



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Sicrhau'r hyfforddiant iawn ar gyfer y bobl iawn yn y ffordd iawn

Adroddiad thematig ar y
Gweithdy ar Niwrowahaniaeth
ar gyfer y Gweithlu

Mawrth 2024



Sicrhau'r hyfforddiant iawn ar gyfer y bobl iawn yn y ffordd iawn

Adroddiad thematig ar y Gweithdy ar Niwrowahaniaeth ar gyfer y Gweithlu 8 Mawrth 2024

Mae sut mae sefydliadau'n paratoi a beth sydd ei angen ar y gweithlu o ran sgiliau ac addysg yn cael ei arwain i raddau gan raglenni a blaenoriaethau cenedlaethol. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau gweithlu cynaliadwy, hyblyg ac amrywiol sy'n ymwybodol o niwrowahaniaethau, mae angen i ni edrych ar y gweithlu presennol; ei hyfforddiant israddedig ac ôl-raddedig, oriau gwaith, gweithwyr sy'n heneiddio a gweithwyr cymorth, a chydabod, er y bydd hyn yn edrych yn wahanol ar draws gwahanol broffesiynau, bod yr angen am wybodaeth ac addysg am niwrowahaniaeth yn debyg iawn.

Cefndir

Dros y 18 mis diwethaf mae polisi Llywodraeth Cymru wedi ehangu ei ffocws ar awtistiaeth i gynnwys cyflyrau Niwrowahanol eraill gyda'r nod o wella ymwybyddiaeth a sicrhau cydraddoldeb wrth ddarparu gwasanaethau. Cynhaliwyd [adolygiad annibynnol o alw, capasiti](#) a dyluniad gwasanaethau i blant, pobl ifanc ac oedolion, ac mae'r canlyniadau yn sail i'r [Rhaglen Gwella Gwasanaethau Niwrowahaniaeth](#) newydd.

Mae gweithlu cymwys a hyderus sydd ag adnoddau da yn hanfodol i lwyddiant y Rhaglen Gwella Gwasanaethau Niwrowahaniaeth. Er mwyn llywio'r rhaglen yn unol ag unrhyw newid sy'n ofynnol o ran dysgu a datblygu staff, mae Llywodraeth Cymru yn gweithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC), y Pennaeth Addysg, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC), y Colegau Brenhinol, Pobl â Phrofiad Byw a Thîm Niwrowahaniaeth Cenedlaethol Cymru (y Tîm Awtistiaeth Cenedlaethol yn flaenorol) i gyflawni'r ddysg a'r newidiadau a nodwyd gan y gweithlu.

Ein tasg gyntaf oedd nodi'r ddysg a'r datblygiad presennol ar niwrowahaniaeth ar draws sefydliadau a disgyblaethau, edrych ar ganlyniadau hyfforddiant, bylchau mewn hyfforddiant, a ffyrdd newydd o ddysgu. Gwnaethom ddatblygu a dosbarthu holiadur byr. Roedd yr adroddiad dilynol ar y canfyddiadau yn cynnig argymhellion adeiladol ar gyfer y camau nesaf i wella darpariaeth hyfforddiant ac i sicrhau bod staff yn teimlo bod ganddynt y sgiliau priodol ar gyfer y dyfodol a'u bod yn derbyn yr addysg gywir i ymgymryd â'r gwaith y disgwylir iddynt ei wneud.

Gwnaethom ddatganiad beiddgar i gloi'r adroddiad gan awgrymu mai'r hyn yr oedd ei angen oedd i ddarparwyr gwasanaethau gydnabod eu cyfrifoldeb i sicrhau bod eu

gweithlu cyfan yn wybodus, yn hyderus, yn gymwys ac yn cael cymorth i ymgymryd â'r gwaith y cawsant eu cyflogi i'w wneud.

Gan adeiladu ar yr argymhellion yn yr adroddiad, gyda chymorth AaGIC, GCC, Tîm Niwrowahaniaeth Cenedlaethol Cymru, a chydweithwyr Addysg Llywodraeth Cymru, gwnaethom drefnu gweithdy ar gyfer y gweithlu gyda'r bwriad o ddod â rheolwyr y gweithlu ynghyd ar draws yr holl sefydliadau. Blaenoriaethau'r gweithdy oedd deall yr anghenion hyfforddiant, y bylchau yn y ddarpariaeth a hygyrchedd.

