor rymusol i gymryd rhan, i gael llais a bod rhywun yn gwrando ac yn cymryd sylw o fy mhryderon. Er enghraifft, cafodd gormod o waith papur o fewn ein sector ei drafod yn helaeth o fewn y gweithgorau. O ganlyniad, rhoddwyd ystyriaeth arbennig i hyn a phwyslais ar sicrhau bod y gwaith papur yn hylaw. Roedd hynny'n teimlo fel buddugoliaeth fach i'n hymarferwyr anhygoel!

Roedd ymuno â'r gweithgor ychydig yn frawychus, ond mae hyn yn un peth i fod yn ddiolchgar i Covid amdano, gan fod cyfarfodydd y gweithgor wedi'u cynnal ar-lein a oedd yn golygu y gallai mwy o gynrychiolaeth o bob rhan o Gymru gymryd rhan heb fod dan anfantais oherwydd pellter neu deithio. Mae cyfarfodydd ar-lein hefyd wedi helpu gyda fy hyder personol. Teimlais fy mod yn gallu arsylwi ar y dechrau ac yna cael mewnbwn pan oeddwn yn barod - nid oedd mor frawychus ag y rhagwelais gyntaf. Roedd y cyfarfodydd ar-lein hefyd yn defnyddio grwpiau llai i gynnal trafodaethau a chwblhau tasgau ac roedd y grwpiau llai hyn yn golygu ffurfio cyfeillgarwch dros amser. Mae'r cyfarfodydd cychwynnol yn rai lle mae angen cymryd anadl ddofn ond os ydych yn mynd i ymrwmo i rywbeth, mae angen ichi gymryd rhan yn llawn, neu nid oes diben cymryd rhan o gwbl.

## **Nid oedd eich staff yn cymryd rhan yn y gweithgorau – sut oeddech chi'n cefnogi staff i ddatblygu hyder, gwybodaeth a dealltwriaeth o'r cwricwlwm newydd ?**

Fel y soniais yn gynharach, y rhan bwysicaf i mi oedd peidio â llethu fy staff. Rwy'n credu bod bwydo gwybodaeth fesul tipyn wedi gweithio'n llawer gwell i ni ac wedi sicrhau y gallai staff gael yr amser, y lle a'r gefnogaeth i fynd i'r afael yn llawn â rhywbeth cyn symud ymlaen i'r cam nesaf.

I ddechrau, efallai na fydd staff yn teimlo'n hyderus wrth feddwl am newidiadau i'r cwricwlwm oherwydd eu bod yn meddwl nad ydynt yn gwybod beth y dylent fod yn ei wneud, pan mewn gwirionedd, mae arfer effeithiol yn dal i fod yr un fath i raddau helaeth. Nid yw arfer o safon wedi newid gyda'r cwricwlwm newydd ond mae mwy o bwyslais ar ddeall pam eich bod yn gwneud rhywbeth.

Fel lleoliad heb bwll di-waelod o arian, allwch chi ddim mynd allan a gwario dros nos ar adnoddau i drawsnewid amgylchedd, mae hynny'n cymryd amser. Ond roeddem wedi cytuno bod chwarae rhannau rhydd yn bwysig i ni, felly penderfynwyd gweithredu hynny ar draws y lleoliad ac yna edrych ar agweddau eraill o'r amgylchedd dros gyfnod o amser. Drwy ganolbwyntio ar chwarae

rhannau rhydd roeddem yn gofyn i ni'n hunain; beth ydyn nhw? Sut ydym ni yn eu defnyddio? Sut allwn ni ddatblygu eu defnydd ymhellach yn y lleoliad? Sut fydd y plant yn elwa? A hyn wnaeth ein cefnogi gyda'r camau nesaf.

