

Hyfforddi i Athrawon

Academi Cymru ar gyfer
Arfer Proffesiynol ac
Ymchwil Cymhwysol

Davies, C.P.

Brychan, A.

Fillery-Travis, A.

Palmer, S.

Crossman, J.



Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

www.uwtsd.ac.uk/wappar

Diben y Llyfryn hwn

Bwriad y llyfryn hwn yw rhoi cyfarwyddyd cryno i athrawon, arweinwyr ac ymarferwyr eraill mewn ysgolion ynghylch ymchwil cyfredol a methodolegau'n gysylltiedig â hyfforddi.

Mae hyfforddi'n cael ei ystyried yn fwyfwy yn elfen allweddol bwysig o ddysgu proffesiynol i ymarferwyr.

Mae cyhoeddiad diweddar Llywodraeth Cymru 'Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu 2019-21' (Llywodraeth Cymru, 2019) yn cynnwys ymrwymadau i:

- raglen hyfforddi a mentora benodol a set o safonau ar gyfer cymorth mentoriaid ynghyd â rhaglen o ddysgu proffesiynol cyffredin i fentoriaid, (wedi'i dylunio ar gyfer) ymarferwyr yng nghanau cynnar eu gyrfa
- cyflwyno rhaglen estynedig sy'n cynnwys hyfforddi, mentora a rhaglen datblygu lefel uchel (i gefnogi arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth)

Y model dysgu proffesiynol cenedlaethol (Dull cenedlaethol ar gyfer dysgu proffesiynol) yw cyfrwng y llywodraeth ar gyfer dylunio a chyflwyno dysgu proffesiynol (<https://llyw.cymru/y-dull-cenedlaethol-ar-gyfer-dysgu-proffesiynol>). Yng nghyd-destun hyfforddi a mentora ymarferwyr, mae'r nodweddion dylunio'n arbennig o berthnasol:

Mae'r dysgwyr proffesiynol yn hollbwysig i'n dull gweithredu cenedlaethol. Dylai Dysgu Proffesiynol gael ei gynllunio gyda'r bwriad o fod yn ymateb personol i anghenion unigol dysgwyr proffesiynol, gan ystyried eu profiadau, eu harbenigedd a'u dyheadau.

(Llywodraeth Cymru, 2019)

Yn amlwg mae cysylltiadau â dysgu ac addysgu effeithiol hefyd, ac felly â safonau proffesiynol Llywodraeth Cymru ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth (Llywodraeth Cymru, 2018).

Canolbwynt yr adnodd hwn yw athrawon, ond mae hyfforddi wedi'i ddangos ei fod yn defnyddiol an y ddatblygiad o nifer o proffesiynau, ac am gweithgareddau y tu mewn y gweithle a y tu allan (Passmore & Fillery-Travis, 2011).

Mae'r adnodd hwn yn edrych yn benodol ar enghreifftiau o hyfforddi o fewn ysgolion, gan amlgu pwyntiau sy'n helpu i hyrwyddo arfer effeithiol. Rydym yn trafod sut i ymdrin â pherthnasoedd hyfforddi, o safbwynt cael eich hyfforddi, ac o safbwynt datblygu i fod yn hyfforddwr effeithiol. Yn olaf rydym yn trafod ffyrdd y gallwch gymryd rhan mewn hyfforddi er mwyn cefnogi'ch dysgu proffesiynol eich hun.

Cewch arbenigedd pellach ar hyfforddi drwy Gymdeithas Hyfforddi ACAPYC a leolir ym PCYDDS – gweler: <https://www.uwtsd.ac.uk/cy/acapyc/hyfforddi-a-mentora-yn-y-gweithle/cymdeithas-hyfforddi/>

Cysyniadau Hyfforddi

Yn aml ceir dryswch ynghylch beth yn union yw hyfforddi, gyda chamsyniadau y gallai fod yn fath o gwnsela neu hwyluso. Mae Tabl 1 isod yn rhoi diffiniadau gweithredol syml o hyfforddi a mentora a ddylai fod o gymorth wrth drafod y ddwy berthynas broffesiynol bwysig hyn. Gall yr hyfforddwr neu'r mentor fod yn gydweithiwr yn y gwaith neu gall fod yn allanol i'ch ysgol neu sefydliad. Bydd y rhyngweithio fel arfer yn digwydd un i un ac ar amser a gytunwyd, gan ddilyn agenda a gytunwyd. Fodd bynnag, mae'n bosibl y gwelwch fod y cyd-destunau lle defnyddir y ddau derm hyn yn wahanol.

