

Meithrin cydberthnasau colegol mewn ysgolion

Syniadau i arweinwyr

Mae llwyddiant ysgol yn seiliedig i raddau helaeth ar ansawdd ei pherthnasoedd.

O ran perthnasoedd staff, mae adeiladu amgylchedd colegol yn biler sylfaenol ar gyfer adeiladu gwytnwch amddiffynnol a gwella llesiant ar draws y gweithlu ysgolion.

Mae'n rhaid i staff mewn addysg ddelio â nifer o wahanol fathau o berthnasoedd gyda phob math o bobl. Yr anhawster yw gwybod sut i reoli'r gwahanol anghenion, disgwyliadau a gofynion pob un o'r rhain. Isod mae rhai awgrymiadau i arweinwyr er mwyn helpu i feithrin perthnasoedd colegol ar draws y gweithlu ysgolion.

Cadwch ef yn bositif (yn bennaf)

Canfu'r arbenigwr perthynas John Gottman fod y perthnasoedd mwyaf llwyddiannus yn cael eu hadeiladu ar gyfathrebu cadarnhaol. Dangosodd ei waith ymchwil, am bob sylw negyddol, fod pump o rai cadarnhaol wedi'u cyfnewid mewn perthynas hapus. Felly, dylai arweinwyr hwyluso cyfleoedd i staff glywed am yr hyn y maent yn ei wneud yn dda. Dylai arweinwyr annog

cyfathrebu sy'n canolbwyntio ar lwyddiannau a chynnwys hyn mewn cyfarfodydd tîm, sgysiau 1:1 a rhyngweithiadau dyddiol. Hyd yn oed pan fydd angen cael sgysiau anodd gyda staff, gwnewch yn siŵr bod y naws yn gadarnhaol ac mai'r nod yw datrys y sefyllfa anodd. Bydd hyn yn helpu i symud unrhyw faterion ymlaen yn hytrach na marweiddio mewn cors o besimistiaeth a negyddiaeth.



Gwerthfawrogiad

Mae teimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi yn ffactor allweddol sy'n ysgogi iechyd meddwl a llesiant cadarnhaol ymhlith staff mewn ysgolion. Ond mae gwerthfawrogiad yn fwy na dim ond diolch. O ran meithrin perthnasoedd, mae creu cyfleoedd i ddangos gwerthfawrogiad yn ffordd wych o gysylltu staff a'u helpu i ddod o hyd i'w pwrpas cyffredin. Gallwch chi ddeall mwy am pam mae gwerthfawrogiad yn bwysig o ran iechyd meddwl a llesiant athrawon, trwy wyluo ein gweminar **hym**.





Dod o hyd i dir cyffredin

Mae bodau dynol yn dueddol o hoffi a chael eu denu tuag at bobl sy'n debyg iddyn nhw. A phan rydyn ni'n hoffi pobl, rydyn ni'n llawer mwy tebygol o gydymffurfio ac ymddwyn mewn ffordd gydweithredol gyda nhw. Yr anhawster yw bod ysgolion yn llawn grwpiau mor amrywiol o bobl, gall fod yn hawdd i sefyllfa 'nhw' a 'ni' godi. Felly, mae'n bwysig i arweinwyr geisio'n ymwybodol a chreu cyfleoedd i archwilio tir cyffredin ymhlith eu staff. Does dim ots beth sydd gan staff yn gyffredin mewn gwirionedd, ond dewch o hyd i'r tir cyffredin hwnnw ac adeiladu o'r fan honno. Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth feithrin perthnasoedd rhwng gwahanol rolau o fewn ysgolion, er enghraifft athrawon a staff cymorth, neu Uwch Dimau Arwain a staff arlwyo. Bydd pontio unrhyw fylchau rhwng rolau gwahanol yn osgoi diwylliant o 'nhw' a 'ni'.



