

Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru: Asesiad Anghenion Hyfforddi

Tachwedd 2022

Awduron:

Ella Rabaiotti,

Mike Harrison,

Deborah Jones,

Prifysgol Abertawe



Rhwydwaith
CYMUNEDAU MWY DIOGEL CYMRU
WALES SAFER COMMUNITIES
Network



**Prifysgol
Abertawe**
**Swansea
University**

CYNNWYS

CRYNODEB GWEITHREDOL.....	3
CYFLWYNIAD.....	6
DULLIAU.....	8
CANFYDDIADAU	10
Thema / angen hyfforddiant 1: hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd....	10
Thema / angen hyfforddiant 2: hyfforddiant dulliau gweithredu integredig (gweithio mewn partneriaeth a datrys problemau).....	13
Thema / angen hyfforddiant 3: hyfforddiant rheoli rhaglenni a phrosiectau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau.....	17
Thema / angen hyfforddiant 4: rheoli risg ym maes diogelwch cymunedol – hyfforddiant arweinyddiaeth a llywodraethu.....	18
Thema gyffredinol (5): cydnabyddiaeth a darpariaeth hyfforddiant hyblyg sy'n seiliedig ar arfer	21
TRAFODAETH / CASGLIAD	28
Argymhellion	30
Cydnabyddiaeth	31
CYFEIRIADAU	31
ATODIADAU	33
1. Data yr arolwg	
2. Darpariaeth hyfforddiant ac adnoddau sydd ar gael	
3. Rhestr Byrfoddau	

Rhestr o'r Tablau a'r Ffigurau:

Ffigur 1: Fframwaith Anghenion Hyfforddiant Awgrymedig (t.4 a t.28)

Tabl 1: Dadansoddiad o'r ymatebwyr i'r arolwg (t.9)

Tabl 2: Dadansoddiad o'r cyfranogwyr yn y grŵp ffocws (t.9)

Ffigur 2: Cynrychiolaeth o'r sgiliau yr hoffai ymatebwyr eu gweld yn cael eu datblygu (t.12)

Tabl 3: Crynodeb o'r anghenion Hyfforddiant fesul pwnc, sgiliau perthnasol a'r wybodaeth sy'n ofynnol (t.21)

© Prifysgol Abertawe a Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru 2022



CRYNODEB GWEITHREDOL

Cynhaliwyd Asesiad Anghenion Hyfforddi (TNA) ar gyfer gweithwyr proffesiynol diogelwch cymunedol ar draws Cymru gan Brifysgol Abertawe ar ran Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru ('y Rhwydwaith'). Seiliwyd y TNA ar ymchwil dulliau cymysg gan gynnwys arolwg a grŵp ffocws. Er gwaethaf y ffaith ei fod wedi cael ei ddsbarthu'n eang, roedd 93% o'r ymatebwyr i'r arolwg yn gweithio mewn awdurdod lleol, heddlu neu swyddfa comisiynydd yr heddlu a throsedd. Roedd y grŵp ffocws yn un cynrychioladol o bartneriaid diogelwch cymunedol ar draws Cymru. Mae'r prif ganfyddiadau yn cynnwys:

Croesawyd hyfforddiant sgiliau er gwaethaf lefel uchel yr hyder mewn sgiliau priodol

- Roedd 74.3% o'r cyfranogwyr yn teimlo'n hyderus i hyderus iawn ynghylch sgiliau priodol
- Byddai 65.1% o'r cyfranogwyr yn dymuno cael mwy o hyfforddiant yn yr holl sgiliau priodol
- Byddai 72.5% o'r cyfranogwyr yn dymuno cael hyfforddiant mewn asesu strategol a byddai 71.8% yn dymuno cael mwy o hyfforddiant mewn sgiliau ymchwil (gan gynnwys coladu, rhannu a dadansoddi data), datrys problemau; ac asesu risg.

Roedd lefel dda o wybodaeth gyffredinol am ddiogelwch cymunedol yn amlwg – ar ei gryfaf mewn YG

- Roedd 59.5% o'r cyfranogwyr yn wybodus am yr holl feysydd pwnc perthnasol
- Roedd 58% yn gwybod ble i gael hyfforddiant am feysydd pwnc diogelwch cymunedol
- Roedd 49.2% o'r cyfranogwyr o'r farn y byddai modd gwella'r ddarpariaeth hyfforddiant gyffredol
- Roedd 70% o'r cyfranogwyr o'r farn y byddai modd gwella hyfforddiant ynghylch rhannu wybodaeth

Dylai hyfforddiant diogelwch cymunedol gynnwys pum maes thematig allweddol

- Nodir pum maes hyfforddiant dilyniannol (gweler ffigur 1 drosodd), gan gychwyn gyda **diogelwch cymunedol craidd** – hyfforddiant sgiliau (asesu strategol, sgiliau ymchwil, datrys problemau ac asesu risg) sy'n cynnwys deddfwriaeth berthnasol, dyletswyddau a phwerau, atal trosedd a diogelu (gan gynnwys diogelu cyd-destunol), yn ogystal â gwybodaeth sylfaenol am faterion perthnasol a materion sy'n dod i'r amlwg
- **Dulliau gweithredu integredig** – dau faes hyfforddiant ar wahân ond cysylltiedig, gan gynnwys hyfforddiant **datrys problemau aml-asantiaeth a gweithio mewn partneriaeth** gan gynnwys dealltwriaeth ymarferol o rolau a chyfrifoldebau partneriaeth diogelwch cymunedol, cyfraniadau unigol a grŵp

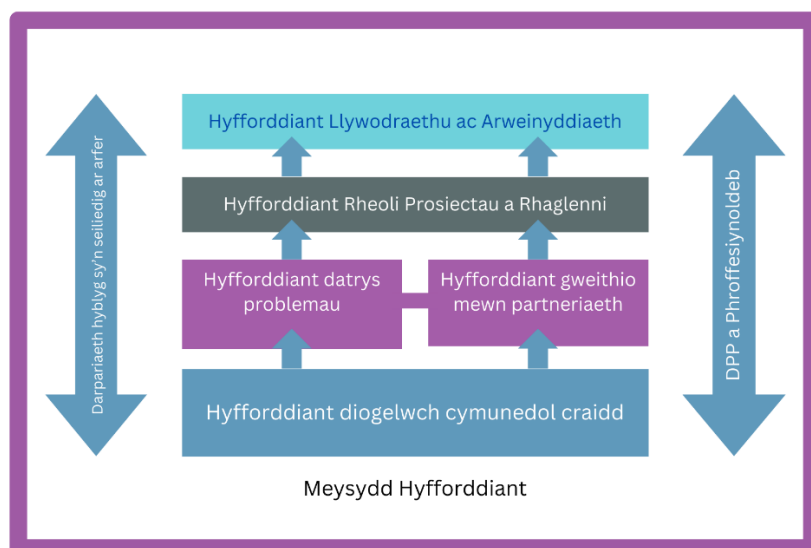
partneriaid i gynorthwyo gweithrediad gweithgarwch partneriaeth a dulliau datrys problemau

- **Rheoli prosiectau a rhaglenni** – Hyfforddiant rheoli prosiectau sylfaenol i gynorthwyo gweithrediad cynlluniau partneriaeth gyda ffocws ar sgiliau gwerthuso prosiectau a mesur yr effaith. Cynnwys gweithgarwch rheoli rhaglenni er mwyn cynorthwyo rheolaeth strategol a gweithredol prosiectau lluosog.
- **Llywodraethu ac arweinyddiaeth** i gynorthwyo wrth wneud penderfyniadau a helpu i reoli risg. Cynnwys rhannu gwybodaeth ar lefel arweinyddiaeth i gryfhau ymateb diogelwch cymunedol ac eglurder llwybrau llywodraethu ac uwchgyfeirio.

Mae'n well gan weithwyr proffesiynol ddarpariaeth hyfforddiant hyblyg sy'n seiliedig ar arfer a chydabyddiaeth ar gyfer DPP

- Mae'r rhan fwyaf o bobl yn manteisio ar hyfforddiant sy'n ymwneud â'r bartneriaeth diogelwch cymunedol trwy eu sefydliad eu hunain yn bennaf (56.8%)
- Ceir cyfle i gryfhau cyfleoedd hyfforddi anffurfiol a ffurfiol yn y Rhwydwaith a'r Rhwydweithiau Cysylltiedig
- Byddai'n well gan gyfranogwyr gael hyfforddiant 'wyneb yn wyneb' hyblyg ac sy'n seiliedig ar arfer
- Mae hyfforddi'r hyfforddwr yn ddull cyflawni aml-asiantaeth cyffredin, ond mae'n dibynnu ar adnoddau a rennir, staff a nodwyd mewn ffordd briodol, a mecanwaith rheoli ansawdd ac adborth datblygedig.
- Byddai 92.8% o gyfranogwyr yn dymuno cael cydnabyddiaeth trwy gyfrwng datblygiad proffesiynol parhaus (DPP). Ceir cyfle i broffesiynoli'r sector ymhellach (yn enwedig mewn llywodraeth leol) trwy gyfrwng fframwaith cymwysterau

Ffigur 1: Fframwaith Anghenion Hyfforddi Awgrymedig



Argymhellion

- Mabwysiadu'r pum bloc adeiladu allweddol o ran hyfforddiant ar gyfer diogelwch cymunedol (diogelwch cymunedol craidd, datrys problemau, gweithio mewn partneriaeth, rheoli prosiectau a llywodraethu ac arweinyddiaeth) (gweler ffigur 1)
- Cydgynhyrchu cynnwys manwl y pum bloc adeiladu o ran hyfforddiant gydag ystod o ymarferwyr ac arweinwyr diogelwch cymunedol er mwyn sicrhau bod hyfforddiant yn bodloni anghenion sy'n seiliedig ar arfer
- Gweithio gyda darparwr priodol i adolygu a gwerthuso'r deunyddiau hyfforddi mewn ffordd ansoddol, gyda'r nod o ddarparu fframwaith achredu a chymwysterau i gynorthwyo proffesiynoldeb gweithwyr diogelwch cymunedol proffesiynol
- Ystyried y dewisiadau darparu ac o ran adnoddau sy'n ofynnol er mwyn symud canfyddiadau ac argymhellion yr Asesiad Anghenion Hyfforddi yn eu blaen



CYFLWYNIAD

Mae Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru (Rhwydwaith) yn gweithredu fel llais diogelwch cymunedol yng Nghymru, gan gydweithio er mwyn helpu i siapio datblygiad gwaith partneriaeth diogelwch cymunedol ar lefel genedlaethol, rhanbarthol a lleol. Mae cynorthwyo anghenion hyfforddiant a datblygu gweithwyr proffesiynol sy'n gweithredu ar draws tirlun eang diogelwch cymunedol yng Nghymru yn rhan allweddol o gylch gwaith y Rhwydwaith. Er mwyn gweithio tuag at yr ymrwymiad hwn, comisiynwyd Prifysgol Abertawe gan y Rhwydwaith i gynnal Asesiad o Anghenion Hyfforddiant (TNA).

Cefndir

Sefydlwyd y Rhwydwaith yn dilyn Adolygiad o Gweithio gyda'n Gilydd i Greu Cymunedau mwy Diogel (Llywodraeth Cymru, 2017), a nododd bod llai o adnoddau ar gyfer diogelwch cymunedol yn effeithio ar hyfforddiant a datblygiad 'sgiliau a gwybodaeth briodol' (un o 'Ddilysnodau Arfer Effeithiol' – gweler y Swyddfa Gartref, 2007). Roedd hyn yn cynnwys gwaredu gwefan Lleihau Troseddu y Swyddfa Gartref yn 2010/11, rhaglen hyfforddiant datrys problemau aml-asiantaeth achrededig, yn ogystal â phecynnau cymorth a chanllawiau, enghreifftiau o arfer gorau, gwerthusiadau a gwaith ymchwil academiaidd (LIC, 2019, t.37). At hynny, gellir tynnu'r rhesymeg dros yr Asesiad o Anghenion Hyfforddi o fanyleb y prosiect, sy'n nodi'r cyfle i ddatblygu arfer proffesiynol ym maes Diogelwch Cymunedol ar draws Cymru:

Gwelwyd gostyngiad mewn adnoddau diogelwch cymunedol yn ystod y ddwy flynedd o gyni, ac o ganlyniad, nid yw'n hawlio lle mor amlwg ar yr agenda. Fodd bynnag, yn dilyn adolygiad gan Lywodraeth Cymru a datblygiad gweledigaeth newydd a rennir, mae hyn yn newid, a hefyd ar adeg pan fo sawl maes arall o fewn gwasanaethau cyhoeddus yn canolbwyntio ar broffesiynoldeb. Ni welwyd yr un ffocws ar ymarferwyr diogelwch cymunedol, lle y mae'r ddarpariaeth yn aml wedi cael ei chyfyngu i rai personél allweddol mewn rhai sefydliadau. Fodd bynnag, wrth i broffil diogelwch cymunedol godi, mae'n amser priodol i nodi a datblygu cyfleoedd hyfforddiant a datblygu a fydd yn helpu i ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth a'u hyder ymhellach wrth gyflawni eu rolau mewn ffordd fwy effeithiol. Nod arall yw annog a chynorthwyo mwy o gysondeb o ran arfer ar draws Cymru. (Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel, 2022)

Deall anghenion hyfforddiant presennol ymarferwyr diogelwch cymunedol yng Nghymru a'u hanghenion hyfforddiant yn y dyfodol

Mewn arolwg a gynhaliwyd gan y Rhwydwaith y llynedd, amlygwyd y ffaith bod ymarferwyr yn fedrus ym maes gweithio mewn partneriaeth ac ymgysylltu cymunedol, a bod cyfle i rannu dysgu ac arfer gorau. Roedd yr anghenion hyfforddiant a nodwyd yn benodol yn cynnwys cyfryngu, arfer sy'n ystyriol o drawma, a datrys problemau fel partneriaeth (Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru, 2021b). Fodd bynnag, roedd sampl yr arolwg yn gyfyngedig, ac yn cynnig cyfle i gynnal ymgymieriad Asesiad o Anghenion Hyfforddi ehangach er mwyn:

