

Gwybodaeth ymchwil 02

Rheoli ymddygiad heriol

www.llyw.cymru

Mae'r daflen wybodaeth hon yn un o gyfres sy'n ymchwilio i themâu allweddol arolwg Llais y Dysgwr Llywodraeth Cymru. Mae'n crynhoi'r safbwyntiau cadarnhaol a negyddol a fynegwyd gan ddysgwyr, a negeseuon o ymchwil ar reoli ymddygiad heriol. Rydym wedi defnyddio'r rhain i awgrymu camau gweithredu i ddarparwyr eu hystyried ac i argymhell rhagor o adnoddau i'r rheini sydd â diddordeb mewn ymchwilio ymhellach.

Beth ddywedodd y dysgwyr?

- Roedd gan lawer o'r dysgwyr sylwadau cadarnhaol am yr amgylchedd cefnogol ar eu cwrs, am y cydweithio da rhwng dysgwyr, ac am astudio â phobl eraill a oedd yn rhannu'r un dyheadau ac 'eisiau gweithio'. Ar y llaw arall, teimlai rhai yn rhwystredig nad oedd gan bawb yr un agwedd.
- Mewn sefydliadau addysg bellach, gwerthfawrogi'r myfyrwyr eu bod yn cael eu trin fel oedolion, gan gymharu'r amgylchedd yn y coleg yn gadarnhaol â'r ysgol. Mae nifer o'r myfyrwyr yn croesawu'r cyfle i fod yn gyfrifol am eu dysgu eu hunain ac yn teimlo y gwnânt yn dda os ânt ati i weithio'n galed.
- Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn sylweddoli bod cysylltiad rhwng cael eich trin â pharch ac ymddygiad cyfrifol; maen nhw'n hoffi'r berthynas gyfeillgar â'r tiwtoriaid ond maent yn derbyn hefyd fod cynnal amgylchedd hamddenol, sy'n llawn hwyl, yn ddibynnol ar weithio'n galed a glynu at y rheolau.
- Mae gwahaniaethau mewn oedran yn achosi tensiynau ar brydiau, ac mae dysgwyr sy'n oedolion yn dweud bod grwpiau iau yn gallu tarfu. Roedd hyn yn achos pryder i ddysgwyr mewn colegau ac mewn canolfannau dysgu seiliedig ar waith.
- Roedd rhai dysgwyr yn croesawu gweld tiwtoriaid yn delio'n gadarn ag ymddygiad sy'n tarfu ar eraill gan weld dull o'r fath fel agwedd 'dim nonsens' sy'n fuddiol i weddill y grŵp. Ond, mewn mwy nag un achos, teimlai dysgwyr fod tiwtoriaid wedi eu trin nhw'n annheg wrth eu disgyblu a heb wrando arnynt.
- Yn ôl rhai dysgwyr, mae'r ymateb i fwlio yn dda ac mae'r darparwyr yn ceisio sicrhau bod gwahaniaethau yn cael eu derbyn a'u deall. Mae polisïau 'dim goddefgarwch' o ymddygiad drwg yn cael eu croesawu ar y cyfan. Mewn gwirionedd, teimlai llawer o ddysgwyr y dylai darparwyr fod yn fwy llym ac y 'dylai'r rheini sydd ddim am fod yma gael eu hanfon oddi yma'.
- Teimlai rhai dysgwyr fod angen hyfforddiant ar staff ar reoli ymddygiad drwg, a sicrhau nad yw myfyrwyr sy'n tarfu yn hawlio'r sylw i gyd ar draul y grŵp cyfan.
- Awgrymodd rhai dysgwyr eraill sut gallai'r strwythur ar gyfer darparu'r dysgu helpu pob un i ganolbwyntio, a chadw pawb o dan reolaeth, drwy ddefnyddio grwpiau llai yn arbennig.
- Dyma rai o'r meysydd penodol a oedd yn achosi pryder i ddysgwyr:
 - Iefelau sŵn mewn canolfannau adnoddau dysgu, a lle yn cael ei ddefnyddio ar gyfer cymdeithasu yn hytrach nag astudio
 - ymddygiad gwael a bwlio ar fysiau
 - ffonau symudol yn cael eu defnyddio yn yr ystafell ddosbarth, gan darfu ar eraill
 - ymddygiad sy'n tarfu a diffyg parch at diwtoriaid
 - ymddygiad bygythiol gan grwpiau o fyfyrwyr mewn ardaloedd cyhoeddus yn y coleg.