Roedd yn amlwg o'r nifer a oedd yn bresennol yn y gweithdy bod ymrwymiad gwirioneddol i wella addysg am niwrowahaniaeth ymhlith rheolwyr y gweithlu. Mae'r ddealltwriaeth bod niwrowahaniaeth yn fater i bawb, gan gynnwys rheolwyr gwasanaethau, yn amlwg. Gyda'r ymgyrch barhaus hon am welliannau a gwybodaeth, bydd datblygu gweithlu ehangach sydd wedi cael hyfforddiant penodol yn sicrhau parhad a darpariaeth gofal darbodus yn y dyfodol. Y gweithlu gwybodus hwn fydd y sylfaen i herio'r ddarpariaeth gwasanaethau presennol, croesawu newid, darparu gofal arloesol ac adeiladu gwasanaethau integredig cynaliadwy ar gyfer y dyfodol.

Hoffem fanteisio ar y cyfle hwn i ddiolch i'r sefydliadau a fu'n cefnogi'r gwaith o gyflwyno'r gweithdy a'r cynrychiolwyr o'r gweithlu iechyd, gofal cymdeithasol ac addysg am gyfrannu eu gwybodaeth a'u profiad amhrisiadwy i weithdy hyfforddi'r gweithlu.

Trosolwg

Mae'r adroddiad thematig hwn yn rhoi crynodeb o ganlyniadau'r Gweithdy rhithwyr ar gyfer y Gweithlu a gynhaliwyd ddydd Gwener 8 Mawrth 2024.

Y nodau oedd

- Esbonio sut addysg sy'n bodoli ar hyn o bryd
- Trafod syniadau
- Cael adborth cychwynnol
- Trafod gweithio mewn partneriaeth a'r camau nesaf

Trafodaethau Thematig a Chanlyniadau

Adnoddau hyfforddi

Mae sicrhau hyfforddiant hygyrch, gyda'r cynnwys cywir yn hollbwysig. Yn aml, bydd staff yn mynd ar gyrsiau hyfforddi ond yn canfod nad yw'r cynnwys yn berthnasol i'w maes gwaith nhw. Arweiniodd y materion hyn at lawer iawn o drafodaethau ynghylch ansawdd yr hyfforddiant, achrediad a chynhyrchu deunydd hyfforddi. Teimlwyd ei bod yn bwysig iawn sicrhau bod datblygiad a darpariaeth hyfforddiant yn cynnwys profiad o lygad y ffynnon (arbenigwyr trwy brofiad).

Teimlwyd bod angen dangos empathi, peidio â beirniadu, a mynd i'r afael â'r stigma sy'n parhau gan bobl neu'r rhagfarn ddiarwybod a allai fod ganddynt. Fodd bynnag, byddai'n ddefnyddiol gwella'r sgiliau hynny a'u hymgorffori mewn e-ddysgu yn ymwneud â niwrowahaniaeth.

Elfen bwysig o'r deunydd hyfforddi oedd sicrhau cysondeb yr iaith. Gyda datblygiad darpariaeth gwasanaethau amlddisgyblaethol / amlasiantaethol yn cynyddu, ystyriwyd ei bod yn bwysig sicrhau bod yr holl hyfforddiant yn defnyddio'r un derminoleg ac iaith i leihau amwysedd.

Yn ogystal, oherwydd y cynnydd mewn gwaith amlasiantaethol / amlddisgyblaethol awgrymwyd y gallai rhanbarthau ddod at ei gilydd i rannu sesiynau hyfforddi, themâu a thargedu pynciau neu arbenigeddau penodol. Gallai hyn gynnwys gwahanol lefelau o anghenion hyfforddiant a gwybodaeth.

Cafwyd cais gan arweinwyr a rheolwyr y gweithlu i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth yn well o ddyddiadau hyfforddiant allweddol ar gyfer hyfforddiant a dysgu presennol, megis cymunedau ymarfer a sicrhau bod cyfeiriadur ar gael ar gyfer dod o hyd i ddarparwyr sy'n darparu hyfforddiant o ansawdd da. Awgrymwyd cael un darparwr adnoddau fel bod hygredd a chysondeb ar draws Cymru wrth gomisiynu hyfforddiant.

