

# **Canolfan Cymru Ar Gyfer Hyfforddi Llywodraethwyr Ac Ymchwil**



**SWANSEA INSTITUTE**  
**ATHROFA ABERTAWE**

## **EFFAITH HYFFORDDIANT**

Canolfan Cymru Ar Gyfer Hyfforddi Llywodraethwyr Ac Ymchwil  
Ysgol Addysg Abertawe, Athrofa Addysg Uwch Abertawe  
Ffordd Townhill, ABERTAWE, SA2 0UT  
Ffôn: 01792 482065 Ffacs: 01792 482076  
e-bost: [steve.gullick@sihe.ac.uk](mailto:steve.gullick@sihe.ac.uk)  
[www.sihe.ac.uk/schoolgovernor](http://www.sihe.ac.uk/schoolgovernor)

TACHWEDD 2007

## EFFAITH HYFFORDDIANT

Cyn ystyried effaith hyfforddiant ar gorff llywodraethol, mae'n rhaid gwahaniaethu rhwng *deilliannau arfaethedig* hyfforddiant ac *effaith arfaethedig* hyfforddiant. Gallai un o *ddeilliannau arfaethedig* hyfforddiant gynnwys dysgu sgil arbennig neu wella gwybodaeth am bwnc arbennig: gallai *effaith arfaethedig* gynnwys y modd y mae dysgu'r sgil arbennig neu'r darn o wybodaeth hyn yn effeithio ar brosesau ac, yn y pen draw, ar effeithiolrwydd y person a fynychodd yr hyfforddiant neu, yn fwy pwysig, y corff llywodraethol y maent yn aelod ohono.

### MWYHAU'R TEBYGRWYDD O GAEL EFFAITH

Mae cydberthyniad cryf a chlir iawn rhwng ansawdd yr hyfforddiant a dderbyniwyd mewn sesiwn hyfforddi ac effaith yr hyfforddiant hwnnw ar gorff llywodraethol. Mae'n annhebygol iawn, er enghraifft, y bydd hyfforddiant gwael yn arwain i effaith cadarnhaol. Am y rheswm hwn, byddwn yn ystyried nifer o faterion sy'n ymwneud â chyflwyno, derbyn a rhoi adroddiad am yr hyfforddiant a sut mae'r rhain yn dylanwadu ar effaith. Yna byddwn yn edrych ar sut y gallen ni fesur effaith yn ddiweddarach.

Gall hyfforddiant i lywodraethwyr fod ar nifer o ffurfiau ond, ni waeth pa hyfforddiant mae llywodraethwyr yn ei dderbyn, er mwyn mwylhau ei effaith mae'n rhaid sylwi'n astud ar y canlynol:

- pwy sy'n mynychu'r sesiwn hyfforddi
- ansawdd yr hyfforddiant a ddarparwyd
- sut y cyflwynir adroddiad o'r hyfforddiant i'r corff llywodraethol llawn.

### Pwy sy'n mynychu'r sesiwn hyfforddi

Y gred gyffredinol yw bod effaith hyfforddiant ar gorff llywodraethol yn cael ei leihau pan fydd un aelod o'r llywodraethwyr yn unig yn mynychu sesiwn hyfforddi. Ac mae hyn yn arbennig o wir os bydd y llywodraethwr dan sylw yn colli'r cyfarfod corff llywodraethol nesaf, os nad yw "hyfforddiant llywodraethwyr" yn ymddangos fel eitem ar wahân ar agendâu cyfarfodydd neu os yw'r llywodraethwr a fynychodd yr hyfforddiant yn swil o ran ei natur neu'n anfodlon hybu rhywbeth y maent wedi ei ddysgu mewn sesiwn hyfforddi. Gellid dadlau hefyd fod anamllder cyfarfodydd cyrff llywodraethol yn gyffredinol yn lleihau'r posibilrwydd o sefydlu ymagweddau a syniadau newydd yn arfer cyrff llywodraethol.

I leddfu'r broblem hon, **dylid annog cyrff llywodraethol i anfon o leiaf dau berson i sesiwn hyfforddi ac os gallai'r Pennaeth fod yn bresennol hefyd, mae'n gymaint mwy tebygol y bydd yr hyfforddiant yn cael effaith ar lefel corff llywodraethol.**

I sicrhau'r effaith mwyaf, gellid ystyried mai hyfforddiant corff llywodraethol cyfan fyddai'r model gorau. Ond mae hyn yn gostus ac nid yw'n hyrwyddo rhwydweithio rhwng llywodraethwyr o wahanol ysgolion, felly **mae'n werth ystyried hyfforddiant i glystyrau o gyrrff llywodraethol.** Mae hyn yn bendant yn sicrhau fod nifer o lywodraethwyr o'r un ysgol yn bresennol ac mae hefyd yn hybu rhwydweithio rhwng llywodraethwyr o wahanol ysgolion. Mae presenoldeb yn debygol o wella hefyd os

lleolir y cyfarfod yn un o'r ysgolion clwstwr gan na fydd angen i lywodraethwyr deithio'n bell i fynychu.