Dyna lle roeddwn i'n teimlo bod angen i mi ddechrau gyda fy staff. Fe wnaethom adolygu ethos ein lleoliad a thrafod fel grŵp; beth yw ein hethos? Ydyn ni i gyd yn deall beth yw ein hethos? a beth mae'n ei olygu? Roedd yn bwysig iawn cael pawb i gymryd rhan yn y broses hon, i gefnogi staff i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cynnwys a rhoi ymdeimlad o berchnogaeth dros y lleoliad - nid fy lleoliad i a fy syniadau yn unig ydyw. Nid yw'n dda i ddim mi eistedd yn fy swyddfa, ysgrifennu rhywbeth ac yna ei gyflwyno i'r staff a disgwyl iddynt ei weithredu o ddydd i ddydd yn eu hystafelloedd. Dylent fod yn rhan o'r sgysiau a'r dyluniad ac yna bydd ganddynt well dealltwriaeth o'r hyn yr ydym yn anelu ato, fel unigolion ac fel grŵp. Mae hefyd yn helpu i ailgynnau angerdd ymhlith y staff. Felly dyna lle y dechreuon ni. Cymryd yr amser i eistedd i lawr fel tîm a gwneud hyn oedd y rhan fwyaf gwerthfawr i ni, gan drafod; beth mae'n ei olygu i ni? A allwn ni weld ein plant i gyd o fewn ein hethos? A yw'n dal pob plentyn unigol sydd gennym? Yn ffodus, roeddem yn teimlo ei fod yn gwneud hynny.

Mae wedi bod yn ddwy flynedd o fwydo'r wybodaeth yn araf. Yn dilyn adolygiad o'n hethos, fe wnaethom edrych ar ein darpariaeth ac archwilio ein hamgylcheddau. Fe wnaethom edrych ar gwblhau asesiadau risg ochr yn ochr â buddion risg i ddatblygu'r amgylchedd a'r profiadau y gallai plant eu cael ymhellach. Yna gwnaethom gynllun o'r hyn yr hoffem ei wneud a sut yr oeddem yn mynd i'w wneud.

Fel lleoliad heb gronfa ddi-ddiwedd o arian, ni allwch fynd allan a gwario llawer o arian dros nos i drawsnewid eich amgylcheddau, mae hynny'n cymryd amser. Ond roeddem wedi cytuno bod chwarae rhannau rhydd yn bwysig i ni, felly fe benderfynon ni roi ei ddefnydd ar waith ar draws y lleoliad ac yna edrychwn ar agweddau eraill ar yr amgylchedd yn raddol dros amser. Gan ganolbwyntio ar chwarae rhannau rhydd, fe wnaethom ofyn i ni ein hunain; Beth ydyn nhw? Sut ydyn ni'n eu defnyddio? Sut gallwn ni ddatblygu eu defnydd ymhellach yn y lleoliad? Sut bydd o fudd i'r plant? Ac fe wnaeth hyn ein cefnogi gyda'n camau nesaf.

## **Pa newidiadau wnaethoch mewn perthynas â chynllunio?**

Fe benderfynon ni fel tîm newid ein cynllunio o'r cychwyn cyntaf. Roedd y Cyfnod Sylfaen yn gymaint o waith papur, felly heb ofynion y Cyfnod Sylfaen, ein cam cyntaf oedd ceisio symleiddio ein cynllunio a lleihau'r gwaith papur. Fodd bynnag, roedd angen i ni sicrhau bod ein cynllunio yn addas i'r diben ac yn bodloni anghenion y plant.

Unwaith eto, roedd hyn yn rhywbeth nad oeddwn i eisïau ei gynhyrchu ar ben fy hun ac yna ei drosglwyddo i'r staff, roeddwn i eisïau iddo fod yn ddull tîm cyfan. Cefais staff o'r ddau leoliad at ei gilydd i weithio ar hyn - eto, gan gynnwys pawb. Roedd un aelod o staff oedd ddim wedi bod efo ni

am wythnos! Roedd yn brofiad dysgu gwych iddyn nhw ac roedd eu gwaith yn golygu llawer mwy iddynt ac i'w dealltwriaeth o 'pam'.

Yn gynnar, cawsom ddiwrnod hyfforddi staff a oedd yn cynnwys cyflwyniad ar gefndir a chyd-lunio'r 'Cwricwlwm ar gyfer lleoliadau meithrin a ariennir nas cynhelir'. Teimlais ei bod yn bwysig bod angen i'r tîm ddeall y cefndir hwnnw cyn i ni allu symud ymlaen wedyn i edrych ar y llwybrau datblygu a sut yr oeddem yn mynd i'w defnyddio i lywio ein cynllunio a sut yr ydym yn mynd i ddogfennu popeth. O ran rhoi'r cynllunio newydd ar waith, roedd gan bawb y ddealltwriaeth gadarn honno ac roeddent yn teimlo'n gyfforddus ac yn hyderus i fyfrio arno wrth i'r amser fynd rhagddo ac awgrymu newidiadau y gallem fod am eu hystyried. Arweiniodd hyn yn naturiol at adolygu sut rydym yn arsylwi plant a sut rydym yn cofnodi eu cynnydd. Ac roedd hynny'n gyfle arall i bawb gydweithio i ddatblygu rhywbeth pwrpasol i'n lleoliad, ein staff a'n plant. Mae'n daith ddysgu barhaus.

