



Hyb ACE Cymru
ACE Hub Wales

**Canllaw i greu
dangosyddion
llwyddiant Trawma a
Phrofiadau Niweidiol
yn ystod Plentyndod
(TrACE)**

Ynglŷn â'r Canllaw hwn

Cynhyrchwyd y canllaw hwn ar y cyd â staff Addysg Bellach (AB) ledled Cymru i gefnogi'r sector a sefydliadau ehangach i ddatblygu dangosyddion llwyddiant wrth wreiddio arferion sy'n ystyriol o drawma ac ACE (TrACE) drwy ddefnyddio Pecyn Cymorth Sefydliadau sy'n Ystyriol o TrACE (Pecyn Cymorth TrACE)¹ ac adnoddau cysylltiedig. Cefnogodd Papurboat Consultants gyda datblygiad y canllaw hwn trwy hwyluso gweithdai gyda'r sector a choladu'r canfyddiadau. Mae defnyddio Pecyn Cymorth TrACE i roi dull sy'n ystyriol o drawma ar waith yn rhoi cyfle sylweddol ar gyfer effaith draws-sector a dylai ategu gwaith arall ym maes iechyd a llesiant megis mynd i'r afael ag adferiad o COVID-19, cynlluniau gwrth-hiliaeth, asesiadau o effaith cydraddoldeb ac amrywiaeth ac aflonyddu gan gyfoedion.

Diben y canllaw hwn yw cefnogi sefydliadau yn y broses o ddiffinio ac olrhain cynnydd yn ôl dangosyddion llwyddiant hunan adnabyddedig sy'n ymwneud â'u taith TrACE. Gellid defnyddio'r canllaw hwn ar ddechrau'r broses TrACE er mwyn myfyrio ar ble mae sefydliadau, ar eu taith sefydliadol sy'n ystyriol o TrACE, a bydd yn ategu *Pecyn Cymorth Sefydliadau sy'n Ystyriol o TrACE a Rhestr Wirio Parodrwydd ar gyfer Gweithredu* er mwyn deall parodrwydd, datblygiad a chyflawniadau sefydliadau.

Mae Pecyn Cymorth TrACE yn cefnogi sefydliadau i hunan asesu eu harfer TrACE presennol a gosod cynllun gweithredu i olrhain ddatblygiad tuag at wreiddio ymhellach ddull gweithredu sy'n ystyriol o TrACE. Mae'r canllaw hwn yn rhan o Becyn Cymorth TrACE a'i nod yw cefnogi sefydliadau i:

- dyfnhau eu dealltwriaeth o beth yw llwyddiant ar gyfer eu taith TrACE benodol,
- galluogi staff i ddeall yr effaith y mae eu gwaith yn ei chael,
- olrhain eu llwyddiant yn ôl y mesurau effaith a fwriadwyd y maent yn gosod yn eu lle.

Bydd y canllaw hwn yn helpu sefydliadau i fyfyr ar effaith eu dulliau gweithredu sy'n ystyriol o TrACE o ran pawb sy'n ymgysylltu â'r sefydliad, newidiadau yn niwylliant y sefydliad a pha mor effeithiol y mae dulliau gweithredu sy'n ystyriol o drawma wedi'u gwreiddio.

Mae dangosyddion llwyddiant yn rhan allweddol o Becyn Cymorth TrACE, yn benodol wrth ystyried Parth 6 yr hunan asesiad - Monitro a Gwerthuso. Mae hwn yn gyfle i ystyried pa fonitro presennol sydd mewn lle i'w briodoli'r gwaith hwn, ond hefyd i ystyried sut i gryfhau'r monitro gyda dangosyddion ychwanegol neu wahanol. Gellir cynnwys datblygiad dangosyddion newydd a chynlluniau Monitro a Gwerthuso yng ngham Cynllunio Gweithredu Taith TrACE. Bydd yn bosibl nodi rhai dangosyddion ar gamau cynnar y daith, ond dros amser, gyda dealltwriaeth ddyfnach o daith TrACE, efallai y bydd yn haws nodi ffyrdd ystyrion o fesur newid a deall anghenion dysgu'r sefydliad. Felly, bydd dull hyblyg o fonitro llwyddiant, gyda phroses adolygu reolaidd

1 <https://hybacecymru.com/adnoddau/cymorth-trace/>

2 **Dangosyddion Llwyddiant Canllaw i Greu Trawma a Phrofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod (TraCE).**

yn eu lle e.e. adolygiad blynyddol, yn fan cychwyn da. Yn yr un modd ag ethos Pecyn Cymorth TrACE, mae cydweithio â phawb sy'n cael profiad o sefydliad wrth wraidd y broses hon, felly mae'n bwysig bod y dangosyddion llwyddiant yn cael eu datblygu a'u rhannu â'r sefydliad cyfan. Yn y modd hwn, bydd unrhyw effaith a fwriedir yn cael ei gwreiddio, a fydd yn arwain at effaith barhaol, sefydliadu, neu botensial i gynyddu pan fo modd.