### **Ansawdd yr hyfforddiant a ddarperir**

Mae'n werth pwysleisio bod ansawdd yr hyfforddiant yn allweddol i'w effaith. Yn gyntaf, mae hyn yn golygu fod yn rhaid i **hyfforddiant fod yn berthnasol ac wedi'i addasu i anghenion y gynulleidfa**. Os na fydd y maen prawf hwn yn cael ei fodloni, ni chaiff yr hyfforddiant unrhyw effaith.

Yn ail, **mae'n rhaid i hyfforddiant fod yn ymarferol**. Efallai, wrth gwrs, bydd angen i'r llywodraethwyr wybod neu ddeall sail resymegol ddamcaniaethol neu athronyddol y ffordd o ddelio â materion, ond yn bennaf oll mae ar lywodraethwyr angen arbenigedd yn y ffyrdd ymarferol o ddelio â materion, ac os nad yw'r hyfforddiant yn ymdrin â'r fath faterion ymarferol mae'n annhebygol y bydd yn cael llawer o effaith.

**Rhaid i hyfforddiant fod yn ddirnadwy i lywodraethwyr hefyd**. A dweud y gwir yn blaen, os nad ydynt yn ei ddeall, sut gallant ei weithredu? Mae addysg yn mynd yn fwyfwy tebyg i Feddygaeth gan fod ganddi ei hiaith ei hun. Mae angen hon i ddisgrifio materion a strwythurau sy'n nodweddiadol o Addysg, ond i'r llywydd, gall hyn fod yn hynod o anodd, neu hyd yn oed yn hollol annealladwy. Mae'n hanfodol, felly, bod hyfforddwyr yn sicrhau, heb orsymleiddio eu deunydd, fod hwn yn ddealladwy i'r rhai nad ydynt yn arbenigwyr.

Yn aml, gall taflenni mewn sesiynau hyfforddi fod yn " ffrindiau ffug". Os yw'r hyfforddiant yn mynd i gael rhywfaint o effaith ar lefel corff llywodraethol yna **dylai'r taflenni fod yn ddealladwy ac yn ddefnyddiol i lywodraethwyr nad oeddynt yn bresennol yn y sesiynau hyfforddi, ac yn ddefnyddiadwy hefyd**. Golyga hyn, os mai copïau o gyflwyniad power point yn unig a roddir i'r cynadleddwyr, efallai na fydd y rhain yn addas i'w defnyddio yn ddiweddarach gan y rhai nad oeddynt yn bresennol.

Mae'r hyfforddiant nodweddiadol a ddarperir i lywodraethwyr yn cynnwys sesiwn 1 - 3 awr, fel arfer yn yr hwyr ar ddiwrnod gwaith. Ond yn ogystal, mae mwy a mwy o gynadleddau diwrnod cyfan yn cael eu trefnu hefyd ar gyfer llywodraethwyr gan gyrff cenedlaethol ac awdurdodau lleol. Yn ogystal â darparu cyfle i rwydweithio rhwng llywodraethwyr o wahanol ysgolion ac awdurdodau, prif amcan y fath gynadleddau yw hyfforddi, felly mae pwysigrwydd yr ansawdd yr un mor berthnasol yn y rhain ag yn y sesiynau hyfforddi byrrach sy'n fwy cyffredin. Ond mae'n hanfodol hefyd bod **adroddiadau cynhadledd cynhwysfawr, o ansawdd uchel, yn cael eu hanfon at y cynadleddwyr cyn gynted â phosibl ar ôl y digwyddiad ac, os yw'n bosibl, dylid eu llwytho ar y rhyngwyd**. Mae dau reswm am hyn. Yn gyntaf, mae'r rhan fwyaf o gynadleddau yn cynnig dewis o wahanol sesiynau gweithdy i'r cynadleddwyr, ac yn aml ni allant fynychu'r holl weithdai. Er mwyn sicrhau bod y cynadleddwyr yn cael y budd mwyaf o fynd i gynhadledd, dylent dderbyn gwybodaeth am bob gweithdy, yn cynnwys y rhai na fynychon nhw. Yn ail, fel y nodwyd eisoes, mae effaith hyfforddiant ar gorff llywodraethol yn debygol o fod yn well os oes mwy nag un person o'r un corff llywodraethol yn mynychu'r un sesiwn hyfforddi. Ond mae'n llai tebygol y bydd mwy nag un llywodraethwr o'r un corff llywodraethol yn mynychu

