

Hyfforddiant Gwydnwch i gefnogi athrawon dan hyfforddiant yn ystod eu rhaglen addysg gychwynnol i athrawon

Julian Ayres

CRYNODEB

Mae'r astudiaeth hon yn gwerthuso effaith rhaglen hyfforddiant gwydnwch fel rhan o Dystysgrif Addysg i Raddedigion (Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol). Nod y gwaith ymchwil yw mynd i'r afael â chyfraddau cadw isel yn y rhaglen academiaidd a rolau addysgu dilynol. Mae llenyddiaeth yn amlygu'r rhwystrau sy'n wynebu athrawon dan hyfforddiant ac addysgwyr sy'n ymarfer, gan gynnwys straen, llwyth gwaith cynyddol, mesurau perfformiadolaeth, a chymorth annigonol (Ofsted, 2019; CGA, 2020; Yr Adran Addysg, 2018).

Mabwysiadwyd dull gweithredu cymysg a phragmatig, gan ddefnyddio dyluniad cydgyfeiriol i werthuso effaith ymyrraeth gwydnwch ar sail themâu sydd wedi deillio o hyfforddiant gwydnwch mewn sectorau eraill. Roedd yr ymyriadau yn cynnwys holiadur dygnwch Duckworth (2016), cylchoedd deialog hermeniwttaidd, a chadw dyddiadur myfyriol.

Er bod canfyddiadau'r gwaith ymchwil hwn yn awgrymu bod gan yr holiadur dygnwch gyfyngiadau fel adnodd diagnostig, roedd yr hyfforddiant gwydnwch wedi arwain at fanteision yn cynnwys gwella hunanymwybyddiaeth, myfyrdod beirniadol, a gwerth mannau diogel cydweithredol. Fodd bynnag, mae trosglwyddo'r sgiliau hyn i ymarfer proffesiynol yn parhau i fod yn heriol oherwydd pwysau systemig yn y gweithle (Jennings et al., 2017; Shaw et al., 2016). Mae'r astudiaeth yn dod i'r casgliad bod hyfforddiant gwydnwch yn fanteisiol ond bod angen iddo gael ei gefnogi gan strwythurau sefydliadol er mwyn iddo barhau ar ôl i fyfyrwyr gymhwyso (Reivich et al., 2011; Precious a Lindsay, 2019).

Geiriau allweddol: gwydnwch, addysg athrawon, cadw, addysg ôl-orfodol, dygnwch, ymarfer myfyriol, dulliau cymysg, model gwerthuso kirkpatrick

Cyflwyniad

Mae'r sector addysg ôl-orfodol yn wynebu heriau sylweddol, gan gynnwys lefelau uchel o straen sy'n gysylltiedig â gwaith, diffygiad (burnout), a phryderon am gadw athrawon mewn rhaglenni academiaidd a gyrfaoedd dilynol (Ofsted, 2019; CGA, 2020).

Nod yr astudiaeth hon oedd mynd i'r afael â chyfraddau cadw isel a pharatoi athrawon dan hyfforddiant i wneud cynnydd llwyddiannus. Er gwaethaf ymdrechion dilysu sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau cyflogaeth, mae'r angen am fwy o gymorth i reoli straen a hyrwyddo llesiant staff yn cael ei gydnabod (Yr Adran Addysg, 2018; UCU, 2022). Mae llenyddiaeth yn ymwneud â chadw athrawon yn tanlinellu'r angen am fesurau gwell i gynorthwyo cyflogwyr (Jennings et al., 2017; Card, 2018).

Mae'r gwaith ymchwil hwn wedi'i ysbrydoli gan ymyriadau llwyddiannus mewn sectorau proffesiynol eraill fel nyrsio, chwaraeon, a'r lluoedd arfog, sy'n wynebu heriau tebyg gan gynnwys mesurau perfformiadolaeth a llwythi gwaith cynyddol (Jones et al., 2022; Mealer et al., 2014; Pozo-Rico et al., 2023), ac mae'n mynd i'r afael â'r diffyg hyfforddiant gwydnwch presennol sydd wedi'i deilwra ar gyfer y sector ôl-orfodol.

Mae'r astudiaeth yn gwerthuso effaith modiwl hyfforddiant seiliedig ar wydnwch ar faterion fel gwydnwch athrawon dan hyfforddiant, cyfraddau cadw myfyrwyr yn ystod y cwrs, llwyddiant i gael swydd ar ôl y cwrs, a'r gallu i gynnwys strategaethau gwydnwch mewn ymarfer proffesiynol.

Adolygiad Llenyddiaeth

Mae'r sector addysg ôl-orfodol yn y DU, ac yng Nghymru yn benodol, yn wynebu heriau parhaus ac amlochrog. Mae'r heriau hyn yn cynnwys lefelau uchel o straen sy'n gysylltiedig â gwaith, diffygiad eang, a phryderon parhaus am gyfraddau cadw athrawon. Mae'r materion hyn yn effeithio ar y rhai sy'n cychwyn yn y proffesiwn trwy raglenni addysg gychwynnol i athrawon—megis y TAR (Addysg a Hyfforddiant Ôl-Orfodol)—ac addysgwyr profiadol sydd eisoes yn gweithio yn y system

(Ofsted, 2019; CGA, 2020). Mae cyrff rheoleiddio wedi nodi'n gyson bod straen a chyfraddau gadael yn bryderon hollbwysig, tra bod y llenyddiaeth ehangach yn nodi'r angen am ddulliau cymorth sefydliadol gwell (Jennings et al., 2017; Precious a Lindsay, 2019).

