

Rhan 1

Nod y aseiniad hwn yw i werthuso arwyddocâd arweinyddiaeth gynhwysol yn feimiadol o fewn lleoliadau'r blynyddoedd cynnar gan ystyried rhwystrau a chyfleoedd sy'n herio rôl arweinydd cynhwysol a'r effeithiau y gallai cael ar blant, teuluoedd, ymarferwyr a'r gymuned ehangach.

Disgrifia Ferdman (2021) arweinyddiaeth gynhwysol fel y gallu i fod yn arweinydd wrth gynnal cynwysoldeb rhwng gwahanol ddiwylliannau, grwpiau, sefydliadau a chymunedau. Mae'n caniatáu i bawb cymryd rhan, pwysigrwydd clywed llais pawb, darparu tegwch a hwyluso perthyn ar draws pob hunaniaeth. (Ferdman, 2021). Fodd bynnag, dywed Rodd (2013) mae arweinyddiaeth gynhwysol yn gofyn am y gallu i beidio â chael pŵer dros bobl, yn hytrach gweithio ochr yn ochr ag eraill trwy ddefnyddio sgiliau cyfathrebu effeithiol i fod yn arweinydd cydweithredol yn hytrach nag un sy'n rheoli pawb. Cytuna Siraj a Hallet (2013) mae rhaid i bobl weithio ar y cyd i gwblhau tasgau a nodau yn hytrach na gwaith un arweinydd. Yn flynyddoedd cynnar disgrifir arweinyddiaeth gynhwysol fel un ar y cyd, grŵp seiliedig, cyfranogol a rhannu. Mae'n an-hierchaid, hyblyg ac yn ymatebol sy'n galluogi arweinyddiaeth i ddod i'r amlwg ar unrhyw lefel o'r sefydliad lle bynnag mae gwybodaeth berthnasol neu arbenigedd neu fenter briodol yn digwydd, i gydweithio i nodi a gweithredu ar heriau a chyfleoedd. Awgryma bod arweinyddiaeth gynhwysol yn bwysig gan ei fod yn cefnogi aelodau a chydweithwyr tîm i deimlo'n gyfartal, yn werthfawr, ac yn gyfforddus wrth allu siarad a lleisio barn. (Bowers, Robertson a Parchman (2012). Mae Ferdman (2014) yn dweud bod cynhwysiant yn hanfodol i ganlyniadau llwyddiannus grwpiau amrywiol. Yn cyfateb i hynny, mae Nutbrown (2013) yn awgrymu bod cynhwysiant yn arwyddocaol o fewn lleoliadau blynyddoedd cynnar, gan sicrhau bod pob unigolyn yn teimlo ymdeimlad o berthyn.

Mae Cadi yn 3 oed ac wedi cael profiad o weld ei rieni'n gwahanu'n anodd. Bu'r hollt yn eithaf chwerw. Mae'r rheini wedi rhannu gofal Cadi. Mae un rhiant wedi dyweddio ac yn siarad yn rhwydd a'r staff ac yn portreadu partner arall yn anodd, ac nid yw'n cyfleu materion ar ôl eu hamser gyda'r gilydd. Hoffech gynnal cyfarfod a gweithwyr proffesiynol a rheini eraill gan eich bod wedi sylwi bod datblygiad Cadi wedi dirywio dros y misoedd diwethaf. Hefyd, nid yw un rhiant yn hoff iawn ohonoch chi.

Dad

Yn y digwyddiad mae'r ymarferydd wedi sylwi dim ond un rhiant sydd yn fodlon siarad â'r ymarferydd am yr ysgariad, ond yn portreadu'r partner i fod yn anodd. Sydd yn gadael yr ymarferydd cwestiynu sut mae'r rhiant arall yn teimlo. Dywed Ferdman (2021) mae arweinydd cynhwysol angen 'mindsets and skills for noticing engaging with and creating space for multiple dimensions of diversity'. Felly gwêl yma fod ymarferydd yn gynhwysol am ei fod wedi sylwi nad yw'r rhiant arall yn cyfathrebu. Fel arweinydd cynhwysol mae'n hynod o bwysig i gael perthnasoedd cadarnhaol gyda theuluoedd, mae'n bwysig cadw rhieni yn rhan o addysg ei phlentyn am ei fod yn hanfodol i ddiwallu anghenion myfyrwyr. (Leatherman 2005). Esbonia Reza (2021) dylai arweinyddiaeth gynhwysol gynnwys ymgysylltu, derbyn ac annog safbwyntiau pobl. Dylai'r ymarferydd rhoi cyfle i'r rhiant i gael gwrandawriad, rhannu ei farn a chael ei dderbyn gan yr athro, bydd hyn yn rhoi mewnwelediad i'r sefyllfa. I gryfhau dywed Sheridan (2016) dangoswyd bod cysylltiadau rhwng rhieni ac athrawon yn cyfoethogi lles emosiynol a galluoedd cymdeithasol plant. Fodd bynnag yn y sefyllfa yma mae Cadi wedi dirywio yn ysgol a gall hyn fod oherwydd nad oes cymdeithasu rhwng yr ymarferydd a rhiantiddyn nhw allu deall pa strwythurau i ddefnyddio i helpu Cadi gwellhau yn ei datblygiad. Dylai athrawon gweld rhieni fel adnodd gwerthfawr i wella arfer gynhwysol yn hytrach na gweld y rheini fel person arall. Trwy feithrin perthynas a rheini, gall hyn sicrhau bod arweinyddiaeth gynhwysol yn cael ei defnyddio'n effeithiol yn y lleoliad. (Rodd, 2020). Dylai rhieni teimlo'n ddiogel a hyderus i allu siarad ag ymarferydd am ei phlentyn, a phroblemau personol. Dywed Bourke a Titus (2019) y dylai arweinwyr cynhwysol dangos meddylfryd agored, ceisio gydag empathi, a deall a gwrandawro heb unrhyw farn. Gwêl yn sefyllfa Cadi bod y Fam yn rhagfarnllyd, oherwydd mae hi dim ond yn dweud un ochr o'r stori. Ond wrth fod yn arweinydd cynhwysol dylai'r ymarferydd fod yn ymwybodol o unrhyw ragfarn bersonol a sefydlu perthnasoedd tryloyw. Yn yr achos hwn ni ddylid ymarferydd cael rhagfarn ar y dad am nad yw wedi dweud ei rhan eto. O ganlyniad dylai'r ymarferydd cael cyfarfod efo Dad i weld sut mae fe yn teimlo am bopeth a beth allyn nhw neud i helpu fe. Fodd bynnag mae rhai lleoliadau'n defnyddio'r term 'anodd i gyrraedd' wrth drafod teuluoedd ond mae'r rheini o'r farn rhai'r gwasanaethau a'r gweithwyr proffesiynol sy'n anodd cyrraedd nid nhw. (Wheeler a Connor, 2009, dyfynnwyd Lindon a Lindon, 2011, t.43). Efallai yn rhai sefyllfaoedd mae rhieni eisiau siarad lan a thrafod am ei phroblemau i ymarferydd deall ond i ryw raddau maent yn teimlo fel baich. Fel ymarferydd