Yn ogystal, trafodwyd sefydlu bwletin hyfforddiant wythnosol i godi ymwybyddiaeth. Cafwyd trafodaeth hefyd ynglŷn â sut i sicrhau'r cydbwysedd iawn o ran hyfforddiant gorfodol, yn enwedig ar gyfer gweithlu sydd eisoes yn teimlo dan bwysau. Rhannwyd enghreifftiau ardderchog o sut roedd rheolwyr y gweithlu wedi darparu mwy o hyfforddiant ar niwrowahaniaeth ar draws eu sefydliad heb wneud y pwnc yn orfodol.

Hyfforddiant arbenigol

Er bod yna ymdrech i sicrhau bod niwrowahaniaeth yn fater i bawb, ac i sicrhau'r angen am ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth ar draws y gweithlu cyfan, cafwyd trafodaethau ynghylch datblygu hyfforddiant penodol megis pecyn cymorth i'r rheolwr yn ymwneud â holi'r cwestiynau cywir a sut i wneud addasiadau rhesymol i gefnogi cydweithwyr a gweithwyr yn y gweithle.

Gwyddom fod peth hyfforddiant arbenigol eisoes yn bodoli, ond teimlwyd nad oedd hyn bob amser yn diwallu anghenion timau penodol. Tynnwyd sylw at y faith fod bwllch yn yr hyfforddiant ar gyfer arbenigwyr megis Therapyddion Lleferydd ac Iaith (SALT), Gweithwyr Cymdeithasol Anableddau Dysgu / Plant, Therapyddion Galwedigaethol, Ymwelwyr Iechyd, a Bydwagedd. Mae gwaith eisoes wedi dechrau gyda chyrсияu SALT, gan gynnwys niwrowahaniaeth a chymhorthion cyfathrebu ar gyfer unigolion nad ydynt yn gallu siarad mewn hyfforddiant israddedig.

Nodwyd fod angen hyfforddiant ar gyflyrau penodol, ac er y byddai hyn yn rhagofyniad ar gyfer y rhai sy'n rhoi diagnosis ystyriwyd ei fod yn ddull gweithredu mwy meddygol. Roedd ymwybyddiaeth o gyflyrau yn bwysig ond credwyd bod anghenion yr unigolyn, waeth beth fo'i ddiagnosis, yn cyd-fynd yn well â'r model cymdeithasol o anabledd.

Nodwyd yr angen i weithwyr iechyd a gweithwyr cymdeithasol sy'n gweithio mewn gwasanaethau iechyd meddwl, ac yn cynnal asesiadau galluedd meddyliol, gael hyfforddiant penodol neu wybodaeth am niwrowahaniaeth. Hefyd, nodwyd fod angen hyfforddiant i weithwyr cymdeithasol sy'n cynnal asesiadau teuluol ar gyfer prosesau amddiffyn plant. Mae llawer o'r ymarferwyr hyn yn fedrus ac yn wybodus iawn, ond mae angen i ni adeiladu ar hyn drwy gynnig cyrsiau hyfforddi penodol i feithrin sgiliau staff i ddeall a, phan fo angen, gweld pethau o safbwynt niwrowahanol.

Cafwyd rhywfaint o drafodaeth hefyd ynghylch y cyrsiau ar gyfer uwch ymarferwyr ac ymgorffori niwrowahaniaeth yn y cyrsiau hyn.

Llywodraethiant

Ystyriwyd llywodraethiant mewn sawl ffordd wahanol, o sicrhau bod uwch reolwyr yn deall yr angen am hyfforddiant priodol i staff ymgymryd â'r gwaith y disgwylir iddynt ei wneud, i'r gefnogaeth ar gyfer staff sy'n nodi eu bod yn niwrowahanol.

Un maes a amlygwyd oedd sicrhau bod uwch arweinwyr yn cael yr hyfforddiant, yr wybodaeth a'r ddealltwriaeth briodol fel bod pawb o'r rheolwyr uchaf yn y sefydliad yn rhan o'r gwaith o gefnogi datblygiad y gweithlu a newid gwasanaethau.