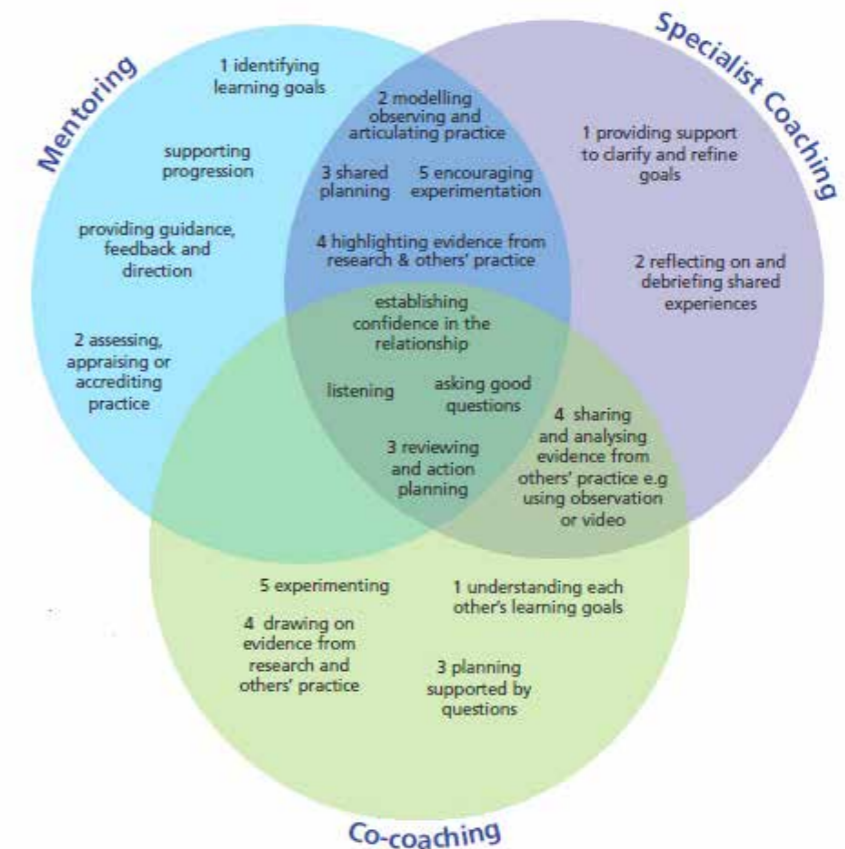
Tabl 1: Diffiniadau gweithredol o hyfforddi a mentora

Term	Diffiniad gweithredol	Pwy sy'n darparu?	Pwy sy'n derbyn?
Hyfforddi	Darparu cyfarwyddyd ar sgiliau a chymwyseddau penodol er mwyn gwella perfformiad.	Hyfforddwr	Hyfforddai
Mentora	Darparu cyngor a chyfarwyddyd ar ystod o faterion proffesiynol yn aml mewn cysylltiad â datblygu gyrfa.	Mentor	Mentai

(gweler hefyd Megginson a Clutterbuck, 2004, a Passmore, 2007)

Mae diffiniadau o 'hyfforddi' yn hbylyg, ac mae llawer o agweddau ar hyfforddi'n gorgyffwrdd â mentora, fel y'i nodir yn Ffigur 2 sydd wedi'i seilio ar fodel CUREE (Canolfan ar gyfer Defnyddio Ymchwil a Thystiolaeth mewn Addysg) o hyfforddi (CUREE, 2005):

Ffigur 2: darluniad o fodel CUREE o hyfforddi (CUREE,2005)



Yn bennaf mae'r llyfryn hwn yn defnyddio'r diffiniad o hyfforddi sy'n gysylltiedig â model CUREE y mae Llywodraeth Cymru wedi'i ddefnyddio'n sylfaen ar gyfer cyfarwyddyd ynghylch Mentora a Hyfforddi. Mae'r model hwn yn disgrifio hyfforddi fel 'proses strwythuredig, barhaus ar gyfer galluogi datblygu agwedd benodol ar arfer dysgwyr proffesiynol'.

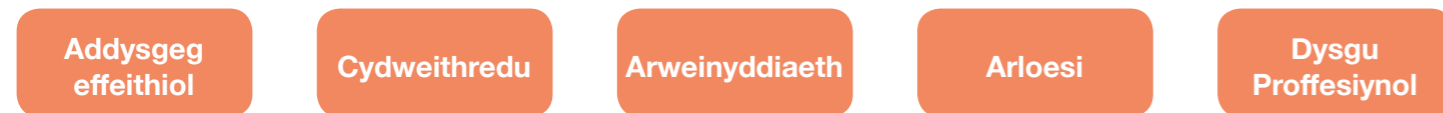
Felly, yn gyffredinol gallwn feddwl am hyfforddi fel perthynas broffesiynol rhwng dau unigolyn: yr 'hyfforddwr', sydd â phrofiad

ac arbenigedd mewn sgiliau neu gymwyseddau penodol, a'r 'hyfforddai', y mae angen iddo/iddi gaffael sgiliau neu gymwyseddau penodol. Mae hyfforddi'n derm cyfarwydd ym maes chwaraeon, lle bydd hyfforddwyr chwaraeon yn helpu athletwyr ac aelodau o dim i gyfoethogi a datblygu sgiliau chwaraeon penodol megis rhedeg yn gyflymach neu neidio'n uwch. Ym myd addysg, efallai byddem yn canolbwyntio ar enghreifftiau megis rheoli ymddygiad neu asesu ar gyfer dysgu.

Hyfforddi a'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth

Gall hyfforddi gael effaith gadarnhaol ar y rhan fwyaf o feysydd a gwmpesir gan Safonau Proffesiynol Llywodraeth Cymru ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth 2018.

Ffigur 1: Trosolwg o'r Safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth (yn seiliedig ar Llywodraeth Cymru, 2018)



Mae Llywodraeth Cymru wedi dynodi hyfforddi fel rhywbeth sy'n gwneud cyfraniad sylweddol posibl i ddysgu proffesiynol, ac mae'n cefnogi'n rhagweithiol ddatblygu sgiliau rhyngpersonol a chyd-drafod sy'n hollbwysig ar gyfer cydweithio effeithiol. Mae hyfforddi'n cyfoethogi sgiliau arwain hyfforddwyr a hyfforddeion, a phwynt pwysig yw ei fod yn cefnogi diben proffesiynol canolog athrawon – eu harfer addysgegol.

Pwynt adfyfrio
Ydych chi'n meddwl y gallai fod arnoch angen hyfforddi ar agwedd benodol o'ch arfer?

Beth yw hyfforddi effeithiol a sut gall ef fod o gymorth i ymarferwyr addysgu?