cynhwysol dylid ystyried iechyd meddyliol rhieni. Mae llawer o rieni a phroblemau iechyd meddwl yn gallu rhoi gofal diogel a chariadus i'w plant, i osgoi i blant cael ei effeithio yn unrhyw ffordd negyddol. Ond yn rhai achosion mae angen cefnogaeth gan aelodau o'r teulu, ffrindiau, cymdogion neu weithwyr proffesiynol. Weithiau o ganlyniad hyn mae'n effeithio iechyd meddyliol plant. (NSPCC, 2021) Cysyllta â chomisiynydd plant Cymru, yn ôl erthygl 6 mae gan blant yr hawl i fywyd ac i dyfu i fod yn iach, felly fel ymarferydd mae'n hynod o bwysig i gynnig hyn i blant. Yn sefyllfa'r Dad efallai mae'n delio efo problemau iechyd, felly yn gyntaf dylai ymarferydd annog fe i gael cyfarfod iddyn nhw i weld os mae unrhyw beth allyn nhw neud i helpu.

Bortini, et al (2018) yn esbonio bod arweinyddiaeth gynhwysol i fod yn werthfawr, mae meithrin perthynas yn hanfodol. Felly dylai cynllun cael ei rhoi yn lle ar gyfer trafod efo'r Dad i gael ochr fe o'r stori a theimladau fe ar bopeth neu iddo fe drafod unrhyw beth hoffent. Felly dylai'r cynllun gynnwys yr ymarferydd yn trefnu sgwrs anffurfiol i roi cyfle i drafod a'r Dad, hefyd i'r Dad teimlo bod croeso iddo fe gael cefnogaeth o'r ymarferydd. Y dyddiau mae Cadi yn dod i'r feithrinfa gyda Dad dylai'r ymarferydd rhoi ymdrech i siarad â Dad a gofyn sut mae fo, sy'n dangos bod yr ymarferydd yn ystyried teimladau Dad, y nod yw gwneud Dad yn gyfforddus i siarad â'r ymarferydd. Mae Freud (dim dyddiad) yn esbonio i annog ymgysylltu a rhieni mae gwahodd y rhiant i'r ysgol yn gam gyntaf da. Wrth i'r athro ennill ymwybyddiaeth a gwybodaeth am y teulu, gall hyn helpu cefnogi'r teulu i deimlo bod croeso iddyn nhw, gwneud iddyn nhw deimlo eu bod yn cael eu cynnwys a meithrin perthynas. Dywed Llywodraeth Cymru (2016) nod y rhaglen yw cefnogi teuluoedd i sicrhau bod eu hanghenion yn cael ei diwallu yn seiliedig ar ofynion unigol. Mae'r rhaglen yn cynnwys cyfathrebu gyda gweithwyr proffesiynol dan sylw, yn achos yma gall fod y Dad ac ymarferydd. Fodd bynnag y rhwystrau i hyn yw efallai nad yw Dad yn teimlo yn gyfforddus a hyderus i siarad â'r ymarferydd am broblemau maent yn delio gyda, am nad yw'n hoff o'r ymarferydd i ddechrau. Yr ateb i hwn yw cynnig cefnogaeth bellach gyda gweithwyr proffesiynol megis gwasanaethau iechyd meddwl, efallai bydd Dad yn teimlo yn fwy cyfforddus siarad â rhywun proffesiynol. Yn ôl Llywodraeth Cymru (2017) mae rhaglenni ar gael fel The parent plus parenting when seperated programme, sydd ar gyfer rhieni sydd yn mynd trwy ysgariad. Nod y rhaglen yw datrys problemau cyd-fagu plant mewn ffordd gadarnhaol a

chanolbwyntio ar anghenion y plentyn, dygymod yr effaith emosiynol o wahanu, helpu'r plant ymdopi gyda'r effaith y gwahanu a gwella cyfathrebu gyda'r plant a gyda'r rhiant arall. Y buddion i hyn yw bod Dad yn derbyn y cymorth angenrheidiol iddo delio gyda'i theimladau ar straen sydd arno.