- ymgysylltu ag amrediad o bartneriaid ar lefelau strategol a gweithredol ar draws Cymru
- ymchwilio a nodi'r sgiliau priodol ac angenrheidiol cyfredol sy'n ofynnol er mwyn symud gwaith partneriaeth diogelwch cymunedol yn ei flaen, gan gynnwys unrhyw sgiliau penodol sy'n ofynnol ar gyfer meysydd arbenigol
- nodi arfer gorau a lefelau sgiliau presennol yng Nghymru ar draws partneriaid diogelwch cymunedol
- nodi unrhyw fylchau mewn sgiliau angenrheidiol ac a oes unrhyw ddarpariaeth hyfforddiant cyfredol i roi sylw i fylchau o'r fath, gan gynnwys pa mor hawdd y mae modd manteisio arno a'r gost
- nodi unrhyw arfer gorau ynghylch darparu hyfforddiant diogelwch cymunedol o rywle arall, y byddai modd ei addasu ar draws Cymru.
- rhestru hyfforddwyr cyfredol yn yr ardaloedd diogelwch cymunedol a nodwyd, lle y gwelir angen am hyfforddiant
(Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru, 2022)

Cynhaliwyd yr Asesiad o Anghenion Hyfforddi gan ymchwilwyr o Ysgol Gwyddorau Cymdeithasol Prifysgol Abertawe, gan ddefnyddio dull gweithredu dulliau cymysg, a chan gynnwys arolwg ymarferwyr ar-lein a grŵp ffocws o randdeiliaid uwch. Cynorthwywyd hyn gan ymchwil desg, gan gynnwys llunio rhestr o sgiliau priodol o Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol perthnasol (addaswyd o SGC, 2017):

- Sgiliau cyfathrebu
- Sgiliau ymgynghori
- Cynnwys eraill
- Arweinyddiaeth a gwneud penderfyniadau
- Trafod, dylanwadu ar a pherswadio
- Sgiliau datrys problemau
- Dadansoddi a sgiliau ymchwil
- Asesu risg
- Gosod, cynllunio ac adolygu amcanion
- Asesu a monitro strategol

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu canfyddiadau thematig yr Asesiad o Anghenion Hyfforddi a gwblhawyd at ystyriaeth Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru a thrwyddyn nhw, Bwrdd Cymunedau Mwy Diogel Cymru, gan gynnwys argymhellion i ddatblygu hyfforddiant neu hyfforddiant y dylid ei gomisiynu er mwyn bodloni'r anghenion.

DULLIAU

Cynllunio ymchwil

Cynlluniwyd y fframwaith methodolegol ar gyfer yr Asesiad o Anghenion Hyfforddi (TNA) i fodloni gofynion y Rhwydwaith trwy gyfrwng dull gweithredu o ddulliau cymysg. Cynlluniwyd arolwg ar-lein i gasglu dealltwriaeth eang a mesuradwy o anghenion hyfforddi, gan gynnwys addasrwydd sgiliau ac arferion hyfforddiant sy'n bodoli eisoes, yn ogystal â nodi'r hyn y mae ymarferwyr ar draws Cymru yn credu bod angen ei gynnwys mewn hyfforddiant. Dosbarthwyd yr arolwg i bartneriaid diogelwch cymunedol ar draws Cymru gan Dîm y Rhwydwaith i dros 250 o dderbynwyr mewn negeseuon e-bost uniongyrchol, a chylchlythyr 'Briff' a oedd yn cynnwys partneriaid allweddol ar draws y Rhwydwaith ac mewn ffordd anuniongyrchol trwy wefan y Rhwydwaith. Cefnogwyd y data meintiol gan grŵp ffocws a oedd yn cynnwys rhanddeiliaid allweddol a enwebwyd trwy Dîm y Rhwydwaith, i sicrhau dyfnder ansoddol, a hwyluso deialog agored am y prif themâu a nodwyd yn yr arolwg sy'n dylanwadu ar hyfforddiant cyfredol a hyfforddiant yn y dyfodol. Cynhaliwyd ymchwil desg ychwanegol i ganfod manylion y ddarpariaeth hyfforddiant gyfredol. Dadansoddwyd data o'r dulliau a ddefnyddiwyd mewn ffordd thematig er mwyn cyfrannu at y canfyddiadau a'r argymhellion.

Nodir bod gan rai o'r meysydd pwnc diogelwch cymunedol drefniadau Cymreig datblygedig ar gyfer hyfforddiant statudol neu ofynnol eisoes, gan gynnwys diogelu, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (VAWDASV)¹ a Prevent². Felly, canolbwyntiodd TNA ar saith maes pwnc y Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel a oedd yn weddill (YG ac anrhefn; troseddu ac atal troseddu; cydraddoldeb, cynhwysiant a chydlyniant; caethwasiaeth fodern a chamfanteisio; troseddu a chyfiawnder; diogelwch y cyhoedd; trais difrifol a throseddu cyfundrefnol)³. At hynny, mae'r ymchwil yn ceisio cyd-fynd ag 'egwyddorion canllaw' y Rhwydwaith (megis 'dilysnodau arfer effeithiol' ac 'egwyddor datblygu cynaliadwy'⁴) yn ogystal â pholisi uniondeb ymchwil Prifysgol Abertawe⁵. Cymeradwywyd yr ymchwil hwn gan bwyllgor moeseg y Brifysgol. Rhoddodd pob cyfranogydd eu cydsyniad ar sail gwybodaeth ac ni nodir unrhyw fanylion personol neu fanylion a fyddai'n adnabod unigolion yn yr adroddiad hwn.

Sampl

Cwblhawyd yr arolwg gan 43 o gyfranogwyr (gweler y dadansoddiad yn Nhabl 1 drosodd). Nodir bod cyfranogwyr yn gweithio mewn awdurdodau lleol, heddluoedd neu swyddfeydd comisiynwyr yr heddlu a throseddu ar draws Cymru yn bennaf. Ceir cynrychiolaeth ar draws Cymru gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn 18 o blith y

¹ Megis hyfforddiant 'Gofyn a Gweithredu' [Fframwaith Hyfforddiant Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol | GOV.WALES](#)

² Fel rhan o strategaeth CONTEST Cymru

³ Gellir archwilio'r pynciau hyn trwy Wefan Cymunedau Mwy Diogel Cymru: safercommunities.wales

⁴ Am ragor o wybodaeth, gweler: <https://safercommunities.wales/introduction-to-the-network/>

⁵ Am ragor o wybodaeth, gweler: <https://www.swansea.ac.uk/research/research-integrity-ethics-governance/research-integrity/>

22 awdurdod lleol. Gosodwyd y rhain mewn grwpiau yn ôl ardal heddlu a gwelir cynrychiolaeth ychydig yn uwch o ardal Dyfed Powys. Ceir canran ychydig yn uwch o gyfranogwyr rheoli o'u cymharu ag ymarferwyr.

Tabl 1: Dadansoddiad o'r ymatebwyr i'r arolwg

Sefydliad y cyfranogwr	20 Awdurdod Lleol (46.5%) 12 Heddlu (27.9%) 8 Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddau (18.6%) 3 partner Arall (Iechyd, Tai a'r Trydydd Sector yn benodol) (6.9%)
Lleoliad y cyfranogwr	16 Dyfed a Phowys (37.2%) 14 De Cymru (32.6%) 6 Gogledd Cymru (14%) 6 Gwent (14%) (1 anhysbys / 2.3%)
Rôl y Cyfranogwr	19 Rheoli (44.2%) 15 Ymarferwr (34.9%) 6 Rheolwr ac Ymarferwr (14%) 3 Arall (7%)

Roedd y grŵp ffocws yn cynnwys sampl cynrychioliadol o 9 rhanddeiliad, ac un cyfweiliad ar ôl hynny (a gofnodwyd o fewn data a dadansoddiad y grŵp ffocws er hwylustod) o bob cwr o Gymru ac ar draws partneriaid diogelwch cymunedol. Er mwyn lleihau'r gallu i adnabod unrhyw gyfranogwyr unigol yn y sylwadau ansoddol a wneir, mae cyfranogwyr y grŵp ffocws wedi cael eu grwpio fel a ganlyn:

Tabl 2: Dadansoddiad o'r cyfranogwyr yn y grŵp ffocws

Cyfranogwr	Grwpio ar gyfer sylwadau ansoddol
Rheolwr Diogelwch Cymunedol Awdurdod Lleol neu swyddog cyfatebol	Cynrychiolydd Awdurdod Lleol
Cynrychiolydd Grŵp Ymarferwyr YG Cymru Gyfan	Cynrychiolydd Awdurdod Lleol
Cynrychiolydd Cymdeithas Swyddogion Diogelwch Cymunedol Cymru	Cynrychiolydd Awdurdod Lleol
Heddwes sydd â Phrofiad o Hyfforddiant	Cynrychiolydd Cyfiawnder Troseddol
Cynrychiolydd Comisiynwyr yr Heddlu a Throseddau	Cynrychiolydd Cyfiawnder Troseddol
Rheolwr Prawf Uwch	Cynrychiolydd Cyfiawnder Troseddol
Rheolwr Tân ac Achub Uwch	Cynrychiolydd Partneriaeth
Cynrychiolydd Iechyd Uwch	Cynrychiolydd Partneriaeth
Rheolwr trydydd sector 1	Cynrychiolydd trydydd sector
Rheolwr trydydd sector 2	Cynrychiolydd trydydd sector

Cyfyngiadau

Cyfyngwyd ar y sampl yn yr arolwg i 43 o ymatebwyr, nad oedd rhai ohonynt wedi ateb pob cwestiwn. Tynnwyd y sampl ar gyfer yr arolwg o blith cynrychiolwyr awdurdodau lleol, yr heddlu a chomisiynwyr yr heddlu a throseddau yn bennaf, felly nid yw gwaith dadansoddi a chanfyddiadau'r arolwg yn adlewyrchu'r partneriaid ehangach sy'n ymwneud â diogelwch cymunedol. Roedd y grŵp ffocws yn cynnwys

safbwyntiau a chynrychiolaeth ar draws partneriaid yn yr adroddiad, ond cyfyngir ar hyn gan nifer y cyfranogwyr. Yn arbennig, er gwaethaf y ffaith y gofynnwyd am sylwadau ynghylch arfer gorau o ran hyfforddiant neu hyfforddwyr yn yr arolwg a'r grŵp ffocws, ni chynigiwyd rhyw lawer (gweler Atodiad 2).

CANFYDDIADAU

THEMA / ANGEN HYFFORDDIANT 1: HYFFORDDIANT DIOGELWCH CYMUNEDOL CRAIDD

Mae'r canfyddiadau yn dynodi lefel uchel o ran yr hyder cyffredinol mewn sgiliau priodol ym maes diogelwch cymunedol, yn enwedig o fewn cyfathrebu a chynnwys eraill. Er gwaethaf yr hyder hwn, gwelir galw am hyfforddiant sy'n seiliedig ar sgiliau, yn enwedig ym maes asesu strategol, sgiliau ymchwil, datrys problemau ac asesu risg. Mae rhan fwyaf yr ymatebwyr i'r arolwg yn wybodus am amrediad y meysydd pwnc diogelwch cymunedol ac maent yn gwybod ble i fanteisio ar ddarpariaeth hyfforddiant, a gwelir y wybodaeth gryfaf ym maes YG ac anrhefn. Er bod llai na hanner y cyfranogwyr yn yr arolwg o'r farn y byddai modd gwella hyfforddiant, roedd cyfranogwyr y grŵp ffocws yn cytuno bod angen ail-sefydlu hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd sy'n ystyried newidiadau i'r tirlun, yn enwedig y pwyslais ar ddiogelu.

Croesawyd hyfforddiant sgiliau er gwaethaf lefel uchel yr hyder mewn sgiliau priodol

Cofnododd bron i dri chwarter yr ymatebwyr (74.3%) eu bod yn teimlo'n hyderus neu'n hyderus iawn ynghylch sgiliau priodol (yr uchaf ymhlith ymatebwyr rheoli) – gweler Tabl 1 yn Atodiad 1. Dynododd ymatebwyr fwy o hyder mewn cyfathrebu a chynnwys eraill o'u cymharu â sgiliau eraill, wrth i 41 o 43 o'r ymatebwyr nodi eu bod yn 'hyderus' neu'n 'hyderus iawn'. Gwelwyd dosbarthiad ehangach o ran yr hyder mewn perthynas â sgiliau eraill. Yr eithriad i hyn oedd asesu a monitro strategol, lle'r oedd bron i chwarter (23.3%) yr ymatebwyr yn teimlo 'ychydig yn ddi-hyder' ynghylch eu sgiliau.

Roedd y mwyafrif (65.1%) yn cytuno neu'n cytuno'n gryf y dylid cael mwy o hyfforddiant yn yr holl sgiliau (gweler Tabl 2 yn Atodiad 1). Roedd hyn yn arbennig o uchel ymhlith ymatebwyr o awdurdodau lleol ac ymarferwyr. **Roedd 72.5% o ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf bod angen cael hyfforddiant mewn asesu strategol** a monitro (gwelwyd y galw uchaf ymhlith cynrychiolwyr swyddfeydd comisiynwyr yr heddlu a throseddu). Roedd 71.8% o ymatebwyr yn 'cytuno' neu'n 'cytuno'n gryf' bod angen cael mwy o hyfforddiant mewn sgiliau ymchwil (gan gynnwys coladu, rhannu a dadansoddi data), datrys problemau; ac asesu risg (y galw uchaf ymhlith ymatebwyr o awdurdodau lleol). Er bod y galw uchaf gan ymatebwyr o'r heddlu am hyfforddiant sgiliau cyfathrebu, roedd mwy o bobl wedi anghytuno â'r angen hon na gydag unrhyw un o'r lleill a restrwyd, sy'n cydfynd gyda lefel uchel yr hyder a nodwyd.



Lefel dda o ran gwybodaeth gyffredinol am ddiogelwch cymunedol – y cryfaf mewn YG

Dywedodd 59.5% o'r holl ymatebwyr eu bod yn wybodus neu'n wybodus iawn am holl feysydd pwnc diogelwch cymunedol (gwelwyd y ganran hon yn codi i 63% o blith ymatebwyr o'r heddlu a 75.3% o blith ymatebwyr awdurdodau lleol) (Gweler Atodiad 1/Tabl 3). **Gwelwyd lefel uchaf y wybodaeth mewn YG ac anrhefn**, wrth i 74.4% o'r holl ymatebwyr nodi eu bod yn wybodus neu'n wybodus iawn (gan godi i 91.7% o blith ymatebwyr yr heddlu a 94.7% o blith ymatebwyr awdurdodau lleol). Roedd hyn hefyd yn cyd-fynd â'r ffaith bod yr ymwybyddiaeth fwyaf wrth leoli hyfforddiant ym meysydd YG ac Anrhefn (law yn llaw â Throseddu ac Atal Troseddu, a Chydraddoldeb, cynhwysiant a chydlyniant (70.7%)).

