

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, hwyllog 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 lwcus 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 chwarae, dysgu a gofal plentyndod cynnaro 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 roedd y cyfarfodydd gweithgor wedi'u cynnal ar-lein ac fe wnaeth hyn cefnogi'r ymrwymiad i'r gwaith datblygu yn ogystal a 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 pan mae angen cymryd anadl ddofn ond os ydych yn mynd i ymrwymo 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 bwl 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. Fodd bynnag, roedd angen i ni sicrhau bod ein cynllunio dal 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 fyfyrio 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 cyfannol plant, nid datblygiad academiaidd 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 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 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 ormod 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/templedi 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 dabtlygiad 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 cael effaith ar y plant yn y lleoliad. Ydio wedi bod yn un positif?

Yn bendant yn bositif. 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. 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!