Ar gyfer pwy mae'r Canllaw hwn

Bwriedir y canllaw hwn i helpu'r rhai sy'n gyfrifol am ddatblygu a monitro dangosyddion llwyddiant ar gyfer dull TrACE ond er mwyn sicrhau'r effaith fwyaf posibl, mae ymgysylltu ag ystod amrywiol o randdeiliaid yn rhan annatod o ddatblygiad y dangosyddion llwyddiant..

Egwyddorion Arweiniol

Er mwyn sicrhau **newid diwyllianol a thrawsnewidiad** ystyrlon, bydd y broses o ddatblygu a gweithredu dangosyddion llwyddiant yn helpu sefydliadau i ddysgu o lwyddiannau ac i ymgorffori eu hymrwymiad i ddarpariaeth sy'n ystyriol o drawma. Wrth ddatblygu dangosyddion llwyddiant, mae'r egwyddorion arweiniol canlynol yn bwysig:

- Nid ymarfer ticio blychau yw hwn, ond yn hytrach **proses werthuso werthfawrogol** sy'n hyrwyddo diwylliant o ddysgu a myfyrio ar gryfderau a rhinweddau'ch sefydliad yn ogystal ag unrhyw welliannau sydd eu hangen. Dylai offer ac iaith fod yn gynhwysol ac yn gefnogol yn hytrach nag yn feirniadol a ddylai pharchu pawb sy'n profi'r sefydliad fel partneriaid cyfartal yn y broses ddysgu hon.
- Bydd casglu data ar gyfer dangosyddion llwyddiant yn **ymgorffori-dulliau sy'n ystyriol o drawma**, gan sicrhau nad ydynt yn achosi niwed neu ofid wrth fonitro neu adrodd. Wrth gynllunio monitro trwy lens sy'n ystyriol o drawma, bydd angen ystyried risgiau posibl a ffyrdd o liniaru'r risgiau hynny.
- Darparu **ddolen adborth** sy'n ysgogi **myfyrio** ar y broses. Bydd hyn yn cefnogi cryfhau ac addasu dulliau gweithredu sy'n ystyriol o TrACE yn eich sefydliad. Y nod yw creu diwylliant o fyfrio ac asesu parhaus, proses barhaus o drawsnewid a gwelliant hirdymor.
- Ni ddylai sefydliadau deimlo bod angen iddynt **ailldyfeisio'r olwyn**, a lle bo'n bosibl nodi ffynonellau presennol o gasglu data a all ddangos tystiolaeth o lwyddiant.
- Bydd newid diwylliannol **sefydliadol hirdymor** yn cymryd amser, ac mae angen i ddangosyddion llwyddiant allu dangos cyflawniadau cynyddrannol tuag at nod hirdymor.

Fel gyda phob elfen o Becyn Cymorth TrACE, mae'r gwaith sy'n ymwneud â chasglu data a gwerthuso yn dilyn Egwyddorion Cymru sy'n Ystyriol o Drawma fel y dangosir yn Atodiad 1.

Atodiad 1



Mesur Llwyddiant

Beth yw dangosydd llwyddiant?

Mae dangosydd llwyddiant yn werth mesuradwy sy'n cynrychioli cynnydd tuag at effaith ddymunol. Mae'r rhain yn arwyddion ar gyfer monitro eich gweithrediad, ac mae cyflawniadau'n cael eu gwerthuso. Mae dangosyddion llwyddiant yn rhoi gwybod i chi fod rhywbeth wedi newid neu ei fod yn newid.

Gall dangosyddion fod yn feintiol neu'n ansoddol.



Gellir dangos dangosyddion newid meintiol trwy niferoedd, er enghraifft, nifer y myfyrwyr sy'n mynychu gwasanaethau cymorth neu nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi. Mae dangosyddion meintiol yn fesuriadau o feintiau neu symiau felly gallant fod yn berthnasol i nifer y gwasanaethau rydych yn eu cynnig neu nifer y bobl sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau penodol. Gellir eu hysgrifennu fel rhifau absoliwt neu gellir eu hysgrifennu fel canran hefyd.