Gwelwyd y wybodaeth mewn meysydd eraill yn amrywio, wrth i 18.6% o'r holl ymatebwyr ddweud eu bod rhywfaint yn anwybodus neu'n hollol anwybodus ynghylch Caethwasiaeth fodern a chamfanteisio (y maes lle y gwelwyd y diffyg gwybodaeth mwyaf). Pan oedd blwch testun rhydd yn caniatáu esboniadau o'r bylchau mewn gwybodaeth, roedd 'llywodraethu' a 'rhannu gwybodaeth' yn eiriau a oedd wedi codi dro ar ôl tro. Yn wir, **roedd 70% o'r holl gyfranogwyr o'r farn bod angen gwella hyfforddiant ym maes rhannu gwybodaeth** (yr uchaf o blith pob maes) (68.4% ymhlith swyddogion awdurdodau lleol, a chan godi i 83.3% ymhlith cynrychiolwyr yr heddlu). Yn ogystal, **dywedodd 63.2% o ymatebwyr awdurdodau lleol bod angen gwelliant yn yr hyfforddiant ynghylch llywodraethu** (o'i gymharu â 50% o'r heddlu). Yn arbennig, dywedodd 68.4% o ymatebwyr awdurdodau lleol bod angen i hyfforddiant ynghylch troseddu a chyfiawnder wella (o'i gymharu â 41.7% o ymatebwyr o'r heddlu).

Yn gyffredinol, **roedd 49.2% yn credu y byddai modd gwella hyfforddiant** ac roedd 30.1% yn credu nad oedd angen gwella hyfforddiant (roedd 20.7% yn ansicr) (Gweler Atodiad 1/Tabl 4). Roedd **58% yn gwybod ble i sicrhau darpariaethau hyfforddiant** mewn meysydd pwnc diogelwch cymunedol (nid oedd 42%) a gwelwyd yr ymwybyddiaeth leiaf ynghylch ble i sicrhau hyfforddiant ym maes llywodraethu (33.5%). Pan roddwyd dewis testun rhydd - 'Wrth ystyried datblygiad sgiliau mewn gwaith partneriaeth diogelwch cymunedol, pa un peth fyddai modd ei wella yn eich barn chi?' – yr ymatebion mwyaf cyffredin gan ymatebwyr i'r arolwg oedd sgiliau cyfathrebu, er gwaethaf lefel uchel y sgiliau a nodwyd. Roedd sgiliau dadansoddi, cysondeb, gwneud penderfyniadau, rhannu gwybodaeth a chydweithio yn eiriau a oedd wedi codi dro ar ôl tro (gweler Ffigur 2 / cwmwl geiriau isod).

Ffigur 2: Cynrychiolaeth o'r sgiliau yr hoffai ymatebwyr eu gweld yn cael eu datblygu



Ail-sefydlu hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd a chyd-fynd gyda diogelu

Gwelwyd consensws ymhlith cyfranogwyr y grŵp ffocws ynghylch yr angen i ail-sefydlu hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd sy'n ystyried y newidiadau i'r tirlun a'i sialensiau ymarferol. Soniodd un o bob tri o'r cyfranogwyr yr oedd ganddynt brofiad hirsefydlog, am y cynnig hyfforddiant diogelwch cymunedol cadarn tua 20 mlynedd yn ôl, gan gynnwys datrys problemau ac atal troseddau sefyllfaol nad yw ar gael yn hawdd mwyach. O ganlyniad, manteisir ar wybodaeth a phrofiad staff sydd wedi bod yn gweithio yn y maes ers cyfnod hir er mwyn ymateb i gyfrifoldebau sy'n dod i'r amlwg:

“Rydym yn ceisio datrys problemau gan ddefnyddio'r technegau hynny, ond rydym bron yn ceisio ei foderneiddio, ei wneud yn addas i'r diben oherwydd bod ein portffolio yn tyfu o hyd...pe baem efallai yn cadw at ychydig o'n gwaith diogelwch cymunedol a lleihau troseddau sylfaenol...o ran hyfforddiant. Ac yna, gallem addasu hwnnw ar gyfer rhai o'r pethau eraill newydd hyn sydd ar y gorwel. Credaf bod rhywfaint o'r deunydd diogelwch cymunedol gwreiddiol yn cael ei golli rhyw ychydig gan bod gennym gymaint o ddyletswyddau newydd a phethau newydd yn cael eu cyflwyno.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Gwelwyd consensws bod portffolio y rhai sy'n gweithio ym maes diogelwch cymunedol wedi tyfu, ac mae angen datblygu hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd sy'n gysylltiedig â deddfwriaeth, dyletswyddau a phwerau, atal troseddu a diogelu (gan gynnwys diogelu cyd-destunol), yn ogystal â meddu ar wybodaeth sylfaenol o bynciau perthnasol ac sy'n dod i'r amlwg:



“...trosolwg o’r ddeddfwriaeth a’r gwahanol offerynnau a phwerau...credaf bod hwn yn rhywbeth sylfaenol y mae ei angen ar bobl, yna pan fyddwch yn cyfuno hyn gyda datrys problemau...rydych ar lwybr da i wneud cychwyn da fel swyddog diogelwch.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Roedd cyfranogwyr o’r trydydd sector yn cytuno gyda chynrychiolwyr awdurdodau lleol ynghylch pwysigrwydd gwybodaeth ddeddfwriaethol i gynorthwyo ymwybyddiaeth ac addysg gymunedol ehangach. At hynny, er nad oedd yr ymchwil hwn yn cynnwys hyfforddiant diogelu o ran ei gwmpas, roedd cyfranogwyr yn cytuno y dylai fod yn rhan o unrhyw becyn hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd oherwydd bod y ddau faes yn cyd-fynd:

“Rydym yn symud yn fwy i fyd lle y mae’r ffin rhwng diogelwch cymunedol a diogelu yn mynd yn aneglur iawn.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Yn benodol, soniwyd am ‘ddiogelu cyd-destunol’ (gweler Firmin & Lloyd, 2020) gan groestoriad o gyfranogwyr y grŵp ffocws hefyd:

“Mae nifer fawr o faterion diogelwch cymunedol bellach yn plethu cymaint gyda diogelu fel ei fod yn bendant yn rhywbeth yr wyf yn chwilio amdano yn fy nhîm nawr fel ymarferwyr...y symudiad hwn i ddiogelu cyd-destunol...pe baech yn creu system ar gyfer y dyfodol, byddai’n rhaid iddo fod ynddi.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Nodwyd hefyd gan y cyfranogwyr bod gan y Coleg Plismona gronfa ddata ‘yr hyn sy’n gweithio’ sy’n seiliedig ar dystiolaeth, sy’n cynnwys pecyn cymorth lleihau troseddu (gweler Atodiad 2). Mae defnyddioldeb deunyddiau’r Coleg Plismona ar gyfer partneriaid yn rhywbeth y byddai o fudd ei archwilio ymhellach o ran ei integreiddio mewn hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd.

“Rydw i’n hoffi cronfa ddata ‘yr hyn sy’n gweithio’ ond mae’n fwystfil o ddogfen.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Felly, ceir cyfle i fanteisio ar raglenni o’r fath sy’n bodoli eisoes er mwyn datblygu’r hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd.

THEMA / ANGEN HYFFORDDIANT 2: HYFFORDDIANT DULLIAU GWEITHREDU INTEGREDIG (GWEITHIO MEWN PARTNERIAETH A DATRYS PROBLEMAU)

Gan ddatblygu gwybodaeth graidd o ddiogelwch cymunedol, nodwyd bylchau aliniedig ond penodol mewn perthynas â gweithio mewn partneriaeth a datrys problemau. Mae hyn yn datblygu gwybodaeth a sgiliau deddfwriaethol wrth gynnwys eraill a datrys problemau. Roedd cyfranogwyr y grŵp ffocws yn awyddus i bwysleisio datblygiad dealltwriaeth fanwl ac ymarferol o rolau a chyfrifoldebau, a sut y mae partneriaid yn cydweithio, gan ddwyn eu cryfderau eu hunain i’r bartneriaeth diogelwch cymunedol a chynorthwyo gweithrediad dulliau gweithredu er mwyn datrys problemau.

Deall ac ymarfer gwaith partneriaeth ystyrlon



Mae gweithio mewn partneriaeth yn ymadrodd cyffredin yn nhirlun aml-asiantaeth Cymru. Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr y grŵp ffocws yn teimlo bod bwch yn y wybodaeth ynghylch rolau a chyfrifoldebau o fewn partneriaethau diogelwch cymunedol. Roedd cyfranogwyr yn teimlo'n gryf bod angen cael hyfforddiant am rolau a chyfrifoldebau ac arfer gorau wrth gydweithio gan ddefnyddio gwybodaeth arbenigol ac a rennir. Gallai hyn gynorthwyo'r angen am hyfforddiant a nodwyd yn yr arolwg rhannu gwybodaeth hefyd (gweler tudalen 11). At hynny, awgrymodd y cyfranogwyr bod cydweithio gyda phartneriaid yn gallu helpu i ddwyn gwybodaeth arbenigol i mewn er mwyn datblygu dealltwriaeth graidd o ddiogelwch cymunedol:

“Mae disgwyliad [ymarferwyr diogelwch cymunedol] yn ymwneud â dealltwriaeth gyffredinol o faterion penodol. Dyna pam mai gweithio mewn partneriaeth yw hwn, byddwch yn dwyn arbenigedd pawb i mewn i un man fel y gallwch ddibynnu ar hynny, a dyna ble y mae'r cryfder.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Mae dwyn pobl ynghyd yn sgîl hanfodol mewn partneriaethau. Mae'r rhai sy'n ymwneud â diogelwch cymunedol yn dibynnu ar rwydweithio a chynnwys eraill er mwyn gweithredu mewn ffordd effeithiol. Er enghraifft, pan ofynnwyd iddynt nodi'r sgîl pwysicaf, awgrymodd un o'r cyfranogwyr yn y grŵp ffocws:

“Sgîliau hwyluso a chyfathrebu da yn fy marn i oherwydd fel swyddog diogelwch Cymunedol... rydych yn Siôn bob swydd...rydych chi wedi enwi miliwn ac un maes thematig gwahanol...ni allwch chi wybod popeth am bob un ohonynt, ond mae'n ymwneud â chael y sgîliau hynny i gysylltu rhywun fan hyn gyda rhywun fan draw.”
(cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Yn wir, mae hyn yn ategu canfyddiadau'r arolwg sef bod cyfathrebu a chynnwys eraill yn gryfder (gweler tudalen 10). Fodd bynnag, i gyfranogwyr y grŵp ffocws, mae hyn yn ddibynnol ar ddeall rolau a chyfrifoldebau ac fe allai esbonio pam bod rhan fwyaf yr ymatebwyr i'r arolwg yn dymuno cael hyfforddiant o hyd:

“Mae'n bwysig bod pawb yn deall eu cylch gwaith... yr hyn y gall eu sefydliad ei wneud a'r hyn y mae modd ei gyflawni.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth ddatrys problemau – angen hyfforddiant cysylltiedig:

“Unwaith mae'r heddlu yn dod yn rhan o'r gweithgarwch, roedd yn ymddangos bod nifer o bartneriaethau o'r farn eu bod yn cymryd perchnogaeth mewn rhyw ffordd. A chredaf ei bod yn bwysig iawn pwysleisio mai partneriaeth yw hon a bod gennym oll rôl i'w gyflawni wrth ddatrys problemau.”

(cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)



At hynny, gallai dealltwriaeth well o bartneriaethau diogelwch cymunedol (CSP) a rolau a chyfrifoldebau helpu i alinio strategaethau a phartneriaethau eraill. Roedd un cyfranogydd yn teimlo bod rhai o'r mynychwyr yn oddefol, gan weithio ar strategaethau ar eu pen eu hunain a dyblygu gwaith, yn hytrach na chael budd o gyfleoedd a chryfder y CSP:

“O ran eu cyfrifoldebau gyda phartneriaeth diogelwch cymunedol, nid ydw i'n credu bod rhai partneriaid statudol yn deall yr hyn y mae angen iddynt gyfrannu iddo. Credaf eu bod yn ei ystyried yn gyfarfod a arweinir gan yr awdurdod lleol ac mai'r unig beth y mae gofyn iddyn nhw ei wneud yw mynychu a gwrando.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Byddai modd cyflawni rhan o hyn hefyd trwy gyfrwng hyfforddiant arweinyddiaeth a llywodraethu (gweler hefyd Thema 4, t.18):

“Mae angen i ni fod ychydig yn fwy cadarn am yr hyn yr ydym yn disgwyl y byddant yn ei gynnig i'r sgwrs, a phe baem yn sicrhau'r cydbwysedd cywir yn hynny o beth, mae'n debygol y byddent yn dod gyda'u strategaethau wedyn...[y gallent] fod wedi cael budd gan y bartneriaeth diogelwch cymunedol gyfan a'r holl bartneriaid sydd yno i'w chryfhau.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

O ran darparu, gallai hyfforddiant ynghylch partneriaeth gynnwys 'ymwybyddiaeth wleidyddol', yn ogystal ag ymgysylltu cymunedol ehangach. Yn ogystal, gallai amlygu'r rolau a'r cyfrifoldebau y tu hwnt i'r awdurdod lleol a'r heddlu fod yn agwedd benodol ar yr hyfforddiant hwn. Arsylwyd hyn hefyd mewn sylw a wnaethpwyd yn yr arolwg ynghylch y gwelliannau y mae angen eu gwneud o ran sgiliau ym maes diogelwch cymunedol:

“I mi, un o'r prif anawsterau yw sicrhau mewnbwn gan yr holl awdurdodau perthnasol. Credaf bod diogelwch cymunedol yn aml yn cael ei weld fel rhywbeth y mae'r cyngor a'r heddlu yn gyfrifol amdano, ac mae hyn yn mynd yn groes i ethos Deddf C&D 1998.”