Nododd astudiaeth gan Lord et al (2008) ar gyfer y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil i Addysg (NFER) fod hyfforddi a mentora ill dau'n arwain at fuddion i bob parti, a hefyd i'w sefydliadau. Mae Tabl 2 yn rhestru rhai o'r prif fuddion a nodwyd gan y rheini sy'n derbyn hyfforddiant.

Tabl 2: Buddion i hyfforddeion (o Lord et al, 2008)

Gwell gwybodaeth a sgiliau
Gwell sgiliau datrys problemau
Mwy o adfyfrio ac eglurder wrth feddl
Gwell llesiant seicolegol a hyder
Cyfathrebu a pherthnasoedd
Hunanreoli a hunanddysgu

Canfu astudiaeth Lord et al (2008) fuddion tebyg iawn i hyfforddwyr hefyd, gan eu bod hwythau hefyd wedi gweld bod ymgysylltu â'r prosesau hyn yn cyfoethogi datblygiad eu gyrfa eu hun. Mae'r buddion hyn yn debyg ar draws sectorau proffesiynol eraill ac yn dynodi effeithiolrwydd sylfaenol y dull (Passmore a Fillery-Travis, 2011).

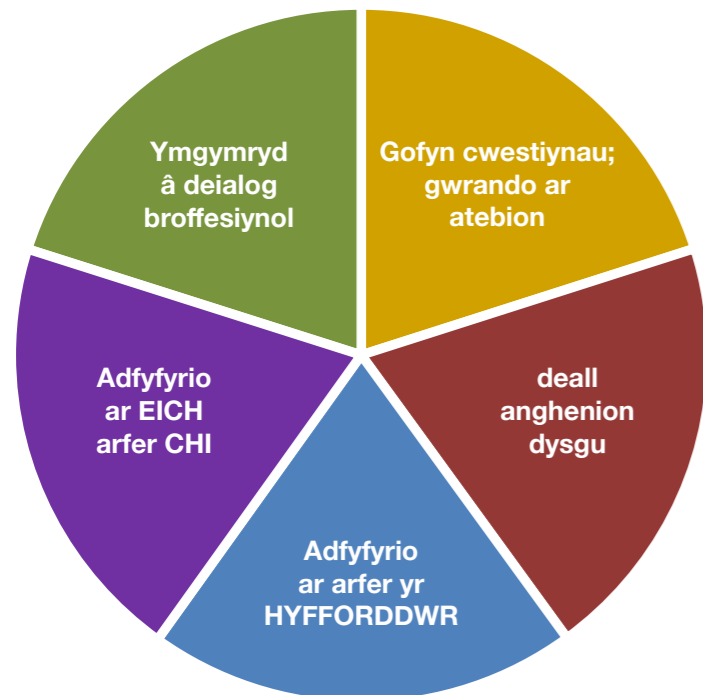
Pwynt adfyfrio
Pa fuddion y gallai hyfforddi eu rhoi i chi?

Ond sylwer bod yr astudiaeth gan Lord et al (2008) hefyd wedi dynodi nifer o heriau'n gysylltiedig â hyfforddi, gan gynnwys y canlynol:

- pwysau o ran amser a llwyth gwaith
- gofynion rôl yr hyfforddwr
- dealltwriaeth a disgwyliadau
- ennill ymrwymiad hyfforddwyr, a'r gweithle'n gyffredinol

Dylid cadw'r rhain yn y cof wrth gynllunio rhaglenni o ddatblygiad proffesiynol.

Beth arall dylech chi ei ystyried wrth gynllunio i gael eich hyfforddi, a beth yn union dylech chi ei wneud mewn sesiwn hyfforddi? Mae model CUREE ar hyfforddi (CUREE, 2005) yn rhoi mwy o gyfarwyddyd ar hyn, ac mae Ffigur 3 yn crynhoi rhai o'r pwyntiau allweddol i'w cadw yn y cof.



Ffigur 3: Gweithgareddau y gallai hyfforddeion eu gwneud mewn sesiwn hyfforddi (yn seiliedig ar CUREE, 2005)

Mae adfyfrio ar arfer yn amlwg yn agwedd bwysig ar gael eich hyfforddi. Beth fyddai'r ffordd orau i chi adfyfrio ar eich arfer eich hun? Gallech chi ddefnyddio dyddiadur, llyfr log neu flog ar gyfer adfyfrio, a hefyd gallech ystyried 'dangosyddion perfformiad' megis presenoldeb dysgwyr, parodrwydd i ymateb yn y dosbarth, cyflawniad mewn profion ac arholiadau ffurfiol. Gall cael rhywun yn arsylwi ar eich gwarsi, naill ai rheolwr llinell neu gyd-weithiwr, ddarparu gwybodaeth werthfawr i adfyfrio arni, a gall fideo ddarparu deunydd pellach i'w drafod. Gall modelau megis rhai Schön (1983) a Kolb (1984) hefyd fod yn ddefnyddiol iawn wrth benderfynu sut i fynd ati i adfyfrio.

