



**Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad**  
**Canllawiau Asesu**

## Rhagarweiniad

Mae'r ddogfen hon yn darparu canllawiau penodol i Hyfforddwr Hyfforddwr Perfformiad, Hwyluswyr, Mentoriaid, Datblygwyr Hyfforddwr ac Aseswyr ar yr asesiadau a'r safonau sy'n ofynnol ar gyfer Dyfarniadau Hyfforddwr Perfformiad Corff Dyfarnu Canwio Prydain.

Y canllawiau yn y ddogfen hon a ddefnyddir i lywio penderfyniadau asesu ac y gall Hyfforddwr, Hwyluswyr, Mentoriaid a Datblygwyr Hyfforddwr eu defnyddio i baratoi (neu gefnogi Hyfforddwr wrth eu paratoi) ar gyfer eu hasesu.

Dylid darllen y Canllawiau Asesu hyn ynghyd â'r dogfennau canlynol gan Gorff Dyfarnu Corff Dyfarnu Canwio Prydain:

- Canllaw Cwrs Hyfforddwr Perfformiad;
- Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad;
- Tasg Athroniaeth Hyfforddi Hyfforddwr Perfformiad;
- Canllawiau Canolfan Gyflwyno Hyfforddwr Perfformiad;
- Tystiolaeth o Gyflawni Hyfforddwr Perfformiad;
- Nodiadau Aseswyr Hyfforddwr Perfformiad.

Mae'r 'Canllaw Cwrs' yn rhoi manylion am y dyfarniad a'r gofynion cyffredinol, ac mae'r 'Nodiadau Aseswyr' a'r 'Canllawiau Canolfan Gyflwyno' cysylltiedig yn egluro'r materion sefydliadol sy'n ymwneud â hyfforddi ac asesu.

## Cynnwys

Cynnwys	4
Asesu	6
Cyflwyniad Sesiwn Mentora Cyn-asesu	6
Hyfforddi Ymarferol	7
Hyfforddi mewn Amgylchedd Deinamig	8
Trafodaeth Broffesiynol	9
Profiad Hyfforddi	9
Safonau Gofynnol	11
LO1. Ysbrydoli ac ysgogi cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr i gyflawni eu nodau:	11
LO2. Blaenoriaethu asesiadau cywir o anghenion a dymuniadau datblygu perfformiad tymor canolig a thymor hir presennol cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr:	13
LO3. Defnyddio dealltwriaeth dechnegol a thactegol gynhwysfawr yn ei arfer hyfforddi:	15
LO4. Yn defnyddio strategaethau ac arferion hyfforddi ystyriol i wella a gwneud y gorau o berfformiad cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr:	16
LO5. Defnyddio strategaethau i ddatblygu a chynnal perthnasoedd o ansawdd uchel gyda chyfranogwyr, a rhyngddynt:	17
LO6. Rheoli cymhlethdodau cynnal ymgysylltiad, cymhelliant, mwynhad a datblygiad cyfranogwyr:	19
LO7. Arddangos safonau proffesiynol eithriadol:	21
Asesiad o Sgiliau Achub	22
Asesiad o Sgiliau Personol	23

LO8. Dangos ymdeimlad o hunanymwybyddiaeth; gallu dangos sut mae ei werthoedd a'i gredoau yn ategu ac yn llunio ei ymarfer hyfforddi:

24

## Asesu

Mae'n ofynnol i hyfforddwyr gwblhau asesiad sy'n ymarferol yn bennaf.

Y **cyfuniad** o dystiolaeth o sesiwn mentora cyn-asesu'r hyfforddwr, sesiwn/sesiynau hyfforddi ymarferol, cwestiynu gan yr Asesydd, profiad blaenorol a thrafodaeth broffesiynol sy'n cael eu hasesu yn erbyn y safonau gofynnol.

Yn ystod yr asesiad mae'n ofynnol i'r Hyfforddwr ddangos y gall ddefnyddio arferion hyfforddi soffistigedig i wella ac uchafu ar ddatblygiad a lles tymor hir cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr. Mae'n rhaid peidio ag ystyried y safonau gofynnol ar eu pennau eu hunain ond yng nghyd-destun ei gilydd, eu haliniad â'i gilydd ac yng nghyd-destun gofynion y cyfnod hyfforddi benodol.

### Cyflwyniad Sesiwn Mentora Cyn-asesu

Yn ystod y Sesiwn Mentora Cyn-asesu ar-lein mae'n ofynnol i hyfforddwyr gyflwyno a thrafod eu hathroniaeth hyfforddi a darparu cyd-destun a chefnidir i sut a pham mae'r Hyfforddwr yn cyflawni ei ymarfer hyfforddi fel hynny.

Mae hyn yn rhoi cyfle i'r Hyfforddwr fynegi ei farn a rhannu enghreifftiau i dynnu sylw at y dylanwadau ar ei arferion hyfforddi. Mae cysylltiadau cryf rhwng y cyflwyniad hwn a'r asesiad hyfforddi ymarferol.

Ar ôl i'r Hyfforddwr gwblhau'r Sesiwn Mentora Cyn-asesu, bydd y Gymdeithas Genedlaethol yn darparu copi o'r sesiwn sydd wedi'i recordio ac unrhyw ddeunyddiau ategol a ddefnyddir i'r Aseswr y cytunwyd arno. Mae'n **hanfodol** bod y rhain yn cael eu hadolygu gan yr Asesydd cyn yr asesiad hyfforddi ymarferol, gan fod y dystiolaeth yn cael ei hystyried ochr yn ochr â'r arsylwadau o'r hyfforddi ymarferol a'r drafodaeth broffesiynol.