Hyfforddiant ynghylch datrys problemau mewn ffordd aml-asiantaeth

Mae heddluoedd yng Nghymru yn defnyddio dulliau gweithredu ar gyfer datrys problemau ym maes plismona bro. Fodd bynnag, mae canfyddiadau yn dangos nad oes gan bartneriaid diogelwch cymunedol eraill ddealltwriaeth o fodolau plismona (megis SARA/OSARA – gweler y Coleg Plismona, 2020). Roedd yr angen am hyfforddiant datrys problemau yn thema a oedd wedi codi dro ar ôl tro ymhlith yr holl gyfranogwyr. Mae'r hyfforddiant hwn ar gael yn yr heddlu, yn enwedig ar gyfer heddweision bro, er nad oedd hi'n glir a yw'r dull gweithredu presennol er mwyn datrys problemau, a arweinir gan yr heddlu, yn hygyrch ac yn addas ar gyfer y bartneriaeth diogelwch cymunedol ehangach:

“Hyfforddiant datrys problemau yw'r peth pwysicaf a bu llawer iawn o hyfforddiant datrys problemau dros y blynyddoedd...mae cwrpas diogelwch cymunedol yn ehangach fyth, mae'r problemau yr ydym yn eu datrys yn



wahanol iawn i'r hyn oeddent bum mlynedd yn ôl efallai. Ac mae'r ffordd yr ydym yn gwneud pethau yn wahanol iawn hefyd. Felly, credaf bod [gofyn cael] hyfforddiant datrys problemau wedi'i ddiweddarau.”
(cynrychiolydd awdurdod lleol)

Gan bod yr heddlu yn arwain y gweithgarwch datrys problemau, mae'n gallu bod yn brofiad rhwystredig os na fydd asiantaethau eraill yn cyflawni eu rôl nhw:

“Mae'n ymwneud â mynd i wraidd y broblem a sicrhau bod yr holl asiantaethau hynny yn cydweithio unwaith eto er mwyn datrys y materion sylfaenol, nid gorfodi ein ffordd allan yn unig...nid yw'r ffaith bod yr heddlu yn cymryd rhan mewn cyfarfod partneriaeth yn golygu mai nhw sydd â'r lle blaenaf neu bod ganddynt unrhyw rôl sy'n fwy nag ymwybyddiaeth a chymorth yn unig.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Fodd bynnag, efallai nad yw'r hyn y mae'r heddlu yn ei ddefnyddio er mwyn datrys problemau yn gweithio mewn gwirionedd ar gyfer awdurdodau lleol:

“Mae OSARAs y byddaf yn eu gweld gan yr heddlu yn rhy amwys ac nid ydynt yn cynnwys digon o fanylder a gwaith meddwl” “nid wyf yn teimlo bod hynny yn ddigon ar gyfer y man lle y mae angen i ni fod fel model.”
(cynrychiolydd awdurdod lleol)

Neu, gallai'r problemau fod yn ymwneud â hyfforddiant neu weithredu (gweler t.28 hefyd, yr adran Trafodaeth):

“Rydym yn ei addysgu fel offeryn hyblyg iawn – mae pa mor dynn neu llac yw ei gwmpas yn dibynnu'n fawr iawn ar yr amcanion y byddwch yn eu gosod.”
(cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Felly, os caiff hyfforddiant datrys problemau a gynlluniwyd gan yr heddlu ei gyflwyno mewn ffordd aml-asiantaeth, awgrymir y dylai asiantaethau nad ydynt yn asiantaethau'r heddlu ymwneud â'i ddatblygiad a'i ddarpariaeth er mwyn sicrhau ei fod yn berthnasol ac y bydd pobl yn ymrwymo iddo, gan gynnwys ystyried arferion asiantaethau eraill. Er enghraifft, cyfeiriodd un o'r cyfranogwyr yn y grŵp ffocws at ddefnyddio 'chwilfrydedd proffesiynol', dull gweithredu a gaiff ei hyrwyddo mewn gwaith prawf ar hyn o bryd (gweler Philips et al., 2022).

Enghraifft Arfer Gorau:

Hyfforddiant datrys problemau ac YG aml-asiantaeth Heddlu Dyfed Powys

Mae Heddlu Dyfed Powys wedi darparu hyfforddiant YG i bartneriaid ar y cyd ag ASB Help ar ôl datblygu partneriaeth sydd wedi arwain at ganlyniadau cymunedol cadarnhaol (gweler ASB Help, 2021). Mae'r llu yn defnyddio model OSARA er mwyn datrys problemau ac atal troseddu ac mae eu gwaith gyda phartneriaid eraill, gan gynnwys Cyfoeth Naturiol Cymru, y Gwasanaeth Tân ac Achub a'r Awdurdodau



Lleol, wedi cael ei nodi yn eu hasesiad PEEL. Roedd arfer da a nodwyd yn cynnwys defnyddio cylchlythyr partneriaeth (gweler HMICFRS, 2022).

THEMA / ANGEN HYFFORDDIANT 3: HYFFORDDIANT RHEOLI RHAGLENNI A PHROSIECTAU SY’N CANOLBWYNTIO AR GANLYNIADAU

Mae datblygu blociau hyfforddiant cyntaf diogelwch cymunedol craidd, datrys problemau a gweithio mewn partneriaeth, rheoli rhaglenni a phrosiectau a gwerthuso, yn gallu ymestyn sgiliau a gwybodaeth wrth reoli gweithgarwch partneriaeth.

Hyfforddiant rheoli prosiect sylfaenol er mwyn cynorthwyo gweithrediad cynlluniau partneriaeth

Byddai modd datblygu sgiliau datrys problemau, megis gweithredu ac asesu’r effaith, ymhellach trwy gyfrwng hyfforddiant rheoli prosiect. Gwelwyd consensws ymhlith cyfranogwyr y grŵp ffocws ynghylch yr angen am hyfforddiant rheoli prosiect nad yw’n rhy dechnegol ac sy’n berthnasol i’w gwaith.

“Mae rheoli prosiectau yn ei ffurf sylfaenol yn sgil gwerthfawr.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

“Rydw i newydd awdurdodi cyllid er mwyn galluogi un o fy hyfforddwyr i gymryd rhan mewn cwrs rheoli prosiectau – mae’n sgil hanfodol ym mhob fath o faes.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Cafwyd trafodaeth am fethodoleg ‘Tywysog 2’, ac roedd rhan fwyaf y cyfranogwyr yn y grŵp ffocws o’r farn nad yw hyfforddiant achrededig mor fanwl â hwn yn angenrheidiol. Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd yn y grŵp y gallai hyfforddiant safonol ac achrededig gael ei gefnogi yn fwy o ran ceisiadau am gyllid. Yn ogystal, gallai hyfforddiant ynghylch rheoli prosiectau gynnwys yr anghenion hyfforddiant a nodwyd trwy’r arolwg, gan gynnwys asesu risg a sgiliau ymchwil.

Pwyslais ar sgiliau gwerthuso prosiect a mesur yr effaith

Mae agwedd allweddol ar hyfforddiant rheoli prosiectau a nodwyd yn y grŵp ffocws yn cynnwys disgrifio, monitro a gwerthuso yr effaith, yn arbennig o ganlyniad i’r “mynediad cyfyngedig i ddadansoddwyr ar gyfer gwerthusiadau”. Nid oedd cyfranogwyr yn dymuno dibynnu ar ddadansoddwyr perfformiad neu ymchwilwyr academiaidd yn llwyr ar gyfer gwerthusiadau, ond y dylai timau ddatblygu eu sgiliau eu hunain er mwyn cynorthwyo prosiectau. Gellir gweld manteision hyfforddiant o’r fath mewn arfer o ddydd i ddydd, ond hefyd, er mwyn cryfhau ceisiadau ariannol.

“mae’n ymwneud â’r ffordd y maent yn creu fframwaith perfformiad ac yn gwerthuso’r offerynnau a’r hyn a weithredwyd a pha gyllid sydd wedi gweithio’n dda a’i ddwyn ynghyd i gyd i ddweud ei fod wedi cael effaith.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)



“Yn fy marn i, byddai rhywfaint o hyfforddiant ynghylch sut i werthuso a dangos canlyniadau cadarnhaol...fframwaith gwerthuso o rhyw fath, a sut i ddatblygu un a sut i ddangos yr effaith, yn cynnig budd i'r rhan fwyaf o bobl.”
(cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Gallai perthnasedd cynnwys ffocws ar werthuso mewn hyfforddiant rheoli prosiectau helpu i fireinio nodau'r prosiect a'i effaith ddisgwyliedig, fel yr esboniodd un cyfranogydd:

“Rydw i'n ceisio newid y ffocws, gan nodi'r broblem a sut y byddwn yn ei datrys, a gwerthuso hynny yn gyntaf, yna bydd yn rhoi set o farcwyr i ni i werthuso yn eu herbyn. Ar y diwedd, a yw wedi cyflawni'r nodau. Ac nid ydw i'n sôn am nodau'r prosiect yn unig yma, rydw i'n sôn am nodau cymdeithasol cywir ac mae hynny yn cyd-fynd â modelau newid ymddygiadol eraill i raddau.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Gallai'r agwedd hon ar yr hyfforddiant gynorthwyo angen hyfforddiant sgiliau a nodwyd sef asesu strategol hefyd.

Defnyddio dulliau gweithredu Rheoli Rhaglenni i arwain prosiectau a gweithgarwch partneriaeth

Mae'r angen am sgiliau rheoli rhaglen i ddelio gyda galwadau prosiectau lluosog, yn ogystal â datrys problemau o ddydd i ddydd, yn cyd-fynd â rheoli prosiectau:

“Credaf bod rhywbeth yr oeddwn wedi ei adnabod yn fy nhîm, sef ein bod yn mynd ati i ddatrys problemau lleol a sut yr ydym yn symud ymlaen o bob un...pryd y gallwn ddweud ein bod yn hapus ein bod wedi gwneud gwahaniaeth a'n bod yn gallu symud ymlaen i'r un nesaf ac mae hynny yn fframwaith perfformiad yn ôl pob tebyg, ond mae'n golygu sgiliau rheoli prosiect tynnach hefyd.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Er mai mân ganfyddiad yw hwn sy'n seiliedig ar safbwyntiau cyfranogwyr, awgrymir y dylai'r hyfforddiant rheoli prosiect gydnabod y ffaith bod ymarferwyr yn rheoli prosiectau a gweithgareddau lluosog, ac o'r herwydd, maent yn cynnwys dulliau gweithredu rheoli rhaglen a argymhellir.

THEMA / ANGEN HYFFORDDIANT 4: RHEOLI RISG YM MAES DIOGELWCH CYMUNEDOL – HYFFORDDIANT ARWEINYDDIAETH A LLYWODRAETHU

Gwelwyd ymatebion cryf gan aelodau'r grŵp ffocws ynghylch yr angen am lywodraethu gwell, a hyfforddiant llywodraethu yn dilyn hyn. Gellir cysylltu hyn gydag angen ehangach am hyfforddiant arweinyddiaeth ym maes diogelwch cymunedol er mwyn cynnig hyder wrth ddeall, asesu ac uwchgyfeirio risgiau o fewn ac ar draws partneriaethau.

Rhannu gwybodaeth ar lefel arwain er mwyn cryfhau'r ymateb diogelwch cymunedol



Er bod cryn dipyn o'r Asesiad Anghenion Hyfforddiant wedi canolbwyntio ar ymarferwyr, mae canfyddiadau yn dynodi angen am hyfforddiant ar lefel arweiniol. O ran hyfforddiant datblygu arweinyddiaeth sylfaenol i'r rhai sy'n ymwneud â diogelwch cymunedol, ni welwyd fawr iawn o awch am y pwnc hwn fel bwch yn yr hyfforddiant yn y grŵp ffocws, o leiaf fel rhywbeth y dylai'r Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel fod yn ymwneud ag ef:

“Pwynt cyflym am sgiliau i ni fel rheolwyr ac arweinwyr. Credaf ei fod yn llai penodol pan fydd yn dod i ddiogelwch cymunedol gan bod y sgiliau hynny yn cael eu datblygu gydag amser a waeth pa fath o faes pwnc, byddwch yn meithrin y sgiliau a'r rhinweddau hynny wrth symud ymlaen.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Roedd cyfranogydd arall yn cytuno y caiff y sgiliau craidd hynny eu datblygu y tu allan i faes diogelwch cymunedol, ond roeddent yn teimlo'n gryf bod angen bod arweinwyr uwch yn meddu ar lefel briodol o wybodaeth arbenigol gan gynnwys deall newidiadau polisi a deddfwriaethol a'r goblygiadau, yn enwedig o ran y risg cysylltiedig:

“Bydd arweinydd da eisoes yn meddu ar sgiliau datrys problemau, byddant eisoes yn rheolwr prosiect...ni fydddech yn gallu sicrhau'r swydd honno oni bai eich bod wedi gwneud y pethau hynny... ac yna ar ben hynny...mae angen i chi wybod y pethau penodol ar gyfer y pwnc. Sut ar y ddaear yr ydych chi'n mynd i fod wrth y llyw os nad ydych chi'n deall beth yw 'Prevent'? Mae hwnnw yn rhywbeth sylfaenol os nad ydych chi'n deall yr hyn yr ydych yn ceisio ei wneud a sut y mae'ch sefydliad yn rhan allweddol o hynny.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Gwnaethpwyd awgrym ynghylch cyfnewid gwybodaeth trwy gynyddu cyfleoedd secondiad:

“Mae ganddynt ysgol arweinyddiaeth newydd o fewn HMPPS lle y gallwch gael secondiad i Lywodraeth Cymru neu gorff cyfatebol ond efallai y gallem ystyried rhyw fath o ddull gweithredu rhwydwaith Mwy Diogel lle y gall pobl sy'n cyflawni swyddi arwain weithio yng Nghyngor Dinas Caerdydd er enghraifft, er mwyn deall yr agwedd honno ar ddiogelwch cymunedol o bersbectif yr asiantaeth honno.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Eglurder o ran llywodraethu a llwybrau uwchgyfeirio