Dangos rhywfaint o dosturi

Mae yna hen ddywedriad sy'n dweud, "Byddwch yn garedig, oherwydd mae pawb rydych chi'n cwrdd â nhw yn ymladd brwydr galed." Mae'n ein hatgoffa y gall bywyd fod yn llym ac yn annheg weithiau ac nid ydym byth yn gwybod beth sy'n digwydd i rywun ar unrhyw adeg yn eu bywyd. Felly, os yw aelod o staff yn annodweddiadol o fyr gyda chi, rhowch fudd yr amheuaeth iddyn nhw. Mae'n bosibl bod ymddygiad myfyriwr yn llai na delfrydol, neu nad yw rhiant yn cydweithredu, a'u bod yn cael diwrnod caled iawn. Ceisiwch weld a oes unrhyw ffordd y gallwch chi ddarganfod beth sydd wir yn poeni'r person hwnnw ac yna cynnig rhoi clust i wrando neu gymorth os oes angen help arno. Dim ond pan fyddwn yn ceisio rhoi ein hunain yn esgidiau rhywun arall ac yna cynnig rhywfaint o gefnogaeth y gallwn wir ddeall ein gilydd a symud y berthynas yn ei blaen.

Fel arweinydd, anogwch hyn hefyd o fewn eich timau fel bod staff ar y cyd yn creu gweithle tosturiol lle mae pawb yn rhoi budd yr amheuaeth i'w gilydd.



Byddwch yn bendant ac anogwch eraill i fod

Nid yw'r rhan fwyaf o bobl yn ddarllenwyr meddwl. Mae hyn yn golygu os ydyn ni eisiau neu angen rhywbeth gan rywun arall, mae'n rhaid i ni fod yn glir a rhoi gwybod iddyn nhw beth rydyn ni'n gofyn amdano. Nid yw pendantrwydd yn ymwneud â bod yn ymosodol, mae'n ymwneud â chyfathrebu'n glir ac egluro beth rydych chi'n hapus â'i wneud neu beidio. Felly, os nad yw ymddygiad aelod o staff at eich dant, rhowch wybod iddynt sut rydych yn teimlo ac eglurwch sut yr hoffech i bethau fod yn lle hynny. Yr allwedd yw atal yr ymddygiad cyn gynted â phosibl, yn enwedig pan fo'r ymddygiad yn effeithio ar staff eraill ac yn effeithio ar berthnasoedd gyda'r tîm ehangach.

Dim ond pan fo cyfathrebu mewn ysgolion yn glir ac yn uniongyrchol, mae perthnasoedd yn dechrau ffynnu. Mae'n bwysig annog pob aelod o staff i fod yn bendant, yn enwedig pan ofynnir iddynt wneud rhywbeth yn yr ysgol nad ydynt yn gyfforddus ag ef.



Gweld yr ochr ddoniol

Yn ôl rhai seicolegwyr, un o ddibenion esblygiadol chwerthin oedd lleihau straen a thensiwn ymhlith grŵp. Gall chwerthin fod yn arf bondio gwych gan ei fod yn helpu i feithrin cydberthynasau. Mae hyd yn oed ymchwil yn dangos bod gan benaethiaid doniol staff sy'n dweud eu bod yn cael mwy o foddhad yn eu swydd a bod athrawon doniol yn cynyddu cymhelliant eu myfyrwyr i ddysgu. Felly, dewch o hyd i gyfleoedd i chwerthin, chi yw eich tîm a dylech greu lle iddynt chwerthin gyda'i gilydd. Nid oes amheuaeth y gall defnyddio hiwmor yn briodol mewn ysgolion wneud bywyd ychydig yn haws.



Rheoli perthnasoedd anodd yn gyflym

Gall gwrthdaro neu anghysur ymhlith staff ddeillio o nifer o ymddygiadau. Y ffactor cyffredin mewn gwrthdaro fel arfer yw anghytundeb uniongyrchol rhwng pobl. Y peth allweddol i unrhyw arweinydd yw rheoli'r gwrthdaro cyn gynted â phosibl fel nad yw'n gwaethygu, ac o ganlyniad yn effeithio ar gysylltiadau tîm ehangach.

Mae anghytundebau yn cynnwys y pwynt gwrthrychol dan sylw a'r ymglymiad emosiynol goddrychol a fuddsoddwyd gan y staff dan sylw. Rhaid mynd i'r afael â'r ddwy elfen er mwyn cael datrysiad effeithiol. Mae hefyd yn bwysig deall sut y gall gwrthdaro godi wrth ddelio â pherson anodd. Mae gwahanol fathau o bersonoliaeth yn ymateb mewn ffyrdd nodweddiadol mewn sefyllfaoedd o wrthdaro. Cydnabod y ddeinameg hyn yw'r cam cyntaf i ymdopi â'r sefyllfa, a gallwch ddechrau trwy gydnabod y rôl yr ydych chi'ch hun yn ei chwarae fel arweinydd.