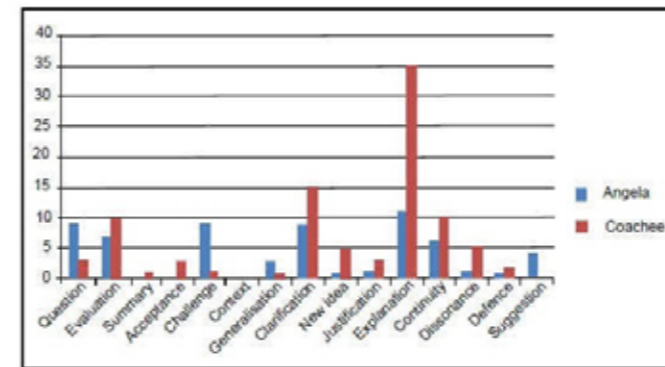
Astudiaeth Achos 1

Tua deng mlynedd yn ôl, comisiynodd Ymddiriedolaeth Addysg CFBT (yr Ymddiriedolaeth Datblygu Addysg bellach) ymchwil i'r ffyrdd y defnyddid hyfforddi i gefnogi addysgu, ac yn yr adroddiad (Lofthouse et al, 2010) a ddeilliodd o hynny crynhowyd canfyddiadau o 13 ysgol yn Lloegr. Nododd yr adroddiad fod y rhan fwyaf o sesiynau hyfforddi ar gyfer ymarferwyr addysg yn ymwneud ag arsylwi ar wersi hyfforddeion. Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai'r sesiynau'n cwmpasu'n bennaf sgysiaau cyn ac ar ôl y gwarsi, weithiau wedi'u hategu gan astudio fideos o wersi. Roedd yr ymchwil a gyflawnwyd yn cynnwys dadansoddiad o sgysiaau hyfforddi a'r mathau o ryngweithio a welwyd ynddynt. Dangosir y rhyngweithiadau gwahanol hyn ar echelau llorweddol y siartiau bar isod (Ffigurau 4 a 5, yn Saesneg), ac maent yn cynnwys:

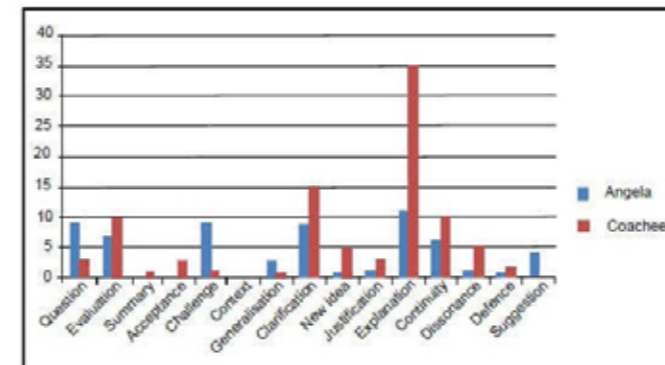
- 'summary': darparu crynodeb o wybodaeth a rannwyd, beth sydd wedi'i ddysgu, ac ati.
- 'acceptance': mae'r hyfforddai'n nodi'i fod yn derbyn yr adborth amdano/amdani
- 'challenge': mae'r hyfforddwr a/neu'r hyfforddai'n cyflwyno a/neu'n ymateb i ryw fath o her
- 'continuity': mae cysylltiadau eglur rhwng gwahanol rannau neu weithgareddau o fewn y sgws hyfforddi
- 'dissonance': mae arwyddion o anghytuno neu anfodlonrwydd o fewn y sgws hyfforddi.

Mae'r ddwy siart far yn Ffigurau 4 a 5 (yn Saesneg) yn dangos enghreifftiau o ganlyniadau Lofthouse et al (2010). Mae Ffigur 4 yn dangos episod hyfforddi gyda'r hyfforddwr 'Angela', a Ffigur 5 gyda'r hyfforddwr 'Miriam' (y ddau'n ffugenwau). Dangosir y nifer a'r math o ryngweithiadau gwahanol gan yr hyfforddwr (glas) a'r hyfforddai (coch) yn y ddau achos.

Ffigur 4: Y math a'r nifer o ymyriadau a arsylwyd gyda'r hyfforddwr 'Angela' (atgynhyrchwyd gyda chaniatâd CFBT)



Ffigur 5: Y math a'r nifer o ymyriadau a arsylwyd gyda'r hyfforddwr 'Miriam' (atgynhyrchwyd gyda chaniatâd CFBT)



- Sut byddech chi'n disgrifio strategaethau hyfforddi Angela a Miriam? Beth allai fod yn fanteision ac anffanteision y dulliau gwahanol iawn hyn?
- Pe baech yn cael dewis hyfforddwr, p'un o'r ddwy byddech chi'n ei dewis, a pham?
- I ba raddau a mae angen i hyfforddai fod yn rhagweithiol mewn perthynas hyfforddi? Pa fath o gamau dylai hyfforddai eu cymryd cyn, ac yn ystod, sesiwn hyfforddi?

Pwynt adfyfrio
Allwch chi ddychmygu sut byddech chi'n ymddwyn wrth gael eich hyfforddi?

Mae nifer o amrywiadau ar y model hyfforddi 'un i un' nodweddiadol. Mae un amrywiad yn cynnwys hyfforddi gyda chydweithwyr, neu 'hyfforddi cydweithwyr'. Trefniant cydweithredol yw hwn gyda'r naill gydweithiwr yn cefnogi'r llall, ac weithiau cyfeirir ato fel 'cyd-hyfforddi'. Mae 'triawdau' neu 'dripledi' hyfforddi yn estyniad ar hyn.

Gellir gweld enghraifft o driawd hyfforddi mewn adroddiad gan Jo Linden (2011) a gomisiynwyd gan y Coleg Cenedlaethol ar gyfer Arwain Ysgolion a Gwasanaethau Plant yn Lloegr (a ailenwyd bellach yn Goleg Cenedlaethol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth). Mae'n disgrifio perthnasoedd hyfforddi oedd yn cynnwys grŵp o dair ysgol gynradd, a grŵp o dri unigolyn ar lefelau gwahanol yn yr uwch dîm arwain.

Mae tripledi hyfforddi hefyd i'w gweld yn Astudiaeth Achos 2.