cynhadledd diwrnod cyfan na sesiwn hyfforddi gyda'r hwyr. I wella'r posibilrwydd fod yr hyfforddiant a dderbyniwyd mewn cynhadledd yn cael effaith, felly, mae'n hanfodol bod cynadleddwyr yn derbyn adroddiad cynhadledd llawn cyn gynted â phosibl ar ôl y digwyddiad.

Os ydyw ansawdd hyfforddiant yn dylanwadu yn sylfaenol ar effaith yr hyfforddiant yna mae angen **gwerthuso'r hyfforddiant yn drwyadl er mwyn helpu i lunio sesiynau hyfforddi yn y dyfodol**. Y dull mwyaf cyffredin o werthuso hyfforddiant yw drwy ddefnyddio taflenni gwerthuso a lenwir gan y rhai a fynychodd y cwrs, fel arfer ar ddiwedd y cwrs. Mae'n hanfodol, felly, bod y cwestiynau a ofynnir ar y taflenni gwerthuso yn glir, yn hawdd eu deall ac yn canolbwyntio ar faterion sy'n hollol berthnasol i ansawdd yr hyfforddiant a roddwyd, os ydyw darparwyr yr hyfforddiant yn bwriadu eu defnyddio fel erfyn diagnostig. Mae taflenni gwerthuso sydd ond yn gofyn am farnau da a barnau gwael cyffredinol am gwrs yn werthfawr ar gyfer nodi meysydd a allai fod angen eu gwella yn unig. Wrth gwrs, bydd taflen werthuso dda yn rhoi cyfle i fynychwyr fynegi eu barn ynghylch materion o'u dewis nhw ond dylid cynnwys y materion canlynol fel eitemau ar wahân ar daflenni gwerthuso:

- Lleoliad
- Amseriad a hyd y cwrs
- Perthnasedd a defnyddioldeb y cwrs
- Ansawdd cynnwys y cwrs
- Ansawdd y cyflwyniad
- Ansawdd y taflenni
- A fyddai'r mynychwr yn argymhell y cwrs i eraill
- Awgrymiadau am welliannau

Yn aml, pan ofynnir i fynychwyr cwrs gwblhau taflenni gwerthuso, gwneir hyn mewn modd llugoer, ymddiheurol ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn yr ymatebion sydd yn aml yr un mor llugoer, a brysiog. **Os bwriedir defnyddio taflenni gwerthuso fel offer diagnostig defnyddiol i wella ansawdd hyfforddiant yna dylai mynychwyr y cwrs ddeall pa mor bwysig yr ydynt a bod angen eu llenwi mor llawn, mor gywir ac, yn fwyaf pwysig, mor onest â phosibl, a dylid neilltuo amser ar y cwrs ar gyfer llenwi'r rhain.**

Os bydd taflenni gwerthuso yn cael eu trin yn syml fel “taflenni hapus” ac yn cael eu defnyddio yn unig er mwyn craffu ar y nifer o diciâu yn y blychau “Rhagorol” neu “Da iawn”, yna yr unig fudd a ddaw ohonynt fydd peri i'r hyfforddwyr deimlo'n hunanfodlon. Os taw'r nod yw helpu i wella ansawdd hyfforddiant yna **dylid dadansoddi'r taflenni gwerthuso yn ofalus a defnyddio'r wybodaeth ynddynt i wella digwyddiadau hyfforddi yn y dyfodol.**

## **Sut y cyflwynir adroddiad o'r hyfforddiant i'r corff llywodraethol llawn**

Er mwyn i hyfforddiant gael unrhyw effaith o gwbl, yna mae'n rhaid i'r holl gorff llywodraethol fod yn ymwybodol, o leiaf, o'r hyn a ddysgwyd yn y sesiwn hyfforddi. Yn anffodus, yn llawer rhy aml, nid yw'r llywodraethwyr sydd wedi mynychu sesiwn hyfforddi yn rhoi adroddiad am yr hyn a ddysgon nhw i'r corff llywodraethol llawn. Pan fydd hyn yn digwydd, nid yw'r hyfforddiant o unrhyw fudd. Ond eto mae'r ateb yn syml. **Dylai pob cyfarfod corff llywodraethol gynnwys “Hyfforddiant” fel eitem ar ei agenda.** Yn ogystal â darparu cyfle i lywodraethwyr drafod eu hanghenion hyfforddi, byddai hwn yn gyfle i'r llywodraethwyr sydd wedi mynychu hyfforddiant roi adroddiad i'r corff llywodraethol cyfan am yr hyn y maent wedi ei ddysgu.