Gweler y 'Canllawiau Cyflwyno Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad' a'r 'Tasg Athroniaeth Hyfforddi Hyfforddwr Perfformiad' i weld y briff.

## Hyfforddi Ymarferol

Mae'n ofynnol i hyfforddwyr drefnu, cynllunio a darparu o leiaf 3 awr o hyfforddiant o ansawdd ar gyfer o leiaf 2, uchafswm o 4, dysgwr dilys (5-6 dysgwr ar gyfer Polo). Dylai'r dysgwyr fod yn nodweddiadol o'r bobl mae'n ei hyfforddi fel arfer, ac yn addas ar gyfer eu hyfforddi yn yr amgylcheddau dyfarnu a nodwyd.

Mae angen trefnu'r hyfforddiant o ansawdd 3 awr i gyflawni anghenion y dysgwyr, mewn amgylchedd hyfforddi realistig. Gallai fod trwy sesiynau ymarfer (cysylltiedig) ar wahân, mwy nag un sesiwn llai, neu un sesiwn hir. Rhaid defnyddio sesiynau ymarfer (nid cystadleuaeth) at ddibenion datblygu perfformiad technegol a/neu dactegol.

**Enghraifft:** Mae Hyfforddwr Perfformiad Slalom yn trefnu dau ddysgwr y mae ganddo berthynas waith hirdymor â nhw, ac yn cyflwyno dwy sesiwn hyfforddi techneg porth ymarferol 60 munud ar wahân (cysylltiedig); pob un ag o leiaf 30 munud o ddadansoddiad fideo ar ôl sesiwn.

**Enghraifft:** Mae Hyfforddwr Perfformiad Caiac Dŵr Gwyn (Dŵr Uwch) yn trefnu i grŵp o bedwar padlwr anhysbys sy'n edrych i ddatblygu eu sgiliau i ddod yn fwy annibynnol yn yr amgylchedd dŵr gwyn uwch. Mae'r hyfforddiant yn digwydd yn ystod taith afon 5 awr gyda rhai seibiannau hyfforddi wedi'u hymgorffori.

Yn ystod yr asesiad ymarferol mae'r Hyfforddwr yn gyfrifol am ddiogelwch, mwynhad a dysgu cyfranogwyr. Maen nhw'n gyfrifol am gasglu gwybodaeth am anghenion cyfranogwyr, yr amgylchedd ac unrhyw faterion sy'n ymwneud â diogelwch, a defnyddio'r wybodaeth hon i sicrhau bod cynnwys a chyflawniad y sesiwn yn diwallu anghenion a chymhellion y cyfranogwyr.

Mae'r Hyfforddwr yn gyfrifol am recriwtio a threfnu'r cyfranogwyr y bydd yn ei hyfforddi, dewis lleoliadau, ac ati. Mae'r cyfrifoldeb hwn yn parhau hyd nes i'r cyfranogwyr adael a phan ddaw'r asesiad ymarferol i ben. Rhaid i aseswyr fod yn adnodd defnyddiol a chefnogol, ond dylai dderbyn cyfrifoldeb dim ond pan fo

diogelwch yn gofyn am hynny neu am faterion nad ydynt yn uniongyrchol gysylltiedig â'r asesiad.

Dylai'r Hyfforddwr hyfforddi cyfranogwyr sy'n nodweddiadol o'r rhai y mae'n ei hyfforddi fel arfer (e.e. oedran, gallu, cwch/dosbarth). Mae angen i gyfranogwyr fod yn addas ar gyfer hyfforddi yn y diffiniadau amgylcheddol a nodwyd, a ganddynt nodau sy'n ymwneud â gwella eu perfformiad yn yr amgylchedd hwnnw. Er enghraifft:

- Gall cyfranogwyr badlo (ac maent yn edrych i wella perfformiad) mewn amodau môr cymedrol ar gyfer asesiad Hyfforddwr Perfformiad Caiac Môr;
- Gall cyfranogwyr badlo (ac maent yn edrych i wella perfformiad) mewn dŵr gwyn uwch (gradd 4) ar gyfer asesiad Hyfforddwr Perfformiad Caiac Dŵr Gwyn (Dŵr Uwch).

Mae'n ofynnol i'r Hyfforddwr ddewis lleoliadau/hyfforddi i hwyluso dysgu ystyrlon yn seiliedig ar anghenion ei gyfranogwyr; mae angen iddo fod yn hyfforddi naill ai YN neu AM well perfformiad yn y diffiniadau amgylcheddol a nodwyd. Mae dewis lleoliadau priodol a recriwtio cyfranogwyr addas yn gydrannau hanfodol a chydgyssylltiedig o'r broses asesu.

Mae'n bosib y bydd angen aildrefnu asesiad os na chyflawnir yr amodau gofynnol. Bydd manylion penodol pryd y gall hyn ddigwydd yn cael eu cytuno ymlaen llaw gyda'r Asesydd. Disgwylir bod repertoire yr hyfforddwr yn cynnwys yr holl amgylcheddau a nodir yn y diffiniadau amgylcheddol.

Dylai'r Aseswr a'r Hyfforddwr drafod a chytuno ar hyd a chynnwys y sesiwn/sesiynau; a sut a phryd y darperir adborth. Disgwylir y dylid darparu adborth ffurfiannol a chrynodol yn ystod y broses asesu. Dylid cydnabod bod rhannu gwybodaeth am yr hyn y mae'r Aseswr wedi'i weld/y mae angen iddo ei weld o hyd yn bwysig i gefnogi'r Hyfforddwr trwy'r broses. Gall hyn ddigwydd yn ystod seibiannau priodol yn yr hyfforddiant ymarferol.