Mae ffactorau systemig ehangach yn cyfrannu at y pwysau, gan gynnwys diwygiadau polisi parhaus, gostyngiad mewn lefelau cyllid oherwydd cyni, a fframweithiau perfformiadolaeth mwyfwy anhyblyg (Yr Adran Addysg, 2018; UCU, 2022). Mae'r ffactorau allanol hyn yn cynyddu pwysau bob dydd ar addysgwyr, gan gynyddu'r perygl y bydd pobl yn gadael y proffesiwn, sy'n golygu bod angen mwy brys am strategaethau cymorth rhagweithiol sydd wedi'u targedu (Jones et al., 2022; Shaw et al., 2016).

Yn y cyd-destun hwn, mae'r astudiaeth hon yn archwilio rôl hyfforddiant gwydnwch fel ymyriad wedi'i dargedu er mwyn cynorthwyo llesiant athrawon a'u cadw yn y proffesiwn. Er gwaethaf diddordeb cynyddol mewn gwydnwch ledled y maes addysg, mae diffyg hyfforddiant pwrpasol o hyd ar gyfer y sector ôl-orfodol yng Nghymru (Precious a Lindsay, 2019). Mae'r gwaith ymchwil hwn yn ystyried ymyriadau gwydnwch sydd wedi ennill ey plwyf mewn proffesiynau a nodweddir gan bwysau mawr, fel nyrsio, chwaraeon elît, a'r lluoedd arfog, er mwyn ymchwilio i sut y gellid addasu dulliau gweithredu o'r fath i'r cyd-destun addysgol (Mealer et al., 2014; Pozo-Rico et al., 2023). Mae'r sectorau hyn yn wynebu heriau tebyg – gan gynnwys cynnydd mewn llwyth gwaith, llafur emosiynol, a metrigau perfformiad. O ganlyniad, mae'n bosibl bod modd trosglwyddo strategaethau'r sectorau hyn i'r maes addysg.

Mae sylfaen gysyniadol yr astudiaeth yn cyfuno lluniadau o ddygnwch a gwydnwch, ac mae'r naill a'r llall yn gysylltiedig ag ymdrech barhaus yn wyneb adfyd. Mae dygnwch, er enghraifft, wedi bod yn gysylltiedig â chyflawni nodau hirdymor, ac mae'n berthnasol iawn i unigolion sydd mewn perygl o ymddieithrio o raglenni addysg gychwynnol i athrawon (Duckworth, 2016; Card, 2018). Er bod beirniadaethau – fel y 'jangle fallacy' – yn cyfeirio at orgyffwrdd rhwng dygnwch a nodweddion seicolegol eraill, mae'n bosibl y bydd pwyslais cyfunol ar wydnwch a dygnwch yn darparu dealltwriaeth bwysig am ddatblygiad personol a phroffesiynol athrawon dan hyfforddiant (Ansari et al., 2016; Card, 2018).

Wrth gynllunio'r rhaglen ymyrraeth, roedd cyfle i ystyried strategaethau gwydnwch mewn proffesiynau eraill (Jennings et al., 2017; Mealer et al., 2014; Reivich et al., 2011), gan gynnwys elfennau fel arferion ymwybyddiaeth ofalgar, ysgrifennu myfyriol, a deialog â chymheiriaid. Defnyddiwyd ymyriadau sy'n seiliedig ar ymwybyddiaeth ofalgar, gan

gynnwys Therapi Derbyn ac Ymrwymiad (ACT), er mwyn meithrin ymwybyddiaeth unigol a rheoli emosiynau (Jennings et al., 2017; Reivich et al., 2011). Roedd y broses o ysgrifennu myfyriol (dull sydd wedi'i hen sefydlu ym meysydd cwnsela a gofal iechyd) yn hwyluso prosesu emosiynol dyfnach ac yn hyrwyddo hunanymwybyddiaeth ac ymreolaeth, gan leihau straen hefyd (Cornu, 2009; Mealer et al., 2014). Roedd deialog rhwng cymheiriaid a thrafodaeth gydweithredol yn hanfodol hefyd, gan helpu i gyd-ddatblygu ystyr trwy gyfathrebu agored (Adams, 2022; Shaw et al., 2016).