Astudiaeth Achos 2

Mae ysgol gynradd yn ne-ddwyrain Cymru yn blaenoriaethu sgiliau staff ac yn sicrhau y darperir hyfforddiant a chyfleoedd priodol ar gyfer yr holl athrawon, gan gynnwys cyfleoedd i rannu eu sgiliau ag eraill o fewn yr ysgol a thu hwnt. Mae 'tripleddi hyfforddi' yn un strategaeth gyd-hyfforddi a ddefnyddir gan yr ysgol, ac mae hyn yn cynnwys athrawon yn gweithio mewn tripleddi er mwyn hyfforddi'i gilydd mewn ffyrdd o wella dysgu ac addysgu. Mae staff yn gweithio gyda'i gilydd, gan arsylwi ar ei gilydd yn addysgu ac wedyn yn cael trafodaethau er mwyn dod o hyd i ffyrdd o wella. Mae rôl wedi'i phennu ar gyfer pob aelod o'r triawd: Hyfforddwr, Hyfforddai neu Arsylwr. Rôl yr Hyfforddwr yw defnyddio cwestiynau medrus i annog yr Hyfforddai i adfyfrio ar ei addysgu ac ystyried nodau a ffyrdd ymlaen. Mae'r Arsylwr yn canolbwyntio ar yr Hyfforddwr er mwyn rhoi adborth ar sgiliau'r Hyfforddwr, er enghraifft, yn nhermau'r cwestiynau mae'n eu gofyn ac iaith ei gorff. Mae hyn wedi arwain at welliannau o ran dysgu ac addysgu ac mae'n meithrin gallu drwy ddatblygu sgiliau arwain. Mae'r strategaeth hon bellach wedi ennill ei phlwyf yn yr ysgol ac yn helpu i feithrin a gwella'r addysgu a sgiliau arwain (Estyn, 2014).

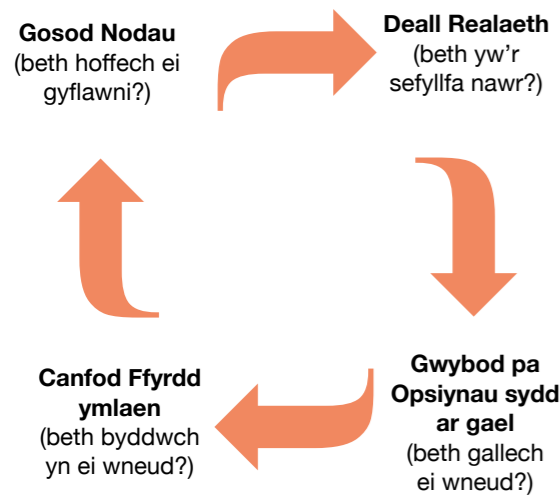


Sut i ddod yn hyfforddwr da

Yn ogystal â rhoi awgrymiadau ar gyfer hyfforddeion, mae astudiaethau achos 1 a 2 yn rhoi syniadau i hyfforddwyr eu cymryd i ystyriaeth. Mae dod yn hyfforddwr yn garreg filltir bwysig ar daith ddysgu broffesiynol, ac yn gam allweddol i ymarferwyr sy'n anelu at arwain. Mae rôl yr hyfforddwr mewn sefydliad addysgol yn cario llawer iawn o gyfrifoldeb, oherwydd bydd y gefnogaeth a roddir gan hyfforddwr nid yn unig yn dylanwadu ar arfer athrawon, ond hefyd ar y profiad dysgu. Felly, dylai hyfforddwyr ymdrechu i gynllunio sesiynau hyfforddi'n drylwyr gan ddefnyddio'r offer gorau sydd ar gael iddynt. Mae amrywiaeth o fframweithiau neu fodelau y gall hyfforddwyr eu defnyddio i strwythuro'u sesiynau hyfforddi ac efallai'r un enwocaf yw model GROW (Whitmore, 1992).

Gall model 'GROW' gefnogi hyfforddwyr wrth roi diagnosis o 'fedr ac ewyllys' hyfforddai, a gall helpu i fframio sgysiaau hyfforddi er mwyn i'r rheini sy'n cael eu hyfforddi osod Nodau i'w hun yn haws o fewn cyd-destun eu gwybodaeth lawn o'r sefyllfa gyfredol (Realaeth) a dynodi'r Opsiynau sydd ar gael iddynt, gan eu hannog yn y pen draw i ddod o hyd i Ffyrdd ymlaen.

Ffigur 6: Addasiad o fodel GROW



Mae modd cynnwys y fframwaith hwn mewn un sesiwn hyfforddi er mwyn i'r hyfforddai allu cynllunio camau adeiladol a phriodol mewn modd amserol iawn. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd angen dadansoddi ac ystyriaeth fwy helaeth ar gyfer rhai materion, ac felly gall fod angen nifer o sesiynau hyfforddi. Dylai'r hyfforddwr sicrhau nad ailadrodd safbwyntiau y mae wedi'u dynodi'n flaenorol y mae'r hyfforddai (safbwyntiau nad ydynt efallai wedi darparu ateb cynaliadwy) ond ei fod yn gallu datblygu atebion pellach posibl. Dylai hyfforddwyr anelu at helpu eu hyfforddeion i feddwl 'tu allan i'r blwch' gan ymgymryd â meddwl lefel uwch.

Mae model CUREE, (CUREE, 2005) hefyd yn mynd i gryn fanylder ynghylch nodweddion hyfforddwr da, a rhestrir rhai o'r pwyntiau y cyfeirir atynt yn y model hwnnw yn Nhabl 3 isod:

Pwynt adfyfrio

Pa sgiliau neu gymwyseddau sydd gennych a fyddai'n eich gwneud chi'n hyfforddwr da?