## **Hyfforddi mewn Amgylchedd Deinamig**

Mae'r canllawiau canlynol wedi esblygu o farn a chanfyddiadau hyfforddwyr Corff Dyfarnu Canŵio Prydain sy'n cyflenwi yn yr amgylchedd deinamig.

Fframwaith ac agwedd Corff Dyfarnu Canŵio Prydain tuag at ddysgu yw ein bod yn datblygu cyfleoedd priodol i'r unigolyn symud ymlaen. Er eu bod yn cefnogi dull hyblyg o gyflenwi a pheidio â bod yn gyfyngol, mae angen i hyfforddwyr ystyried dewis amgylchedd sydd fwyaf ffafriol i ddysgu myfyrwyr.

Gyda hyn mewn golwg, wrth hyfforddi i ddatblygu perfformiad a dealltwriaeth, dylai hyfforddwyr ystyried gosod arferion a darparu sesiynau hyfforddi i ddatblygu sgiliau a dealltwriaeth mewn amgylchedd mwy rheoledig, llai deinamig cyn ymrwymo perfformiwr i amgylchedd uwch/mwy cymhleth. Wrth wneud hyn dylai dealltwriaeth a medr y dysgwr ddatblygu fel y byddai'r dysgwr a'r Hyfforddwr yn teimlo'n gyffyrddus i symud i amgylcheddau uwch, sy'n fwy cymhleth. Wrth fod yn yr amgylcheddau hyn, bydd gosod arferion a chyfyngiadau priodol a strwythuredig yn caniatáu dysgu pellach, cyn dychwelyd i amgylchedd llai i gael mewnbyn hyfforddi ychwanegol.

Byddai dull o'r fath yn gofyn am y gallu i gynnal proffil dysgwr cadarn a dewis lleoliad sy'n caniatáu trosglwyddo'n hawdd rhwng amrywiol amodau amgylcheddol. Byddai hyn yn ystyried cam y dysgu ac yn caniatáu monitro parthau cysur ac ymestyn perfformwyr, gan ganiatáu ar gyfer cynnydd sgiliau diogel yn ogystal â datblygiad seicolegol a ffisiolegol.

## **Trafodaeth Broffesiynol**

Casglir tystiolaeth, ar y cyfan, trwy arsylwi perfformiad. Ychwanegir at hyn trwy gwestiynu a thrafod ynghylch yr ymddygiad a arsylwyd, profiad blaenorol, y sesiwn mentora cyn-asesu a/neu sefyllfaoedd senario. Mae cwestiynu a thrafod yn bwysig i gefnogi arsylwadau'r Asesydd ac i ddeall proses gwneud penderfyniadau'r

hyfforddwr. Byddai cwestiynu a thrafod fel arfer yn digwydd cyn, rhwng ac ar ôl y sesiynau a arsylwyd.

## **Profiad Hyfforddi**

Er mwyn dangos defnydd o arferion hyfforddi soffistigedig sy'n gwella ac yn uchafu ar ddatblygiad a lles hirdymor cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr, rhaid bod gan yr Hyfforddwr fanc o arferion hyfforddi helaeth, diweddar a pherthnasol.

Disgwylir, erbyn yr asesiad, bod gan yr Hyfforddwr:

- brofiad hyfforddi helaeth, gan weithio mewn ystod lawn o wahanol amodau sy'n berthnasol i'r dyfarniad;
- brofiad o hyfforddi ystod eang o bynciau technegol a thactegol sy'n berthnasol i'r dyfarniad ac i'r mathau/lefelau o berfformwyr y mae'n eu hyfforddi fel arfer;
- brofiad helaeth yn defnyddio ystod eang o strategaethau hyfforddi ac arwain sy'n berthnasol i'r dyfarniad ac i'w senario/s hyfforddi.

Nodwch y gall y profiad hyfforddi fod yn gyfyngedig i grŵp poblogaeth cyfranogwyr penodol (e.e. oedran, gallu, cwch/dosbarth) neu gwmpasu ystod amrywiol, yn dibynnu ar ei rôl hyfforddi arferol.

Rhaid i'r Asesydd fod yn hyderus bod gan yr Hyfforddwr dystiolaeth ddigonol o brofiad. Bydd y profiad wrth wraidd proses gwneud penderfyniadau'r hyfforddwr (gweler meini prawf asesu #13), ac fel sylfaen ar gyfer ei fyfyrion ar gyfer gweithredu, myfyrion wrth weithredu, a myfyrion ar weithredu (gweler meini prawf asesu #14). Gellir casglu'r dystiolaeth hon trwy arsylwi perfformiad a thrafodaeth/cwestiynu ynghylch y perfformiad a arsylwyd, y sesiwn mentora cyn-asesu, a thrwy gwestiynau penodol ynghylch profiad blaenorol yr hyfforddwr, ei ystod a'i ddyfnder a sut y cafodd ei ddefnyddio i ddatblygu a llywio ei arferion a phenderfyniadau hyfforddi.

## Safonau Gofynnol

Yn ystod yr asesiad mae'n ofynnol i'r Hyfforddwr ddangos y gall ddefnyddio arferion hyfforddi soffistigedig i wella ac uchafu ar ddatblygiad a lles tymor hir cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr. Rhaid peidio ag ystyried y safonau gofynnol canlynol ar eu pennau eu hunain ond yng nghyd-destun ei gilydd, eu haliniad â'i gilydd ac yng nghyd-destun gofynion yr eiliad hyfforddi benodol.