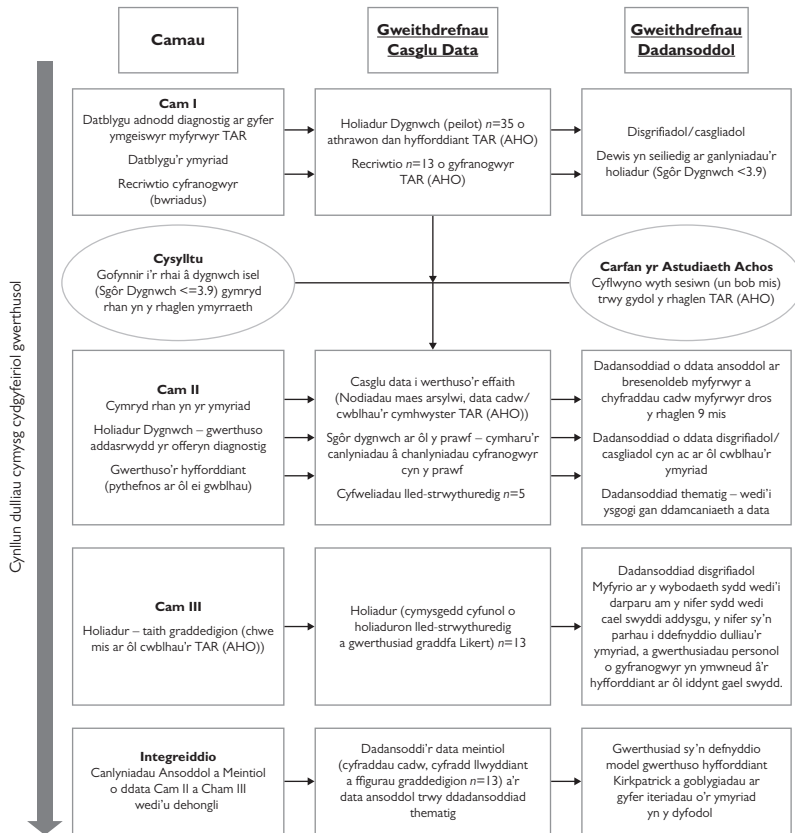
Er mwyn sicrhau cynnydd, roedd yr hyfforddiant yn seiliedig ar fodel cwricwlwm sbiral ac yn defnyddio dulliau strwythuredig fel cylchoedd deialog hermeniwtiaidd, gan alluogi cyfranogwyr i archwilio eu credoau trwy drafodaeth (Creswell a Plano Clark, 2007; Cornu, 2009). Roedd y rhaglen wedi'i hysbrydoli gan Hyfforddiant Gwydnwch Meddyliol (MRT) Lluoedd Arfog Prydain, gan gyfuno themâu hunangred, cymorth cymdeithasol, a rheolaeth emosiynol (Reivich et al., 2011; Jennings et al., 2017). Fodd bynnag, roedd yr ymchwil hefyd yn cydnabod bod angen newidiadau systemig i ategu ymyriadau unigol. Mae'r llenyddiaeth yn tanlinellu nad oes modd sicrhau gwydnwch cynaliadwy athrawon heb fynd i'r afael â ffactorau sefydliadol sy'n achosi straen, fel perfformiadolaeth a llwyth gwaith (Fazackerley, 2019; UCU, 2022; Jennings et al., 2017).

Dulliau

Gwerthusodd yr astudiaeth hon hyfforddiant gwydnwch i helpu i gadw athrawon dan hyfforddiant yn ystod ac ar ôl y rhaglen TAR (AHO). Gan ddefnyddio dulliau cymysg pragmatig, roedd yr astudiaeth yn cyfuno data ansoddol a meintiol trwy ddilyn fframwaith Hall a Howard (2008), gan roi ystyriaeth gyfartal i'r naill a'r llall ac yn cydnabod safbwyntiau ymchwilwyr. Roedd yr astudiaeth yn seiliedig ar bragmatiaeth, gan bontio traddodiadau positiffaethol a deongliadol i roi safbwynt cytbwys (Creswell, 2006; Creswell a Plano Clark, 2007).

Cydnabuwyd rôl ddeuol yr ymchwilydd fel athro er mwyn mynd i'r afael â thuedd bosibl. Roedd cynllun astudiaeth achos yn arwain yr ymchwil archwiliol, gan ganolbwyntio ar yr ymyriad i greu argymhellion ymarferol (Yin, 2014). Defnyddiwyd model cyd-arddangos Ivankova et al. (2006) (Diagram 1) er mwyn integreiddio data, a defnyddiwyd fframwaith gwerthuso pedair lefel Kirkpatrick (1998) (Diagram 2) i asesu effeithiolrwydd yr hyfforddiant.

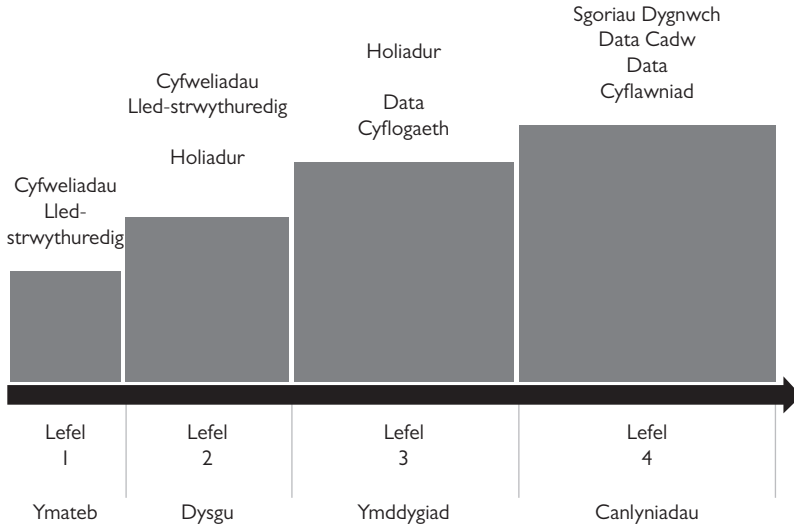
Diagram I: Diagram gweithdrefnol o bob cam o'r cynllun dull cymysg cydgyfeiriol gwerthusol (Ivankova et al., 2006)