### **Beth yw'r agweddau mwyaf heriol wrth gefnogi staff drwy'r newidiadau yma?**

Rwy'n meddwl mai'r peth mwyaf heriol bob amser yw amser a chyllid. Gall fod llawer o gyfrifoldeb ar arweinydd lleoliad i sicrhau bod eu gwybodaeth bersonol yn gadarn a bod ganddynt ddealltwriaeth o bethau newydd er mwyn cefnogi staff trwy'r newidiadau. Mae angen i chi fuddsoddi amser yn y broses honno o ddealltwriaeth i ddechrau cyn y gallwch wneud unrhyw beth arall ac mae hynny'n cymryd amser. Yna efallai y byddwch yn aml yn gwybod beth sydd angen i chi ei wneud, ond gall dod o hyd i'r amser i gwrdd â'ch holl staff, pan fyddwch yn rhedeg lleoliad gofal dydd llawn, fod yn heriol iawn. Yn aml mae'n rhaid i chi gynnal y sgysiau hyn y tu allan i oriau gwaith heb dâl ychwanegol. Ond yn ffodus, i mi, roedd pawb yn gadarnhaol iawn ac yn llawn cymhelliant yn dilyn y sgysiau. Roedd staff yn teimlo bod y newidiadau yn iawn i ni ac yn rhywbeth yr oeddem eisiau ei wneud yn ogystal a bod angen i ni ei wneud. Ategwyd yr agwedd a'r ymateb hwnnw â'r gofyniad amser staff.

Ar ôl amser a chyllid, yr her fwyaf oedd symud oddi wrth fframwaith cwricwlwm mor strwythuredig a oedd yn cael ei lywio gan ganlyniadau. Roedd staff yn bryderus iawn ac yn ansicr o'u rôl os nad oeddent yn gweithio tuag at ganlyniadau. Roedd y math hwn o weithio yn darparu blanced gysur i'r rhan fwyaf o staff - roedd canlyniadau gosodedig y disgwylid i staff geisio cael y plant i'w cyflawni. Tra gyda'r cwricwlwm newydd, mae'n hollol wahanol. Mae'n ymwneud â dod i adnabod y plant yn unigol, deall lle maent ar hyn o bryd a sut i'w cefnogi i wneud cynnydd. Deallir hefyd fod pob plentyn yn wahanol. Er enghraifft, gallai cefnogi cynnydd gydag un plentyn fod yn edrych ar ei gysyniad o rif a'i gefnogi i'w gymhwyso mewn gwahanol gyd-destunau. Ond i blentyn arall, efallai mai'r cynnydd yw ei fod yn dod i'r lleoliad bob bore yn llai ac yn llai gofidus. Ac efallai nesaf, mae'r plentyn hwnnw'n rhyngweithio â phlant eraill. Mae'r cwricwlwm hwn yn caniatáu amser i gefnogi datblygiad cyffwrdd plant, nid datblygiad academaidd yn unig. Mae'r cynnydd yr un mor bwysig i'r ddau blentyn yn eu taith ddysgu. Rwy'n gwybod bod gan fy staff y sgiliau a'r wybodaeth i gefnogi cynnydd plant – mae'n eu helpu gyda'u hyder i wneud hynny.

Roedd staff yn teimlo bod y newidiadau yn iawn i ni ac yn rhywbeth yr oeddem eisiau ei wneud yn ogystal â rhywbeth yr oeddem eisiau ei wneud. Roedd yr agwedd honno a'r ymateb yn cefnogi'r gofynion ar amser staff.