### **LO1. Ysbrydoli ac ysgogi cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr i gyflawni eu nodau:**

1. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio ymddygiadau i ysbrydoli ac ysgogi cyfranogwyr/grwpiau o gyfranogwyr sydd â'r un weledigaeth. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn gweithio gyda chyfranogwyr i ddatblygu a mynegi gweledigaeth gadarnhaol, gytûn a chllir o'r dyfodol sy'n berthnasol i bob unigolyn a'r grŵp;
  - yn ysgogi ac yn ysbrydoli pob cyfranogwr unigol i gyflawni'r weledigaeth honno;
  - yn mynegi cred, optimistiaeth a brwdfrydedd y gellir cyflawni'r weledigaeth;
  - yn cydnabod ac yn ymateb pan fydd angen hwb ar lefelau cymhelliant.
2. Mae'r Hyfforddwr yn meithrin amgylchedd gyda nodau tîm ac unigolion. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn hyrwyddo cydweithredu ymhlith cyfranogwyr;
  - yn cefnogi ac yn datblygu gweledigaeth y grŵp a gweledigaeth pob unigolyn;
  - yn annog cyfranogwyr i weithio gyda'i gilydd tuag at y nod/nodau cyffredin;
  - yn annog cyfranogwyr i gefnogi eraill i gyflawni eu nodau;

- yn cydnabod ac yn ymateb os oes gwrthdaro rhwng nodau'r tîm a'r unigolyn;
  - yn datblygu ymagwedd tîm gref, ysbryd tîm ac yn hyrwyddo gwaith tîm.
3. Mae'r Hyfforddwr yn gosod y siampl y mae eisiau ei weld yn y grŵp. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
- yn fodel rôl cadarnhaol, yn gosod esiampl i eraill ei ddilyn sy'n gyson â'i werthoedd a gwerthoedd ei sefydliad;
  - yn ymddwyn fel y mae ef eisiau i'r cyfranogwyr ymddwyn (e.e. gofalu am yr amgylchedd, y grŵp, y gamp, offer, pobl eraill a'u parchu);
  - yn dangos angerdd a brwdfrydedd tuag at chwaraeon padlo, y gweithgaredd, y dasg dan sylw ac at yr hyn y gall eraill ei gyflawni, neu'r hyn y mae wedi'i gyflawni.
4. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio ac yn addasu ei arfer hyfforddi i wneud y gorau o neu wella cymhellion sy'n bodoli a hybu cymhellion cynhenid. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
- yn cynnwys cyfranogwyr wrth iddynt osod eu nodau a'u penderfyniadau eu hunain;
  - yn defnyddio ei ymwybyddiaeth o gymhellion<sup>1</sup> a lefelau cymhelliant y cyfranogwr i lywio arferion hyfforddi;
  - yn gwella ac yn manteisio ar gymhellion presennol cyfranogwyr;
  - yn defnyddio ac yn annog nodau a phrosesau â'r tuedd i feistrolï (yn hytrach nag ego) ac adborth;

---

<sup>1</sup> Wrth i ni gyfeirio at 'cymhellion' trwy gydol y canllaw asesu hwn rydym yn cyfeirio at yr agwedd wrthrychol (e.e. nod/au y maent yn gobeithio eu cyflawni) a'r agwedd fewnol neu oddrychol (ffactorau sy'n gwneud eu cyfranogiad yn bleserus). Mae'r elfen 'mwynhad' yn cael ei dylanwadu gan gyflawni anghenion dynol sylfaenol (e.e. bwyd, dŵr, cwsg, cynhesrwydd) a diogelwch (e.e. corfforol ac emosiynol), ac yna mae angen am deimladau o gymhwysedd, ymreolaeth a pherthnasedd.

- yn defnyddio/addasu arferion hyfforddi i ddylanwadu ar deimladau o gymhwysedd, perthnasedd ac ymreolaeth i greu amgylchedd dysgu ysgogol;
- yn creu amgylchedd dysgu strwythuredig lle gall cyfranogwyr gwybodus sicrhau llwyddiant yn well a chwrdd â'r amcanion penodol.

**LO2. Blaenoriaethu asesiadau cywir o anghenion a dymuniadau datblygu perfformiad tymor canolig a thymor hir presennol cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr:**

5. Mae'r Hyfforddwr yn cynnal dadansoddiad anghenion cadarn sy'n ystyried yr unigolyn 'cyfan'; wrth ystyried pob elfen sy'n effeithio/dylanwadu ar berfformiad. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn defnyddio strategaethau sydd ganddo i gasglu gwybodaeth gywir am y cyfranogwyr (yr unigolyn cyfan) a'u lefelau perfformiad presennol, cryfderau a gwendidau, sefydlogrwydd perfformiad, cam dysgu (e.e. arsylwi, mesurau perfformiad gwrthrychol, cwestiynu, gosod tasgau);
  - yn proffilio'n gywir anghenion technegol, tactegol, corfforol, seicolegol y cyfranogwyr yn erbyn y gofynion perfformiad perthnasol sy'n gysylltiedig â'u nodau neu'r dasg dan sylw;
6. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio gwybodaeth sydd wedi'i dadansoddi i gynllunio, blaenoriaethu, gosod a diwygio nodau gyda chyfranogwyr i gefnogi eu datblygiad parhaus ac yn y dyfodol. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn ystyried ac yn blaenoriaethu cynnwys ac ymyriadau priodol i gyflawni nodau tymor byr a thymor hir y cyfranogwr;
  - yn blaenoriaethu'r meysydd perfformiad pwysicaf/mwyaf effeithiol i atgyfnerthu neu newid;
  - yn gweithio gyda chyfranogwyr wrth iddynt osod eu nodau eu hunain, gan gyfrannu at ddatblygu nodau sy'n berthnasol i'w hanghenion (a'u dymuniadau) penodol;

- yn monitro effaith nodau ar lefelau cymhelliant cyfranogwyr, ac yn ailffocysu nodau i ddylanwadu arnynt;
- yn cynllunio gweithgareddau blaengar sy'n canolbwyntio ar y dysgwyr i helpu pob cyfranogwr i gyflawni ei nodau tymor byr a thymor hir;
- yn adolygu a mesur perfformiad gyda chyfranogwyr i gefnogi dadansoddiad ac adolygiad parhaus o gynlluniau neu nodau.