Ystyriaethau Moesegol

Dilynwyd canllawiau moesegol Cymdeithas Ymchwil Addysgol Prydain (2018) yn fanwl. Roedd y cyfranogwyr wedi rhoi cydsyniad ar sail gwybodaeth ac roedd modd iddynt dynnu'n ôl ar unrhyw adeg. Cafodd tîm cwnsela'r brifysgol ei hysbysu rhag ofn bod angen cymorth. Er mwyn osgoi stigma, ni hysbyswyd y cyfranogwyr eu bod

Diagram 2: Model Kirkpatrick (1959) ar gyfer gwerthuso rhaglenni hyfforddi a'r pwyntiau casglu data ffynhonnell ar gyfer dadansoddi'r canfyddiadau.



wedi'u dewis ar sail sgoriau 'dygnwch isel'. Defnyddiwyd ffugenwau er mwyn diogelu cyfrinachedd, ac fe gafodd y data ei reoli yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data (1998) a GDPR. Sicrhawyd cymeradwyaeth foesegol gan Brifysgol Glyndŵr Wrecsam a Phrifysgol Bolton. Myfyriwyd ar rôl ddeuol yr ymchwilydd fel athro ac ymchwilydd yn barhaus er mwyn sicrhau gwrthrychedd a chadernid moesegol.

Samplu a Disgrifiad o'r Cyfranogwyr

Canolbwyntiodd yr astudiaeth ar fyfyrwyr TAR (AHO) ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam yn ystod blwyddyn academiaidd 2021–22. Gofynnwyd i bob un o'r 25 myfyriwr gwblhau graddfa dygnwch Duckworth ar-lein, fformat a ddilyswyd yn flaenorol trwy astudiaeth beilot. Gan ddefnyddio dull samplu pwrpasol (seiliedig ar feini prawf), gofynnwyd i fyfyrwyr â sgoriau dygnwch o dan 4.1 (graddfa o 0-5) - ar sail trothwy Duckworth ar gyfer dygnwch isel – i gymryd rhan yn yr hyfforddiant gwydnwch.

Dewiswyd tri ar ddeg o gyfranogwyr. Roedd proffil demograffig y grŵp hwn yn adlewyrchu'r garfan TAR (AHO) ehangach. Ar gyfer y gwerthusiad ansoddol ôl-hyfforddiant, gofynnwyd i bum cyfranogwr a oedd wedi mynychu pob sesiwn i gymryd rhan mewn cyfweiliadau lled-strwythuredig, gan sicrhau amrywiaeth o ran oedran a rhywedd. Gofynnwyd i bob un o'r 13 cyfranogwr gwblhau holiadur dilynol chwe mis ar ôl y rhaglen er mwyn asesu ei heffaith hirdymor.

Casglu a Dadansoddi Data

Defnyddiodd yr astudiaeth bedair ffynhonnell ddata sylfaenol:

- **Cyfweiliadau Lled-strwythuredig (n = 5):** Cynhaliwyd trwy Microsoft Teams o fewn pythefnos i gwblhau'r hyfforddiant. Defnyddiwyd dadansoddiad thematig anwythol-diddwythol hybrid, gyda themâu'n deillio o lenyddiaeth a nodau'r hyfforddiant. Fe ddaeth gwybodaeth newydd i'r amlwg diolch i'r defnydd o godio anwythol. Roedd gwiriadau rhwng codwyr a dyddiaduron myfyrio yn gwella dibynadwyedd (Haynes-Brown a Feters, 2021).
- **Holiaduron Dilynol ar ôl Chwe Mis (n = 13):** Defnyddiwyd i asesu canlyniadau mwy hirdymor ar ôl pontio i swyddi addysgu. Dadansoddiwyd ymatebion penagored mewn ffordd anwythol, gan gynnig triongli pwysig er gwaethaf cyfyngiadau hunan-adrodd (Ivankova et al., 2006).
- **Cymharu Sgoriau Dygnwch Meintiol:** Llwyddodd data graddfa dygnwch cyn ac ar ôl y rhaglen i ddarparu gwybodaeth am ganfyddiad unigolion o'u gwydnwch (Duckworth, 2016).
- **Data Academiaidd a Data Cadw Myfyrwyr:** Adolygwyd data ar fynychu hyfforddiant, canlyniadau ar ôl graddio, a data cadw'r gorffennol. Llwyddodd ymatebion dilynol a chanlyniadau cyflogaeth i roi cyd-destun ar gyfer canfyddiadau mewn lleoliad rhaglen 'mewn perygl' (Ofsted, 2019).

Integreiddio a Thriongli Data

Roedd triongli yn allweddol er mwyn gwella dibynadwyedd, gan gyfuno data o sawl cyfnod ac o ffynonellau amrywiol. Roedd y dull gweithredu cynhwysfawr, aml-haenog hwn yn cynnig dealltwriaeth ddyfnach o effaith yr ymyriad wrth fynd i'r afael

â chyfyngiadau cyffredin ymchwil astudiaethau achos (Ivankova et al., 2006; Yin, 2014).