Ar ôl amser a chyllid, yr her fwyaf oedd symud oddi wrth fframwaith cwricwlwm mor strwythuredig a oedd yn cael ei lywio gan ganlyniadau. Roedd staff yn bryderus iawn ac yn ansicr o'u rôl os nad oeddent yn gweithio tuag at ganlyniadau. Roedd y math hwn o weithio yn 'garthen gysur' i'r rhan fwyaf o staff - roedd canlyniadau wedi eu gosod allan a'r disgwyliad bod staff yn ceisio cael y plant i'w cyflawni. Tra gyda'r cwricwlwm newydd, mae'n hollol wahanol. Mae'n ymwneud â dod i adnabod y plant yn unigol, deall lle maent ar hyn o bryd a sut i'w cefnogi i wneud cynnydd. Mae hefyd ynglŷn â deall fod pob plentyn yn wahanol. Er enghraifft, gallai cefnogi cynnydd gydag un plentyn fod yn edrych ar ei gysyniad o rif a'i gefnogi i'w gymhwysu mewn gwahanol gyd-destunau. Ond i blentyn arall, efallai mai'r cynnydd yw ei fod yn dod i'r lleoliad bob bore yn llai ac yn llai gofidus. Ac efallai wedyn, bod y plentyn hwnnw'n rhyngweithio â phlant eraill.

Mae'r cwricwlwm hwn yn caniatáu amser i gefnogi datblygiad cyfannol plant, nid datblygiad academiaidd yn unig. Mae'r cynnydd yr un mor bwysig i'r ddau blentyn ar eu taith ddysgu. Rwy'n gwybod bod gan fy staff y sgiliau a'r wybodaeth i gefnogi cynnydd plant – mae'n eu helpu gyda'u hyder i wneud hynny.

## Beth yw'r llwyddiannau o ganlyniad i'r newid yma ?

Llwyddiant mawr y newidiadau hyn yw bod gan fy staff fwy o amser i'w dreulio gyda'r plant ac nid ydynt yn cael eu llethu gan ormoddedd o waith papur. Mae hyn hefyd wedi gwella eu llesiant eu hunain a'u mwynhad o'u rôl. Maent yn teimlo eu bod yn wirioneddol gallu bod gyda'r plant cael mwy o amser i arsylwi, cymryd rhan yn y chwarae ac yna defnyddio'r wybodaeth werthfawr honno i fwydo i mewn i'w cynllunio heb bwysau cwblhau ffurflenni/templodi di-ri a chael eu cyfyngu gan ganlyniadau. Treulio amser gyda'r plant yw'r hyn maen nhw wrth eu bodd yn ei wneud a pham y daethant i mewn i'r proffesiwn yn y lle cyntaf.

Un bore, es i i chwilio am aelod o staff a oedd yn gweithio yn yr ystafell cyn-ysgol. Agorais y drws ac roeddwn ar fin mynd i banig oherwydd nad oedd yn ymddangos bod aelod staff yn bresennol. Ond mewn gwirionedd, yr hyn oedd yn digwydd oedd eu bod wedi'u hintegreiddio mor dda i'r amgylchedd a'r chwarae gyda'r plant fel nad oeddent yn sefyll allan ac nad oeddent yn eistedd bwrdd gyda'r plant o gwmpas yn gwneud tasgau â ffocws. Ac rwy'n meddwl mai dyna yw hanfod y cwricwlwm hwn, sef bod yr oedolion yn galluogi a chefnogi chwarae. Rydym wedi gweithio ar newid ein meddylfryd o dynnu plant allan o'r amgylchedd i eistedd a gweithio gydag oedolion, i'r oedolion sy'n mynd i gymryd rhan (lle bo'n addas) a chefnogi chwarae a dysgu presennol sy'n digwydd.

Mae yna ryddhad mawr o fod yn rhydd o bwysau cwricwlwm sy'n cael ei yrru gan ganlyniadau. Mae peidio â gorfod rhoi plant mewn blychau 'ffit orau' nid yn unig yn gwella profiadau'r plant ond hefyd profiadau'r staff hefyd. Cyn hyn, efallai bod staff wedi teimlo'r pwysau i gyflawni rhai

canlyniadau ac wedi creu sefyllfaoedd a gweithgareddau er mwyn i blant 'gwrdd' â'r canlyniadau hynny. Mae profiadau a chyfleoedd dysgu i blant wedi dod yn llawer mwy real ac wedi'u gwreiddio mewn cyd-destunau bywyd go iawn.