Unwaith y bydd rhoi adroddiad am hyfforddiant yn eitem sefydlog yng nghyfarfodydd cyrff llywodraethol gellir mynd i'r afael ag ansawdd yr adroddiad. Os rhoddir disgrifiad byr, cyffredinol i'r corff llywodraethol o'r hyn a ddigwyddodd ar gwrs yna mae'n annhebygol y bydd yn cael llawer o effaith. **Dylai'r adroddiad delfrydol ganolbwyntio ar brif faterion yr hyfforddiant, yr hyn a ddysgwyd, a sut gallai'r wybodaeth hon fod o fudd i'r corff llywodraethol yn ei waith o helpu i wella safonau yn yr ysgol.** Gallai fod o gymorth rhoi profforma syml i lywodraethwyr sy'n mynychu sesiynau hyfforddi, yn cynnwys y tri maes a nodwyd uchod. Nid yw hyn yn golygu bod angen adroddiad hir ond yn sicr byddai'n canolbwyntio'r adroddiad ar y pwyntiau allweddol – a byddai hefyd yn ddefnyddiol fel cymorth cof os digwyddodd y sesiwn hyfforddi rhyw ychydig o flaen cyfarfod y llywodraethwyr lle cyflwynir yr adroddiad.

## **MESUR EFFAITH**

Byddai pob sylwebydd yn cytuno bod mesur effaith hyfforddiant yn hynod o anodd. Gellir mesur yr ymateb uniongyrchol i sesiwn hyfforddi arbennig drwy ddadansoddi taflenni gwerthuso effeithiol yn drwyadl (gweler uchod). Fodd bynnag, mae effaith tymor hirach yr hyfforddiant hwnnw ar gorff llywodraethol yn llawer mwy anodd ei asesu, yn wir, yn fwy anodd nag i'r rhan fwyaf o gyrff, gan fod cyrff llywodraethol yn cyfarfod yn gymharol anaml felly mae llai o gyfleoedd i asesu'r effaith.

Ond ar ôl nodi'r anawsterau hyn, efallai y byddai'r dulliau canlynol o fesur effaith hyfforddiant yn werth eu hystyried:

## **Arolygon ôl-hyfforddiant**

Er mwyn asesu gymaint (neu cyn lleied!) o effaith gafodd digwyddiad hyfforddi arbennig ar gorff llywodraethol, gellid anfon holiadur byr at y llywodraethwr(wyr) a fynychodd y sesiwn rhyw 3 i 6 mis yn ddiweddarach h.y. ar ôl i o leiaf un cyfarfod corff llywodraethol llawn gael ei gynnal ar ôl yr hyfforddiant. Mae'r cyfnod hwn yn rhoi amser i'r cyrff llywodraethol ystyried awgrymiadau a wnaed a sut y gellid eu gweithredu.

Mae'n rhaid bod yn ofalus, serch hynny, os bwriedir defnyddio'r math hwn o asesu. Os ydy'r darparwyr hyfforddiant yn bwriadu defnyddio arolygon ôl-hyfforddiant mae'n rhaid iddynt hysbysu'r llywodraethwyr sy'n mynychu sesiynau hyfforddi am eu bwriadau ac esbonio pam maent am wneud hyn. Gallai anfon holiadur ôl-hyfforddiant i lywodraethwyr heb esboniad o'r fath ymddangos yn anghwrtais a hyd yn oed yn fygythiol, o bosib.

Yn yr un modd, dylid rhoi ystyriaeth ofalus i gynnwys yr holiaduron. Os yw'r holiadur yn rhy hir gallai hyn annog pobl i beidio â'i gwblhau ac os yw'n rhy fanwl gallai llywodraethwyr boeni ei bod yn cael eu gorfodi i ymrwymo i ffordd o weithredu nad ydynt eto yn barod amdani. Efallai mai'r dull mwyaf priodol felly o lunio holiadur ôl-hyfforddiant fyddai gofyn ond ychydig o gwestiynau cyffredinol. Rhestrir awgrymiadau isod:

- A yw'r hyfforddiant am \_\_\_\_\_(teitl y sesiwn hyfforddi) a ddigwyddodd ar \_\_\_\_\_(dyddiad) ac a fynychwyd gan \_\_\_\_\_(enw(au)'r llywodraethwr(wyr) a fynychodd) wedi dylanwadu ar waith eich corff llywodraethol?