### **LO3. Defnyddio dealltwriaeth dechnegol a thactegol gynhwysfawr yn ei arfer hyfforddi:**

7. Mae'r Hyfforddwr yn cymhwyso gwybodaeth arbenigol o ofynion perfformiad y ddisgyblaeth yn ei ymarfer hyfforddi. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn deall yr hyn sydd ei angen i ddatblygu a pherfformio o fewn ei arbenigedd;
  - yn deall y technegau allweddol, y tactegau a'i sylfeini sylfaenol;
  - wedi'i seilio ar fodolau perfformiad diogel, cydnabyddedig a chyfoes ar gyfer sgiliau craidd y ddisgyblaeth;
  - yn gallu addasu modelau perfformiad i weddu i anghenion unigol, ffisioleg, seicoleg, offer, cymhellion a nodau yng nghyd-destun y gofynion amgylcheddol a thasgau;
  - yn cydnabod y dylanwad y mae offer cyfranogwr unigol (maint, dyluniad, ffit, defnydd) yn ei gael ar ei ganlyniadau perfformiad technegol a thactegol (ac yn cymryd camau i addasu pan fo hynny'n briodol);
  - yn galluogi ac yn cefnogi cyfranogwyr i ddod o hyd i'w datrysiadau effeithiol eu hunain i heriau perfformiad technegol a thactegol;
  - yn integreiddio dealltwriaeth dechnegol a thactegol gynhwysfawr wrth ddewis strategaethau hyfforddi (a chynnwys) sy'n berthnasol i anghenion yr unigolyn, yng nghyd-destun y gofynion amgylcheddol a thasgau.

**LO4. Yn defnyddio strategaethau ac arferion hyfforddi ystyriol i wella a gwneud y gorau o berfformiad cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr:**

8. Mae'r Hyfforddwr yn dewis o ystod eang o strategaethau hyfforddi ac arwain<sup>2</sup>, dulliau ymarfer a dulliau gweithredu;
9. Mae'r Hyfforddwr yn ymateb ac yn addasu i ddymuniadau ac anghenion sy'n newid/datblygu;
10. Mae'r Hyfforddwr yn cydbwysu sylw ar gyflawni anghenion yr unigolyn o fewn grwpiau o gyfranogwyr; a chyflawni anghenion y grŵp.

Mae'r ystod yn cynnwys yr holl strategaethau hyfforddi ac arwain, dulliau ymarfer a dulliau a gwmpesir gan Ddyfarniad Hyfforddwr Corff Dyfarnu Canwïo Prydain. Gweler Deilliannau Dysgu a'r Meini Prawf Asesu. 1.4–1.12 gan gyfeirio at gynllunio a darparu sesiynau. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r Hyfforddwr allu:

- cynllunio gweithgareddau blaengar i gyflawni nodau y cytunwyd arnynt;
- paratoi'r amgylchedd hyfforddi;
- paratoi'r cyfranogwyr ar gyfer y sesiwn/sesiynau hyfforddi;
- nodi canolbwynt technegol a/neu dactegol ar gyfer y sesiwn/sesiynau;
- dewis strategaethau hyfforddi ac arwain sy'n canolbwyntio ar gyfranogwyr;
- strwythuro gweithgareddau datblygu sgiliau blaengar yn briodol;
- defnyddio cyfathrebu effeithiol i wella'r amgylchedd dysgu;
- sicrhau bod cyfranogwyr yn derbyn adborth perthnasol ar berfformiad;
- gorffen y sesiwn.

Mae'n ofynnol i'r Hyfforddwr ddefnyddio lefel uwch o soffistigedigrwydd o'i gymharu â gofynion asesu'r Dyfarniad Hyfforddwr. Dewisir offer, strategaethau a thechnolegau hyfforddi i sicrhau'r effaith fwyaf ar ddysgu, datblygiad a chymhelliant tymor byr a

---

<sup>2</sup> Defnyddir strategaethau tymor byr, canolig a/neu dymor hir fel sy'n ofynnol gan amgylchedd hyfforddi penodol yr hyfforddwr.

thymor hir. Mae'n ofynnol iddo gyflawni anghenion yr unigolyn o fewn grwpiau o gyfranogwyr, tra hefyd yn cyflawni anghenion y grŵp (#10); gan ddefnyddio gwahaniaethu yn fedrus pan fo angen. Mae'n ofynnol iddo hefyd ymateb ac addasu i ddymuniadau ac anghenion sy'n newid ac yn datblygu (# 9), ar y pryd ac o fewn ei gynllunio. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r Hyfforddwr gydnabod pan nad yw rhywbeth yn gweithio i'r dysgwr a bod ag ystod eang o ffyrdd amgen i ddewis ohonynt fel dewisiadau amgen posib. Defnyddio myfyrio ar gyfer gweithredu yn fedrus, myfyrio wrth weithredu (#14).