Cadi

Gwêl bod Cadi wedi dirywio yn y feithrinfa yn ystod y misoedd diwethaf, a gall hyn fod oherwydd mae llawer o straen arni hi gan fod rhieni hi yn mynd trwy ysgariad. Yn ôl Laurie Anderson et al (2003) mae datblygiad plentynod cynnar yn cael ei ddylanwadu gan nodweddion y plentyn, y teulu a'r amgylchedd ehangach. Felly gwêl yn sefyllfa Cadi nad yw hi'n cael amgylchynu gan deulu positif ac amgylchedd, nad yw'n teimlo ei fod yn perthyn ynddo i allu datblygu i'w potensial llawn. Nid yw'r ymarferydd yn gweithredu fel arweinydd cynhwysol, yn ôl Ferdman (2021) mae cynhwysiant yn system o greu ac ymgorffori arferion sefydliadol, arweinyddiaeth ac ymarferion rhyngbersonol sy'n arwain at ymdeimlad o ddiogelwch, perthyn llawn, cyfranogiad a llais ar draws ystod o amrywiaeth. Fodd bynnag nad yw anghenion a llais Cadi yn cael ei chlywed, efallai mai Cadi yn teimlo nad yw'n perthyn o achos staff dim yn teimlo empathi tuag at ei sefyllfa. Ni ellir anwybyddu'r ffaith bod ysgariad yn cael effaith negyddol ar blant, mae plant ifanc yn cael problemau yn addasu i'r sefyllfa yn enwedig yn feithrinfeydd, ynglŷn â pham mai dim ond un rhiant sydd ganddynt hwy gartref. Efallai yn sefyllfa Cadi mae hi wedi profiadu gwrthdaro rhwng eu rhieni, sydd yn cael effaith meddyliol gwael arni, o ganlyniad effaith gwael ar ei datblygiad. Mae ysgariad yn tueddu i effeithio plant yn seicolegol. Weithiau mae plant yn teimlo eu bod yn cael ei thynnu'n ôl wrth iddyn nhw fod gyda'u cyfoedion yn enwedig pan mae cyfoedion yn trafod am rieni a bywyd teuluol. (Ubong E Eyo, 2018). Fel ymarferydd cynhwysol eu rôl yw darparu amgylchedd cadarnhaol i blant, cefnoga Ferdman (2021) hyn gan ddweud heb gynhwysiant yn lleoliad efallai na fydd plant yn teimlo'n ddiogel, wedi derbyn neu eu gwerthfawrogi ac felly gall fod yn llai tebygol o ymgysylltu'n llawn, cymryd rhan a chyfrannu. Cysyllta â Randall (2018) er mwyn cyflawni cyfranogiad llwyr o amrywiaeth a darparu aelodau sefydliadol i gyrraedd eu potensial llawn mae'n bwysig i fodloni eiddo ac anghenion unigrywdd. Dylai ymarferydd cynhwysol creu amgylchedd diogel i gefnogi lles plant a materion arall, bydd hyn yn annog plant i deimlo cyfforddus yn ei sefyllfa. At hyn dywed Jennifer McIntosh (2014) maent yn cyfeirio at angen yr ymarferydd ar gyfer

ymwybyddiaeth ofalgar o anghenion plant. Pan mae plant yn ifanc mae'n anodd iddynt hwy fynegi eu hemosiynau, wrth i blant profiad ysgariad maent yn delio gyda emosiynau fel tristwch, pryder, dicter, dryswch ac euogrwydd. Felly fel ymarferydd eu rôl yw annog y plentyn i fynegi eu hemosiynau, a siarad am ei sefyllfa. Er bod plant dal efo dau riant maent dal yn teimlo bod rhywbeth ar goll, felly mae'n bwysig i wneud nhw'n gyfforddus yn ei sefyllfa. (Jennifer McIntosh, 2014) Gwêl yn sefyllfa Cadi mae'r rheini yn rhannu gofal Cadi, ac efallai mai'n cael amser caled yn setlo, felly dylai cael cyfle i ddefnyddio ei llais. Cysyllta â Chomisiynydd Plant Cymru (dim dyddiad), mae erthygl 12 a 13 yn egluro sut mae gan bob plentyn hawl i'w lais ei hun, i allu mynegi ei feddyliau a'i deimladau ar bob mater sy'n effeithio arny'n nhw ac i gael ei chlywed a chymryd yn ddifrif. Yn yr un modd, mae Mackenzie, Cologon a Fenech (2016) yn portreadu pwysigrwydd bod yn gynhwysol tuag at blentyn a chaniatáu iddynt deimlo'r un mor werthfawr ag oedolion, ymarferwyr neu unrhyw weithwyr proffesiynol arall.

Felly fel arweinydd cynhwysol mae'n bwysig i ymgysylltu a chydweithio a phlant. Mae hyn yn galluogi plant i fynd o deimlo'n ddi-rym i deimlo eu bod wedi'u grymuso a'u gwerthfawrogi. Ochr yn ochr â chanlyniadau'r plentyn yn gwellhau oherwydd partneriaeth a pherthnasau cryf sy'n cael eu ffurfio rhwng gweithwyr proffesiynol, plant a theuluoedd. (Rouse, 2012). Dylai'r ymarferydd ffocysu ar les Cadi, gan fod hyn yn cael effaith ar ei datblygiad. (NSPCC, 2022). Fel ymarferydd dylid cynnig cymorth, cysur a sicrwydd ychwanegol i'r plentyn a sicrhau eu bod yn gwneud amser i dreulio gyda nhw, efallai y bydd angen mwy o gefnogaeth unigol arnynt. Mae'n bwysig i gadw arferion mor gyson â phosib, yn enwedig o ran absenoldebau staff, felly mae'n bwysig rhoi gwybod i'r plentyn os mae staff bant. (Cath Hunter, 2020). Mae hyn yn fan dechrau i Cadi i ddelio gyda'r sefyllfa ac emosiynau hi wrth gael ei chefnogi gan ei ymarferydd, wrth iddi gael perthynas positif efo nhw bydd hyn yn helpu efo lles hi. Fel ymarferydd cynhwysol mae'n bwysig cael meddylfryd agored ac i wneud pobl teimlo ei fod yn perthyn (Ferdman, 2021), felly i gefnogi Cadi gall ymarferydd prynu llyfrau ar ysgariad i Cadi allu teimlo ei fod rhywun yn deall hi, megis 'Two Homes' gan Claire Masurel. Dylai ymarferydd arsylwi Cadi i dracio ei ddatblygiad i weld lle mae angen mwy help. I ychwanegu mae modd asesu lles mewn plant trwy arsylwi ar eu hymddygiad a rhyngweithio ag eraill, a'u hamgylchedd ffisegol. (Nataliee Shallow and Victoria Whittington, 2014). Wrth i ymarferydd arsylwi

Cadi maent yn dod i nabod hi yn well ar sefyllfa, a deall pa bethau sy'n helpu hi a'i lles, a hefyd mae'n fodd o gadw rhieni'n rhan o'i datblygiad.