Gallai enghraifft o ddangosydd meintiol fod yn:

'Cynnydd o 50% yn nifer y staff sy'n cofrestru ar weithdai hyfforddi TrACE bob blwyddyn' neu 'Ar ddiwedd y flwyddyn, mae 20 mwy o rheolwyr wedi mabwysiadu ymagwedd sy'n ystyriol o TrACE i arweinyddiaeth'.



Mewn cyferbyniad, **gellir dangos dangosyddion newid ansoddol** trwy ddisgrifiad. Dyfarniadau neu ganfyddiadau pobl am bwnc yw dangosyddion ansoddol.

Un enghraifft fyddai:

'Mae staff yn adrodd eu bod yn teimlo'n ddiogel yn eu hamgylchedd gwaith.' Enghraifft arall fyddai, 'Mae buddiolwyr gwasanaeth yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu yn y cymorth y maint yn ei gael'. Un arall bydd 'Mae staff yn deall egwyddorion ymarfer sy'n ystyriol o drawma a'r gwerth y mae'n ei ychwanegu at eu rôl'.

I'w nodi: Mae'n bwysig cydnabod bod rhai dangosyddion ansoddol yn cynnwys rhif neu gydrannau rhifol, felly mae angen i chi edrych y tu hwnt i rifau i ba newid sy'n cael ei fesur mewn gwirionedd. Gwiriwch i weld a yw'r newid yn ymwneud â rhyw fath o farn, cred, neu ffordd o feddwl. Os na, mae'n debygol o fod yn ddangosydd meintiol. Os yw'n disgrifio gweithredu gweithgaredd neu ddigwyddiad un dro, mae bron yn sicr yn ddangosydd meintiol..

Bydd yr adran ganlynol yn nodi'r dull gweithredu a'r elfennau allweddol i'w hystyried wrth ddatblygu dangosyddion llwyddiant ar gyfer eich sefydliad.

Adolygu Monitro a Gwerthuso cyfredol

Cyn datblygu dangosyddion llwyddiant, efallai y byddai'n ddefnyddiol myfyrio ar sut mae llwyddiant yn cael ei fesur ar hyn o bryd yn eich sefydliad a sut y gall y broses hon wella'r broses o gasglu data. Os ydych chi wedi cwblhau pecyn cymorth TrACE yn blaenorol gallai hwn fod yn fan cychwyn defnyddiol ar gyfer myfyrio..

Pwyntiau i'w hystyried: Sut mae eich sefydliad yn mesur llwyddiant ar hyn o bryd? Pa wybodaeth sy'n cael ei chasglu ar hyn o bryd mewn perthynas â dulliau TrACE? A yw hyn yn ddigon i ddal yr hyn rydych am ei wybod a dysgu amdano? Beth yw'r bylchau presennol yn eich modd casglu data? Beth arall ydych chi am ei wybod? Beth mae eich sefydliad am ddysgu mwy amdano?

Camau i greu dangosyddion

Gall fod yn heriol, yn y lle cyntaf, i ddod o hyd i ddangosyddion sy'n profi bod newid y gellir ei briodoli i'ch gweithgareddau ond o ystyried a dadansoddi dylai fod yn bosibl nodi dangosyddion a all fod yn dystiolaeth ddefnyddiol ar gyfer llwyddiant y gwaith. Gallai eich dangosydd llwyddiant ymwneud ag effeithiau TrACE sy'n creu newid cadarnhaol i unigolion sy'n profi'r sefydliad, gallent ymwneud â newidiadau mewn diwylliant sefydliadol neu amgylchedd ffisegol. Gall hyn gynnwys newid ymddygiad a/ neu welliannau ym mherfformiad y sefydliad. Wrth feddwl am newid yn eich sefydliad, dylech ystyried yr effeithiau dymunol rydych am iddynt gael effeithio ar draws pob maes parth.

Fel gyda phob agwedd ar Becyn Cymorth TrACE, arweinyddiaeth gydweithredol fydd yn gweithio orau ar gyfer y dasg hon ac felly bydd gweithio gyda thrawstoriad o bobl yn y sefydliad o gymorth..

Dechreuwch trwy archwilio syniadau i benderfumi ar yr effaith a ddymunir ar gyfer y gwaith TrACE.

Byddwch yn ddetholus, dechreuwch trwy feddwl am y parthau a cynlluniwch rhestr o ddangosyddion posibl, yna lleihewch yr rhestr hon i gynnwys ychydig o ddangosyddion allweddol.