### **LO5. Defnyddio strategaethau i ddatblygu a chynnal perthnasoedd o ansawdd uchel gyda chyfranogwyr, a rhyngddynt:**

11. Mae'r Hyfforddwr yn cysylltu â chyfranogwyr mewn ffordd sy'n caniatáu i'r Hyfforddwr a'r cyfranogwr ymddiried ac ymrwymo i'w gilydd, cydweithio'n effeithiol, ac adnabod a deall ei gilydd. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:
  - yn gweithredu strategaethau i helpu cyfranogwyr i deimlo bod croeso iddynt ac yn gyfforddus, gan hyrwyddo cyd-ymddiriedaeth, cyd-barch a chyd-werthfawrogiad;
  - yn ymrwymo i ddod i adnabod y cyfranogwr; mae ei werthoedd, cryfderau, uchelgeisiau, ofnau, ac ati, yn ceisio dod o hyd i dir cyffredin a thebygrwydd gyda chyfranogwyr;
  - yn dangos ymrwymiad i gynnal perthynas agos â chyfranogwyr, gydag ymdeimlad o gysylltiad;
  - yn ddigynnwrf, yn gyfeillgar, yn ofalgar, yn ddibynadwy, yn dangos empathi ac yn ymatebol/yn barod i dderbyn anghenion, teimladau a safbwyntiau cyfranogwyr;
  - yn cymryd camau pan nad yw perthynas effeithiol o ansawdd uchel yn gweithredu, neu mewn perygl;
  - yn trin pawb yn deg, yn gyson, ac yn foesegol ac yn ymboeni am eu buddiannau gorau, wrth sicrhau bod yr holl gyfranogwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u gwerthfawrogi'n gyfartal;

- yn creu amgylchedd lle mae cyfranogwyr yn rhydd i fynegi eu meddyliau;
- yn cynnal ffiniau clir rhwng perthnasoedd hyfforddi a chyfeillgarwch personol;
- yn gosod ac yn cytuno ar reolau sylfaenol, ffiniau, neu godau ymddygiad perthnasol;
- yn gweithio gyda chyfranogwyr i rannu a chytuno ar yr hyn maen nhw'n ei ddisgwyl gan ei gilydd.

12. Mae'r Hyfforddwr yn cefnogi'r ddeinameg gymdeithasol o fewn grwpiau o gyfranogwyr, gan eu hannog i ymddiried ac ymrwymo i'w gilydd; cydweithio'n effeithiol, adnabod a deall ei gilydd. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:

- yn cefnogi amgylchedd lle gall cyfranogwyr ddatblygu a chynnal perthnasoedd cadarnhaol â'i gilydd, dod i adnabod a chefnogi ei gilydd yn weithredol; hyrwyddo ymdeimlad o gysylltiad, ymddiriedaeth a pharch rhwng ei gilydd;
- yn defnyddio strategaethau hyfforddi i hyrwyddo cyfleoedd dysgu cymdeithasol; agwedd tîm gref, ysbryd tîm a gwaith tîm;
- yn gweithredu pan nad yw perthnasoedd effeithiol o ansawdd uchel yn gweithio, yn cael eu cyfaddawdu neu mewn perygl;
- yn annog ac yn gwobrwyo cyfranogwyr pan fyddant yn ymddwyn yn gadarnhaol tuag at ei gilydd, nid yw'n derbyn ymddygiad negyddol.

**LO6. Rheoli cymhlethdodau cynnal ymgysylltiad, cymhelliant, mwynhad a datblygiad cyfranogwyr:**

13. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio sgiliau gwneud penderfyniadau a datrys problemau; strategaethau monitro a gwerthuso; adolygu a myfyrio i gefnogi ymgysylltiad, cymhelliant, mwynhad a datblygiad cyfranogwyr yn yr amgylchedd hyfforddi.

Mae hyn yn ei wneud yn ofynnol i'r Hyfforddwr allu integreiddio ei ddealltwriaeth o'r PWY, BETH, SUT, BLE a HUNAN, i lywio ei resymu a'i benderfyniadau araf a

bwriadol, a chyflym a greddfoll, trwy'r broses Cynllunio, Gwneud, Adolygu. Er mwyn gwneud hyn, bydd angen i'r Hyfforddwr:

- ymrwymo i ddeall pob cyfranogwr a'i anghenion (PWY);
- ddeall gofynion a modelau perfformiad disgyblaeth benodol (BETH);
- gael ystod eang o strategaethau ac offer hyfforddi i dynnu arnynt i wneud y mwyaf o ddatblygiad a chymhelliant (SUT);
- gael dealltwriaeth o'r cyd-destun y mae'n gweithio ynddo (e.e. gwerthoedd sefydliadol, arferion a thraddodiadau derbyniol, adnoddau, cyfyngiadau corfforol, dylanwadau pobl eraill) (BLE);
- gael dealltwriaeth o'i gredoau, ei ymddygiadau a'i werthoedd ei hun (HUNAN);
- gael banc o arferion hyfforddi helaeth, diweddar a pherthnasol i fod yn sail i'r broses benderfynu;
- gael sgiliau cynllunio, cyflwyno ac adolygu effeithiol ac ymarferol.