Rhieni

Yn ôl Scanlan a Johnson (2020) wrth weithio mewn partneriaeth yn agwedd hanfodol i fod yn arweinyddiaeth gynhwysol i alluogi teuluoedd i deimlo eu bod yn cael ei gwerthfawrogi gan ymarferwyr. Mae rhieni yn nabod ei phlant orau, rhieni yw'r prif ymyriadau ym mywydau eu plant. (Glascoe, Frances Page, 1998). Wrth weithio mewn partneriaeth mae'n galluogi gweithwyr proffesiynol i benderfynu'n gyflym ac yn gywir pryd i wyllo plant yn fwy gofalus, pryd i roi cyngor i rieni ac ar ba bynciau, ac os oes angen atgyfeiriadau ar gyfer gwerthusiadau datblygiadol neu iechyd meddwl, a pha wasanaethau fyddai o fudd mwyaf. (Glascoe, Frances Page, 1998). Rhieni sydd a'r diddordebau gorau ar gyfer eu plant, cysyllta â Chomisiynydd Plant Cymru, yn ôl erthygl 18 mae'r ddau riant yn rhannu cyfrifoldeb dros fagu eu plant, a dylent bob amser feddwl am yr hun sydd orau ar gyfer pob plentyn. Dylai'r rheini fod yn onest ac agored i'r plentyn iddyn nhw allu deall y sefyllfa, ond dweud yn ffordd briodol, dylai rhieni cynnig sicrwydd i'r plentyn, ac atgoffa nhw nid bai nhw yw'r ysgariad a sicrhau eu bod yn deall beth sy'n digwydd a ble maen nhw'n byw. (Cath Hunter, 2022). Dylai hun cael ei gwneud yn y feithrinfa hefyd gan fod trefn a chysondeb yn bwysig i blentyn. Mae amgylcheddau cyson cadarnhaol yn helpu plant i ddatblygu ymddiriedaeth, diogelwch emosiynol ac atodiadau diogel. Mae amgylcheddau cyson yn rhoi sicrwydd i blant deimlo'n hamddenol, bod yn agored i ddysgu a dysgu sut i reoli hymddygiad eu hunain a gwneud penderfyniadau da. (University of Georgia, 2019).

Er mwyn helpu Cadi ymhellach yn y feithrinfa, dylai'r ymarferydd cynnig cyfarfod efo'r rhieni i roi strwythurau yn lle i helpu Cadi gartref ac yn y feithrinfa. Y rhwystr yn y sefyllfa yma, nad yw rhieni Cadi yn siarad felly bydden anodd cael nhw i weld llygad yn llygad i roi strwythurau yn lle. Felly mae'n bosib iddyn nhw dderbyn cwnsela gyda'i gilydd. Dylai'r strategaethau ymyrrith amlweddol roi ffocws ar gyfathrebu ynglŷn â'r plant yn hytrach na rhiant i faterion rhieni (Gibson a Blandford, 2005). Yn sefyllfa Cadi mae'n bosib i rhieni Cadi dod ar ben ei hunan hefyd ar unrhyw adeg i siarad am Cadi a pha bethau sy'n helpu a pha rhai sydd dim. Hefyd

mae'n cyfle os nad yw'r rhieni yn dod ymlaen, i'r dau rhiant cadw perthynas positif gyda'r ymaferdd, sydd yn enghriaft o arweinydd cynhwysol. . Mae angen help ar ddulliau ysgaru gyda sgiliau cyfathrebu, strategaethau datrys gwrthdaro, a sgiliau rhiant cyffredinol o ran dynmeg y teulu newydd. Mae rhaid iddyn nhw ddysgu sut i ymwneud a'i gilydd mewn rôl wahanol sy'n bositif i'r plant. (Michelle Mitcham-Smith, 2007). Fodd bynnag y rhwystr i hyn yw efallai nad oes amser gyda rheini Cadi i gael cwnsela a'i gilydd, neu efallai nad yw eisiau gofyn am help. Ynglŷn â hyn fel ymarferydd cynhwysol mae'n bosib cael polisi drws agored sef mae'r ysgol a'r rhieni'n gweithredu fel systemau agored, fel bod gwybodaeth yn llifo'n rhwydd i'r ddau gyfeiriad. Mae'n gwneud y rhieni'n bartneriaid i broses addysgol eu plentyn ac yn ymdrechu i ddod yn ffactor dylanwadol ym mywyd y gymuned.

Rhan 2

Fel yr awgrymwyd gan Pollack Porter, Rutkow a McGinty (2018), mae'r term polisi yn tanlinellu arweiniad neu strategaethau ar gyfer camau gweithredu. Yn yr un modd, mae Baldock, Fitzgerald, a Kay (2013) yn nodi bod polisi yn ymgais sefydliadol i ddistrywio dull o gyflawni amcan yn rhesymegol. Mae polisiâu'n arwyddocaol gan eu bod yn adlewyrchu gwerthoedd, hwyluso gweithredu, a darparu strwythur i gydymffurfio a gofynion cyfreithiol o fewn lleoliadau. (Schools and regional Services Department of education and training, 2021). Mae Liddicoat (2014) a Ferdman (2021) yn dweud bod polisi lefel macro yn bolisi lefel cenedlaethol a gosod bod polisi wedi creu gan y llywodraeth. Tra bod polisi lefel micro yn lefel llawer llai o bolisi a allai fod wedi'i greu gan flynyddoedd cynnar, sy'n gosod eu hunain.