Nodwch nifer priodol o ddangosyddion allweddol y teimlwch y gallwch eu rheoli fel sefydliad a fydd yn darparu'r wybodaeth sydd ei hangen i hysbysu eich datblygiad sefydliadol TrACE. Gallai hyn gwmpasu pob parth; cael eu llunio gan feysydd ffocws allweddol yr hoffech eu datblygu ymhellach fel sefydliad; neu efallai y byddwch yn dewis canolbwyntio'ch dangosyddion llwyddiant ar barth penodol i ddechrau. Unwaith eto, meddyliwch am y bylchau yn eich monitro presennol a'r hyn yr hoffech chi gael gwybod amdano.

Pwyntiau i'w hystyried wrth ddiffinio'ch dangosyddion llwyddiant:

- Meddyliwch am yr hyn sy'n mynd i gael ei fesur, beth sy'n mynd i newid a phwy sy'n rhan o'r newid.
- Gwnewch yn siŵr eich bod yn cynnwys ystod o ddangosyddion ansoddol a meintiol.
- Ystyriwch yr amserlen a phryd y bydd newid yn digwydd mewn nodau/amcanion tymor byr, canolig a hir.
- Penderfynwch pa fath o ddata sy'n cael eu mesur a'r ffynonellau casglu data. Dylai hyn anelu at ddefnyddio data monitro presennol lle bo modd ac osgoi ychwanegu haen arall o asesu diangen neu sydd angen integreiddio.

Dangosyddion SMART

Un ffordd o ddatblygu dangosyddion da yw defnyddio'r meini prawf **SMART** fel yr eglurir isod. Ystyriwch bob un o'r pwyntiau hyn wrth ddatblygu dangosyddion newydd neu adolygu rhai blaenorol.

- **Penodol:** Dylai'r dangosydd ddisgrifio'n gywir yr hyn y bwriedir ei fesur ac ni ddylai gynnwys mesuriadau lluosog mewn un dangosydd.
- **Mesuradwy:** Ni waeth pwy sy'n defnyddio'r dangosydd, dylid cael canlyniadau cyson a'u holrhain o dan yr un amodau.
- **Cyraeddadwy:** Dylai casglu data ar gyfer y dangosydd fod yn rhwydd ac gost-effeithiol.
- **Perthnasol:** Dylai'r dangosydd fod â chysylltiad agos â phob mewnbwn, allbwn neu ganlyniad.
- **Â therfyn amser:** Dylai'r dangosydd gynnwys amserlen benodol

Enghreifftiau o Ddangosyddion Llwyddiant

Mae'r tablau isod yn rhoi rhai enghreifftiau o ddangosyddion llwyddiant i roi man cychwyn i chi ar gyfer sefydlu'ch mesurau newid eich hun.

Dangosyddion newid ymddygiad

Mae newid ymddygiad yn mesur gwelliant yn dealltwriaeth, agweddau neu weithredoedd. Meddylwch am y newid yn ymddygiad rydych chi'n gobeithio ei weld trwy eich ymyriadau, ymddygiad pw y disgwylir iddo newid ac ym mha ffyrdd? Gallai hyn ymwneud â newidiadau mewn rhyngweithio cadarnhaol â defnyddwyr gwasanaeth, gostyngiadau mewn ymddygiad gwrthgymdeithasol, newidiadau i les neu gallai hefyd ymwneud â mwy o gymwyseddu staff. Gallai hyn fod yn feintiol mewn perthynas â faint o ddefnyddwyr gwasanaeth a gyrhaeddwyd, faint o ddigwyddiadau hyfforddi a gynhaliwyd a faint o staff a hyfforddwyd; neu ddangosyddion ansoddol a fydd yn canolbwyntio mwy ar sut mae gwybodaeth, ffyrdd o feddwl neu arferion staff unigol/defnyddwyr gwasanaeth wedi newid. Gweler Atodiad 2 am enghreifftiau o astudiaethau achos ansoddol sy'n dangos y meysydd parth y gellir eu mesur gan ddefnyddio'r dull hwn.

Dulliau: systemau gwybodaeth reoli, arolygon, taflenni presenoldeb, arsylwi, adolygiadau polisi ac ati.