Tabl 3: Beth dylai hyfforddwyr ei wneud i fod yn effeithiol?

1. Ymwneud â hyfforddeion mewn modd sensitif.
2. Modelu arbenigedd.
3. Hwyluso mynediad i ddata ymchwil a thystiolaeth arall.
4. Teilwra gweithgareddau mewn partneriaeth.
5. Arsylwi, dadansoddi ac adfyfrio ar arfer hyfforddai.
6. Hwyluso annibyniaeth gynyddol.
7. Gwrando'n weithredol.
8. Defnyddio cwestiynau agored.
9. Rhoi adborth.

Mae'r ddau bwynt diwethaf yn y rhestr hon (nad yw'n gynhwysol) yn adleisio'r arfer gorau o ran 'asesu ar gyfer dysgu' y bydd athrawon yn aml yn anelu at ei ddefnyddio gyda dysgwyr yn eu dosbarthiadau, fel yr argymhellir gan addysgwyr allweddol megis Black a William (2001). Mae hyn yn ein hatgoffa bod hyfforddi'n berthynas ddysgu: ni fydd yn werth chweil oni fydd yr ymarferydd sy'n cael ei hyfforddi'n gallu dysgu, datblygu, a gwella'i sgiliau addysgu. Mae'r ail bwynt yn Nhabl 3 yn atgoffa hyfforddwyr ymhellach fod rhaid iddynt hwythau arddangos a modelu arfer gorau. Felly, er na ddylai hyfforddwyr ddarparu atebion, gallant arddangos arfer gorau gan gynnwys dadansoddiad o wers hyfforddai neu wers ar fideo yn rhan o sgwrs hyfforddi.

Mae'n bwysig hefyd fod hyfforddwyr yn gwrando'n ofalus, ac yn sicrhau bod perthynas yn ffurfio rhwng yr hyfforddwr a'r hyfforddai a fydd yn meithrin ymddiriedaeth ac yn cynnal gweithgarwch hyfforddi pellach. Mae cynnal cysylltiad llygad yn agwedd bwysig ar hyn, a hefyd mae 'adlewyrchu a chydweddu' ag adweithiau'r hyfforddai. Mae'n hollbwysig i hyfforddwyr fod yn wrandawr da, ac yn rhan o hynny, bod yn anfeiriadol, ac yn gallu symleiddio'r hyn y mae hyfforddai'n ei ddweud er mwyn canfod y prif negeseuon. Y sgil pwysig iawn arall i hyfforddwyr yw gallu llunio cwestiynau priodol, deallus. Drwy gwestiynau y bydd hyfforddwyr yn goleo'r ffactorau sydd ar waith mewn sefyllfa, gan ganiatáu i hyfforddeion weld safbwyntiau eraill ar fater. Dyma'r prif offer i gyfarwyddo hyfforddeion.

Hefyd mae angen i hyfforddwyr a hyfforddeion feddwl ymlaen ynghylch materion ymarferol y sesiwn hyfforddi, gan gynnwys ble a phryd byddant yn cwrdd, gan sicrhau bod amser digonol wedi'i ddarparu. Hefyd mae materion megis cyfrinachedd i'w cadw yn y cof, ac yn bwysig iawn, gosod disgwyliadau.

Fel arfer mae'n synhwyrol llunio 'rhestr wirio contractio' i fynd i'r afael â llawer o'r pwyntiau hyn. Dylai'ch rhestr wirio gynnwys yr elfennau canlynol:

1. Disgwyliadau: Beth rydych chi am ei gyflawni?
2. Ffiniau: Sut byddwch chi'n ymdrin ag anawsterau? Sut byddwch chi'n sicrhau cyfrinachedd, ac yn mynd i'r afael â materion moesegol eraill?
3. Pethau ymarferol: Ble byddwch chi'n cwrdd? Sut byddwch chi'n cysylltu â'ch gilydd rhwng cyfarfodydd?

I grynhoi, fel hyfforddwr NI fydddech yn darparu atebion ar gyfer eich hyfforddai. Eich rôl chi yw symbylu'ch hyfforddai i ddadansoddi'i sefyllfa'n gyflawn a gyda'u syniadau gorau, archwilio'r atebion a'r cyfleoedd posibl a chefnogi'u cynlluniau gweithredu a'u gweithgarwch (Cox, Bachkirova a Clutterbuck 2014).

Hyfforddi Dysgwyr

Mae astudiaeth achos 3 yn archwilio enghraifft ddiweddar o arfer gorau o ran hyfforddi dysgwyr ysgol.

Astudiaeth Achos 3

Roedd 'Cyflawni i Bawb Cymru' yn fenter a lanswyd yn 2014 drwy brosiect 'Cyflawni i Bawb' yn Lloegr (<https://www.gov.uk/government/publications/achievement-for-all-national-evaluation>). Nod hwn oedd codi dyheadau a chyflawniad dysgwyr oedd yn agored i niwed a than anfantais, gan gynnwys y rheini oedd yn gymwys am brydau ysgol am ddim, y rheini ag anghenion dysgu ychwanegol a phlant sy'n derbyn gofal. Roedd Cyflawni i Bawb Cymru wedi helpu ysgolion i:

- ddarparu tystiolaeth o ddefnyddio'r Grant Amddifadedd Disgyblion yn effeithiol
- paratoi ar gyfer arolygon Estyn
- dod ag ymyriadau a mentrau cenedlaethol, lleol ac ysgol-seiliedig at ei gilydd dan un fframwaith unigol, effeithiol.