Credwyd ei bod yn bwysig cynnwys goruchwyliaeth ar gyfer staff a bod angen ymgorffori hyn wrth drefnu hyfforddiant ac nid fel ôl-ystyriaeth neu rywbeth ar ei ben ei hun.

Nododd AaGIC hefyd fod themâu allweddol eisoes mewn contractau dysgu yn ymwneud ag arweinyddiaeth dosturiol a gwella ansawdd a bod y rhain yn cael eu hymgorffori yn yr holl ddysgu sy'n cael ei ddatblygu.

Credwyd ei bod yn bwysig i reolwyr y gweithlu o fewn sefydliadau gynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddi a mapio yn erbyn fframwaith hyfforddi cenedlaethol. Ar hyn o bryd mae'r Tîm Niwrowahaniaeth Cenedlaethol yn adolygu ei fframwaith dadansoddi anghenion hyfforddi ac yn edrych ar ddatblygu fframwaith hyfforddi cenedlaethol i weithio gydag o.

Er y gall addysg israddedig gael ei reoli gan brifysgolion a sefydliadau fel AaGIC sy'n comisiynu'r dysgu, gwerthfawrogwyd na fyddai hynny'n cynnwys yr holl weithlu, ond ar gyfer y garfan hon awgrymwyd mai gweithio gyda phartneriaid i godi ymwybyddiaeth o'r adnoddau a'r hyfforddiant, a datblygu cyfleoedd lleoli i helpu i ymgorffori sgiliau a gwybodaeth ar gyfer ein gweithwyr proffesiynol yn y dyfodol fyddai'r ffordd ymlaen. Cafwyd sgwrs hefyd ynghylch gwneud hyfforddiant ar niwrowahaniaeth yn orfodol fel rhan o'r hyfforddiant cynefino ar gyfer staff newydd y gellid ei ymgorffori mewn hyfforddiant Cydraddoldeb.

Cafwyd sgwrs ehangach ynghylch gwella hygyrchedd systemau digidol i gefnogi e-ddysgu, gan drafod enghreifftiau o wardiau prysur lle nad oes unrhyw fynediad at gyfrifiadur. Teimlwyd mai'r ffordd ymlaen fyddai creu modelau dysgu mwy hyblyg sy'n dal i fodloni safonau rheoleiddio.

Gweithlu

Mae gennym ddyletswydd i gefnogi ein gweithlu, i ddatblygu eu gyrfaedd ac i ddatblygu eu sgiliau. Gwyddom fod cadw staff yn broblem yng Nghymru. Pan fydd staff yn gallu gweld ein bod yn buddsoddi ynddynt, yn ogystal â rhoi'r cyfle iddynt ddarparu gwasanaeth gwell a mwy cyfannol, mae pob tebygolrwydd y byddant yn aros.

Er mwyn adeiladu gweithlu gwydn sy'n cael eu cefnogi, mae angen i reolwyr ddeall eu gweithlu niwrowahanol eu hunain a sicrhau eu bod yn eu cefnogi. Mae ymchwil yn ein hysbysu y bydd cyfran fawr o bobl niwrowahanol yn gweithio mewn proffesiynau gofalu. Mae'n anochel y byddai gan yr holl sefydliadau sy'n cael eu cynrychioli yn y gweithdy unigolion niwrowahanol yn eu gweithlu. Un cyfle a awgrymwyd oedd cyflwyno hyrwyddwyr niwrowahaniaeth, tebyg i hyrwyddwyr dementia, mewn ysbytai, gwasanaethau cymunedol, addysg neu unrhyw wasanaeth cyhoeddus tebyg.

Awgrymwyd hwyluso a chreu cysylltiadau â grwpiau niwrowahaniaeth ac anabled fel cysyniad i'w ddatblygu.

Nodwyd ei bod yn bwysig i reolwyr sicrhau bod lle diogel i gydweithwyr a gweithwyr niwrowahanol ei ddefnyddio ac y dylid hyrwyddo hyn fel adnodd cymorth.