Dangosyddion Newid Ymddygiad enghreifftio



Gallai dangosyddion meintiol fod:

o staff yn mynychu gweithdai hyfforddi TrACE eleni

staff/defnyddwyr gwasanaeth yn cyrchu oedolyn dibynadwy i adrodd am bryder lles dros y flwyddyn ddiwethaf

staff/defnyddwyr gwasanaeth a atgyfeiriwyd at wasanaethau cymorth a lles dros y cyfnod gweithredu

% gostyngiad yn y sancsiynau a roddwyd ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth yn ymwneud ag ymddygiad/diffyg cydymffurfio dros y flwyddyn ddiwethaf



Gallai dangosyddion ansoddol fod

Astudiaethau achos sy'n dangos tystiolaeth o staff sydd wedi gweithredu newidiadau yn eu gwaith yn dilyn mynediad i hyfforddiant TrACE

/ cynnydd yn nifer y staff sy'n cymryd rhan mewn sesiynau ymarfer myfyriol

Enghreifftiau o ganfyddiad cadarnhaol cynyddol staff ynghylch lles, hunanofal ac arferion gweithio diogel

Dangosyddion perfformiad sefydliadol

Mae newid perfformiad sefydliadol yn ymwneud â sut mae prosesau a systemau'n gweithio o fewn eich sefydliad a gallai fod yn gysylltiedig â newid sefydliadol ehangach. Gallai hyn gynnwys ystyried sut mae systemau cyfathrebu a rheoli yn gweithio, newid yn ddiwylliant y sefydliad a'r profiadau staff a defnyddwyr gwasanaeth yn cael o'ch sefydliad. Gallai hyn fesur newidiadau perfformiad economaidd, cymdeithasol neu amgylcheddol. Gallai newidiadau meintiol ymwneud â nifer ac ystod y gwasanaethau a chyfraddau perfformiad. Gallai newidiadau ansoddol archwilio gwell cyfathrebu a rhannu gwybodaeth.

Dulliau Casglu Data: arolygon, proses arfarnu staff ac archwiliadau cofnodion goruchwyllo, fforymau defnyddwyr gwasanaeth, system gwybodaeth reoli ac ati.

Enghraifft Dangosyddion Perfformiad Sefydliadol



Gallai dangosyddion meintiol fod:

Mwy o # les a mannau gwyrdd yn cael eu darparu dros y pum mlynedd nesaf

% Cynnydd mewn cyfraddau cadw staff yn eich sefydliad dros y tair blynedd nesaf

Cynnydd o 20% mewn cadw plant a phobl ifanc sy'n derbyn gofal dros y pum mlynedd nesaf

Gostyngiad o 30% mewn salwch staff yn ymwneud â straen sy'n gysylltiedig â gwaith

Cynnydd # o ran pobl yn dweud eu bod yn teimlo'n ddiogel yn seicolegol mewn mannau sefydliadau dros y flwyddyn ddiwethaf



Gallai dangosyddion ansoddol fod:

Enghreifftiau sy'n dangos gwell cydweithio rhwng adrannau i olrhain ac ymateb i anghenion defnyddwyr gwasanaeth

Astudiaethau achos sy'n dangos tystiolaeth o rannu gwybodaeth cynyddol rhwng gwahanol asiantaethau wrth gefnogi unigolyn

Astudiaethau achos sy'n dangos tystiolaeth o adnabyddiaeth gynyddol o arwyddion a symptomau gorfoledd pan fydd rheolwyr yn cyfathrebu â staff o fewn y system rheoli ac arfarnu

Sut i Ddatblygu Cynllun Gweithredu Dangosydd Llwyddiant

Mae'r adran ganlynol yn darparu templed i ddatblygu'ch Cynllun Gweithredu Dangosyddion Llwyddiant eich hun. Bydd y broses hon yn caniatáu i chi fapio'r newidiadau yr hoffech eu holrhain ar draws y sefydliad.

- **Dangosyddion Llwyddiant:** Casglu y dangosyddion llwyddiant allweddol rydych am eu mesur/adrodd yn eu hôl. Cofiwch fod y rhain yn ddangosyddion a fydd yn dangos y newid disgwyledig rydych am ei weld ar draws eich sefydliad. Yn ddelfrydol, dylai'r rhain gynnwys newidiadau meintiol ac ansoddol.
- **Casglu Data:** Sut byddwch chi'n mesur neu monitro newidiadau? Pa offer neu ddulliau penodol a ddefnyddir i'w casglu? Dylai hyn anelu at ddefnyddio monitro a chasglu data presennol lle bo modd. Gallai hyn gynnwys: Arolygon defnyddwyr gwasanaeth/staff, MIS, digwyddiadau/gweithgareddau cydweithredol, adolygu polisïau a chynllunio, fforymau cymunedol, systemau olrhain a dilyniant
- **I'w gasglu gan bwy:** Pwy yw'r grŵp targed y mae'r dangosydd yn ymwneud ag ef e.e. Uwch Arweinwyr, staff, defnyddwyr gwasanaeth, y gymuned ehangach ac ati.
- **Tystiolaeth o Newid:** Diben hyn yw casglu unrhyw gynnydd neu newidiadau allweddol sydd wedi'u nodi wrth gasglu data.
- **Dyddiad i'w adolygu:** Ystyried pa mor aml y dylid adolygu hyn. Efallai y bydd rhai dangosyddion angen mwy o amser i gyflawni.