Treialwyd y rhaglen yn llwyddiannus mewn ysgolion 'Braenaru' yng Nghymru. Nodai'r data o'r treial gynnydd sylweddol o ran darllen, ysgrifennu a mathemateg. Roedd y rhaglen yn cynnwys enwebu 'hyfforddwr cyflawni' ymhob un o'r ysgolion dan sylw, a byddent hwythau'n arwain sesiynau hyfforddi i'r holl staff mewn pedair elfen allweddol ar wella ysgolion, sef:

- Arweinyddiaeth – gyda ffocws cadarn ar wella dan arweiniad yr ysgol i drawsnewid deilliannau i ddysgwyr oedd yn agored i niwed.
- Dysgu ac addysgu – gan gynnwys asesu a thracio data, cynllunio a chyflwyno.
- Ymgysylltu â rhieni – sgysiaau strwythuredig â rhieni/gofalwyr yn canolbwyntio ar ddeilliannau addysgol.
- Deilliannau a chyfluoedd ehangach – gwella ymddygiad, presenoldeb a chyfranogiad ym mywyd yr ysgol.

Roedd rhaglen 2008 'Anogwyr Dysgu Cymru' yn enghraifft arall o ymyriadau hyfforddi ar gyfer dysgwyr yng Nghymru (Saunders a Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2008). Roedd y fenter hon wedi helpu i ddatblygu diddordebau, cyflawniadau a sgiliau astudio'r sector 14 i 19 oed yng Nghymru.

Sut gallwch chi gymryd han mewn hyfforddi?

Efallai eich bod eisoes yn cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi neu wedi bod yn y gorffennol. Fel arall, efallai bod y cysyniad o hyfforddi'n newydd i chi. Beth bynnag fo'ch rôl neu'ch profiad yn y gorffennol, dylech weld eich bod yn gallu cymryd rhan mewn rhyw fath o hyfforddi a chael budd ohono. Wedi i chi ddarllen yr adrannau blaenorol, gobeithio eich bod eisoes wedi adfyfrio ar yr hyn y gallai'r rhyngweithio cydweithredol hwn ei olygu i chi.

Mae Tabl 4 isod yn rhoi cefnogaeth bellach drwy eich annog i ystyried camau hyfforddi penodol a allai fod o ddefnydd i chi. Edrychwch ar bob gweithgaredd a nodi gyda thic neu groes a ydy'n un y bydddech yn ymgymryd ag ef, ac wedyn nodwch drefn blaenoriaeth. Yn y golofn ar y dde, efallai yr hoffech ychwanegu nodiadau (er enghraifft, ynghylch unrhyw gyfarwyddyd penodol y gallai fod ei angen arnoch).

Tabl 4: Blaenoriaethu camau hyfforddi

Gweithgaredd	Angenrheidiol?	Lefel Blaenoriaeth	Notes
Cael cyfarwyddyd ar agwedd benodol ar arfer (h.y. derbyn hyfforddiant)			
Cael cyfarwyddyd ar agwedd benodol ar arfer gan gydweithwyr (h.y. cyd-hyfforddi)			
Datblygu sgiliau o ran darparu hyfforddiant			
Darganfod rhagor am hyfforddiant o fewn eich sefydliad			
Gwerthuso hyfforddiant o fewn y sefydliad			
Gwerthuso hyfforddiant o fewn y sefydliad			

Nawr defnyddiwch y blaenoriaethau rydych wedi'u rhestru yn y tabl uchod i lunio set o dargedau i chi'ch hun. Sicrhewch eich bod yn nodi:

- yn union beth rydych yn dymuno ei gyflawni
- y camau y mae angen i chi eu cymryd er mwyn cyflawni'ch nodau.

Sut byddwch chi'n gweithredu'r camau y mae angen i chi eu cyflawni? Os oes gan eich sefydliad systemau hyfforddi sydd eisoes wedi ennill eu plwyf, dylai fod yn eithaf eglur â phwy y dylech gysylltu. Mewn sefydliadau o'r fath, dylai'r prosesau sydd ynghlwm â mynd yn hyfforddwr hefyd fod yn amlwg. Fodd bynnag nid yw pob sefydliad wedi cyrraedd y cam hwnnw, felly efallai y bydd angen i chi arwain o ran gweithredu'r camau angenrheidiol. Beth dylech chi ei wneud yn yr achos hwn? Dyma rai posibilidadau i'w hystyried.

- Mynd at eich rheolwr llinell gyda chais penodol.
- Trafod gyda chydweithwyr a oes ganddynt anghenion tebyg, neu syniadau defnyddiol.
- Mynd at aelod o'r uwch dîm rheoli (UDRh), efallai gan ddefnyddio'r adnodd hwn yn fan cychwyn sgwrs am ddysgu proffesiynol.
- Darganfod gwybodaeth am y gweithgareddau hyfforddi sydd efallai yn cael eu cynnal mewn ysgolion cyfagos ac ystyried a ellid gwneud cysylltiadau rhwng ysgolion.
- Darganfod pa gefnogaeth sydd ar gael gan eich consortiwm rhanbarthol.
- Darganfod pa gefnogaeth bellach ynghylch hyfforddi a mentora allai fod ar gael gan gyrff proffesiynol a rhwydweithiau ar-lein.

Ar gyfer rhai eitemau ar eich rhestr, yn arbennig y rheini sy'n berthnasol i ysgolion eraill a chonsortia, bydd angen i chi gael cefnogaeth eich rheolwr llinell a'r UDRh cyn cymryd camau.