Un llwyddiant mawr i ni fu defnyddio dull tîm cyfan, cynnwys staff mewn sgysiau am y newidiadau a sicrhau bod pobl yn teimlo ar y daith gyda'i gilydd. Mae wedi gwneud i'r tîm cyfan deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Mae'r staff yn teimlo bod eu barn yn bwysig a'n bod ni fel grŵp yn gweithio gyda'n gilydd i gyflawni rhywbeth anhygoel ac mae staff yn teimlo perchnogaeth drosto. Mae cynnwys staff yn y sgysiau hyn hefyd yn cefnogi ymhellach eu dealltwriaeth o 'pam' rydym yn gwneud rhywbeth. Er enghraifft, pan fyddwn wedi bod yn edrych ar yr amgylchedd a pha newidiadau y mae angen i ni eu gwneud - roedd y tîm cyfan yn cymryd rhan i benderfynu beth ddigwyddodd, pam, pryd a sut.

## **Oes cyfleoedd wedi bod i weithio'n agos gyda ysgolion i gefnogi cyfathrebu gwell a threfniadau pontio o ganlyniad i'r cwricwlwm newydd?**

Fel lleoliad, rydym yn gwahodd ysgolion i'r lleoliad i drafod gweithio mewn partneriaeth a phontio, yn anffodus nid yw pob ysgol yn derbyn y cynnig hwn. Mae ein lleoliad sydd wedi'i leoli ar safle prifysgol mewn sefyllfa wahanol i'r rhan fwyaf o leoliadau, gan fod llawer o rieni/teuluoedd sy'n defnyddio ein gwasanaeth yn dod o ardal eang sy'n golygu bod gennym lawer o ysgolion yr ydym yn bwydo iddynt yn aml. Mae ganddom nifer fawr o ysgolion i fwydo iddynt, a all achosi heriau ychwanegol gyda gweithio mewn partneriaeth a phontio, o gymharu â lleoliadau eraill a allai fod ag 1 neu 2 ysgol y maent yn bwydo iddynt yn eu tref.

Gyda'r ysgolion sy'n derbyn ein cynnig, rydym yn ceisio gweithio'n gydlynol i gefnogi gwell pontio i blant, er y gall fod yn eithaf brawychus i staff fynd at ysgolion. Mae hyn yn gweithio fwyaf llwyddiannus mewn ysgol lle rwy'n eistedd ar fwrdd y llywodraethwyr gan fod hyn yn cynnig ffordd anffurfiol i mi rannu arfer effeithiol. Yr wyf yn obeithiol, pan gyhoeddir y trefniadau asesu i gefnogi'r cwricwlwm ar gyfer lleoliadau meithrin nas cynhelir a ariennir, y bydd ysgolion yn ail-afael yn eu trefniadau ymgysylltu â'r sector nas cynhelir mewn ffordd fwy pwrpasol a theg. Ond unwaith eto, mae'n dibynnu ar amser, ac nid oes arian i gefnogi'r amser ychwanegol yma sydd ei angen, yn anffodus.

## **Ydych chi wedi cyd-weithio gyda lleoliadau eraill i rannu ymarfer da a chefnogi eich gilydd ?**

Rydym yn ceisio rhannu arfer effeithiol ag eraill lle bynnag y gallwn drwy gyfryngau cymdeithasol, mynychu hyfforddiant a rhwydweithiau. Rydym yn aelodau gweithgar o'n Rhwydwaith NDNA sy'n rhoi cyfle gwych i ni rannu arfer, llwyddiannau a heriau gyda lleoliadau eraill o fewn y sector. Yn dilyn y pandemig dabtygiad positif yw'r symudiad tuag at weithio'n well mewn partneriaeth a rhannu ar draws y sector. Er bod pawb bron yn cael eu hystyried fel cystadleuaeth o'r blaen, mae

gweithio gydag eraill o'r sector bellach wedi'i amlygu fel rhywbeth sy'n cryfhau'r gwaith da yr ydym yn ei wneud a phawb yn gwella gyda'n gilydd. Mae pawb yn yr un meddylfryd ein bod ni yma i'r plant ac mai nhw sy'n bwysig ar ddiwedd y dydd. Mae pob lleoliad yn wahanol, bydd rhai pethau'n gweithio mewn un lleoliad na fydd yn gweithio mewn lleoliad arall ac i'r gwrthwyneb, felly mae rhannu yn eich galluogi i fyfrio ar eich arfer eich hun a'i ddatblygu.