Yn y rhan yma byddai yn trafod dau bolisi sef Greenacres sy'n bolisi Micro a pholisi macro byddai'n trafod yw'r cwricwlwm newydd. Yn gyntaf byddaf yn trafod polisi macro sef y cwricwlwm newydd. Nod y cwricwlwm newydd (2020) i Gymru yw meithrin ymdeimlad o falchder a pherthyn ymhlith ymarferwyr a phlant, gan ddathlu diwylliant amrywiol Cymru fodern a helpu plant i ddatblygu ymdeimlad o gynefin. Mae Llywodraeth Cymru (2020) yn portreadu sut mae'r cwricwlwm newydd yn mynd i gefnogi unigolion i symud ymlaen ar eu taith trwy addysg yn hytrach na grwpio plant ar eu hoedran. Y camau dilyniant a fydd yn disodli cymhorthion asesu safonol sy'n gysylltiedig ar gyfnod oedran wrth alluogi arweinyddiaeth gynhwysol. (Welsh

Goverment, 2015). Bydd arweinydd cynhwysol yn gallu defnyddio'r camau dilyniant i greu'r canlyniadau gorau posibl i bob plentyn a'i anghenion unigol (Randel et al., 2018). Mae'r cwricwlwm newydd (2020) yn portreadu arweinyddiaeth gynhwysol ac addysg i gynnwys diwylliant, hil, iaith a thlodi ochr yn ochr ag anabledd. Serch hynny yn ôl Besic (2020) yn y gorffennol mae addysg gynhwysol ac arweinyddiaeth wedi cael ei weld yn ymwneud ag anghenion dysgu ychwanegol yn unig.

Fodd bynnag mae yna rwystrau i bolisiau lefel macro cael ei defnyddio fel dylent. Yn ôl Baldock, Fitzgerald a Kay (2013) mae polisi yn y blynyddoedd cynnar yn cael ei weld fel dogfen sy'n cael ei chreu gan bobl uchel lan sydd yn cyfarwyddo ymarferwyr i'w weithredu. Yn hytrach na defnyddio cynwysoldeb fel arweinwyr eu hunain i gynnwys yr ymarferwyr wrth greu'r cwricwlwm. Wrth i bolisiau lefel macro cael ei chyd-adeiladu mae'n croesawi farn pawb ac mae llais pawb yn cael ei chlywed a syniadau newydd. Gwêl nad yw'r cwricwlwm newydd yn cefnogi syniad Bortini et al. (2016) wrth iddo ddweud mai arweinyddiaeth gynhwysol yn ddull arwain sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth, gwahoddedigion ac yn croesawu cyfraniadau unigol pawb, ac yn annog ymgysylltu'n llawn a phrosesau gwneud penderfyniadau a siapio realiti. Yn debyg dywed Llywodraeth Cymru (2020) yn cefnogi'r rhai sy'n adeiladu'r cwricwlwm dim yn deall sut i roi mewn ymarfer. Cytuna Ferdman (2021) mae arweinydd cynhwysol yn cynnwys ysgogi pobl i gyd-adeiladu'r dulliau gorau a mwyaf cynaliadwy ar y cyd. Fodd bynnag wrth gynnwys ymarferwyr yn y Cwricwlwm newydd, mae'r llywodraeth yn caniatáu i arweinyddiaeth gynhwysol ddatblygu yn flynyddoedd cynnar. At hynny, mae cyfle i ennill gwybodaeth newydd ac amhrisiadwy yn ogystal â chreu amgylchedd cynhwysol sy'n galluogi ymarferwyr i deimlo eu bod wedi'u grymuso a'u parchu. (Department for Education, 2014 a Welsh Government, 2018).

Yn ail byddai yn trafod polisi micro Greenarces, dylai'r llywodraeth greu polisiau megis cwricwlwm sy'n dylanwadu ar bolisi micro megis Greenarces. Felly bydd hyn yn sicrhau bod y polisiau macro yn ariannu a chreu ethos sy'n bwyddo lawr i micro. Mae Greenarces yn ymrwymedig i roi cyfle cyfartal a gwrth-wahaniaethu. Un o nodau Greenarces () yw bod gan bob aelod o staff wybodaeth am ein Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac rydym yn rhannu'r cyfrifoldeb o sicrhau ein bod yn darparu gwasanaeth cwbl gynhwysol i blant a'u rhieni/gofalwyr a theuluoedd. Maent yn cydnabod pwysigrwydd eu rôl wrth hyrwyddo cydraddoldeb a gwahaniaethu