Mae arweinyddiaeth yn cyfrannu at lywodraethu effeithiol a defnyddio asesiadau strategol lleol y bydd modd eu huwchgyfeirio, yn enwedig er mwyn sicrhau adnoddau ar gyfer gweithgarwch atal, yn hytrach na materion adweithiol yn unig. Yn ogystal, amlygodd hwylusydd y grŵp ffocws y ffaith bod llywodraethu yn fater sy'n dod i'r amlwg yn yr arolwg ac roedd consensws ymhlith cyfranogwyr y grŵp ffocws a'r arolwg bod llywodraethu yn her ar gyfer diogelwch cymunedol (gweler tudalen 11), a mynegwyd rhai teimladau cryfion amdano:



“Mae llywodraethu yn ben tost.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

“Mae llywodraethu yn faes arbennig o gymhleth, yn enwedig yn y byd diogelwch Cymunedol.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Mae 63.2% o ymatebwyr Awdurdodau Lleol o'r farn bod angen i hyfforddiant llywodraethu wella. Fodd bynnag, roedd teimlad ei bod yn anodd llunio a darparu hyfforddiant heb eglurer o ran y trefniadau llywodraethu yn y lle cyntaf:

“Byddai hyfforddiant llywodraethu yn wych. Mae angen i bobl ddeall ble y mae angen iddynt fynd. Ond mae angen bod rhywle i fynd iddo, ac mae angen gosod hwnnw yn gyntaf.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Tynnodd y cyfranogwyr sylw at y fforymau partneriaeth amrywiol yn ychwanegol i CSPs, ar lefel leol a rhanbarthol, a'r cymhlethdod sy'n deillio o hyn:

“Mae ganddynt oll eu cylch gorchwyl eu hunain, eu hagenda'u eu hunain, eu hamcanion eu hunain, ac nid oes unrhyw rai ohonynt yn gorgyffwrdd oherwydd llywodraethu unwaith eto, felly ni cheir cyswllt mewn gwirionedd rhwng dyletswyddau statudol, a phartneriaethau statudol y grwpiau hyn.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Cydnabu cyfranogwyr bod hyn yn arwain at weithio mewn seilos a rhwystredigaeth i'r sefydliadau hynny y mae eu rolau yn rhychwantu byrddau lluosog:

“Rydw [i'n] hyderus yn fy maes i o ran ein bwrdd CSP lleol, ein gwaith llywodraethu ni gan mai hwn yw fy maes cyfrifoldeb i...ond wrth gwrs, pan ystyrir heddluoedd, y gwasanaeth tân, y Bwrdd Iechyd, rydym wastad yn ymwybodol iawn o'r ffaith y gallen nhw fod yn gwneud yr hyn yr ydym ni yn ei wneud 2, 3, 4 gwaith mewn gwahanol fyrddau a dyna pryd y gall pethau fynd ychydig yn fwy cymhleth wrth gwrs.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Felly, mae canllawiau ynghylch llywodraethu ar gyfer CSPs a'u gwaith gyda phartneriaethau ehangach yn angen a nodwyd.

Tabl 3: Crynodeb o'r anghenion Hyfforddiant fesul pwnc, sgiliau perthnasol a'r wybodaeth sy'n ofynnol

PWNC HYFFORDDIANT	SGILIAU PRIODOL	GWYBODAETH
Diogelwch Cymunedol Craidd	Yr holl sgiliau perthnasol o fewn Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol	Deddfwriaeth, dyletswyddau a phwerau; Rhannu Gwybodaeth; Gwybodaeth sylfaenol o'r 10 pwnc; Atal troseddu a Diogelu
Datrys Problemau	Sgiliau Cyfathrebu; Cynnwys Eraill; Negodi, Dylanwadu ar a Pherswadio; Sgiliau Datrys Problemau; Sgiliau Ymchwil a Dadansoddi; Gosod, Cynllunio ac Adolygu Amcanion	Modelau plismona sy'n canolbwyntio ar broblemau ('POP') / SARA /OSARA; Dulliau gweithredu Datrys Problemau Aml-asiantaeth
Gweithio mewn Partneriaeth	Sgiliau Cyfathrebu; Sgiliau Ymgynghori; Cynnwys Eraill; Negodi, Dylanwadu ar a Pherswadio; Arweinyddiaeth a Gwneud Penderfyniadau	Rolau a Chyfrifoldebau (gan gynnwys Ymwybyddiaeth wleidyddol); Blaenoriaethau partneriaeth trawsbynciol, Strwythurau llywodraethu
Rheoli Prosiectau a Rhaglenni	Sgiliau Cyfathrebu; Cynnwys Eraill; Arweinyddiaeth a Gwneud Penderfyniadau; Negodi, Dylanwadu ar a Pherswadio; Sgiliau Datrys Problemau; Sgiliau Ymchwil a Dadansoddi; Asesu Risg; Gosod, Cynllunio ac Adolygu Amcanion; Monitro ac asesu strategol	Egwyddorion Rheoli Sylfaenol Prosiectau a Rhaglenni; Gwerthuso Effaith: Fframweithiau Perfformiad; Ysgrifennu ceisiadau; Asesu Risg: Strwythurau llywodraethu
Llywodraethu ac Arweinyddiaeth	Sgiliau Cyfathrebu; Cynnwys Eraill; Arweinyddiaeth a Gwneud Penderfyniadau; Negodi, Dylanwadu ar a Pherswadio; Asesu Risg; Monitro ac Asesu Strategol	Datblygu ac asesu strategol; Strwythurau llywodraethu; Sut y mae partneriaethau yn gweithio gyda'i gilydd; Rôl Cadeirydd; Rheoli ac Asesu Risg

THEMA GYFFREDINOL (5): CYDNABYDDIAETH A DARPARIAETH HYFFORDDIANT HYBLYG SY'N SEILIEDIG AR ARFER

Mae canfyddiadau'n dynodi bod **y rhan fwyaf o bobl yn manteisio ar hyfforddiant sy'n ymwneud â phartneriaeth diogelwch cymunedol trwy eu sefydliad eu hunain yn bennaf (56.8%)**, o'i gymharu â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus (21.6%) neu sefydliadau trydydd sector (8.1%). Mae 13.5% o ymatebwyr i'r arolwg yn defnyddio'r sector preifat fel eu prif ffynhonnell hyfforddiant diogelwch cymunedol. Er enghraifft, mae canfyddiadau'n dynodi y caiff hyfforddiant a chanllawiau mewn pwerau ac offerynnau YG eu sicrhau trwy ddarparwyr allanol. Mae rhwydweithiau yn cynorthwyo hyfforddiant anffurfiol, ac mae 'hyfforddi'r hyfforddwr' yn ddull gweithredu cyffredin er mwyn darparu. Fodd bynnag, byddai'r cyfranogwyr yn dymuno cael



hyfforddiant mwy cydgysylltiedig wyneb yn wyneb, sy'n berthnasol i'w rôl dydd i ddydd.

Cryfhau cyfleoedd anffurfiol yn y Rhwydwaith ac mewn Rhwydweithiau Cysylltiedig

Mae'r rhan fwyaf o hyfforddiant partneriaeth diogelwch cymunedol presennol yn anffurfiol. Er bod rhywfaint o hyn yn gadarnhaol, gan gynnwys rhannu arfer da, mae'r canfyddiadau yn dangos ei fod heb gysondeb. Gwelir dymuniad am hyfforddiant cydgysylltiedig sy'n seiliedig ar arfer:

“Nid oes gennym hyfforddiant penodol. Byddwch yn dysgu wrth i chi symud yn eich blaen.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Mae amrediad o gyfleoedd sy'n seiliedig ar y rhwydwaith yn bodoli ym maes diogelwch cymunedol i ddatblygu arfer proffesiynol, gan gynnwys cyflwyniadau a digwyddiadau arddangos trwy gyfrwng digwyddiadau, seminarau a fforymau:

“Mae'n ymddangos bod rhannu arfer da a'r hyn sy'n gweithio yn gweithio'n dda ar gyfer hyfforddiant IOM [Rheoli Troseddwyr Integredig] lle'r ydym yn ceisio mabwysiadu dull gweithredu ar ffurf gweithdy, yn hytrach na dysgu ffurfiol.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Yn ogystal, caiff adnoddau hyfforddiant eu datblygu a'u rhannu trwy rwydweithiau:

“Rydym yn rhyw ddibynnu ar rwydweithiau a phethau fel hyn i ymateb i'n gilydd a meddwl os ydych chi wedi gwneud rhywbeth fel hynny, sut aethoch chi ati? A oes modd i ni fegian, dwyn a benthyca?” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Er enghraifft, disgrifiodd un cyfranogydd y broses o rannu arfer da rhwng asiantaethau ynghylch ymddygiad gwrthgymdeithasol:

“Mae ein hawdurdodau lleol...yn hyfforddi nifer fawr o'r CSOs newydd a'r tîm plismona bro newydd ynghylch YG a'n prosesau a sut y gallant gysylltu gyda ni ac mae'n gweithio yn dda iawn. Ond nid yw'n safonol. Mae'n rhywbeth yr ydym yn ei roi at ei gilydd fel Pwerbwynt ac yn ei anfon allan neu'n mynd i'w gyflwyno ac nid yw'n achrededig, nid yw wedi cael ei archwilio.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Er bod natur anffurfiol hyfforddiant wedi bod yn ddefnyddiol i raddau, nid yw'n cynnwys gwaith cynllunio a chydlynio:

“...rydych chi naill ai yn cael eich llethu, yn fy marn i, neu ni fyddwch yn clywed unrhyw beth...mae'n glanio gyda chi yn annisgwyl...credaf eich bod yn dod ar draws pethau. Efallai y bydd rhywun yn anfon deunydd allan sydd o ddefnydd, ac efallai y byddwch yn ymrwymo iddo ac mae hynny'n wych a gallaf ei anfon ymlaen i'm tîm. Felly, mae cryn dipyn allan yno, ond mae'n



siŵr y byddai o ddefnydd ei gael wedi'i gydlynu i gyd efallai neu mewn un man." (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Nododd nifer o'r ymatebwyr bod partneriaid yn rhannu hyfforddiant ac arfer da, ac roedd yn ymddangos bod y gwaith o weithredu hyn yn anghyson:

'Rydw i'n gwybod bod yr heddlu yn hoffi hyfforddiant POP [Plismona sy'n Canolbwyntio ar Broblemau] ar gyfer partneriaid, ond nid ydw i'n credu bod hwn wedi dod i fy ardal i.' (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Yn ogystal, mae'n ymddangos bod hyfforddiant ffurfiol yn gyfyngedig a bod pobl yn cael mynediad adhoc iddo:

"Efallai ein bod wedi dod ar draws ymgynghorydd allanol sy'n gallu darparu hyfforddiant am hysbysiadau diogelwch cymunedol. Os oes gennym ddigon o arian yn y pot, gallwn roi un neu ddau aelod o staff ar yr hyfforddiant hwnnw, ond efallai na fyddwch fyth yn gweld yr hyfforddiant hwnnw eto. Felly ceir diffyg cysondeb a pharhad." (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Awgrymodd darparwyr o'r trydydd sector eu bod yn cynorthwyo gyda bylchau yn yr hyfforddiant, gan gyflawni rôl wrth godi ymwybyddiaeth o bynciau allweddol, ond nid ydynt yn teimlo bod hyn yn ddigon: "rhan fach iawn o'r darlun cyfan yw'r holl waith yr ydym yn ei wneud".

Wrth ddatblygu unrhyw raglenni hyfforddiant, gallai defnyddio nerth y Rhwydwaith fod yn bwysig. Nododd un ymatebydd i'r arolwg:

"Mae'n hawdd teimlo ar wahân wrth Reolwyr CSP eraill – byddai o gymorth cael fforwm rheolaidd gyda rheolwyr o bob cwr o Gymru... Byddai hyn yn galluogi trafodaeth/cytundeb ynghylch pa hyfforddiant fyddai'n cynnig budd a sut mae modd ei gyflawni." (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Enghraifft Arfer Gorau:

Datblygu canllawiau arfer gorau gyda'n gilydd: Grŵp Ymarferwyr YG Cymru Gyfan

Mae Grŵp Ymarferwyr YG Cymru Gyfan yn cynnwys hyfforddiant fel eitem ar eu agenda. Nododd aelodau eu bod yn cael problemau tebyg gyda rhybuddion a hysbysiadau diogelwch cymunedol, gan amlygu gwahaniaethau rhwng arfer a rolau a chyfrifoldebau ar draws Cymru. Trwy ddod ynghyd fel Rhwydwaith, mae aelodau yn safoni dogfen canllawiau gwaith sy'n cynnwys astudiaethau achos ac enghreifftiau. Mae aelodau wedi disgrifio sut y mae'r dull gweithredu hwn sy'n cael ei yrru gan ymarferwyr yn cydweithio, wedi cynyddu hyder wrth ddelio â rhybuddion a hysbysiadau diogelwch cymunedol.