Mae hyn yn darparu'r sylfeini i'r Hyfforddwr allu:

- dewis ac addasu strategaethau a chynnwys hyfforddi yn effeithiol i wella dysgu, cymhelliant ac ymgysylltiad ar gyfer cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr;
- teilwra strategaethau, arferion a chynnwys hyfforddi i anghenion yr unigolyn yng nghyd-destun y gofynion amgylcheddol a thasgau;
- defnyddio adolygiad a gwerthusiad cywir o berfformiad cyfranogwyr, i ddatblygu neu addasu nodau cyfranogwyr ac i ddylanwadu ymhellach ar ddarparu/gweithgareddau hyfforddi.

#### **LO7. Arddangos safonau proffesiynol eithriadol:**

14. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio myfyrio ar gyfer gweithredu, myfyrio wrth weithredu, a myfyrio ar weithredu, i gyfoethogi, mireinio a chynyddu effeithiolrwydd ei ymarfer hyfforddi. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:

- yn defnyddio'r adolygiad o berfformiad cyfranogwyr i ddatblygu neu addasu nodau cyfranogwyr ac i ddylanwadu ar effeithiolrwydd cyflwyniad/gweithgareddau hyfforddi;
- mae'r Hyfforddwr yn defnyddio ei fanc o ymarfer hyfforddi helaeth, diweddar a pherthnasol, mewn ystod o offer myfyrio i gyfoethogi, mireinio a chynyddu effeithiolrwydd ei ymarfer hyfforddi, ac i gynhyrchu/ystyried dulliau amgen o hyfforddi.

15. Mae rhaid i'r Hyfforddwr ddangos safonau proffesiynol eithriadol yn ei amgylchedd hyfforddi yn unol â Chod Ymddygiad Corff Dyfarnu Canŵio Prydain, gan gynnwys:

- parchu a hyrwyddo hawliau pob unigolyn i gymryd rhan mewn chwaraeon a gweithgarwch corfforol;
- datblygu perthnasoedd â'i gyfranogwyr (ac eraill) yn seiliedig ar fod yn agored, gonestrwydd, cyd-ymddiriedaeth a pharch;
- dangos ymddygiad personol priodol trwy'r amser;
- dangos y cymhwysedd a'r ymrwymiad i sicrhau'r buddion mwyaf posib a lleihau'r risgiau i'r cyfranogwyr y mae'n eu hyfforddi.

16. Mae'r Hyfforddwr yn cynnal amgylchedd o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar gyfranogwyr, gan gefnogi iechyd, lles, diogelwch a datblygiad cyffredinol cyfranogwyr yn eu gofal. Mae'n ofynnol i'r Hyfforddwr ddangos ei fod:

- yn gofalu am iechyd, lles personol a lles cyffredinol cyfranogwyr;
- wedi ymrwymo i ddatblygu'r person cyfan, ac i ddatblygu ei berfformiad chwaraeon mewn ffordd gynaliadwy;
- yn gynhwysol, yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth;
- yn cyflawni ei gyfrifoldebau diogelwch gyda gwyliadwriaeth briodol, gan leihau'r risg o anaf i gyfranogwyr;
- yn gallu delio ag ystod o senarios gan ddefnyddio dulliau achub sydd wedi'u hymarfer yn helaeth (gweler y nodyn ynghylch asesu sgiliau achub drosodd);

- â sgiliau personol effeithlon ac effeithiol (gweler y nodyn ynghylch Asesu Sgiliau Personol drosodd).

### **Asesiad o Sgiliau Achub**

Mae'r ystod ddisgwyliedig yn cynnwys senarios lle:

- mae padlwr wedi troi drosodd;
- mae padlwr sy'n sefyll wedi'i analluogi;
- mae padlwr yn anymwybodol gyda/yn eu cwch;
- mae padlwr sy'n sefyll yn cael ei ddal (neu wedi'i orlifo);
- mae'r Hyfforddwr ei hun wedi cwmpo neu droi drosodd yn y dŵr (hunan-achub).

Yn ôl disgrisiwn yr Aseswr dylid samplu achubiadau penodol ai peidio (os na wnaethant ddigwydd yn naturiol). Gellir defnyddio senarios ymarferol neu gwestiynau sy'n ymwneud â'r asesiad hyfforddi ymarferol a'r amgylchedd dyfarnu a nodwyd neu archwilio a chwestiynu mewn perthynas â phrofiad a gafwyd yn flaenorol. Am fanylion pellach ynglŷn â'r safonau disgwyliedig, gweler Canllawiau Asesu Dyfarniad Hyfforddwr Corff Dyfarnu Canŵio Prydain.

### **Asesiad o Sgiliau Personol**

Mae'r elfen hon o asesiad yn berthnasol i bob Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad ac eithrio asesiadau Hyfforddwr Perfformiad Dulliau Rhydd, Polo, Rasio, Slalom neu Rasio Dŵr Gwylt.

Mae angen i hyfforddwyr ddangos sgiliau personol effeithlon ac effeithiol i hwyluso sesiynau hyfforddi diogel, o ansawdd, pleserus ym mhen uchaf yr amgylcheddau a ddiffinnir gan y Dyfarniad penodol. Mae tystiolaeth o berfformiad yn ystod yr asesiad hyfforddi ymarferol yn debygol o fod yn ddigonol, ynghyd ag archwilio a chwestiynu mewn perthynas â phrofiad a gafwyd yn flaenorol. Os na chynhyrchwyd digon o dystiolaeth, gall yr Asesydd ddefnyddio gosod tasgau ymarferol penodol. Am

fanylion pellach ynglŷn â'r safonau disgwyliedig, gweler Canllawiau Asesu Dyfarniad  
Hyfforddwr Corff Dyfarnu Canŵio Prydain.