heriol. Cefnoga polisi yma arweinyddiaeth gynhwysol, cysyllta â Ferdman (2021) wrth fod yn gynhwysol dywed 'requires strong understanding of and skills of diversity and to enhance these capacities in oneself and others'. Wrth ddilyn y nod yma bydd staff yn cynnig lleoliad cynhwysol i blant allu ddatblygu yw potensial llawn, wrth groesawi bawb a'u gwerthoedd. Cytuna Booysen (2014) a hyn mae'n galluogi unigolion i fod yn rhan llawn o'r cyfan, wedi'i gyfarwyddo, ei alinio ac wedi ymrwymo tuag at ganlyniadau a rhannir, er lles cyffredin pawb, wrth gadw ymdeimlad o ddilysrwydd ac unigrwydd. Dywed Greenacres ei fod yn 'ensuring that we provide a fully inclusive service for children and their parents/carers and families'. Bydd hyn yn annog teimlad o berthyn yn y lleoliad i'r plant a theuluoedd, mae hyn yn fuddiol am ei fod yn cefnogi datblygiad plant ac yn cyfrannu at ba mor dda mae plant a theuluoedd yn addasu. (McGraw-Hill Companies, 2007). Wrth i blant a theuluoedd teimlo ei fod yn perthyn, maent yn fwy parod i gymryd rhan, ymgysylltu, teimlo'n ddiogel, defnyddio'i llais ac yn ecwiti. (Ferdman, 2021). Cefnoga Hendry (2012) a Department for Education (2014) dylai plant deimlo'n gyfforddus, eu gwerthfawrogi a'u gwrandao arnynt, a dysgu mewn amgylchedd lle maent yn teimlo eu bod yn eu bod yn perthyn a'u diwylliant yn cael ei deall a'i werthfawrogi gan ymarferwyr. Elfen gyffredinol polisi yw ymrwymiad bydd hyn yn dangos ymrwymiad neu ddull gweithredu penodol. (Levin, 1999 dyfynnwyd yn Baldock, Fitzgerald a Kay T.2). Gwêl hyn yn bolisi Greenacres wrth iddyn nhw ddweud yn glir sut fyddant nhw'n gweithredu cynhwysiant a sut fydd staff yn derbyn hyfforddiant, dywed Greenacres 'we seek ongoing training/Professional development opportunities for staff to enable them to keep up to date with new developments'. Er bod cynllun yn lle gall dal fod rhwystrau i hyn megis staff dim yn deall sut i weithredu yn y meysydd yma, neu nad yw'n deall y pwyslais rydych yn rhoi ar amrywiaeth a chynhwysiant. Fodd bynnag mae'n bwysig esbonio rhesymau rydych yn gwneud y mentrau hyn fel busnes, a'r buddion y byddant yn eu cyflwyno. (Timothy Chapman, 2021). Rhwystr arall yw er mwyn i staff derbyn hyfforddiant mae angen i'r lleoliad derbyn cyllid o'r llywodraeth, i'r lleoliad gallu fforddio. O ganlyniad i ddiffyg cyllid efallai na fydd pob aelod o staff yn gallu mynd ar y cyrsiau. Sydd yn gallu arwain at ddryswch os mai dim ond un aelod o staff yn mynychu'r cyrsiau hyn ac yn ail-adrodd yn ôl i'r aelodau eraill. Ar y llaw arall os fydd yn derbyn cyllid i anfon staff ar gyrsiau maen buddiol, gall newid cadarnhaol i ddiwylliant cwmnïau arwain at wella lefelau cadw staff dros amser, gan olygu bod angen gwario llai o arian ar recriwtio a hyfforddi gweithwyr newydd.

(Timothy Chapman, 2021). Cysyllta ar syniad o greu ethos cynhwysol wrth i staff hybu ymarfer cynhwysol. Cysyllta â Liz Pemberton (2022) creda dylai pob amgylchedd blynyddoedd cynnar feithrin y pethau yma. Dylai staff cofleidio cefndiroedd hiliol, diwylliannol a chrefyddol plant. Ymgorffori diwylliant o berthyn a gwerth ymhlith ymarferwyr a phlant. Sicrhau bod ymarfer yn sensitif yn ddiwylliannol a bod y plentyn wedi di-ganoli fel arbenigwyr eu hunaniaeth eu hunain. Hefyd dylai arweinydd cynhwysol ymestyn cyfleoedd dysgu plentyn trwy dangos diddordeb, ehangu sgysiau a defnyddio adnoddau amrywiol. Gwêl yma dyma enghraifft dda o sut i sicrhau cynhwysiant yn lleoliad, trwy feithrin y pethau yma rydych yn dangos tegwch wrth groesawi bawb. Cytuna Munro (2015) a hyn, Mae'r dull seiliedig ar le yn ddull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, o'r gwaelod i fyny a ddefnyddir i ddiwallu anghenion unigryw pobl mewn un lleoliad penodol trwy weithio gyda'n gilydd i ddefnyddio'r adnoddau gorau sydd ar gael a chydweithio i ennill gwybodaeth a chanfyddiad lleol.

Rhan 3

Meddwl agored yn creu cyfleoedd di-ddiwedd

Ystyr meddwl agored yw barodrwydd i ddiddanu safbwyntiau gwahanol, ynghyd ac yn erbyn posibilrwydd i wallau hyd yn oed yn y creadau sy'n anwylaf i ni, a chydabod cyfyngiadau safbwynt rhai eu hunain. (Carol Rodgers, 2002). Cysyllta â Ferdman (2021) dywed fod arweinyddiaeth gynhwysol yn cynnwys sylwi a lleisio materion tegwch a phŵer a mynd i'r afael a nhw. Mae arweinydd cynhwysol yn dibynnu ar arweinydd sydd a meddwl agored, empathi ac yn ystyriol a bydd yn gweithredu ar sefyllfaoedd ac yn gwneud newidiadau i wella lles plant a theuluoedd yn y gymuned. (Nakamura, Milner, a Milner, 2020).

Er mwyn meddwl yn agored mae rhaid bod yn awyddus i ddatgelu profiadau newydd, credoau, gwerthoedd, safbwyntiau sy'n wahanol i un ei hun. Wrth i ymarferydd cael meddwl agored maent yn cael effaith positif ar y plant, mae'n galluogi plant i archwilio pa mor amrywiol y mae pobl ar draws y byd yn meddwl ac yn gweithredu. (Mount litera school international, 2020). Gwel cynhwysiant yma wrth greu ardal diogel mae plant yn gallu datblygu ynddo. (Ferdman, 2021) Fel dywed Thayer-Bacon a Barbara J (1992) dylai ymarferydd rhoi llais i'r plant i gael ei chlywed. Mae'n cyflwyno dadl, drwy gynnig cyfle i blant godi ei llais, rydym yn helpu

adeiladu sylfaen hanfodol mewn meddwl agored sy'n hanfodol ar gyfer meddwl yn feirniadol yn y byd amlddiwylliannol rydym yn byw ynddo. Fel ymarferydd rôl nhw yw creu cenhedlaeth newydd sydd yn gallu meddwl yn agored, cysyllta â chwricwlwm newydd i Gymru (2022) dylid rhoi lle i ddysgwyr i fod yn chwilfrydig ac i greu llawer o syniadau.