Canlyniadau a Thrafodaeth

Mae'r dadansoddiad yn cyfuno data meintiol ac ansoddol er mwyn archwilio cyfraddau cadw myfyrwyr, presenoldeb, llwyddiant graddedigion, ac effaith yr ymyriad. Mae data meintiol yn dangos patrymau cadw myfyrwyr a'u cynnydd, tra bod gwybodaeth ansoddol o gyfweiliadau a holiaduron yn gwella dealltwriaeth o brofiadau cyfranogwyr a gwerth hyfforddiant (Creswell, 2006; Ansari et al., 2016).

Quantitative Findings

Roedd elfen ansoddol yr astudiaeth yn archwilio cyfraddau cadw cyfranogwyr, eu presenoldeb, eu canlyniadau cyflogaeth, a'u sgorau dygnwch cyn ac ar ôl yr ymyriad. Cymerodd tri ar ddeg o hyfforddeion TAR (AHO) ran mewn hyfforddiant dygnwch, a chafodd eu canlyniadau eu cymharu â'r cohort ehangach a data hanesyddol y rhaglen.

Roedd canlyniadau cadw myfyrwyr yn nodedig: roedd pob un o'r 13 cyfranogwr wedi cwblhau'r flwyddyn ac wedi ennill eu cymhwyster addysgu. Mae hyn yn wahanol i'r blyneddau blaenorol, lle roedd lefelau gadael yn bryder, ac mae'n cyd-fynd o ran cymesuredd â maint y grŵp ymyrraeth (Adams, 2022; CGA, 2020; Estyn, 2021). Er bod y canfyddiad hwn yn addawol, mae angen ei ddehongli'n ofalus oherwydd ffactorau dylanwadol eraill, megis llai o fyfyrwyr yn cofrestru a newidiadau strwythurol i'r rhaglen (Bell, 2023; UCU, 2022). Serch hynny, mae cadw pob myfyriwr mewn rhaglen a oedd 'mewn perygl' yn arwyddocaol (Yr Adran Addysg, 2018; Llywodraeth Cymru, 2019a).

Roedd presenoldeb yn amrywio yn y sesiynau hyfforddi. Erbyn Sesiwn 4, roedd 10 o'r 13 cyfranogwr yn bresennol, sy'n dangos heriau ymarferol cymryd rhan mewn ymyriadau ychwanegol yn ystod blwyddyn TAR anodd (Jones et al., 2022; Savage, 2022).

Chwe mis ar ôl graddio, rhoddodd holiaduron dilynol wybodaeth am ganlyniadau cyflogaeth. Er bod y cyfranogwyr wedi darparu'r data eu hunain, fe wnaethant

rannu enghreifftiau o oresgyn heriau gyrfa gynnar gan ddefnyddio dulliau ymdopi addasol, dyfalbarhad, a hunan-fyfyrion - elfennau gwydnwch allweddol (Reivich et al., 2011; Shaw et al., 2016; Pozo-Rico et al., 2023). Mae'r sylwadau hyn yn awgrymu bod yr hyfforddiant wedi helpu cyfranogwyr i reoli anawsterau proffesiynol. Fodd bynnag, mae angen astudiaeth hydredol bellach i asesu'r effaith barhaus (Jennings et al., 2017; Precious a Lindsay, 2019).

Roedd data'r raddfa dygnwch (Duckworth, 2016) wedi dangos ychydig iawn o newid rhwng sgoriau cyn ac ar ôl yr ymyriad (+0.10), ac nid oedd y cynnydd bach yn arwyddocaol yn ystadegol. Roedd y sgoriau cychwynnol yn gyson â meincnodau dygnwch isel, gan ddilysu defnydd diagnostig yr adnodd (Stoffell a Cain, 2018), ond roedd pryderon ar ôl y rhaglen ynglŷn â thuedd dymunolrwydd cymdeithasol a chyfyngiadau'r raddfa yn adleisio beirniadaeth ehangach (Card, 2018; Cahapay, 2021; Kaushik a Walsh, 2019). O ganlyniad, ystyriwyd bod y raddfa dygnwch yn anaddas i'w defnyddio yn y dyfodol.

Yn y pen draw, er bod data meintiol yn awgrymu canlyniadau cadw myfyrwyr a chanlyniadau cyflogaeth cadarnhaol, nid yw'r effeithiau hyn yn cael eu cofnodi yn llawn gan sgoriau dygnwch, sy'n tanlinellu pwysigrwydd integreiddio dulliau ansoddol er mwyn asesu effaith y rhaglenni yn well (Haynes-Brown a Feters, 2021; Cook a Kamalodeen, 2020).

Canfyddiadau Ansoddol

Mae'r dadansoddiad ansoddol yn defnyddio data o gyfweiliadau lled-strwythuredig a gynhaliwyd gydag is-sampl o gyfranogwyr ($n = 5$) a data o ymatebion penagored i holiadur dilynol a gwblhawyd gan yr holl gyfranogwyr ($n = 13$). Defnyddiwyd dull dadansoddi thematig hybrid, gan integreiddio gwybodaeth anwythol o sylwadau cyfranogwyr â themâu diddwythol o'r llenyddiaeth ar hyfforddiant gwydnwch mewn cyd-destunau proffesiynol cyfatebol fel nyrsio, chwaraeon elït, a'r lluoedd arfog (Ivankova, Creswell a Stick, 2006; Adler et al., 2015; Mealer et al., 2014).