[Holiadur y gwasanaethau niwrowahaniaeth ar gyfer hyfforddiant y gweithlu – Rhagfyr 2023 Cymraeg](#)

[Neurodivergence services workforce training questionnaire – December 2023 English](#)

AaGIC

Trafododd AaGIC ddysgu yn seiliedig ar waith a phrentisiaethau ar gyfer cynllunio a chynaliadwyedd y gweithlu yn y dyfodol sy'n ymdrin ag iechyd a gofal cymdeithasol hyd at lefel dysgu pedwar.

Gallai datblygu agwedd niwrowahanol i'r cyrsiau hyn fod yn hyfforddiant ar y cyd â chydweithwyr addysg i gefnogi datblygiad Cynorthwyr Cymorth Dysgu.

Mae AaGIC yn bwriadu cynnal sesiynau gyda phenaethiaid ysgolion mewn Prifysgolion i baratoi myfyrwyr yn well ar gyfer dod i gysylltiad â chleifion a'r cyhoedd sy'n niwrowahanol. Edrychir ar hygyrchedd gwasanaethau a sut i gefnogi unigolion yn well drwy'r system ofal.

Maent hefyd yn cynnig adnoddau hyfforddiant cyfnod byr, sef adnoddau ar-lein. Mae'r rhain yn bodloni proses sicrhau ansawdd trylwyr. Ar hyn o bryd mae rhai adnoddau ar gael ar niwrowahaniaeth ac mae AaGIC yn edrych ar sut i gynnal y rhain a chynnig mynediad i'r gweithlu yng Nghymru.

Cyfeiriwyd at yr amcanion dysgu a nodwyd gan Gydweithwyr Addysg Llywodraeth Cymru o ran pwysigrwydd deall fod iechyd corfforol, iechyd meddwl a chyflyrau sy'n cyd-ddigwydd yn gorgyrffwrdd â niwrowahaniaeth. Credwyd fod hyn yn hynod o bwysig o ran sicrhau gofal darbodus. Gwyddom fod llawer o bobl niwrowahanol yn cael eu cyfeirio at wasanaethau nad ydynt o reidrwydd yn briodol neu eu bod yn gweld staff nad ydynt yn edrych ar eu hanghenion o safbwynt niwrowahaniaeth.

Tîm Niwrowahaniaeth Cenedlaethol

Cynigiwyd trosolwg o'r adnoddau sydd ar gael ar eu gwefan gan gynnwys sesiynau Cymunedau Ymarfer wedi'u recordio. www.awtistiaethcymru.org

Gwnaethant egluro fod eu modiwlau e-Ddysgu bellach ar gael ar lwyfannau iechyd, gofal cymdeithasol ac addysg a'u bod yn gweithio'n agos gydag AaGIC i uwchlwytho'r adnoddau hyn a datblygu modiwlau newydd ar gyfer y Tŷ Dysgu.

Y Camau Nesaf

- Creu grwpiau gorchwyl a gorffen i edrych ar gynnwys penodol:
 - Hyfforddiant uwch reolwyr
 - Ymwelwyr iechyd, gwaith cymdeithasol, iechyd meddwl, bydwreigiaeth, therapyddion, athrawon, meddygon teulu, gweithwyr cymorth
 - Cefnogi cydweithwyr
- Cysylltu â chydlynwyr cyrsiau Prifysgol.
- Gweithio gyda'r Colegau Brenhinol / Deoniaeth.
- Gwella cysylltiadau â phobl sydd â phrofiad byw gyda'r bwriad o ddatblygu adnoddau.
- Cysylltu â Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf ynghylch eu gwaith ar iaith gyffredin.
- Datblygu pecyn cymorth rheoli i gefnogi staff niwrowahanol.
- Cysylltu â chydweithwyr Addysg Llywodraeth Cymru i ddatblygu cyfres deirochrog o fodiwlau dysgu sy'n cynnwys y dull ysgol gyfan, datblygiad plant a niwrowahaniaeth.

Unwaith eto, diolch am ddod i'r gweithdy a chyfrannu ato. Os oes gennych ddi-ddordeb mewn bod yn rhan o unrhyw un o'r camau nesaf, cysylltwch â Neurodiversity@llyw.cymru