Er mwyn annog hyn mae pwyslais ar ymarferydd i greu amgylchedd cyfoethog i blant i blant ffynnu yn. Mae plant angen caniatâd ar gyfle i archwilio, arsylwi, cymryd rhan mewn profiadau ac ail-greu ac ychwanegu, newid neu gyfuno adnoddau fel y maen nhw eisiau. (Claire White, dim dyddiad). Adnodd ardderchog i gynnwys yn lleoliadau yw rhannau rhydd. Mae integreiddio rhannau rhydd wedi bod yn gysylltiedig ag ymddygiadau cymdeithasol cadarnhaol, creadigrwydd a datrys problemau, hyder a gwydnwch. (Rebecca A Spencer et al., 2021). Wrth ddefnyddio'r adnoddau yma maent yn annog i blant i gael meddwl agored wrth feddwl pa fath o gemau gellir chwarae gyda brigau a dail, mae'n annog creadigrwydd. Serch hynny wrth i blant gymdeithasu a phlant eraill bydd ganddyn nhw syniadau gwahanol ac efallai byddent yn cael dadl drosto, mae'n bwysig i blant deall o oedran ifanc mae gan bawb farn wahanol.

Wrth ddatblygu plant i fod gael meddylfryd agored maent yn annog nhw i fod yn cynhwysol. Maent yn baratoi nhw i ystyried safbwyntiau erail, mae hyn yn angenrheidiol wrth godi'r genhedlaeth newydd o fentoriaid, crewyr, arweinwyr meddwl a gwleidyddion. (Kendamil, 2022).

Rhestr Cyfeirnod

Anderson, L M (2003) The effectiveness of early childhood development programs: A systematic review. Ar gael o:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749379702006554>

(Darllenwyd ar: 29ain o Dachwedd).

Anderson, L M (2003) The effectiveness of early childhood development programs: A systematic review. Ar gael o:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749379702006554>

(Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Baccon, T a Barbara J (1992) Children should be heard: Developing an open-minded foundation in the early years. Ar gael o: [ED342492.pdf](#) (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Baldock, P., Fitzgerald, D., and Kay, J. (2013) *Understanding early years policy*. 3rd edn. London: Sage.

Bortini, P. et al. (2016) *Inclusive Leadership: A theoretical framework*. Available at: <https://inclusiveleadership.eu/the-inclusive-leadership-handbook-theoretical-framework/> (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Bortini, P. et al. (2018). *Inclusive leadership: Theoretical framework*. Available at: https://inclusiveleadership.eu/il_theoreticalframework_en.pdf (29ain o Dachwedd).

Bourke, J. and Titus, A. (2019) 'Why inclusive leaders are good for organisations, and how to become one', *Harvard Business Review*, Available at: <https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one> (Darllenwyd ar: 29ain o Dachwedd).

Bowers, K., Robertson, M. and Parchman, M. (2012) 'How inclusive leadership can help your practice adapt to change: The most effective leaders realize that everyone's input is valuable', *Family practice management*

Comisynydd Plant Cymru (Dim dyddiad) CCUHP-Hawliau Plant. Ar gael o: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749379702006554> (Darllenwyd ar: 30ain o Dachwedd).

Chapman, T (2021) 3 common barriers to equality, diversity & inclusion initiatives. Ar gael o: <https://www.webrecruit.co/blog/recruitment-insights/3-common-barriers-to-equality-diversity-inclusion-initiatives/> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Department for Education (2014) *A Study to Investigate the Barriers to Learning from Serious Case Reviews and Identify ways of Overcoming these Barriers*. Available at: <RR340.pdf> (<publishing.service.gov.uk>) (Darllenwyd ar: 29ain o Dachwedd).

Eyo, U E (2018) Divorce: causes and effects on children. Ar gael o: <EEYDCA.pdf> (<philpapers.org>) (Darllenwyd ar: 22ain o Dachwedd).

Ferdman, B M (dim dyddiad) Inclusive Leadership. Ar gael o: [10.4324_9780429449673-1_chapterpdf.pdf](10.4324_9780429449673-1_chapterpdf.pdf) (Darllenwyd ar: 22ain o Dachwedd).

Freud, A (no date) *Supporting mental health & wellbeing in schools: Engaging with all parents and carers*. Available: <https://www.annafreud.org/media/9165/supporting-schools-to-engage-with-all-parents-and-carers-booklet.pdf> (Accessed: 19th November 2021).

Gibson, S. and Blandford, S. (2005) *Managing special educational needs: A practical guide to primary and secondary schools*. London. Sage. Available at: <http://196.189.45.87/bitstream/123456789/28265/1/31..pdf> (Darllenwyd ar: 29ain o Dachwedd).

Glascoe, F. P. (1998). *Collaborating with parents: Using Parents' Evaluation of Developmental Status to detect and address developmental and behavioral problems*. Ellsworth & Vandermeer Press.

Hendry, H. (2012) 'Diversity in the early years', in P. Beckley (ed.) *Learning in the early years*. London: Sage.

Hunter, C (2020) Coping With Divorce. Ar gael o: <https://www.teachearlyyears.com/a-unique-child/view/coping-with-divorce> (Darllenwyd ar: 22ain o Dachwedd).

Kendamil (2022) 3 ways to raise inclusive kids. Ar gael o: <https://kendamil.com/blogs/blog/3-ways-to-raise-inclusive-kids> (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Leatherman, J M (2005) I just see all children as children: Teachers perceptions about inclusion. Ar gael o: <https://eric.ed.gov/?id=EJ800274> (Darllenwyd ar: 2il o Rhagyr).

Liddicoat, A.J. (2014) 'The interface between macro and micro-level language policy and the place of language pedagogies', *International Journal of Pedagogies and Learning*, 9(2), pp. 118-129.