17. Mae'r Hyfforddwr yn cymhwyso gwybodaeth am ddeddfwriaeth berthnasol, materion lleoli a chyfrifoldebau proffesiynol yn ei ymarfer hyfforddi. Gan gynnwys, er enghraifft:

- iechyd a diogelwch;
- hyfforddiant a datgelu amddiffyn plant;
- hyfforddiant cymorth cyntaf;
- cael y wybodaeth ddiweddaraf am yr arfer gorau presennol;
- cydraddoldeb;
- diogelu data;
- datganiad meddygol, gweithio gydag anafiadau, cymhwysedd corfforol;
- Dyletswydd Gofal;
- Cod Ymddygiad;
- adrodd am ddigwyddiadau;
- atal anafiadau a thrin â llaw;
- yswiriant;
- gweithdrefnau asesu risg a gweithredu risg.

**LO8. Dangos ymdeimlad o hunanymwybyddiaeth; gallu dangos sut mae ei werthoedd a'i gredoau yn ategu ac yn llunio ei ymarfer hyfforddi:**

18. Gall yr Hyfforddwr esbonio a dangos sut mae ei werthoedd a'i gredoau yn sail i'w ymarfer hyfforddi. Mae'r Hyfforddwr:

- yn ategu ymarfer hyfforddi gydag athroniaeth hyfforddi gydnaws ac ystyriol (sy'n gydnaws ag Athroniaeth Addysgol Corff Dyfarnu Canŵio Prydain<sup>3</sup> a'r cyd-destun y mae'n gweithredu ynddo);
- yn dangos ymarfer hyfforddi sy'n gyson â'i werthoedd a'i gredoau a ddatganwyd.

---

<sup>3</sup> Gweler y 'Canllaw Cwrs Hyfforddwr Perfformiad' am Athroniaeth Addysgol Canŵio Prydain.

Nodyn: Defnyddio tystiolaeth o sesiwn mentora cyn-asesu a chyflwyniad yr Hyfforddwr, ei asesiad hyfforddi ymarferol, a thrafodaeth broffesiynol.

19. Mae'r Hyfforddwr yn rheoli ei emosiynau yn yr amgylchedd hyfforddi. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:

- yn deall y gall ei weithredoedd, ymddygiadau, geiriau ac ymadroddion effeithio ar fwynhad, cymhelliant, dysg a pherfformiad cyfranogwyr;
- yn rhoi sylw i sut mae'n ymateb i eraill, a sut mae eraill yn ymateb iddo;
- yn ymwybodol o sut mae'n ymateb mewn sefyllfaoedd y mae'n ei gael yn straen, ac yn gallu hunanreoleiddio neu ddefnyddio strategaethau ymdopi i osgoi canlyniadau negyddol;
- yn gallu defnyddio egni ac emosiynau i gyfeirio sylw a dylanwadu ar eraill;
- yn fedrus wrth drin sefyllfaoedd cymdeithasol, gwrthdaro neu drafod;
- yn gallu dangos ymagwedd optimistaidd yn gyffredinol.

20. Mae'r Hyfforddwr yn defnyddio ymwybyddiaeth o'i duedd, sgiliau, gwerthoedd a chredoau ei hun wrth reoli'r amgylchedd hyfforddi. Er enghraifft, mae'r Hyfforddwr:

- yn gallu lliniaru yn erbyn gwahaniaethau (a defnyddio aliniadau) rhwng tuedd, sgiliau, gwerthoedd a chredoau ei hun, a gofynion cyfranogwyr, sefydliadau, neu ofynion y sefyllfa hyfforddi;
- yn rhoi sylw i duedd, sgiliau, gwerthoedd a chredoau personol er mwyn cynyddu dysg a chymhelliant cyfranogwyr yn effeithiol;
- yn defnyddio ystod o offer myfyriol i wella hunanymwybyddiaeth a monitro effaith tuedd personol, sgiliau, gwerthoedd a chredoau ar yr amgylchedd hyfforddi.

## **Y Weithdrefn Apeliadau**

### **Trefniadau Apeliadau**

Pryd bynnag nad yw Canolfannau Cyflawni neu ymgeiswyr yn cytuno â phenderfyniadau asesu Corff Dyfarnu Canwio Prydain (BCAB) neu benderfyniadau eraill sy'n effeithio arnynt, gallant gyflwyno apêl ffurfiol. P'un a yw'n ganolfan neu'r ymgeisydd sy'n dymuno apelio, rhaid i'r Ganolfan Gyflawni gyflwyno apêl bob amser ac amlinellu'n glir y rheswm pam y caiff ei chyflwyno. Dylai ymgeiswyr nodi bod yn rhaid i apeliadau fynd drwy'r broses briodol, ac mae'n fwy na thebyg y caiff y rhain eu datrys ar lefel aseswr a Chanolfan Gyflenwi. Ar gyfer proses o'r fath, dylai ymgeiswyr gysylltu â'r Ganolfan Gyflawni benodol sy'n gyfrifol am yr asesiad, yn hytrach na'r Ganolfan Gyflawni y maent wedi'u cofrestru, os yw hyn yn wahanol. Dylid gwneud apeliadau ar benderfyniad Corff Dyfarnu Canwio Prydain o fewn mis i'r penderfyniad gael ei wneud a dylid eu cyfeirio at Swyddog Cyfrifol y CDCP (BCAB). Bryd hynny, oherwydd apêl yn erbyn penderfyniad a wnaed naill ai gan y Swyddog Cyfrifol neu Bwyllgor Dyfarnu Canwio Prydain, bydd yr apêl yn cael ei dyrchafu i'r Adran Llywodraethu am adolygiad a phenderfyniad annibynnol.