Strategaethau effeithiol ar gyfer rheoli ymddygiad

Mae'r strategaethau isod yn dod o amrywiol gyhoeddiadau ar reoli ymddygiad heriol, sy'n seiliedig ar ymchwil helaeth i'r 'hyn sy'n gweithio' mewn lleoliadau ôl-16.

Mae'r adran Adnoddau ar ddiwedd y daflen hon yn cynnwys cyfeiriadau at ragor o ddeunydd darllen.

Sefydlu dull darparwr cyfan

Os nad oes eisoes gan eich darparwr bolisi ar ymddygiad, dylech ystyried llunio polisi o'r fath. Bydd yn rhoi ffiniau clir i ddysgwyr ac yn egluro beth sy'n dderbyniol. Bydd hefyd yn fframwaith o ganllawiau a chymorth i staff ac yn rhoi ichi sylfaen ar gyfer monitro a datblygu staff a rheoli risg. Dylid seilio'r polisi ar ddiffiniad y cytunwyd arno o'r hyn yw ymddygiad 'sy'n tarfu ar eraill' neu sy'n 'heriol'.

Awgrymodd yr Asiantaeth Dysgu a Datblygu Sgiliau (LSDA) un diffiniad posibl o ymddygiad heriol:

- ymddygiad sy'n tarfu ar yr addysgu rheolaidd i'r fath raddau fel ei fod yn herio adnoddau'r athro ac yn golygu na all dysgwyr eraill ganolbwyntio
- ymddygiad sarhaus neu dreisgar, sy'n tarfu ar weithgareddau rheolaidd
- ymddygiad sy'n bwllo neu'n gwawdio cyddysgwyr ac yn creu amgylchedd bygythiol
- goddefoldeb eithafol neu ddiffyg diddordeb mewn dysgu
- patrymau presenoldeb ysbeidiol.

What's your problem? Working with learners with challenging behaviour¹ LSDA, 2007

Mae'n bwysig bod pob darparwr unigol yn datblygu ei ddiffiniad ei hun sy'n adlewyrchu gwerthoedd y sefydliad, proffil y dysgwr a natur y dysgu sy'n cael ei ddarparu. Efallai y gwelwch chi fod gan aelodau unigol o staff (a dysgwyr) eu diffiniadau eu hunain o'r hyn sy'n 'dderbyniol', yn ogystal â'u syniadau eu hunain lle mae'r trothwy. Felly, at ddibenion cysondeb, mae'n hanfodol trafod a dod i gytundeb.

Mae ***Ain't Misbehavin'***² yn argymhell y dylid ymgynghori'n eang i helpu pob un i berchenogi'r polisi ac i helpu i lunio cynllun gweithredu manylach, fel dod o hyd i anghenion hyfforddi staff. Ystyriwch hefyd sut byddai modd cynnwys rheoli ymddygiad mewn polisiau eraill, fel eich strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth, siarter y dysgwr, gweithdrefnau cwyno neu bolisi gwrth-fwlio.

Yn ôl ymchwil LSDA, roedd amryw o staff wedi cael trafferthion oherwydd eu bod wedi gorfod delio ag achosion o darfu ar eraill ar eu pennau eu hunain, heb gefnogaeth gan y sefydliad. Mewn achosion eraill, roedd y darparwyr yn ymwybodol o ymddygiad heriol, yn enwedig mewn meysydd pwnc neu leoliadau penodol. Felly, dim ond drwy fabwysiadu dull sefydliad cyfan, a'i gymhwyso'n gyson ar draws pob adran, y gellid gwella.

Mae'r llyfrgell yn aml yn orlawn ac allwn ni ddim cadw cyfrifiadur a dyw'r staff yn gwneud dim pan fydd unigolion yn rhegu ac yn camymddwyn.

Gosod safonau ymddygiad derbyniol

Pan fo'n bosibl, dylid cytuno ar y rheolau gyda'r dysgwyr. Bydd hyn yn eu galluogi i berchenogi'r rheolau a deall y rhesymau dros eu gosod, ac mae'n bosibl y byddan nhw hyd yn oed yn helpu i'w gorfodi.