Gwella eich ymateb eich hun i wrthdaro fel arweinydd

Dysgwch sut i adnabod a rheoli eich mecanwaith amddiffyn fel ffordd o fodelu rôl yn effeithiol i'ch staff. Nodwch eich sbardunau. Ystyriwch beth sy'n eich gwylltio bob amser. Ydy rhai geiriau penodol yn ysgogi ymateb yn syth? Ydych chi'n bigog cyn eich coffi? A ydy rhai adegau penodol o'r dydd yn well nag eraill i chi? Nesaf nodwch sut rydych chi'n ymateb fel arfer. Ydych chi'n dueddol o weiddi'n ôl? Ydych chi'n tynnu'n ôl? Allwch chi fod yn oddefol ymosodol? Ydych chi'n rhy neis? Ystyriwch gymryd y camau cadarnhaol canlynol a hyrwyddwch y rhain ymhlith staff a allai fod yn delio â gwrthdaro â chydweithiwr:

- Dysgwch sut i wrando
- Ceisiwch fod yn agored a derbyngar
- Sicrhewch eich bod yn deall yr hyn sy'n cael ei ddweud wrthyh – gofynnwch yn dawel i rywun egluro os nad ydych
- Byddwch yn ymwybodol o'ch cryfderau a'ch gwendidau eich hun
- Cymryd camau gweithredol i weithio ar eich gwendidau, yn enwedig y rhai sy'n effeithio ar eich bywyd gwaith a'ch perthnasoedd
- Os ydych chi'n teimlo nad eich ymddygiad chi yw'r unig ffactor yn y gwrthdaro, efallai mai ffynhonnell eich anhawster yw cyfathrebu aneffeithiol



Cyfathrebu

Yr allwedd i unrhyw berthynas lwyddiannus yw cyfathrebu. Mae cyfathrebu gwael yn aml yn achosi llawer o broblemau i berthnasoedd, yn enwedig yn y gweithle. Mae llawer o athrawon yn fedrus wrth gyfathrebu'n effeithiol gyda disgyblion a myfyrwyr, ond gallant fod yn llai llwyddiannus wrth siarad ag oedolion eraill.

Dylai creu strwythurau cyfathrebu clir, cyfleoedd i staff siarad â'i gilydd a ffyrdd i staff godi pryderon a materion, fod yn flaenoriaeth i bob arweinydd ysgol. Mae'r gost o beidio â gwneud hyn yn rhy uchel.

Mae amrywiaeth o adnoddau ar 'gael staff i siarad' ar gael yn yr hwb Gofalu am Athrawon: lechyd Meddwl a Llesiant [hym](#).



Chwalu rhwystrau i gyfathrebu

Fel arweinydd mae'n bwysig ystyried sut y gallwch chi chwalu'r rhwystrau i gyfathrebu ar draws eich tîm staff. Mae hyn yn bwysig mewn perthynas rhwng rheolwyr llinell ac adroddiadau llinell uniongyrchol, ond hefyd rhwng cydweithwyr. Pethau i'w hystyried, ac i annog eich staff i'w hystyried, yw:

- osgoi rhagdybiaethau
- cytuno ar 'reolau' cyfathrebu cyn siarad, e.e. dim mymraeth, hyd ymatebion, ac ati.
- canolbwyntio ar ffeithiau, yn hytrach nag emosiynau (lle bo hynny'n bosibl)
- rhoi gofod ac amser i eraill sy'n siarad
- defnyddio datganiadau 'Fi', yn hytrach na datganiadau 'chi', hy "Roeddwn i'n teimlo hynny", nid "fe wnaethoch chi wneud i mi deimlo"
- parchu hawl eich hun a hawl pobl eraill i siarad
- gwrando



Gwrando

Gwrando yw un o'r ffyrdd mwyaf pwerus o feithrin perthnasoedd. I arweinwyr, dyma un o'r ffyrdd mwyaf pwerus o adeiladu amgylchedd colegol mewn ysgolion. Mae yna lawer o ffyrdd o greu lle ar gyfer gwrando, ond pa mor aml ydyn ni'n clywed yr hyn sy'n cael ei ddweud wrthym ni mewn gwirionedd?