Thema 1: Bygithiad a Her fel Catalyddion ar gyfer Datblygu

Cyfeiriodd llawer o gyfranogwyr at heriau personol a phroffesiynol - fel straen, hunan-amheuaeth, a llwyth gwaith - fel rhwystrau allweddol i'w datblygiad. Roedd

yr hyfforddiant gwydnwch wedi helpu unigolion i fynegi'r 'bygythiadau' ymddangosiadol hyn a datblygu strategaethau ymdopi ymarferol. Roedd myfyrdod strwythuredig a deialog wedi'i hwyluso gyda chymheiriaid yn cael eu gwerthfawrogi'n benodol, gan eu bod yn helpu cyfranogwyr i droi anawsterau yn gyfleoedd ar gyfer twf a hunan-ymwybyddiaeth (Turner a Barker, 2013; Cornu, 2009). Nododd un myfyriwr ei fod yn gallu 'deall o ble roedd y pwysau yn dod' a 'pheidio â mewnnoli methiant'. Mae hyn yn ategu llenyddiaeth sy'n awgrymu nad oes modd datblygu gwydnwch trwy osgoi adfyd, ond bod angen cymryd rhan mewn myfyrdod meddylgar mewn ymateb iddo (Brown, Morgan a Fralick, 2021; Pozo-Rico et al., 2023).

Thema 2: O Gystadlu i Ffurio Cwlwm

I ddechrau, disgrifiodd rhai cyfranogwyr ddiwylliant cystadleuol ymysg y garfan, a oedd yn seiliedig yn aml ar amgylcheddau academiaidd neu weithleoedd blaenorol lle nad oedd bod yn agored i niwedd yn nodwedd i'w chwennych. Wrth i'r hyfforddiant fynd rhagddo, roedd ymarfer myfyriol ar y cyd yn hwyluso tryloywder ac ymddiriedaeth emosiynol. Creodd y newid hwn tuag at gydweithio ymdeimlad o gymuned gan leihau pwysau cysylltiedig â pherfformiad. Mae datblygiadau o'r fath yn adlewyrchu gwaith ymchwil ehangach sy'n cyfeirio at rôl diogelwch seicolegol a ffurfio cylymau rhwng cymheiriaid wrth ddatblygu gwydnwch, yn enwedig mewn lleoliadau lle mae llawer o bwysau (Jones et al., 2022; Estyn, 2021; Jennings et al., 2017; Reivich, Seligman a McBride, 2011).

Thema 3: Archwilio'n Ddyfnach

Cyfeiriodd cyfranogwyr at y ffaith fod tasgau ysgrifennu strwythuredig ac ysgogiadau dan arweiniad y rhaglen wedi eu helpu i fyfyrion ddwfn. Yn wahanol i ddyddiaduron traddodiadol, a ddisgrifiwyd gan rai fel 'arwynebol', roedd y sgaffaldwaith yn caniatáu iddynt 'gloddio'n ddyfnach' i'w gwerthoedd, eu cymhellion a'u hymatebion emosiynol. Roedd llawer yn cysylltu mewnsyllu dyfnach o'r fath â mwy o hyder yn yr ystafell ddosbarth, hunan-reoleiddio emosiynol, ac ymdeimlad cryfach o hunaniaeth broffesiynol. Roedd deialog grŵp yn dilysu myfyrdodau unigol ymhellach, gan feithrin amgylchedd cefnogol lle roedd cyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu 'gweld' a'u deall. Mae hyn yn cyd-fynd â

llenyddiaeth sy'n honni bod myfyrdod yn cael yr effaith fwyaf pan gaiff ei gefnogi gan ryngweithio cymdeithasol a dysgu cydweithredol (Cornu, 2009; Shaw et al., 2016; Gray, 2013; Gray, 2014).

Un o gryfderau allweddol yr hyfforddiant yn ôl y cyfranogwyr oedd ei natur ddiogel nad oedd yn cynnwys asesiadau. Nododd sawl cyfranogwr fod ymarfer myfyriol mewn rhannau eraill o'u cwrs yn teimlo fel perfformiad neu'n ffug, tra bod y sesiynau gwydnwch yn cynnig cyfleoedd gwirioneddol i archwilio heb orfod poeni am eraill yn eich beirniadu. Nodwyd y cylchoedd deialog hermeniwtiaidd yn benodol fel dull effeithiol o feithrin empathi a dysgu gan ei gilydd (Crotty, 1998; Pozo-Rico et al., 2023).

Er bod gan y cyfranogwyr agwedd gadarnhaol at yr hyfforddiant, cyfeiriodd rhai ohonynt at yr angen am gymorth parhaus, gan fynegi pryderon na fyddai'r manteision yn parhau heb ddilyniant. Roedd eraill yn teimlo eu bod yn gallu rheoli straen yn well, ond bod materion systemig parhaus - fel llwyth gwaith gormodol, pwysau perfformiadol, a diffyg ymreolaeth - yn parhau i achosi straen mawr (Jerrim a Sims, 2021; Ofsted, 2019; Bell, 2023). Mae'r canfyddiadau hyn yn cefnogi galwadau am ddiwygio strwythurol ehangach y tu hwnt i ymyriadau sy'n canolbwyntio ar unigolion (Card, 2018; UCU, 2022).