Gosod rheolau

- Gallai fod yn fwy cynhyrchiol trafod a dod i gytundeb ar y rheolau, yn hytrach na'u gorfodi.
- Po fwyaf o reolau y bydd rhaid eu gorfodi, y lleiaf o amser fydd gennych ar gyfer addysgu a dysgu. Efallai bydd un rheol yn ddigon, os dyna'r un priodol, e.e. 'Rhaid i bawb wrando'n dawel ar gyfarwyddiadau cyn dechrau eu gwaith'.
- Dylai'r rheolau adlewyrchu eich prif ddiben: i gefnogi'r dysgu (er enghraifft, ni fydd rheol bod rhaid i bob dysgwr aros yn ei le yn gweithio mewn sefyllfaoedd lle gallai fod yn ddefnyddiol pe bai un dysgwr yn helpu un arall).
- Dylech osgoi gwrthdaro uniongyrchol lle bo hynny'n bosibl - gallai wneud sefyllfa anodd lawer gwaeth. Sicrhewch fod cyfle ichi fynd ymhellach.

Wedi'i addasu o *Managing Behaviour and Motivating Students in Further Education* gan Susan Wallace (Learning Matters, 2002)

Mae Dave Vizard³ yn awgrymu y dylid gosod y rheolau yn ystod y sesiwn gyntaf â grŵp newydd, ac yna eu hatgyfnerthu drwy strwythur pob sesiwn drwy:

- neilltuo amser ar ddechrau'r sesiwn i ganiatáu i ddysgwyr ymdawelu cyn dechrau eu gwaith
- pennu nodau dysgu clir, sydd wedi'u diffinio, gyda chyfarwyddyd clir
- cytuno sut i drosglwyddo rhwng gwahanol fathau o waith
- dod â'r grŵp i drefn ar ddiwedd y sesiwn a sicrhau bod y dysgwyr yn gadael yn drefnus.

Mae cymaint o wersi yn un bregeth hir o 'Rhowch eich ffonau o'r neilltu' ac 'Mae'n anghwrtais siarad tra mod innau'n siarad ...' Mae myfyrwyr eraill sydd wir â diddordeb yn y cwrs ac sydd am ddysgu yn cael eu heffeithio gan yr ymyrraeth gyson ac ymddygiad sy'n tarfu ar eraill.

Ysgogi dysgwyr ymhellach

Mae adborth o Llais y Dysgwr Cymru yn dangos pa mor bwysig yw tegwch i ddysgwyr - a pha mor anodd ydyw i daro'r nod. Gall dysgwyr fod yn llym eu barn am gyfoedion sy'n tarfu arnynt, gan ofyn iddynt gael eu gwahardd neu eu cosbi, o leiaf. Ar yr un pryd, gall y rheini sy'n cael eu disgyblu deimlo eu bod yn cael eu targedu ar gam.

Bydd llunio polisi rheoli ymddygiad, a sicrhau ei fod yn cael ei weithredu'n deg, yn gwneud llawer i ysgogi dysgwyr. Gall ymarferwyr hefyd ddefnyddio strategaethau addysgu a chynllunio cwricwlwm i helpu i sicrhau bod y dysgu yn ennyn diddordeb y grŵp cyfan.

Daeth adolygiad⁴ o strategaethau presenoldeb ac ymddygiad a gynhaliwyd ar ran Llywodraeth Cymru yn 2007 i'r casgliad bod ymddygiad sy'n tarfu ryw faint yn llawer mwy cyffredin nag ymddygiad eithafol neu dreisgar, ond bod hyn yn gallu cael mwy a mwy o effaith ar fyfyrwyr a staff dros amser. Tynnwyd sylw yn yr adolygiad at bwysigrwydd:

- dysgu wedi'i deilwra ar gyfer yr unigolyn/bersonoli, gyda llwyddiannau bach, cyraeddadwy yn rhan ohono

- dulliau a chyflymder addysgu amrywiol
- perthynas gadarnhaol â chyfoedion
- dulliau hyblyg a chreadigol.