Mae clywed, i'r rhan fwyaf o bobl, yn broses awtomatig ac anymwybodol i raddau helaeth lle mae ein mecanweithiau niwrolegol yn trosi tonnau sain yn batrymau adnabyddadwy. Gwrando yw'r broses hunanymwybodol o ddioli'r hyn yr ydym am roi sylw iddo a deall yr hyn sy'n cael ei ddweud. Mae sgiliau gwrando yn caniatáu i rywun ddysgu, gwneud penderfyniadau gwybodus, a sefydlu perthnasoedd ystyrlon ag eraill.

Mae gwrando yn gweithredu ar wahanol lefelau yn dibynnu ar yr amgylchiadau:

- **Gwrando cosmetig** – rwy'n clywed y geiriau. Mae'n edrych fel fy mod i'n gwrando, ond dydw i ddim
- **Gwrando ar sgwrs** – rydw i'n cymryd rhan yn y sgwrs, yn canolbwyntio mwy arna i nag arnoch chi, yn gwrando, yn siarad, yn meddwl, yn siarad
- **Gwrando'n astud** – rydw i'n canolbwyntio mwy arnoch chi nag arna i (efallai bod rhywfaint o ddeialog fewnol yn dal i ddigwydd). Mae'r gwrandawr yn cofrestru'n feddylol ac yn cofnodi ffeithiau, yn cadarnhau ei fod yn gwrando gan ddefnyddio synau, ystumiau neu ymadroddion priodol, gan ddefnyddio cwestiynau eglurhaol, yn ailadrodd gwybodaeth yn ôl ac yn cynnig arsylwadau

- **Gwrando'n ddwfn** – rydw i'n canolbwyntio ar yr hyn rydych chi'n ei ddweud, yn cofnodi ffeithiau, yn talu sylw (dyma ble mae'r lleiafswm o ddeialog fewnol yn digwydd)
- **Gwrando di-eiriau** – gall sut mae'r person yn dweud rhywbeth fod yr un mor bwysig â'r hyn mae'n ei ddweud. Gwrando di-eiriau yw rhoi sylw i iaith y corff, mynegiant yr wyneb, ystumiau, neu bwyslais ar eiriau

Mae gwrando gweithredol yn aml yn cael ei annog mewn gweithleoedd ac fel arfer mae'n golygu gwrando ar dair lefel:

- 1 Rhoi sylw i'r siaradwr ac i'r neges.** Yn hytrach na hanner gwrando neu ffurfio ateb yn eich pen tra bod y person yn dal i siarad, canolbwyntiwch ar yr hyn y mae'r person yn ei ddweud.
- 2 Meithrin ymddiriedaeth a chydberthynas.** Bydd bod yn sensitif i arddull cyfathrebu'r person arall yn helpu i bontio'r bwch cyfathrebu, dangos parch a meithrin ymddiriedaeth a chydberthynas.
- 3 Rhannu ystyr.** Ailadroddwch yr hyn rydych chi'n meddwl y mae'r person arall wedi'i ddweud. Codwch ar giwiau di-eiriau a'u hadlewyrchu yn ôl i'r person i roi sicrwydd iddynt eich bod wedi deall y neges yn gywir. Aralleiriwch y neges a gofynnwch gwestiynau i'w hegluro.

Nid yw gwrando gweithredol yn dod yn naturiol i bawb. Bydd darparu cyfleoedd i'ch staff ddysgu, ac ymarfer y technegau, yn mynd ymhell i greu amgylchedd lle mae pobl yn wrandawyr hyderus a medrus.