Dylai Cymdeithas Hyfforddi ACAPYC hefyd fod yn ffynhonnell ddefnyddiol iawn ar gyfer cefnogaeth. A hithau wedi'i lleoli yn y PCYDDS, mae'r Gymdeithas yn cynnwys nifer o arbenigwyr ym maes hyfforddi sy'n gallu rhoi cyngor, ac mae'r Gymdeithas hefyd yn cynnal cynadleddau a seminarau rheolaidd. I ddarganfod rhagor, ewch i: <https://www.uwtsd.ac.uk/cy/acapyc/hyfforddi-a-mentora-yn-y-gweithle/cymdeithas-hyfforddi/>

Crynodeb a phwyntiau allweddol

- Mae hyfforddi a mentora'n ddwy agwedd bwysig ar weithio'n gydweithredol, ac yn elfennau allweddol o ddatblygiad proffesiynol athrawon.
- Mae hyfforddi'n cynnwys darparu cyfarwyddyd, boed ar sgiliau penodol neu nodau cyffredinol.
- Mae hyfforddi'n rhoi buddion i 'ddarparwyr' a 'derbynwyr'. Gall y buddion gynnwys gwybodaeth a sgiliau newydd, mwy o atgyrchedd, gwell gallu i ddatrys problemau, gwell llesiant seicolegol, a dilyniant gyrfa.
- Gall holl ymarferwyr addysg Cymru ddefnyddio hyfforddi mewn rhyw ffordd i gefnogi'u harfer a gwella deilliannau dysgwyr.

References

- Black, P. & William, D. (2001) *WEA Education Blog: Inside the Black Box*. [ar-lein] Ar gael yn: <http://weaeducation.typepad.co.uk/files/blackbox-1.pdf> [Cyrchwyd 01.12.14].
- Cox, E, Bachkirova, T. and Clutterbuck, D. (2014) *The Complete Handbook of Coaching*. London: Sage.
- CUREE (2005) *National Framework for Mentoring and Coaching*. [ar-lein] Ar gael yn: www.curee.co.uk/resources/publications/national-framework-mentoring-and-coaching [Cyrchwyd 12.10.14].
- Estyn (2014) *Best Practice case Study: Developing staff skills to improve standards for all learners* [ar-lein] Ar gael yn: <https://www.estyn.gov.wales/effective-practice/developing-staff-skills-improve-standards-all-learners> [Cyrchwyd 13.10.14].
- Kolb, D.A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Linden, J. (2011) *Creating a culture of coaching: upskilling the workforce in times of change. Report for the National College for Leadership of Schools and Children's Services* [ar-lein]. Ar gael yn: <https://dera.ioe.ac.uk/2980/1/download%3Fid%3D147562%26filename%3Dcreating-a-culture-of-coaching-full-report.pdf> [Cyrchwyd: 12.02.20].
- Lofthouse, R., Leat, D., Tower, C., Hall, E., and Cummings, C. (2010) *Improving Coaching: Evolution not revolution*. CfBT Education Trust report. [ar-lein] Ar gael yn: <https://core.ac.uk/download/pdf/4152291.pdf> [Cyrchwyd: 17.02.20].
- Lord, P., Atkinson, M. and Mitchell, H. (2008) *Mentoring and Coaching for Professionals: a Study of the Research Evidence*. NFER/ TDA Report. [ar-lein] Ar gael yn: <https://www.nfer.ac.uk/media/2003/mcm01.pdf> [Cyrchwyd 12.02.20].
- Megginson, D. and Clutterbuck, D. (2004) *Techniques for Coaching and Mentoring*. London: Routledge.
- Passmore, J. (2007) 'Coaching & Mentoring: The role of experience and sector knowledge'. *International Journal of Evidence based Coaching and Mentoring*. S1, pp.10-16.
- Passmore, J. and Fillery-Travis, A. (2011). *A critical review of executive coaching research: A decade of progress and what's to come. Coaching: An International Journal of Theory, Practice & Research*. 4(2), 70-88.
- Saunders, D. and Welsh Assembly Government (2008) *The Learning Coaches of Wales* [ar-lein]. Ar gael yn: <https://dera.ioe.ac.uk/10886/1/090302learningcoachesofwalesen.pdf> [Cyrchwyd 22.1.20].
- Schön, D. (1983) *The Reflective Practitioner: How professionals think in action*, London: Temple Smith.
- Llywodraeth Cymru (2018) *Safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth* [ar-lein] Ar gael yn: <https://hwb.gov.wales/storage/439cef1d-0428-42b6-82bf-f5153939b3df/cyflwyniad-ir-safonau-proffesiynol-ar-gyfer-addysgu-ac-arweinyddiaeth-taflen.pdf> [Cyrchwyd 15.1.20].
- Llywodraeth Cymru (2019) *Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu 2019-21* [ar-lein]. Ar gael yn: <https://dera.ioe.ac.uk/34646/3/buddsoddi-mewn-rhagoriaeth-ein-cynllun-cenedlaethol-i-ddatblygu-r-gweithlu-2019-21%20%28redacted%29.pdf> [Cyrchwyd 15.1.20].
- Whitmore, J. (1992) *Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership. People skills for professionals* (4th ed.). Boston: Nicholas Brealey.

Further Reading

- Cox, E., Bachkirova, T. and Clutterbuck, D. (2014) 'Theoretical Traditions and Coaching Genres: Mapping the Territory'. *Advances in Developing Human Resources*, 16(2), 139-160.
- Lofthouse, R., Leat, D. and Tower, C. (2010) *Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools* (2010) CfBT Education Trust report. [ar-lein] Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/coaching-for-teaching-and-learning-a-practical-guide-for-schools> [Cyrchwyd: 12.02.20].