YDYW - Eglurwch ym mha ffordd mae'r hyfforddiant wedi dylanwadu ar waith eich corff llywodraethol.

---

---

---

---

---

---

NAC YDYW – Eglurwch pam na gafodd yr hyfforddiant unrhyw ddylanwad ar waith eich corff llywodraethol.

---

---

---

---

---

---

- A oes gennych unrhyw sylwadau eraill e.e. anghenion hyfforddi ychwanegol i gefnogi eich gwaith?

---

---

---

---

---

---

Er nad yw holiadur o'r fath yn cynnwys unrhyw fanylion, mae'n fyr, yn anfygythiol ac, ynghyd â rhoi gwybodaeth i hyfforddwyr a threfnwyr am effaith yr hyfforddiant, mae hefyd yn annog llywodraethwyr i fyfyrion ar effaith yr hyfforddiant ar eu gwaith.

### **Arsylwi gan swyddogion awdurdodau lleol ar gorff llywodraethol wrth ei waith**

Os oes gan awdurdod lleol bresenoldeb rheolaidd mewn cyfarfodydd cyrff llywodraethol a chyfarfodydd pwyllgor cyrff llywodraethol yna mae arsylwi ar gorff llywodraethol wrth ei waith yn gymharol syml, ac os ydyw'r awdurdodau lleol yn darparu gwasanaeth clerico, er enghraifft, i gyrff llywodraethol nid oes angen gwneud trefniadau arbennig i hyrwyddo hyn. Fodd bynnag, mae'n bwysig bod yr "arsylwyr" hyn yn ymwybodol o'r holl hyfforddiant a gyflawnwyd gan lywodraethwyr er mwyn iddynt fedru rhoi barn ystyrion ar ei effaith. (Dyma reswm arall am gynnwys "hyfforddiant" fel eitem agenda ar wahân mewn cyfarfodydd cyrff llywodraethol lle y gellir rhoi adroddiad am sesiynau a fynychwyd). Mae'n bwysig hefyd bod yr "arsylwyr" yn ymwybodol o sut oedd y corff llywodraethol yn gweithio cyn i'r hyfforddiant ddigwydd fel y gallant fesur ei effaith.

### **Sylwadau ac arsylwadau a wneir gan y Pennaeth a'r Cadeirydd**

Weithiau gallai'r Cadeirydd neu'r Pennaeth sylwi'n anffurfiol ar welliannau yn y ffordd y mae eu corff llywodraethol yn gweithio. Pan fydd hyn yn digwydd, fe'u mynegir fel arfer mewn termau cyffredinol - "mae'r corff llywodraethol yn ymddangos yn fwy ymwybodol", "maent yn ymddangos yn fwy parod i weithredu" ayb. Pan fydd hyn yn digwydd, gallai fod o fudd edrych a oes cysylltiad rhwng y newid mewn ymddygiad â digwyddiad hyfforddi y gallai un neu fwy o'r llywodraethwyr fod wedi mynychu. Fel arall, gallai swyddog awdurdod lleol ofyn i'r Pennaeth neu'r Cadeirydd eu hunain a ydynt wedi gweld unrhyw newidiadau yn y ffordd y mae eu corff llywodraethol yn gweithio ac a allai hyn fod yn gysylltiedig â hyfforddiant llywodraethwyr.

### **CASGLIAD**

Mae'r posibilrwydd y gallai hyfforddiant gael dylanwad buddiol ar gyrff llywodraethol yn uchel iawn ond er mwyn sicrhau bod y fath hyfforddiant yn berthnasol ac o ansawdd uchel, rhaid talu llawer o sylw i'w gyflwyniad, a dylid cynnal gwerthusiad ystyrion o'i effaith. Y peth olaf hwn yw'r mwyaf anodd ei gyflawni o bell ffordd. Fodd bynnag, os na fyddwn yn cyflawni'r ddwy dasg gyda'r un trylwyredd ni fyddwn byth yn hollol siŵr a yw'r hyfforddiant wedi bod yn effeithiol ac a yw ein cyrff llywodraethol yn derbyn y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt er mwyn medru ymdopi â'u rolau niferus.