Trafodaeth

Cafodd y rhaglen hyfforddiant gwydnwch effaith gadarnhaol ar allu athrawon dan hyfforddiant i reoli heriau, rheoleiddio emosiynau, a myfyrio ar ymarfer. Roedd y cyfranogwyr o'r farn fod dull strwythuredig a chydweithredol y rhaglen yn fwy effeithiol na dulliau myfyriol mwy unigol (Cornu, 2009; Turner a Barker, 2013). Er nad oedd sgoriau dygnwch wedi newid yn sylweddol, roedd data ar gyfraddau cadw a data ansoddol yn dangos gwell sefydlogrwydd a pharodwrydd. Mae'r canfyddiadau yn pwysleisio'r angen am ddiwylliannau sefydliadol cefnogol y tu hwnt i hyfforddiant cychwynnol, gan sicrhau myfyrdod a chymorth emosiynol parhaus (Jones et al., 2022; Pozo-Rico et al., 2023; Jennings et al., 2017). Yn y pen draw, mae'r astudiaeth yn dangos pwysigrwydd hyfforddiant gwydnwch er mwyn mynd i'r afael â heriau cadw athrawon a llesiant athrawon, ac mae'n galw am newid systemig i greu amgylchedd mwy cefnogol ar gyfer addysgwyr gyrfa gynnar (Yr Adran Addysg, 2018; Bell, 2023; UCU, 2022).

Casgliad

Gwerthusodd yr astudiaeth hon raglen hyfforddiant gwydnwch bwrpasol mewn Tystysgrif Addysg i Raddedigion (Addysg a Hyfforddiant Ôl-Orfodol) fel strategaeth i fynd i'r afael â chadw athrawon. Roedd yr ymyrraeth wedi'i llywio gan strategaethau datblygu gwydnwch mewn sectorau eraill sydd â lefel uchel o bwysau gwaith, ac roedd yn pwysleisio ysgrifennu myfyriol a deialog gydweithredol (Adler et al., 2015; Mealer et al., 2014). Er bod y raddfa dygnwch wedi dangos gwerth diagnostig cyfyngedig, nododd y cyfranogwyr fod yr hyfforddiant yn fanteisiol ac yn effeithiol.

Un o gyfraniadau allweddol y gwaith ymchwil hwn yw datblygu model gwydnwch sydd wedi'i deilwra'n benodol i anghenion athrawon dan hyfforddiant ôl-orfodol (Cornu, 2009; Pozo-Rico et al., 2023). Mae'r canfyddiadau yn awgrymu bod effaith hirdymor yn dibynnu nid yn unig ar wydnwch unigol, ond hefyd ar bresenoldeb strwythurau sefydliadol cefnogol. Mae hyn yn amlygu'r angen i fynd i'r afael â phwysau systemig ochr yn ochr â strategaethau datblygu personol (Card, 2018; Jerrim a Sims, 2021; Ofsted, 2019).

Cydnabyddiaethau

Hoffwn gydnabod y cyfranogwyr am roi o'u hamser yn hael ac am rannu eu profiadau er mwyn llywio'r gwaith ymchwil hwn.

Cyfeiriadau

- Adler, A. B., Williams, J., McGurk, D. a Bliese, P. D. (2015). Resilience Training with Soldiers during Basic Combat Training: Randomisation by Platoon. *Health and Wellbeing*, 7(1), tt. 85–107.
- Adams, R. (2022). Student dropouts rise sharply, with almost a third quitting some courses: The Guardian. 9 Awst 2022. Gw. <https://www.theguardian.com/education/2022/aug/09/student-dropouts-rise-sharply-with-almost-a-third-quitting-some-courses-england> (cyrchwyd 22 Mawrth 2024).
- Ansari, S., Breslin, M. a Zeithaml, V. (2016). The influence of pragmatic truth on mixed methods studies. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(2), tt.115–32.
- Bell, J. (2023). It is Time to Reset Teacher Training. Gw. <https://www.fircroft.com/blog/it-is-time-to-reset-teacher-training-g-1987> (cyrchwyd 27 Mawrth 2024).