Rhai strategaethau ymarferol ar gyfer ysgogi dysgwyr galwedigaethol

1. Defnyddio **cyfweiliadau cychwynnol a chyfnodau cynefino** i helpu i bennu disgwyliadau clir, drwy roi i ddysgwyr ddealltwriaeth lawn o gynnwys y rhaglen, cyfleoedd i ddatblygu a safonau ymddygiad a rhoi cyfle iddynt hefyd drafod unrhyw bryderon neu rwystrau.
2. **Darparu strwythur** i leihau'r risg o ymddygiad heriol, e.e. drwy:
 - addasu maint grwpiau i sicrhau bod pawb yn cael digon o sylw
 - defnyddio sesiynau byrrach gydag egwyl reolaidd i helpu dysgwyr i ganolbwyntio
 - cyfeirio dysgwyr at ddarpariaeth datblygu personol/sy'n ysgogi os oes arnynt angen rhagor o gymorth
 - sicrhau bod yr amgylchedd dysgu yn addas at y diben, yn ddeniadol, heb fod yn orlawn ac yn ddiogel.
3. Creu cyswllt clir rhwng y ddarpariaeth â **chyfleoedd i gael dilyniant/cyflogaeth**, e.e. drwy:
 - ddefnyddio astudiaethau achos a mentora i ddangos sut mae dysgwyr eraill wedi llwyddo
 - trefnu bod cyflogwyr yn cyfarfod â dysgwyr ac egluro pa swyddi gwag sydd ganddynt
 - cadarnhau beth yw'r disgwyliadau o ran ymddygiad proffesiynol.

*Managing challenging behaviour within skills provision for unemployed adults*⁵ (NIACE, 2012)

Efallai y bydd gan eich sefydliad bolisi rheoli ymddygiad cyffredinol ond bydd gan bob grŵp ei ddeinameg ei hun ac efallai na fydd rhywbeth a fydd yn gweithio gydag un grŵp ar adeg benodol yn gweithio gydag un arall. Bydd rhaglen gynhwysfawr o ddatblygiad proffesiynol, yn cynnwys cyfleoedd i rannu arferion da ac astudiaethau achos, yn helpu i sicrhau bod gan staff gyfres o dechnegau y gallant fanteisio arnynt, a'u defnyddio yn ôl y galw, heb roi taw ar drafodaeth a dadl.

Dyw'r staff ddim yn rhy ddifrifol. Os yw'r gwaith yn cael ei wneud, maen nhw'n ddigon hapus bod yna siarad yn yr ystafell dosbarth. Mae hyn yn golygu nad yw unrhyw un yn colli diddordeb ac mae'n ein hannog ni i ofyn cwestiynau heb deimlo ein bod ni'n tarfu ar yr heddych.

Cynllun gweithredu

- ➔ Ystyriwch gynnal hunansesiad i weld pa mor dda mae eich darparwr yn adnabod ymddygiad heriol ac yn ymateb iddo. Mae ***Ain't Misbehavin'*** yn cynnwys fframwaith hunanasesu a rhai awgrymiadau defnyddiol ar gyfer llunio cynllun gweithredu.
- ➔ Sicrhewch fod strategaeth sefydliad cyfan ar waith ar gyfer rheoli ymddygiad heriol, gan gynnwys safonau ymddygiad a gweithdrefnau disgyblu clir y gellir eu dilyn yn gyson ar draws y darparwr.
- ➔ Dylech gynnwys y safonau ymddygiad yn yr hyfforddiant cynefino ar gyfer staff a dysgwyr.
- ➔ Sefydlwch raglen datblygu staff gynhwysfawr ar reoli ymddygiad heriol, a sicrhewch fod staff rhan-amser a staff cymorth hefyd yn cael eu cynnwys.
- ➔ Sicrhewch fod dulliau ar waith i gefnogi staff, gan gynnwys mentora a gweithdrefnau 'argyfwng' y gellir eu dilyn os bydd pethau yn mynd y tu hwnt i bob rheolaeth.
- ➔ Dylech gynnwys dysgwyr yn y broses o osod rheolau ar gyfer dosbarthiadau/grwpiau unigol, gan ganolbwyntio ar faterion iechyd a diogelwch mewn lleoliadau ymarferol.
- ➔ Pan fyddwch wedi cytuno ar reolau, dylech sicrhau bod pobl yn eu dilyn ac yn cael eu gweld yn eu dilyn.
- ➔ Sefydlwch weithdrefnau monitro i sicrhau bod eich systemau ar gyfer delio ag ymddygiad heriol yn gweithio'n gyson ac yn effeithiol, gan gynnwys adborth gan staff a dysgwyr.