### **Sut ydych chi'n teimlo mae'r newidiadau mewn perthynas â'r cwricwlwm newydd wedi cale effaith ar y plant yn y lleoliad. Ydio wedi bod yn un positif ?**

Yn bendant yn positif. Pan rydych yn camu'n ôl ar arsylwi yn yr ystafelloedd, gallwch weld bod y plant yn cymryd rhan yn llawer yn fwy yn eu chwarae. Mae gweld y dysgu sy'n cymryd lle a'r datblygiad sy'n cael ei wneud yn anhygoel. Nid yn unig mae'r plant wedi datblygu yn unigol ond maent wedi datblygu yn eu perthynas gyda'u gilydd. Mae'n werth chweil i'r ymarferydd weld hyn, ac mae hefyd yn cadarnhau y rhesymau tu ol i'r newid a'r amser a'r ymdrech mae staff wedi ei wneud.

Mae'r cwricwlwm ar gyfer lleoliadau meithrin nas cynhelir a ariennir hefyd yn eithriadol o gynhwysol ac felly mae plant a allai fod ag anghenion dysgu ychwanegol yn cael eu cefnogi i ffynnu o fewn y ddarpariaeth ochr yn ochr â'u cyfoedion. Nid yw plant ADY yn cael eu neilltuo. Maent yn defnyddio'r un ddarpariaeth a phawb arall.

Rydym wedi sylwi ar wahaniaeth mawr yn y lefelau sŵn yn yr ystafelloedd. Efallai fod hyn yn swnio'n wirion, ond mae'n llai swnllyd oherwydd bod plant yn treulio amser yn ymweud â'u amgylchedd, yn rhyngweithio gyda'u gilydd ac mae hyn yn cynnal eu sylw ac maent yn gallu canolbwyntio yn hirach o ganlyniad. Mae hyder a hunan werth y staff a'r plant yn tyfu ac mae'n bendant yn cael effaith cadarnhaol ar eu llesiant.



## Sut ydych chi'n teimlo mae'r cwricwlwm yn cefnogi datblygiad plant gyda anghenion dysgu ychwanegol ?

Mae'r cwricwlwm yn hynod gynhwysol, yn enwedig gyda'r ffocws ar alluogi oedolion ac amgylcheddau effeithiol a'r rôl y maent yn ei chwarae wrth gefnogi dysgu. Mae'n cysylltu'n agos iawn â'r cod ADY a'r ystyriaethau a roddir i ddarpariaeth gyffredinol. Mae cynhwysiant yn hollbwysig ac mae'r cwricwlwm yn caniatáu ar gyfer cefnogi plant ag ADY heb iddi fod yn amlwg eich bod yn gwneud rhywbeth i blentyn unigol ac nid ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu tynnu oddi wrth eu chwarae i weithio ar rywbeth yn rhywle arall.

Bydd y llwybrau datblygiad 0-3 oed yn cynorthwyo ymarferwyr ymhellach i gefnogi plant ag ADY a allai fod ag oedi datblygiadol o gymharu â'u cyfoedion. Rwy'n gyffrous iawn am y llwybrau datblygu 0-3 blynedd. Ni fu erioed unrhyw beth tebyg yng Nghymru a bydd yn wirioneddol gefnogi dull cydlynol mewn lleoliadau.

## Oes ganddoch chi unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu rhannu?

- Yn yr un modd ag y buom yn cyd-lunio'r cwricwlwm, mae'n bwysig cofio bod dull cydweithredol gyda'ch tîm a gyda lleoliadau eraill, a thrwy rwydweithio, yn hanfodol i sicrhau bod y cwricwlwm yn cael ei weithredu mewn ffordd sy'n caniatáu dull cyfannol sy'n canolbwyntio ar y plentyn.
- Mae'r symudiad tuag at gyflwyno'r cwricwlwm newydd yn daith ac nid oes disgwyl i neb wneud y newid dros nos, fel gyda'r profiadau rydym yn eu cynllunio ar gyfer y plant – mae'r gwerth yn y broses ac nid yn unig yn y cynnyrch terfynol – hyn yn berthnasol i weithredu'r cwricwlwm – mae angen i bob cam o'r daith gael ei gynllunio'n dda a pheidio â chael ei frysio, gan gymryd amser i ddeall y cam hwnnw'n llawn cyn symud ymlaen i'r nesaf.
- Bod â ffydd yn y broses!

Cefnogi staff yn ystod newid i'r Cwricwlwm: Safbwynt arweinydd - V0.1 – Mai 2023