Er Enghraifft:

Parth Meysydd	Thematig Meysydd	Dangosyddion Llwyddiant	Casglu Data (gan gynnwys ffynonellau data cyfredol)	I'w casglu gan bwy?	Tystiolaeth o newid ar adeg yr adolygiad	Dyddiad i'w adolygu
Llywodraethu, Arweinyddiaeth a Sefydliadol Diwylliant	Cymorth i staff	20% yn manteisio ar EAP (Rhaglen Cymorth Cyflogaeth) gan staff	Cofnodion mynediad EAP, cofnodion gwerthuso staff	Adran AD	Mae gwerthusiadau staff yn dangos bodlonrwydd gwaith cynyddol.	Yn flynyddol - Rhagfyr 2023
Polisïau a Gweithdrefnau	Staff disgyblu	Lleihaed mewn achosion o Ddisgyblu Staff	Cofnodion disgyblu	Adran AD	Fe fu rheolwyr yn ystyried sefyllfaoedd personol staff ac yn eu harwain at gael cymorth pellach.	Yn flynyddol - Rhagfyr 2023
Hyfforddiant a Chymorth i'r Gweithlu	Hyfforddiant staff	Hyfforddi 10 aelod o staff mewn Ymarfer sy'n Ystyriol o Drawma ac ACE (TraCE).	Cofnodion hyfforddi, Arolygon lles staff	Adran AD	Staff yn gallu esbonio a chyflwyno dulliau gweithredu sy'n ystyriol o TraCE yn well ar ôl derbyn hyfforddiant. Mwy o ganfyddiad cadarnhaol gan staff ynghylch lles, hunanofal ac arferion gweithio diogel.	Yn flynyddol - Rhagfyr 2023
Corfforol Amgylchedd	Mannau Diogel	# o staff a buddiolwyr gwasanaeth yn adrodd eu bod yn teimlo'n ddiogel yn y gwasanaeth a'r lle a ddarperir	Arolygon Staff a Buddiolwyr Gwasanaeth	Adran AD	Defnyddir adborth gan staff a defnyddwyr gwasanaeth i lywio, datblygu ac adolygu manau diogel a chaiff ei adolygu mewn ffyrdd ystyrlon	Annually - Dec 2023
Cynllunio a Chyflenwi Gwasanaethau	Cynefino	50% o fuddiolwyr gwasanaeth yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n dda yng nghyfnod cynefino'r gwasanaeth	Adborth arolwg Buddiolwyr Gwasanaeth	Cyfathrebu a Marchnata / Rheolwr Gwasanaeth	Mae arolygon yn adrodd bod buddiolwyr gwasanaeth yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod cynefino	Yn flynyddol - Rhagfyr 2023

Cynllun Gweithredu Dangosydd Llwyddiant

Meysydd Parth	Meysydd Thematig	Dangosyddion Llwyddiant	Casglu Data (gan gynnwys ffynonellau data cyfredol)	I'w casglu gan bwy?	Tystiolaeth o newid ar adeg yr adolygiad	Dyddiad i'w adolygu
12	Llywodraethu, Arweinyddiaeth a Diwylliant Sefydliadol					
Dangosyddion Llwyddiant Canllaw i Greu Trawma a Phrofiadau Niweidiol yn ystod Plentynod (TRACE).	Polisiâu a Gweithdrefnau					
	Hyfforddiant a Chymorth i'r Gweithlu					
	Yr Amgylchedd Ffisegol					
	Cynllunio a Chyflenwi Gwasanaethau					

ATODIAD 2: Enghreifftiau o astudiaethau achos ansoddol gyda maes(meysydd) parth:

Y sefyllfa cyn y dull Lens Trawma:

Roedd y tiwtor yn wynebu heriau o ran cael y garfan o ddysgwyr i ymgysylltu ar ôl y penwythnos. Roedd hyn yn aml yn cael effaith ar weddill yr wythnos. O safbwynt y sefydliad, arweiniodd hyn at effaith ar ffigurau ar gyflawniad ar gyfer yr wythnos gyfan ac o ganlyniad gofynnwyd i'r tiwtor ddod â'i ffigurau presenoldeb ac ymgysylltu i alinio â thargedau cyffredinol yr adran.