Adnoddau

- ***Ain't Misbehavin'***⁶ ((Further Education Development Agency, 1998)
Mae'r canllaw cynhwysfawr hwn yn cynnwys arweiniad ar sefydlu dull sefydliad cyfan o fynd i'r afael ag ymddygiad heriol.
- ***What's your problem? Working with learners with challenging behaviour***⁷ (Learning and Skills Development Agency, 2007)
Canllawiau ar gyfer darparwyr ôl-16 ar sefydlu amgylchedd dysgu cynhwysol.
- ***Managing challenging behaviour within skills provision for unemployed adults***⁸ (NIACE, 2012)
Canllawiau yn seiliedig ar ymchwil a gomisiynwyd gan Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau San Steffan.
- ***How to manage behaviour in further education*** gan Dave Vizard (Sage, 2007)
Mae'r llyfr hwn yn llawn strategaethau ymarferol, ac mae'n cynnwys CD-ROM gydag 20 o weithgareddau datblygu staff.
- ***Managing Behaviour and Motivating Students in Further Education*** gan Susan Wallace (Learning Matters, 2002)
Mae'r llyfr hwn, sydd wedi'i gynllunio i gefnogi datblygiad ymarferwyr, yn tynnu ar amrywiaeth eang o astudiaethau achos dysgwyr ac athrawon.

Llais y Dysgwr Cymru

Arolwg blynyddol Llywodraeth Cymru o ddysgwyr mewn Addysg Bellach, Dysgu Seiliedig ar Waith, Dysgu Oedolion yn y Gymuned a Chymraeg i Oedolion yw Llais y Dysgwr Cymru. Cafodd ei lansio yn 2013 ac mae'n gofyn am farn dysgwyr ar wahanol bynciau sy'n gysylltiedig â:

- gwybodaeth, cyngor ac arweiniad
- cymorth
- addysgu a dysgu
- lles ac ymatebolrwydd
- dysgu cyfrwng Cymraeg
- bodlonrwydd cyffredinol.

Gofynnir i'r dysgwyr ddweud hefyd beth maen nhw'n ei hoffi fwyaf am eu darparwr dysgu, a beth maen nhw'n meddwl y gellid ei wella.

Mae'r crynodeb o'r arolwg ar gael o:
<http://llyw.cymru/llaisydysgwr>.

I gael rhagor o wybodaeth, anfonwch e-bost i post16quality@cymru.gsi.gov.uk.

¹ *What's your problem? Working with learners with challenging behaviour* (Learning and Skills Development Agency, 2007) (Saesneg yn unig)
www.itslifejimbutnotasweknowit.org.uk/files/LSDA_WhatsyourProblem.pdf

² *Ain't Misbehavin'* (Further Education Development Agency, 1998) (Saesneg yn unig)
<http://eric.ed.gov/?id=ED421654>

³ Gwefan Dave Vizard's Behaviour Solutions (Saesneg yn unig)
www.behaviourmatters.com/index.php

⁴ *A Review of 'Attendance and Behaviour' Reports and Guidance Issued by Government and Government Agencies in the British Isles* (The Social, Emotional and Behavioural Difficulties Association, 2007)
<http://learning.gov.wales/docs/learningwales/publications/121127reviewattendanceandbehaviour.pdf>

⁵ *Managing challenging behaviour within skills provision for unemployed adults* (National Institute of Adult Continuing Education, 2012) (Saesneg yn unig)
www.niace.org.uk/sites/default/files/resources/Managing%20Challenging%20Behaviour%20Within%20Skills%20Provision%20for%20Unemployed%20Adults.pdf

⁶ *Ain't Misbehavin'* (Further Education Development Agency, 1998) (Saesneg yn unig)
<http://eric.ed.gov/?id=ED421654>

⁷ *What's your problem? Working with learners with challenging behaviour* (Learning and Skills Development Agency, 2007) (Saesneg yn unig)
www.itslifejimbutnotasweknowit.org.uk/files/LSDA_WhatsyourProblem.pdf

⁸ *Managing challenging behaviour within skills provision for unemployed adults* (National Institute of Adult Continuing Education, 2012) (Saesneg yn unig)
www.niace.org.uk/sites/default/files/resources/Managing%20Challenging%20Behaviour%20Within%20Skills%20Provision%20for%20Unemployed%20Adults.pdf