Dewis hyfforddiant perthnasol 'wyneb yn wyneb' sy'n seiliedig ar arfer



Hyfforddiant ‘wyneb yn wyneb’ oedd yr amgylchedd a oedd yn cael ei ffafrio fwyaf gan ymatebwyr i'r arolwg, dewis ‘hybrid’ (wyneb yn wyneb ac ar-lein) oedd yr ail, ac ystafell ddosbarth ar-lein oedd y trydydd, ac amgylchedd rhith oedd y pedwerydd. Cefnogir hyn gan ymatebion y grŵp ffocws, lle y mae'r cyfranogwyr yn dymuno gweld hyfforddiant wedi'i gydlynu, dysgu yn y gweithle gyda mewnbwn addysgol allanol ychwanegol. Yn hytrach na chwrs wythnos neu ddwy (fel yr addysg diogelwch cymunedol blaenorol), bu'r cyfranogwyr yn trafod ‘dysgu yn y swydd’ a sicrhau bod y cynnwys yn cyfateb â'r ‘hyn sy'n gweithio yn eich cyd-destun chi’:

“Mae hyfforddiant mewn sefyllfa go iawn yn llawer gwell na mynd ar gwrs 5 diwrnod a chael eich llethu.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Roedd pwyslais ar ddefnyddio'r hyn a ddysgir mewn sefyllfaoedd go iawn. Er enghraifft, yn y grŵp ffocws, disgrifiodd cyfranogydd cyfiawnder troseddol sefyllfa lle nad oedd pecyn dysgu mewn dosbarth rhith yn effeithiol gan nad oedd y cyfranogwyr yn cael y profiad o weithredu eu hatebion:

“Mae gwir angen y profiad hwnnw yn y swydd arnynt, ynghyd â'r sesiwn yn yr ystafell ddosbarth. Ni allwch gael un neu'r llall. Rhaid iddo fod yn gyfuniad solet o'r ddau.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Adlewyrchwyd y diffyg brwdfrydedd gan gyfranogwyr yn yr arolwg ynghylch cyflwyno ar-lein a chysiau ysgrifenedig ar-lein yn arbennig, yn y grŵp ffocws:

“Efallai bod pecynnau e-ddysgu penodol allan yno yn barod ar gyfer rhai o'r materion nad ydynt yn rhan o'r cwmpas heddiw. Maent o gymorth i raddau, ond nid hon yw'r ffordd orau bob tro...efallai na fydd yr hyn sy'n digwydd yn genedlaethol yn cyd-fynd â'r hyn yr ydych yn ei wneud yn lleol, er ei fod yn bodloni gofynion deddfwriaeth a chanllawiau i ryw raddau.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Gwelwyd dymuniad am hyfforddiant ffurfiol, os yw'n bodloni anghenion y gweithwyr diogelwch cymunedol proffesiynol, yn enwedig mewn perthynas â darpariaeth achrededig:

“Byddai'n rhaid i mi fod yn argyhoeddedig pe bai rhywbeth mor dda â hynny ar lefel fel ei fod yn rhoi rhyw fath o sylfaen iddynt ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa. Oherwydd fel arall, teimlaf fel pe bawn wedi eu colli am wythnos gyfan a phrofiad go iawn o ddelio gyda'r hyn sy'n dod i mewn o ran y stormydd a welir yn ddyddiol. Byddai'n well gennyf weld y ffocws yn y man hwnnw yn ôl pob tebyg a thrafod y sefyllfa.” (cynrychiolydd awdurdod lleol)

Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd y gallai hyfforddiant wedi'i ffurfioli gyfiawnhau defnyddio adnoddau:



“Fel arfer, mae’n haws sicrhau cyllideb ac amser o ryw fath ar gyfer yr hyn yr ydych yn gwybod ei fod yn hyfforddiant achrededig.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Defnydd priodol o Hyfforddi’r hyfforddwr

Gall cyllid ddylanwadu ar ddulliau cyflwyno, megis manteisio ar adnoddau partner mewn arddull rhaeadru ‘hyfforddi’r hyfforddwr’. Mae’r dull gweithredu hwn yn dibynnu ar y staff cywir, mecanwaith adrodd a rheoli ansawdd:

“Pan nad oes gennych chi ddigon o arian yn y lle cyntaf i gyflawni rhaglen waith neu brosiect hyfforddiant mawr, mae’n ymddangos mai’r rhagosodiad yw ei droi yn rhyw fath o fodel rhaeadru, hyfforddi’r hyfforddwr o rhyw fath...Mae’n gweithio’n dda iawn mewn lleoliadau penodol, ac nid yw’n gweithio’n dda iawn mewn lleoliadau eraill.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Yn ôl un cynrychiolydd partneriaeth, roedd llwyddiant dull gweithredu hyfforddi’r hyfforddwr neu rhaeadru yn ddibynnol ar nifer o ffactorau. Roedd y rhain yn cynnwys a roddir amser digonol i bobl gyflawni’r rôl, a bod ganddynt yr ‘ymrwymiad a’r angerdd’, eu bod yn gallu meithrin cyswllt trwy ‘beidio bod yn arbenigwr o reidrwydd, ond yn meddu ar ddealltwriaeth sy’n ddigon cadarn o’r maes pwnc’. Ar ben hynny, mae’n bwysig cael ‘dolen adborth’ neu fecanwaith i ddal ac ymateb i gwestiynau cyffredin a chynnig trosolwg o ansawdd fel na fyddai’r hyfforddiant yn cael ei addasu neu’n cael ei fyrhau a’i fod heb uniondeb.

Rhannodd y cyfranogydd ddull gweithredu cadarnhaol ynghylch hyfforddiant camddefnyddio sylweddau, lle’r oedd yr hyfforddwr cywir yn allweddol:

“Un o’r amodau absoliwt o gael y deunyddiau [hyfforddi] a mynd allan trwy ei wneud fel hyn oedd bod yn rhaid i chi fod yn hyfforddwr cydnabyddedig, yr hyfforddwr...neu wedi cael eich enwebu gan eich rheolwr i ddweud eich bod yn rhywun sy’n meddu ar y sgiliau i gyflawni hyn.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Roedd cael carfan llai o faint i’w hyfforddi wedi helpu i gynnal y dysgu ar ôl yr hyfforddiant:

“Mae’r bobl hynny yn rhan o gymuned arfer nawr fel eu bod yn gallu parhau i fanteisio ar rannu.” (cynrychiolydd partneriaeth)

Hyd yn oed pan dynnir hyfforddi’r hyfforddwr o adnoddau presennol i arbed costau, mae’r adnoddau hynny yn cael effaith rywle ac awgrymwyd bod angen bod trefniadau dwyochrog, lle y rhennir adnoddau a chyfrifoldebau:

“Felly os byddwn yn cytuno fel partneriaeth aml-asiantaeth ein bod yn mynd i wneud hyn ac mae gennym rai pobl yma ym maes plismona y gallent wneud cyfraniad go iawn i’r wybodaeth a chyflawni hyn i bawb, mae hynny’n wych. A’r tro nesaf y bydd yn rhaid i *chi* wneud rhywbeth...ceir cyfnewid yno yn y bartneriaeth.” (cynrychiolydd partneriaeth)



Enghraifft Arfer Gorau:

Gwerth hyfforddwr arbenigol a darpariaeth sy'n seiliedig ar arfer: Dull Gweithredu Ysgol Gyfan a Hysbysir gan Brofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod (ACE)

Mae'r dull gweithredu ysgol gyfan a hysbysir gan ACE yn rhaglen a ddatblygwyd i gyflwyno a gweithredu arferion a hysbysir gan drawma mewn ysgolion yng Nghymru. Fel hyfforddiant a gyflwynir dan drefniant aml-asiantaeth, ceir dysgu mewn perthynas â'i ddetholiad o hyfforddwr llwyddiannus a oedd yn arbenigwr maes a chynllun y cynnwys, a oedd yn cynnwys sefyllfaoedd rhyngweithiol a oedd yn berthnasol i arfer dydd-i-ddydd cyfranogwyr yn uniongyrchol. Pan ofynnwyd i gyfranogwyr nodi tair agwedd fwyaf gwerthfawr yr hyfforddiant, yn ychwanegol i'r hyfforddiant a ddarparwyd, canmolwyd y defnydd o weithgareddau a thrafodaethau grŵp yn fawr, yn ogystal â'r defnydd o glipiau fideo a gwybodaeth a phrofiad hyfforddwr. Barnwyd bod yr hyfforddiant yn berthnasol, gan ddatblygu gwybodaeth a sgiliau a hyder wrth weithredu'r hyn a ddysgwyd mewn sefyllfaoedd go iawn (Gweler Barton, Newbury a Roberts, 2018)

“Ar y cyfan, croesawyd darpariaeth yr hyfforddiant ar draws pob ysgol. Trwy gydol y dair sesiwn, cydnabu'r cyfranogwyr bod yr arbenigedd a'r wybodaeth a ddarparwyd gan yr holl hyfforddwr law yn llaw â'r gymysgedd o brofiad eang ar draws gwahanol feysydd megis seicoleg addysgol, gwaith cymdeithasol a chefnidiroedd addysgu wedi cyfoethogi'r darparu a'i fod wedi bod yn hynod werthfawr i'w lwyddiant.” (Barton et. al., 2018, t, 29)

Pwysigrwydd datblygiad proffesiynol parhaus a phroffesiynoli (yn enwedig ym maes llywodraeth leol)

Archwiliwyd cydnabyddiaeth yn fanwl yn yr arolwg. **Roedd 64.5% yn gryf o blaid neu o blaid cydnabyddiaeth bellach** wrth gwblhau hyfforddiant, gan ffafrio cydnabyddiaeth trwy gyfrwng datblygiad proffesiynol parhaus (oriau) a thystysgrif (92.8%). Nododd un ymatebydd i'r arolwg:

“Credaf y byddai tystysgrif yn ddigonol. Nid oes 'wastad' angen i ni achredu'r hyn a wnawn – yn aml, bydd hyn yn gwastraffu amser, bydd yn fiwrocraidd ac yn tynnu sylw oddi ar yr hyn yr ydym yn ceisio ei gyflawni mewn gwirionedd.” (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

O ran proffesiynoli diogelwch cymunedol, **roedd 53.7% o ymatebwyr yn gryf o blaid neu o blaid cymhwyster Addysg Uwch neu gymhwyster cyfatebol. Cododd y ganran hon i 63.1% o ymatebwyr o awdurdodau lleol a 66.6% o ymarferwyr**, o'i gymharu â 41.6% o'r heddlu. Adlewyrchwyd hyn mewn sylw yn yr arolwg a oedd o blaid cymwysterau a hyfforddiant achrededig ond nid cymwysterau gradd neu ôl-raddedig:

“[Mae angen i hyfforddiant gael..] cymwysterau ystyrllon ac sy'n cael eu cydnabod ar lefel genedlaethol, ond sy'n rhai bychain, boed hynny yn ddatblygu ac yn diweddarau cymwysterau Rheoli Prosiect sy'n bodoli eisoes

(Prince2, APM, PMI, CSM), cymwysterau Arweinyddiaeth a Rheolaeth (CMI ac ati), neu gymhwyster T.G. cyffredinol ynghylch meddalwedd rheoli achosion ac offerynnau sy'n ymddangos (Teams, Sharepoint, Projects, Trello, Basecamp). Credaf bod hyfforddiant yn y maes hwn yn ymwneud â meithrin gwybodaeth ymarferol yn hytrach na statws gradd neu ôl-raddedig, na fydd yn helpu ymarferwyr na'r rhai ar lawr gwlad, a ddangosir gan y ffaith bod cynlluniau gradd yr Heddlu yn lleihau'r amser a'r sylw y bydd heddweision yn ei roi i'w gwaith go iawn. Os ydych chi'n dymuno cynorthwyo ymarferwyr a chymunedau, rydw i'n ymbil arnoch i beidio troi yr arolwg hwn yn rhyw fath o gynllun er mwyn creu graddau." (cynrychiolydd cyfiawnder troseddol)

Roedd y sylw hwn yn cyfeirio at effaith cynllun gradd yr heddlu ar amser heddweision, ac mae'n werth nodi mai dim ond 33.3% o'r ymatebwyr o'r heddlu oedd yn gryf o blaid neu o blaid cymhwyster ôl-raddedig (o'i gymharu â 46.3% o'r holl ymatebwyr). Fodd bynnag, roedd 57.8% o ymatebwyr awdurdodau lleol yn gryf o blaid neu o blaid addysg ar lefel ôl-raddedig, ac roedd y ganran hon yn codi i 60% o ymarferwyr yn gyffredinol.

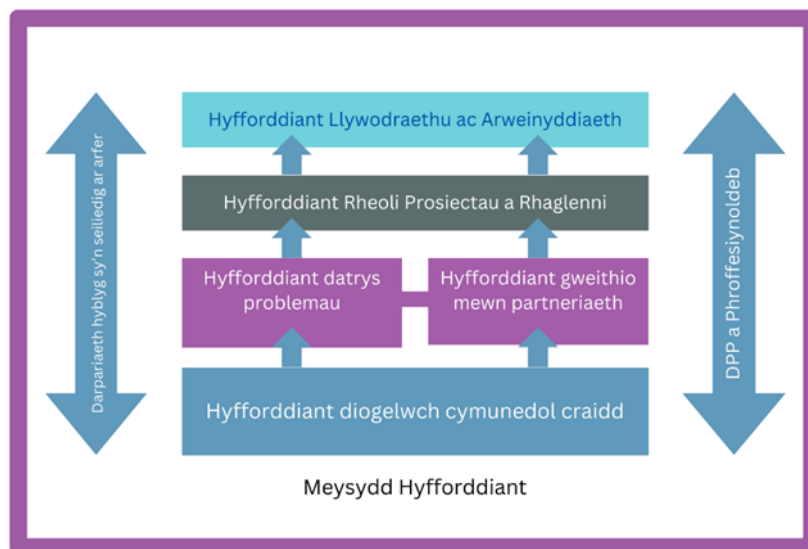
Roedd ymatebydd arall i'r arolwg wedi croesawu dull gweithredu cydgysylltiedig ar draws Cymru tuag at hyfforddiant, sy'n canolbwyntio ar broffesiynoli:

"Mae angen fframwaith hyfforddi cenedlaethol arnom ar gyfer diogelwch cymunedol. Adolygiad ehangach o'r holl fodiwlau hyfforddiant 'sicrhau ansawdd' sydd ar gael ar draws y portffolio diogelwch cymunedol a nodwyd fel rhai 'anorfodol' 'gorfodol'. Yn ogystal, mae o ddefnydd ystyried safonau galwedigaethol cenedlaethol er mwyn cynorthwyo'r ymdrech i broffesiynoli gweithwyr diogelwch cymunedol proffesiynol." (cynrychiolydd awdurdod lleol)

TRAFODAETH / CASGLIAD

Canfu'r ymchwil hwn hyder uchel yn gyffredinol mewn sgiliau ymhlith staff llywodraeth leol a'r heddlu sy'n gweithio ym maes diogelwch cymunedol yng Nghymru, yn enwedig ym maes cyfathrebu a chynnwys eraill. Er gwaethaf yr hyder hwn, gwelir galw am hyfforddiant sy'n seiliedig ar sgiliau, yn enwedig hyfforddiant sy'n cynnwys asesu strategol, sgiliau ymchwil, datrys problemau ac asesu risg. Roedd rhan fwyaf yr ymatebwyr i'r arolwg yn wybodus am amrediad y meysydd pwnc diogelwch cymunedol ac roeddent yn gwybod ble i fanteisio ar ddarpariaeth hyfforddiant, a gwelwyd y wybodaeth gryfaf o fewn YG ac anrhefn. Nodwyd diffyg gwybodaeth ynghylch caethwasiaeth fodern a chamfanteisio, ond deallir bod hyfforddiant yn yr arfaeth yn hyn o beth. Er bod llai na hanner yr ymatebwyr i'r arolwg yn credu y byddai modd gwella hyfforddiant, roedd cyfranogwyr y grŵp ffocws yn cytuno bod angen datblygu pum pecyn hyfforddiant gan gynnwys – **diogelwch cymunedol craidd, datrys problemau, gweithio mewn partneriaeth, rheoli prosiectau a llywodraethu** (gweler Ffigur 1 isod).