Rhoddodd y tiwtor gynnig ar lawer o wahanol ddulliau i gefnogi'r dosbarth i ymgysylltu mwy a phob tro byddai materion eraill yn dod i'r amlwg. Roedd y cyfan i'w weld yn ganlyniad i faterion cymdeithasol a phersonol dros y penwythnos a gafodd effaith weddillol ar y tiwtor a'r dysgwyr yn y garfan honno. Byddai hyn yn aml yn arwain at dorri ar draws sesiynau a methu ag aros ar dasg ar gyfer cynllun y sesiwn. Byddai hyn hefyd yn golygu adroddiadau i'r adran lles a gwasanaethau cymorth myfyrwyr eraill.

Sefyllfa ag Ymagwedd lens Trawma:

Roedd y tiwtor a oedd wedi cwblhau hyfforddiant TrACE yn ddiweddar gyda'r coleg yn deall cyd-destun ehangach dull TrACE, a defnyddiodd yr hyder hwnnw i wneud penderfyniadau i fod yn greadigol trwy benderfynu newid yr amserlen ar ddechrau'r wythnos. Gan gydnabod bod problemau tebyg bron yn wythnosol ynghylch y dosbarth ymddangos yn ansefydlog, gan arddangos ac yn mynegi ymddygiadau a oedd yn tarfu drwy gydol yr wythnos, gweithredodd y tiwtor...

Trefnodd y tiwtor sesiwn fore Llun i gwmpasu briffio ar ôl y penwythnos. Fe wnaeth hi drafod a chytuno ar hyn gyda'r dysgwyr. Roedd hyn yn cynnwys peth lluniaeth boreol a chafodd y grŵp gyfle i ddal i fyny a myfyrion ar y penwythnos. Roedd hyn yn rhoi cyfle i ddysgwyr ddad-gywasgu a pharcio unrhyw faterion. Roedd hefyd yn galluogi'r tiwtor i gael dealltwriaeth o'r hyn a allai fod yn digwydd i'r dysgwyr hynny yr wythnos honno. Cymerodd hyn oddeutu 1 awr o'r wythnos ddysgu, sef oddeutu 16 awr o addysgu.

O ganlyniad i'r newid hwn, trwy lens trawma a chydnabod bod materion o'r penwythnos yn effeithio ar berfformiad y dosbarth, cymerodd y tiwtor 1 awr a newidiodd y strwythur. Cydnabuwyd y newid hwn ac roedd y dystiolaeth yn adlewyrchu'r targedau a ddisgwyliar o ran presenoldeb, ymgysylltu a dysgu myfyrwyr.

Mae tiwtoriaid eraill wedi gweld y dull hwn ac maent hefyd wedi dechrau gweithredu newidiadau bach gan ddefnyddio lens trawma ac edrych y tu hwnt i'r ymddygiad a'r symptom ac yn lle hynny ceisio canolbwyntio ar wraidd y rhesymau pam y gallai'r dosbarth fod wedi bod yn ymateb yn y ffordd yr oeddent yn seiliedig ar eu profiadau unigol ar y penwythnos a defnyddio cydweithio gyda'r dysgwyr i helpu i wneud cynllun ar sut i reoli'r ystafell ddosbarth.

Maes Parth:

Datblygu'r
Gweithlu

Dylunio a Darparu
Gwasanaeth

Yr Amgylchedd
Ffisegol

Y sefyllfa cyn y dull Lens Trawma:

Ymwelydd allanol yn cyrraedd yr ystafell hyfforddi i gefnogi cyflwyno hyfforddiant - arsylwadau cychwynnol gan yr ymwelydd allanol oedd bod yr ystafell hyfforddi yn anniben iawn, hen bapurau, blychau cardbord wedi'u pentyrru, yrnau te a choffi heb eu gwagio o hyfforddiant blaenorol, biniau heb eu gwagio. Er bod yr ystafell yn eang iawn roedd y cadeiriau, yr annibendod a'r llanast cyffredinol yn cyfleu'r teimlad ei bod yn anhrefnus iawn ac nid oedd yn ffafriol i brofiad dysgu cadarnhaol. Roedd gan yr ystafell olau naturiol gwych, fodd bynnag yn y prynhawn pan oedd yr haul yn tywynnu drwy'r ffenestri doedd dim byd ar y ffenestri i atal y llacharedd rhag amharu ar y cyflwyniad PowerPoint gweledol ar y sgrin gan adael yr hyfforddwr yn teimlo'n rhwystredig gan nad oedd y gynulleidfa'n gallu gweld cynnwys sioe sleidiau gan gynnwys unrhyw fideos a oedd yn cefnogi'r profiad dysgu. Roedd yr hyfforddwr allanol yn gallu trafod hyn yn adeiladol gyda'r hyfforddwr arall ac roedd yn rhywbeth a fyddai'n cael ei fwydo'n ôl i'r grŵp llywio mewnol o amgylch TrACE. Cytunwyd mai dim ond pan fetho popeth arall y byddai'r ystafell hon yn cael ei defnyddio nes bod rhywfaint o fesurau ymarferol sylfaenol wedi'u rhoi ar waith i greu gofod ffisegol a oedd yn ddiogel ac yn feithringar ac yn darparu amgylchedd i hybu dysgu. Cytunwyd mai dim ond pan fetho popeth arall y byddai'r ystafell hon yn cael ei defnyddio nes bod rhywfaint o fesurau ymarferol sylfaenol wedi'u rhoi ar waith i greu gofod ffisegol a oedd yn ddiogel ac yn feithringar ac yn darparu amgylchedd i hybu dysgu.