Gwrandawyr gwael

Mae gan wrandawyr gwael nifer o nodweddion yn gyffredin. Maent yn debygol o:

- Torri ar draws neu orffen brawddegau'r person arall
- Meddwl beth maen nhw'n mynd i'w ddweud nesaf neu frysio'r person arall neu feddwl am bethau eraill
- Dadlau gyda'r person arall a rhoi cyngor na ofynnwyd amdano
- Yn tueddu i beidio ag ymateb neu neidio i gasgliadau

Fel arweinwyr, mae'n bwysig nodi aelodau o staff a all fod â'r nodweddion hyn a gweithio gyda nhw i wella lle bo angen. Os bydd cydweithiwr yn teimlo'n gyson nad yw'n cael ei glywed gan gydweithiwr arall, gallai'r berthynas chwalu, felly mae'n bwysig, pan fydd y nodweddion hyn yn cael eu nodi, eu bod yn cael eu herio cyn gynted â phosibl.



Gwrandawyr da

Mewn cyferbyniad, bydd gwrandawyr da yn ymateb trwy:

- Annog y person arall
- Gofyn cwestiynau pan nad ydynt yn deall rhywbeth
- Edrych ar bethau o safbwynt y person arall
- Ailddatgan y pwyntiau pwysig er mwyn dangos eu bod yn deall
- Cynnal rheolaeth emosiynol ac aros yn feddyliol bresennol – bod yn amyneddgar
- Helpu pobl i ddod i'w casgliadau eu hunain
- Cynnig yr un lefel o gwrteisi a pharch i bawb
- Gwrando gweithredol

Anogwch yr ymddygiadau hyn ymhlith eich staff a chofiwch eu rôl fodelu nhw eich hunan!



Herio priodol /sgyrsiau anodd

Mae herio priodol /sgyrsiau anodd yn golygu rhoi pwysau ar bobl oherwydd, yn gyffredinol, maent yn derbyn gwybodaeth nad ydynt ei heisiau o reidrwydd. Nid yw'n syndod ein bod yn aml yn atal 'newyddion drwg' hyd yn oed pan fydd o fudd i'r person arall ei glywed.

Mae herio pobl yn barchus yn anodd ac yn gofyn llawer, ond yn aml fel arweinwyr mae'n hanfodol os ydym am feithrin perthnasoedd cadarnhaol a'u hannog rhwng staff. Mae rhan fawr o staff sy'n teimlo'n gyfforddus yn cael sgyrsiau heriol neu anodd yn teimlo'n **ddiogel yn seicolegol** i wneud hynny, felly fel arweinwyr mae'n bwysig meddwl sut rydych chi'n creu'r amodau cywir i hwyluso hyn.

Yn aml, mae pobl yn osgoi sgyrsiau heriol oherwydd eu bod yn ofni gwrthdaro. Mae herio effeithiol yn cynnwys bod yn bendant a chodi ymwybyddiaeth o'r hyn sy'n digwydd, wedi'i gefnogi gan ffeithiau. I wneud hyn, anogwch staff i:

- Rhoi adborth i'w cydweithiwr ynghylch sut mae eu hagwedd neu eu hymddygiad yn effeithio arnynt
- Gofyn cwestiynau uniongyrchol, agored i'w cydweithiwr e.e. "Pryd, Sut, Pam, Beth, Ble"?
- Newid ffocws o "beth?" i "sut?", o "yna ac acw" i "yma ac yn awr", ac o "fedra i ddim" i "dwi'n dewis peidio"
- Gofynnwch am eu hadborth a'u barn ar ôl iddynt ddatgan eu hachos
- Cadarnhewch yr holl rinweddau positif sydd gan y person arall



Rhoi a derbyn adborth

Mae amgylchedd colegol yn un sy'n caniatáu lle i staff roi a derbyn adborth i'w gilydd, tra'n teimlo'n ddiogel i wneud hynny. Yn yr un modd â chael sgyrsiau heriol, yn aml mae angen i staff deimlo'n **ddiogel yn seicolegol** wrth roi a derbyn adborth.

Mae yna lawer o fodolau ar gyfer rhoi a derbyn adborth ac mae darparu'r offer i staff i wneud hyn yn effeithiol yn bwysig. Gelwir un model yn **Radical Candour**.

Dylai arweinwyr arwain trwy esiampl a bod yn fodel rôl gan roi a derbyn adborth, fel ei fod yn gosod diwylliant lle mae hyn yn arfer arferol mewn ysgolion.



Gallwch gael mwy o adnoddau ar gyfer rheolwyr llinell, arweinwyr ac arweinwyr llesiant yma.