Ffigur 1: Fframwaith Anghenion Hyfforddiant Awgrymedig



Mae angen hyfforddiant craidd yn ddealltwriaeth sylfaenol o ddeddfwriaeth, dyletswyddau a phwerau diogelwch cymunedol perthnasol, gan gynnwys asesiadau strategol. Dylai hyn ystyried newidiadau i'r tirlun ers Deddf Trosedd ac Anrhefn 1998 hefyd, yn arbennig, y newidiadau o fewn cwmpas atal troseddu, o atal troseddau sefyllfaol i ddulliau gweithredu cymdeithasol a datblygiadol, megis ymyrraeth gynnar (Crawford & Evans, 2017). Mae hyn yn rhoi mwy o bwyslais ar, er enghraifft, diogelu, arfer a hysbysir gan drawma, cydraddoldeb a chydlyniant cymunedol. Gwelir hyn hefyd o fewn y fframwaith diogelu cyd-destunol, sy'n ceisio manteisio ar 'gyd-destunau y tu allan i'r teulu' o fewn prosesau diogelu ac amddiffyn plant, yn hytrach na chanolbwyntio mewn ffordd gul ar deuluoedd neu ymatebion deddfwriaethol diogelwch cymunedol traddodiadol (Firmin & Lloyd, 2020, t.5). Cefnogir y dull gweithredu ehangach hwn tuag at ddiogelwch cymunedol gan arolwg llinell sylfaen Rhwydwaith, a nododd bod arfer a hysbysir gan drawma yn angen



hyfforddiant (Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru, 2021b). Yn ogystal, byddai'r angen hyfforddiant diogelwch cymunedol craidd hwn yn cynorthwyo wrth baratoi ar gyfer gofynion deddfwriaethol a pholisi newydd gan Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU. Yn wir, mae cymhlethdod darparu ar draws y meysydd diogelwch cymunedol sydd wedi cael eu datganoli ac nad ydynt wedi cael eu datganoli yng Nghymru (gweler Jones a Jones, 2022) yn ategu'r angen am becyn hyfforddiant a gynlluniwyd ar gyfer cynulleidfa a chyd-destun Cymreig.

Gan ddatblygu'r wybodaeth gyd-destunol hon, nodwyd bylchau hyfforddiant alinedig ond penodol mewn perthynas â gweithio mewn partneriaeth a datrys problemau. Unwaith eto, mae hyn yn adlewyrchu arolwg Rhwydwaith, a nododd bod 'datrys problemau partneriaeth' yn angen hyfforddiant. Yn aml, amlygir gweithio mewn partneriaeth yng Nghymru fel cryfder, ond mewn sefyllfaoedd go iawn, gall fod yn gyfyngedig oherwydd ei gymhlethdod, y meysydd lle y gwelir gweithio mewn seilios neu ymdrechion sy'n cael eu dyblygu, fel y nodwyd gan y Comisiwn Cyfiawnder (Llywodraeth Cymru, 2019). Mae diogelwch cymunedol yn wynebu sialensiau allweddol ynghylch tybiaethau y bydd yr heddlu a'r awdurdodau lleol yn gyrru gweithgarwch, ac y gall partneriaid eraill gyflawni rôl llai (gweler Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru, 2021a). Yn wir, er gwaethaf y ffaith y dosbarthwyd yr arolwg yn eang, roedd 93% o ymatebwyr o Awdurdodau Lleol, heddluoedd neu swyddfeydd comisiynwyr yr heddlu a throsedd. At hynny, ceir risg gwybodaeth ragdybiedig ynghylch rolau a chyfrifoldebau mewn partneriaethau diogelwch cymunedol. Gallai hyfforddiant gynnig cyfle i arweinwyr ac ymarferwyr ddatblygu dealltwriaeth gymhwysol o rolau a chyfrifoldebau, a sut y mae'r bartneriaeth estynedig yn cydweithio, gan ddwyn eu cryfderau eu hunain i'r bartneriaeth diogelwch cymunedol ac er mwyn cynorthwyo gweithrediad dulliau gweithredu datrys problemau. Gallai hyn gael ei ymestyn ymhellach gan hyfforddiant gwerthuso a rheoli prosiectau a rhaglenni er mwyn datblygu sgiliau a gwybodaeth mewn rheoli gweithgarwch partneriaeth.

Er enghraifft, gellir gweld yr angen i ddeall rolau er mwyn cynorthwyo arfer partneriaeth yn well yng ngwerthusiadau 'Plismona sy'n canolbwyntio ar Broblemau' (POP), a elwir hefyd yn 'bartneriaethau sy'n canolbwyntio ar broblemau' neu 'blismona sy'n canolbwyntio ar broblemau'. Mae POP yn ddull gweithredu gweithredol er mwyn gwella effeithiolrwydd yr heddlu a lleihau trosedd ac anrhefn ar lefel leol (Sidebottom et al., 2020). Mae'n sylfaen tystiolaeth cadarn ac mae wedi cael ei ddefnyddio'n eang ar draws y DU, fodd bynnag, cydnabyddir mai'r prif her wrth weithredu yw ymrwymiad y bartneriaeth (Coleg Plismona, 2020). Canfu ymchwil penodol ynghylch rhwystrau a hwyluswyr gweithredu hyfforddiant datrys problemau o fewn heddluoedd nad oedd rhan fwyaf y cyfranogwyr yn teimlo eu bod wedi cael hyfforddiant digonol (Bullock et al., 2021). Roedd cyfranogwyr yn cydnabod bod angen mwy na hyfforddiant er mwyn sicrhau llwyddiant ar lawr gwlad, ac roeddent wedi pwysleisio'r angen am ddysgu sy'n seiliedig ar arfer. Cefnogir hyn yn yr ymchwil hwn, wrth i ymatebwyr awgrymu bod gofyn cael mwy na hyfforddiant yn unig. I feithrin gwybodaeth a sgiliau ym maes datrys problemau, dylid ystyried dull gweithredu cyfunol, sy'n cynnwys 'dysgu trwy lyfrau, cyfarwyddyd wyneb-yn-wyneb a mentora a hyfforddi ar lawr gwlad gan ymarferwyr profiadol' (Bullock et al., 2021, t.1099). Byddai hyn yn cytuno gyda gofynion cyfranogwyr y grŵp ffocws hefyd, ac fe allai gynorthwyo dull gweithredu partneriaeth tuag at POP hefyd.



Mae'r angen am hyfforddiant llywodraethu yn cynnig dilema o ran sut y gall y Rhwydwaith gynorthwyo datblygiad hyfforddiant ym maes llywodraethu pan fo trefniadau a chysylltiadau o'r fath yn aml yn aneglur. O ystyried y problemau parhaus gyda llywodraethu a welwyd ers sawl blynedd bellach (gweler Llywodraeth Cymru, 2017 a 2019), a'r tirlun partneriaeth sy'n parhau i fod yn gymhleth, mae'n deg dweud na fydd amser da i gyflwyno hyfforddiant llywodraethu a dylid bwrw ymlaen gydag ef er gwaethaf y sialensiau. Mae'n nodedig bod Rhwydwaith Diogelwch Cymunedol yr Alban wedi darparu dosbarthiadau meist'r a phe'cyn cymorth yn fwy diweddar (SCSN, 2021). Er nad oedd hyfforddiant arweinyddiaeth ym maes diogelwch cymunedol yn thema gref, mae gofyn cael arweinyddiaeth gadarn ar gyfer hyfforddiant llywodraethu er mwyn rhoi hyder mewn dealltwriaeth, asesu ac uwchgyfeirio risgiau o fewn ac ar draws partneriaethau.

Roedd un canfyddiad allweddol pellach yn dynodi bod y rhan fwyaf yn manteisio ar hyfforddiant sy'n ymwneud â phartneriaeth diogelwch cymunedol trwy eu sefydliad eu hunain neu sector cyhoeddus arall yn bennaf. Mae'r Rhwydwaith mewn sefyllfa dda i gydlynu a hyrwyddo cyfleoedd hyfforddiant, cynnal fforymau dysgu arfer a seminarau. Byddai cyfranogwyr yn dymuno cael hyfforddiant wyneb yn wyneb wedi'i gydlynu ar gyfer yr anghenion hyfforddi sylfaenol a nodwyd hefyd. Fodd bynnag, mae hynny yn dibynnu ar restr hwylus o ddarparwyr hyfforddiant neu ddarpariaeth sydd ar gael ac nid oedd yr ymchwil hwn wedi gallu dod o hyd i restr o'r fath trwy'r cyfranogwyr (gellir gweld detholiad cyfyngedig yn Atodiad 2). Mae 'hyfforddi'r hyfforddwr' yn ddull gweithredu cyffredin ar draws partneriaethau, lle y mae adnoddau yn gyfyngedig – fodd bynnag, er mwyn gweithio yn llwyddiannus, mae angen i hwn fod wedi cael ei drefnu yn dda, gyda'r staff cywir wedi'u recriwtio a mecanweithiau adborth ac ansawdd yn eu lle (gweler er enghraifft, Barton et al., 2018).

Yn olaf, mae'r ymchwil hwn wedi nodi deuliaeth o ran anghenion yr heddlu ac anghenion awdurdodau lleol. Mae hyn yn arbennig o amlwg wrth ystyried a ddylid cysylltu hyfforddiant gyda chymwysterau addysg uwch neu gymwysterau cyfatebol. Mae adolygiadau blaenorol wedi nodi'r angen i broffesiynoli yn y sector diogelwch cymunedol (er enghraifft, Rogers a Thomas, 2017). Fodd bynnag, er nad oes gofyn i'r heddlu gael cymwysterau sy'n ymwneud â diogelwch cymunedol ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa, nodir y gallai hyn gynorthwyo ymarferwyr mewn llywodraeth leol i symud i rolau polisi neu rolau uwch.

Argymhellion

Gwneir yr argymhellion / camau nesaf canlynol:

- Mabwysiadu'r pum bloc hyfforddiant allweddol ar gyfer diogelwch cymunedol (diogelwch cymunedol craidd, datrys problemau, gweithio mewn partneriaeth, rheoli prosiectau a llywodraethu ac arweinyddiaeth).
- Cydgynhyrchu cynnwys manwl y pum bloc hyfforddiant gydag amrediad o ymarferwyr diogelwch cymunedol er mwyn sicrhau bod hyfforddiant yn bodloni anghenion sy'n seiliedig ar arfer.
- Gweithio gyda darparwr priodol i gynnal adolygiad ansoddol a gwerthuso'r deunyddiau hyfforddi, gyda'r nod o gynnal fframwaith cymwysterau ac

achrediad i gynorthwyo'r ymdrech i broffesiynoli gweithwyr diogelwch cymunedol proffesiynol.

- Ystyried y dewisiadau cyflwyno a'r adnoddau sy'n ofynnol er mwyn bwrw ymlaen gyda chanfyddiadau ac argymhellion yr Aseiad Anghenion Hyfforddiant.

CYDNABYDDIAETH

Hoffai'r tîm ymchwil ddiolch i'r holl gyfranogwyr a gyfrannodd eu safbwyntiau am anghenion hyfforddi gweithwyr diogelwch cymunedol proffesiynol yng Nghymru ac i Dîm y Rhwydwaith am eu cymorth wrth hwyluso'r trefniadau.

CYFEIRIADAU

ASB Help. (2021). *Dyfed Powys Police successfully implemented their problem solving methodology OSARA to these cases which provided positive results.* <https://asbhelp.co.uk/dyfed-powys-police-successfully-implemented-their-problem-solving-methodology-osara-to-these-cases-which-provided-positive-results/>

Barton, E., Newbury, A., & Roberts, J. (2018). *An evaluation of the Adverse Childhood Experience (ACE)-Informed Whole School Approach.* Iechyd Cyhoeddus Cymru. [ec4aa4d9-9a3e-428b-93e41acba3e1e6ae.pdf \(rsph.org.uk\)](https://www.rsph.org.uk/wp-content/uploads/2018/07/ec4aa4d9-9a3e-428b-93e41acba3e1e6ae.pdf)

Bullock, K., Sidebottom, A., Armitage, R., Ashby, M., Clemmow, C., Kirby, S., Laycock, G., & Tilley, N. (2022). Problem-oriented policing in England and Wales: barriers and facilitators, *Policing and Society*, 32:9, 1087-1102.

Coleg Plismona. (2020). *Crime Reduction Toolkit: Problem-oriented policing.* <https://www.college.police.uk/research/crime-reduction-toolkit/problem-oriented-policing>

Crawford, A., & Evans, K., (2017). Crime prevention and community safety. Yn Liebling, A., Maruna, S., & McAra, L. *The Oxford Handbook of Criminology* (6ed rhifyn, pp. 797-824). Rhydychen.

Firmin, C., & Lloyd, J. (2020). *Contextual Safeguarding: A 2020 update on the operational, strategic and conceptual framework.* Prifysgol Swydd Bedford a'r Rhwydwaith Diogelu Cyd-destunol. <https://www.contextualsafeguarding.org.uk/media/lkmbb2m2/cs-briefing-2020-final.pdf>

Jones, R., & Wyn Jones, R. (2022). *The Welsh Criminal Justice System: On the Jagged Edge.* Gwasg Prifysgol Cymru.

Y Swyddfa Gartref. (2007). *Delivering Safer Communities: A guide to effective partnership working Guidance for Crime and Disorder Reduction Partnerships and Community Safety Partnerships.*



SGC / Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol. (2017) Develop and manage multi-agency partnerships. NOS & Skills for Justice. Original URN SFJ HG4.

Phillips, J., Ainslie, S., Fowler, A., & Westaby, C. (2022). *Putting professional curiosity into practice*. Arolygiaeth Gwasanaethau Prawf EM.
<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/wp-content/uploads/sites/5/2022/08/Academic-Insights-Phillips-et-al-v1.5.pdf>

Rogers, C., & Thomas, G. (2017). *The Welsh Government Working Together for Safer Communities Oversight Group*. Prifysgol De Cymru.