Sefyllfa gyda dull Lens Trawma:

Rhoddwyd y golau gwyrdd i'r tîm hyfforddi i ddechrau glanhau'r lle hwn yn drylwyr gan gael gwared ar unrhyw annibendod diangen ac eitemau nas defnyddiwyd a oedd wedi'u gadael yn y gofod hwn ond nad oeddent yn benodol i hyfforddiant. Roedd yr ystafell wedi'i haddurno, seddau newydd a bleindiau wedi'u gosod a fyddai'n amharu cyn lleied â phosibl ar y profiad dysgu. Croesawyd y trawsnewid hwn gan y tîm hyfforddi gan ei fod yn creu amgylchedd a oedd yn ddiogel ac yn feithringar ac yn un y byddai staff yn teimlo'n gyfforddus ynddo i archwilio syniadau a dysgu newydd.

Maes Parth:

Darparu a Dylunio
Gwasanaeth

Yr Amgylchedd
Ffisegol

Y Sefyllfa cyn Lens Trawma:

Uwch Reolwr ar lefel Cyfarwyddwr yn ymwneud â phenderfyniadau lefel uchel o ran rhywun yn cyrchu eu gwasanaeth yn seiliedig ar ymddygiadau diweddar a diffyg cydymffurfio. Fe wnaethon nhw gymryd rhan mewn hyfforddiant a gynhyrchwyd ar y cyd ar TrACE fel dull sefydliadol cyfan, pan ganfu'r unigolyn ei fod yn defnyddio dull sy'n ystyriool o drawma ym mhopeth yr oedd yn ei wneud yn ei rôl.

Y Sefyllfa gyda Lens Trawma:

Yn dilyn hyfforddiant TrACE rhannodd yr Uwch Reolwr mai'r hyn a oedd eisoes yn 'ystyriool o drawma' yn eu barn hwy, oedd peidio â chadw at yr holl egwyddorion a nodir yn y Fframwaith (gweler Atodiad 1). Roeddent yn teimlo bod angen iddynt fod yn fwy ystyriol o'r iaith, tôn y llais a hyd yn oed sicrhau eu bod yn ystyried y gofod yr oeddent yn cynnal y cyfarfodydd penderfynu lefel uchel hyn ynddo. O ganlyniad i'r newid hwn, maent wedi sylwi bod rhyngweithiadau a chanlyniadau'r cyfarfodydd hyn yn fwy cyson ag egwyddorion ymarfer. Mae hyn hefyd wedi ysgogi adolygiad o bolisiau a phrosesau cyfredol ac ymatebion i aelodau'r tîm gweithredu gan gynnwys rheolwyr..

Maes Parth:

Arweinyddiaeth a
Llywodraethu

Datblygu'r
Gweithlu

Polisiau a
Gweithdrefnau

Darparu a Dylunio
Gwasanaeth

Amgylcheddau
Ffisegol



Hyb ACE Cymru
ACE Hub Wales

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â'r Ganolfan Cymorth ACE
Cyfeiriad: 2 Capital Quarter, Stryd Tyndall, Caerdydd, CF10 4BZ
E-bost: ACE@wales.nhs.uk
Gwefan www.hybasecymru.com

© 2024 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Gellir atgynhyrchu'r deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/ ar yr amod y caiff ei wneud yn gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Cydnabyddiaeth i'w nodi i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Oni noder fel arall, mae'r hawlfraint yn y trefniant teipograffyddol, y dyluniad a'r cynllun yn perthyn i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.