- Brown, V., Morgan, T. a Fralick, A. (2021) Isolation and mental health: thinking outside the box. *General Psychiatry*, 34(3). Gw. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8149428/> (cyrchwyd 27 Mawrth 2024).
- Cahapay, M. B. (2021). Kirkpatrick's Model: Is it Still Useful in Evaluating Training Programs? *International Journal of Training Research*, 21(3), tt.1–3.
- Card, A. J. (2018). Physician burnout: Resilience Training is only part of the solution. *Annals of Family Medicine*, 16(3), tt. 267–70.
- Cook, L. D. a Kamalodeen, V. J. (2020). Combining mixed methods and case study research (MM+CSR) to give mixed methods case study design. *Caribbean Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), tt. 47–76.
- Cornu, R. L. (2009). Building resilience in pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), tt. 717–23.
- Creswell, J. W. (2006). Understanding mixed methods research. Gw. <http://www.uniteforliteracy.com/unite/understanding/book> (cyrchwyd 27 Mawrth 2024).
- Creswell, J. W. a Plano Clark, V. L. (2007) Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crotty, M. (1998). The Foundations of Social Research: Meaning and perspective in the research process. London: Sage Publications.
- Yr Adran Addysg (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. Gw. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c441bed915d76e2ebc33f/Teaching_leadership_and_governance_in_Further_Education.pdf (cyrchwyd 20 Hydref 2023).
- Duckworth, A.L. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. New York: Scribner.
- CGA (2020). Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2020. Gw. <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/amdanom-ni/polisi-ac-ymchwil/ystadegaur-gweithlu-addysg> (cyrchwyd 22 Hydref 2021).
- Estyn (2021). Adolygiad o addysg athrawon ôl-16 yng Nghymru. Gw. https://www.estyn.gov.wales/system/files/2021-11/A%20review%20of%20post-16%20teacher%20education%20in%20Wales_0.pdf (cyrchwyd 20 Hydref 2023).
- ETF (2018). Arolwg y Gweithlu Addysg Bellach 2018. Gw. <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2019/07/FE-Workforce-Survey-2018.pdf> (cyrchwyd 20 Hydref 2023).
- Fazackerley, A. (2019). University mental health crisis sees staff quitting in droves: The Guardian, 22 Hydref. Gw. <https://www.theguardian.com/education/2019/oct/22/university-mental-health-crisis-sees-staff-quitting-in-droves> (cyrchwyd 9 Mawrth 2021).
- Gray, D.E. (2014). Doing Research in the Real World. 2nd ed. London: Sage Publications Ltd.
- Hall, J.N. a Howard, K.A.F. (2008). A synergistic conceptual framework for mixed methods research designs, *Journal of Mixed Methods Research*, 2(3), tt. 282–302.
- Haynes-Brown, T.K. a Fethers, M.D. (2021). Using joint display as an analytic process: An illustration using bar graphs joint displays from a mixed methods study of how beliefs

- shape hypertension management, *Journal of Mixed Methods Research*, 15(1), tt. 107–23.
- HESA (2020). UK Performance Indicators. Gw. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/performance-indicators> (cyrchwyd 22 Mawrth 2024).
- Ivankova, N.V., Creswell, J.W. a Stick, S.L. (2006). *Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice*, *Qualitative Report*, 11(1), tt. 3–20.
- Jennings, T., Flaxman, P., Egdell, K., Pestell, S., Whipday, E. a Herbert, A. (2017). *A resilience training programme to improve nurses' mental health*, *Nursing Times*, 113(10), tt. 22–6.
- Jerrim, J. a Sims, S. (2021). *School accountability and teacher stress: international evidence from the OECD TALIS study*, *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(5), tt. 5–32.
- Kaushik, V. a Walsh, C.A. (2019). *Pragmatism as a research paradigm and its implications for social work research*, *Social Sciences*, 8(9), tt. 255.
- Kirkpatrick, D.L. (1959). *Techniques for evaluating training programs*, *Journal of the ASTD*, 13(9), tt. 3–9.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs: The four levels*. Ail argraffiad San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Llywodraeth Cymru (2019). Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16. Gw. <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-12/astudiaeth-gwmpasu-dysgu-proffesiynol-ol-16-adroddiad-terfynol.pdf> (cyrchwyd 20 Hydref 2023).
- Mealer, M., Conrad, D., Evans, J., Jooste, K., Solyntjes, J., Rothbaum, B. a Moss, M. (2014). *Feasibility and acceptability of a resilience training programme for intensive care unit nurses*, *American Journal of Critical Care*, 23(6), tt. 97–105.
- Ofsted (2019). *Teacher wellbeing at work in schools in England*. Gw. <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-wellbeing-at-work-in-schools-in-england> (cyrchwyd 9 Mawrth 2021).
- Pozo-Rico, M., Gilar-Corbi, R., Sancho, P. ac Alegre, F. (2023). *Impact of resilience training on teachers' resilience, socio-emotional skills, and mental health*, *Teaching and Teacher Education*, 126, tt. 104072.
- Precious, D. a Lindsay, A. (2019). *Mental resilience training*, *Journal of Royal Army Medical Corps*, 165(2), tt. 106–8.
- Reivich, K., Seligman, M.E.P. a McBride, S. (2011). *Master resilience training in the U.S. Army*, *American Psychologist*, 66(1), tt. 11–18.
- Savage, M. (2022) 'Teacher absences due to mental health problems almost double since pandemic', *Schools Week*, 22 Mawrth. Gw. <https://schoolsweek.co.uk/teacher-absences-due-to-mental-health-problems-almost-double-since-pandemic/> (Cyrchwyd: 22 Mawrth 2024).
- Shaw, J., Oades, L.G., Robertson, I. a Winter, K. (2016). *What Is Workplace Resilience?*, *International Journal of Wellbeing*, 6(1), tt. 141–53.
- Stoffell, B. a Cain, T. (2018). *Developing Resilient Teachers: New Perspectives on the role of 'Grit' in Effective Teacher Development*, *Teaching and Teacher Education*, 54(4), tt. 77–87.

- Turner, M.J. a Barker, J.B. (2013). *Resilience: Lessons from the 2012 Olympic Games*, *Reflective Practice*, 14(5), tt.628–41.
- UCU (2022). UCU slams government over ‘damning figures’ showing FE staff retention crisis. Gw.<https://www.ucu.org.uk/article/12281/UCU-slams-government-over-damning-figures-showing-FE-staff-retention-crisis> (cyrchwyd 27 Mawrth 2024).