Rhwydwaith Diogelwch Cymunedol Yr Alban (SCSN). (2021). *Community Safety Partnership Resource Pack: Good Governance, Partnership Working and Community Engagement*.
<https://www.safercommunitiesScotland.org/wp-content/uploads/2021-Community-Safety-Partnership-Resource-Pack-Compressed.pdf>

Sidebottom, A., Bullock, K., Armitage, R., Ashby, M., Clemmow, C., Kirby, S., Laycock, G., & Tilley, N., (2020). *Problem-Oriented Policing in England and Wales 2019*.
<https://library.college.police.uk/docs/Problem-Oriented-Policing-in-England-and-Wales-2019.pdf>

HMICFRS. (2022). *PEEL 2021/22 Police effectiveness, efficiency and legitimacy An inspection of Dyfed-Powys Police*.
<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmicfrs/peel-assessments/peel-assessments-2021-22/dyfed-powys/>

Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru. (2022). *Training Needs Assessment Specification: Wales Safer Communities Network*. [Heb ei gyhoeddi]

Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru. (2021a). *Policing in Community Safety: Understanding the profile in Wales*. <https://safercommunities.wales/wp-content/uploads/2021/12/Policing-in-Community-Safety-Report-July-2021.pdf>

Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru. (2021b). *Wales Safer Communities Network Baseline Survey Report: A report which captures the results of the Network's first baseline survey*. https://safercommunities.wales/wp-content/uploads/2022/01/Baseline-Survey-Report_Final-Eng.pdf

Llywodraeth Cymru. (2017). *Adolygiad o Gweithio Gyda'n Gilydd i Greu Cymunedau Mwy Diogel*. <https://gov.wales/working-together-safer-communities-review>

Llywodraeth Cymru. (2019). *Cyfiawnder yng Nghymru i Bobl Cymru: Adroddiad y Comisiwn ar Gyfiawnder yng Nghymru*. <https://gov.wales/working-together-safer-communities-review>

ATODIADAU

ATODIAD 1 Data yr arolwg

Tabl 1: Hyder mewn sgiliau priodol

Sgiliau priodol ⁶	Hyderus iawn	Hyderus	Gweddol hyderus	Gweddol anhyderus	Anhyderus iawn
Cyfathrebu	24 (55.8%)	17 (39.5%)	2 (4.7%)	0 (0%)	0 (0%)
Ymgynghori	5 (11.9%)	30 (71.4%)	7 (16.7%)	0 (0%)	0 (0%)
Cynnwys eraill	14 (32.6%)	27 (62.8%)	2 (4.7%)	0 (0%)	0 (0%)
Negodi, dylanwadu ar a pherswadio	10 (23.8%)	19 (45.2%)	11 (26.2%)	2 (4.8%)	0 (0%)
Sgiliau datrys problemau	12 (27.9%)	23 (53.5%)	7 (16.3%)	1 (2.3%)	0 (0%)
Sgiliau ymchwil – gan gynnwys coladu, rhannu a dadansoddi data	9 (20.9%)	20 (46.5%)	8 (18.6%)	6 (14%)	0 (0%)
Asesu risg	6 (14%)	18 (41.9%)	14 (32.6%)	4 (9.3%)	1 (2.3%)
Gosod, cynllunio ac adolygu	5 (11.6%)	25 (58.1%)	12 (27.9%)	1 (2.3%)	0 (0%)
Asesu a monitro strategol	3 (7%)	19 (44.2%)	11 (25.6%)	10 (23.3%)	0 (0%)
Cyfanswm yr ymatebion	88 (22.9%)	198 (51.4%)	74 (19.2%)	24 (6.2%)	1 (0.3%)

Tabl : 2 I ba raddau yr ydych chi'n cytuno/anghytuno y dylai fod mwy o hyfforddiant mewn sgiliau priodol

Sgiliau priodol ⁷	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno/anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
------------------------------	---------------	--------	--------------------------	-----------	------------------

⁶ Mae'r canrannau yn seiliedig ar nifer yr ymatebwyr a atebodd bob cwestiwn. Nid oedd yr holl ymatebwyr wedi cofnodi eu lefelau hyder ar gyfer y sgiliau a restrwyd. Er enghraifft, roedd 42 o'r 43 wedi ystyried eu hyder mewn *ymgyngori* a *negodi, dylanwadu ar a pherswadio*. Roedd yr holl ymatebwyr wedi cofnodi lefel eu hyder ar gyfer *cyfathrebu, cynnwys eraill, arweinyddiaeth a gwneud penderfyniadau, sgiliau datrys problemau, sgiliau ymchwil – gan gynnwys coladu, rhannu a dadansoddi data, asesu risg, gosod, cynllunio ac adolygu, ac asesu a monitro strategol*

⁷ Roedd ymatebion ar goll yn yr holl sgiliau meddal a fesurwyd. Dim ond 40 o'r 43 ymatebydd a gofnododd ymatebion ynghylch sgiliau cyfathrebu, ymgynghori, negodi, dylanwadu ar a pherswadio, asesu a monitro strategol. Dim ond 39 o'r 43 ymatebydd a gofnododd ymatebion ynghylch cynnwys eraill, arweinyddiaeth a gwneud penderfyniadau, datrys problemau, sgiliau ymchwil, asesu risg, sgiliau gosod, cynllunio ac adolygu amcanion.

Cyfathrebu	6 (15%)	15 (37.5%)	10 (25%)	8 (20%)	1 (2.5%)
Ymgynghori	8 (20%)	17 (42.5%)	7 (17.5%)	7 (17.5%)	1 (2.5%)
Cynnwys eraill	8 (20.5%)	12 (30.8%)	13 (33.3%)	5 (12.8%)	1 (2.6%)
Arweinyddiaeth a gwneud penderfyniadau	10 (25.6%)	14 (35.9%)	12 (30.8%)	3 (7.7%)	0 (0%)
Negodi, dylanwadu ar a pherswadio	9 (22.5%)	18 (45%)	8 (20%)	5 (12.5%)	0 (0%)
Datrys problemau	12 (30.8%)	16 (41%)	7 (17.9%)	4 (10.3%)	0 (0%)
Sgiliau ymchwil - gan gynnwys coladu, rhannu a dadansoddi	14 (35.9%)	14 (35.9%)	6 (15.4%)	5 (12.8%)	0 (0%)
Asesu risg	10 (25.6%)	18 (46.2%)	7 (17.9%)	2 (5.1%)	2 (5.1%)
Gosod, cynllunio, ac adolygu amcanion	11 (28.2%)	16 (41%)	11 (28.2%)	1 (2.6%)	0 (0%)
Asesu a monitro strategol	15 (37.5%)	14 (35%)	11 (27.5%)	0 (0%)	0 (0%)
Cyfanswm yr ymatebion	103 (26.1%)	154 (39%)	92 (23.4%)	40 (10.2%)	5 (1.3%)

Tabl 3: Gwybodaeth am feysydd troseddu y rhoddir sylw iddynt ym maes diogelwch cymunedol

Maes troseddu ⁸	Hynod wybodus	Gwybodus	Gweddol wybodus	Gweddol anwybodus	Ddim yn wybodus o gwbl
YG ac Anrhefn	17 (39.5%)	15 (34.9%)	8 (18.6%)	2 (4.7%)	1 (2.3%)
Troseddu ac Atal Troseddu	15 (34.9%)	16 (37.2%)	11 (25.6%)	1 (2.3%)	0 (0%)
Cydraddoldeb, cynhwysiant a chydlyniant	7 (16.3%)	20 (46.5%)	16 (37.2%)	0 (0%)	0 (0%)
Llywodraethu	5 (11.9%)	14 (33.3%)	20 (47.6%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)
Rhannu gwybodaeth	7 (16.3%)	22 (51.2%)	12 (27.9%)	2 (4.7%)	0 (0%)

⁸ Roedd dau ymateb ar goll. Nid oedd un ymatebydd wedi nodi eu gwybodaeth ynghylch Llywodraethu, ac nid oedd yr ymatebydd arall wedi nodi eu gwybodaeth ynghylch troseddu a chyfiawnder.

Caethwasiaeth fodern a chamfanteisio	4 (9.3%)	16 (37.2%)	15 (34.9%)	7 (16.3%)	1 (2.3%)
Troseddu a chyfiawnder	5 (11.9%)	15 (35.7%)	17 (40.5%)	5 (11.9%)	0 (0%)
Diogelwch cyhoeddus	9 (20.9%)	17 (39.5%)	15 (34.9%)	2 (4.7%)	0 (0%)
Trais difrifol a throseddu cyfundrefnol	8 (18.6%)	17 (39.5%)	15 (34.9%)	2 (4.7%)	1 (2.3%)
Cyfanswm yr ymatebion	77 (20%)	152 (39.5%)	129 (33.5%)	23 (6%)	4 (1%)

Tabl 4: A ydych chi'n gwybod ble i sicrhau darpariaethau hyfforddiant⁹ ac a oes angen gwella hyfforddiant yn eich barn chi¹⁰

Maes troseddu	Ydw	Nac ydw	Nid oes angen ei wella	Mae angen ei wella	Ddim yn gwybod
YG ac Anrhefn	28 (71.8%)	11 (28.2%)	19 (48.7%)	17 (43.6%)	3 (7.7%)
Troseddu ac Atal Troseddu	28 (71.8%)	11 (28.2%)	12 (30.8%)	20 (51.3%)	7 (17.9%)
Cydraddoldeb, cynhwysiant a chydlyniant	28 (71.8%)	11 (28.2%)	15 (38.5%)	15 (38.5%)	9 (23.1%)
Llywodraethu	13 (33.5%)	26 (66.7%)	5 (12.8%)	23 (59%)	11 (28.2%)
Rhannu gwybodaeth	23 (57.5%)	17 (42.5%)	5 (12.5%)	28 (70%)	7 (17.5%)
Caethwasiaeth fodern a chamfanteisio	25 (64.1%)	14 (35.9%)	15 (38.5%)	15 (38.5%)	9 (23.1%)
Troseddu a chyfiawnder	17 (43.6%)	23 (56.4%)	9 (23.1%)	21 (53.8%)	9 (23.1%)
Diogelwch cyhoeddus	19 (48.7%)	20 (51.3%)	11 (28.2%)	18 (46.2%)	10 (25.6%)
Trais difrifol a throseddu cyfundrefnol	24 (61.5%)	15 (38.5%)	15 (38.5%)	16 (41%)	8 (20.5%)
Cyfanswm yr ymatebion	205 (58%)	148 (42%)	106 (30.1%)	173 (49.2%)	73 (20.7%)

⁹ Nid oedd dau ymatebydd wedi ateb cwestiynau am YG, Troseddu a CP, cydraddoldeb, rhannu gwybodaeth, Troseddu a chyfiawnder, caethwasiaeth fodern, diogelwch cyhoeddus, trais difrifol. Nid oedd tri ymatebydd wedi ateb cwestiynau am Llywodraethu

¹⁰ Nid oedd pedwar ymatebydd wedi ateb cwestiynau ynghylch a oes angen gwella hyfforddiant Ymddygiad Gwrthgymdeithasol; Troseddu ac Atal Troseddu; Cydraddoldeb, Cynhwysiant, a Chydlyniant; Caethwasiaeth Fodern a Chamfanteisio; Troseddu a Chyfiawnder, Diogelwch y Cyhoedd; a, Thrais Difrifol a Thrais Cyfundrefnol. Nid oedd tri ymatebydd wedi ateb cwestiynau ynghylch a oes angen gwella'r hyfforddiant ym maes Llywodraethu, a Rhannu Gwybodaeth.



ATODIAD 2

Darpariaeth Hyfforddiant ac adnoddau sydd ar gael

(Sylwer nad yw'r rhestr hon yn cynnwys popeth. Nid yw'r ffaith bod rhywbeth ar y rhestr yn golygu bod y gwasanaeth sydd ar gael yn cael ei gymeradwyo)

Mae rhestr o'r adnoddau a'r ddarpariaeth hyfforddiant sydd ar gael, a amlygwyd yn ystod gweithgarwch casglu data, yn cynnwys:

Addysg Oedolion Cymru (soniwyd amdano yn benodol, Dyfarniad Lefel 3 mewn Addysg a Hyfforddiant ('PTTLS' yn flaenorol)) -
<https://www.adultlearning.wales/en>

Adnoddau i ymarferwyr ASB Help: <https://asbhelp.co.uk/home-practitioners/>

Cronfa ddata "Yr Hyn sy'n Gweithio" y Coleg Plismona (sy'n cynnwys pecyn cymorth lleihau troseddu) -
<https://www.college.police.uk/research/what-works-centre-crime-reduction>

Sefydliad Rheoli Siartredig: Addysg a dysgu -
<https://www.managers.org.uk/education-and-learning/>

Hyfforddiant Gweithwyr Diogelwch Cymunedol Proffesiynol - <https://www.cspt-training.co.uk/>

Rhaglen ymchwil Diogelu Cyd-destunol Prifysgol Durham -
<https://www.contextualsafeguarding.org.uk/>

IOSH / Y Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol: Cyrsiau ymwybyddiaeth -
<https://iosh.com/employees/awareness-courses/>

Resolve UK: Dysgu a Datblygu -
<https://www.resolveuk.org.uk/our-services/learning-development>

Rhwydwaith Diogelwch Cymunedol yr Alban: Pecynnau Cymorth ac Adnoddau -
<https://www.safercommunitiesScotland.org/training/toolkits-and-resources/>

Partneriaeth Gweithredu Adferol Cymru: Hyfforddiant a Datblygu -
<https://www.restorativewales.org.uk/services/training-and-development>

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru / Darpariaeth hyfforddiant CGGC -
<https://wcva.cymru/training-info/>

ATODIAD 3

Rhestr Byrfoddau

YG – Ymddygiad Gwrthgymdeithasol
DPP – Datblygiad Proffesiynol Parhaus
CSP – Partneriaeth Diogelwch Cymunedol
IOM – Rheolaeth Troseddwyd Integredig
ALI – Awdurdod Lleol
SGC – Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol
PCC – Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu
POP – Plismona sy'n Canolbwyntio ar Broblemau neu Bartneriaethau sy'n
Canolbwyntio ar Broblemau
SCSN – Rhwydwaith Diogelwch Cymunedol yr Alban
TNA – Aseiad Anghenion Hyfforddiant
VAWDASV – Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, Trais Rhywiol
LIC – Llywodraeth Cymru
WSCN – Rhwydwaith Cymunedau Mwy Diogel Cymru