Llywodraeth Cymru (2022) Cwricwlwm ar gyfer lleoliadau meithrin a ariennir nas cynhelir. Ar gael o: <https://hwb.gov.wales/api/storage/d3bbf845-5df4-47bd-9ada-55cb56dc15e5/220914-cwricwlwm-ar-gyfer-lleoliadau-meithrin-a-ariennir-nas-cynhelir.pdf> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Llywodraeth Cymru (2020) Developing a vision for curriculum design. Ar gael o: (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Llywodraeth Cymru (2022) Curriculum for Wales: Implementation plan. Ar gael o: <https://hwb.gov.wales/curriculum-for-wales/curriculum-for-wales-implementation-plan> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Mackenzie, M., Cologon, K. and Fenech, M. (2016) "Embracing everybody": Approaching the inclusive early childhood education of a child labelled with autism from a social relational understanding of disability', *Australasian Journal of Early Childhood*, 41(2), pp. 4-12.

Masurel, C (2002) Two Homes. Ar gael o: https://www.amazon.co.uk/Two-Homes-Claire-Masurel/dp/0744589258/ref=asc_df_0744589258/?tag=googshopuk-21&linkCode=df0&hvadid=310871971371&hvpos=&hvnetw=g&hvrnd=16831635207366530257&hvpone=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=1007440&hvtargid=pla-562648184780&psc=1&th=1&psc=1 (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Mc-Graw-Hill Companies, incorporated (2007) Informing Transitions in the early years. Ar gael o: https://www.google.co.uk/books/edition/Informing_Transitions_In_The_Early_Years/44s-vsmdwigC?hl=en&gbpv=0 (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

McIntosh, J (2014) Enduring conflict in parental separation: Pathways of impact on Child Development. Ar gael o: [Enduring Conflict in Parental Separation: Pathways of Impact on Child Development: Journal of Family Studies: Vol 9, No 1 \(tandfonline.com\)](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.5172/jfs.9.1.63?needAccess=true) (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Mount Litera School International (2020) Open-mindedness: An important part of your child's education. Ar gael o:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.5172/jfs.9.1.63?needAccess=true>
(Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Munro, F. (2015) Place based working. Available at:
<https://www.iriss.org.uk/resources/irisson/place-based-working#:~:text=Place%2Dbased%20working%20is%20a,gain%20local%20knowledge%20and%20insight>. (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Nakamura, Y. T., Milner, J. and Milner, T. (2020) 'Inclusive-Empathy in Leadership', The Journal of Applied Behavioral Science. doi: 10.1177/0021886320982022.

NSPCC (2021) *Parental Mental Health Problems*. Ar gael o:
<https://learning.nspcc.org.uk/children-and-families-at-risk/parental-mental-health-problems#heading-top> (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

NSPCC (2022) Separation and divorce. Ar gael o: <https://www.nspcc.org.uk/keeping-children-safe/support-for-parents/separation-and-divorce/> (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Nutbrown, C., Clough, P. and Atherton, F. (2013) *Inclusion in the early years* (2nd ed). London: Sage.

Pemberton, L (dim dyddiad) Liz Pemberton-The Black Nursery Manager. Ar gael o:
<https://www.theblacknurserymanager.com/about> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Pollack Porter, K.M., Rutkow, L. and McGinty, E.E. (2018) 'The importance of policy change for addressing public health problems', *Public Health Reports*, 133(1_suppl), pp.9S-14S URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0033354918788880> (Darllenwyd ar: 26ain o Dachwedd).

Randel, A E (2018) Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. Ar gael o:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482217300517>

(Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Randel, A. *et al.* (2018) 'Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness', *Human Resource Management Review*, 28, pp 190-223. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.07.002.

Reza, F. (2021) '*An Expert's Insight: Dr. Fawzia Reza on Diversity and Inclusion in Early Education*'. Childhood Education International. Available:

<https://ceinternational1892.org/article/an-experts-insi> (Darllenwyd ar: 27ain o Dachwedd).

Rodgers, C (2002) Defining Reflection: Another look at John Dewey and reflective thinking. Ar gael o: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1111/1467-9620.00181> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Rodd, J (2013) *Leadership in early childhood: A pathway to professionalism*. Maidenhead. OU Press.

Rodd, J (2020) *Leadership in Early Childhood. The pathway to professionalism*.

Rouse, L. (2012) 'Family-centred practice: Empowerment, self-efficacy, and challenges for practitioners in early childhood education and care', *Contemporary issues in early childhood*, 13(1), pp. 17-26.

Routledge. 4th Edition. Available:

<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003116295/leadership-early-childhood-jillian-rodd> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Scanlan, M. and Johnson, L. (2020) 'Inclusive leadership on the social frontiers: Family and community engagement', *Leadership for increasingly diverse schools*, pp. 227-258.

Shallow, N a Whittington (2014) The wellbeing of refugee children in an early childhood education context: connections and dilemmas. Ar gael o: <https://ojs.unisa.edu.au/index.php/EDEQ/article/view/870> (Darllenwyd ar: 24ain o Dachwedd).

Shallow, N a Whittington, V (2014) The well-being of refugee children in an early childhood education context: connections and dilemmas. Ar gael o: [carslaa,+870-3407-1-ED \(1\).pdf](#) (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Sheridan, S.M. (2016) *Establishing healthy parent-teacher relationships for early learning success*. Available: <https://earlylearningnetwork.unl.edu/2018/08/29/parent-teacher-relationships/> (Accessed: 19th November 2021).

Siraj, I. and Hallet, E. (2013) *Effective and caring leadership in the early years*. London: Sage.

Smith, M M a Henry, W J (2007) High-conflict divorce solutions: Parenting coordination as an innovative co-parenting intervention. Ar gael o: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1066480707303751> (Darllenwyd ar: 23ain o Dachwedd).

Welsh Government (2015) *The four purposes of curriculum for Wales*. Available at: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-03/the-four-purposes-of-the-curriculum-for-wales.pdf> (Darllenwyd ar: 25ain o Dachwedd).

Wheeler, H., Connor, J. (2009). *Parents, Early Years and Learning: Parents As Partners in the Early Years Foundation Stage - Principles Into Practice*. United Kingdom: Jessica Kingsley Publishers.