

Gwerthusiad o Raglen Academi Arweinyddiaeth Cenedlaethau'r Dyfodol 2021-22

Adroddiad terfynol gan Arad Research
Ionawr 2023

Academi Arweinyddiaeth
Cenedlaethau'r Dyfodol
Future Generations
Leadership Academy



CYNNWYS

Cyflwyniad _____	0
Adolygiad Arfer Da _____	4
Casgliadau ac Argymhellion _____	08

CYFLWYNIAD

Mae Academi Arwain Cenedlaethau'r Dyfodol yn recriwtio pobl ifanc rhwng 18-30 oed o bob rhan o sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol Cymru - ac yn eu hyfforddi yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (WFGA) ac i ddatblygu eu sgiliau arwain.

Comisiynodd Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol (CCD) Arad Research i werthuso ei Raglen Academi Arweinyddiaeth 2021-2, a dyma adroddiad terfynol y gwerthusiad hwnnw. Yn seiliedig ar gyfweiliadau astudiaeth achos ag amrywiaeth o gyfranogwyr, rheolwyr llinell ac uwch randdeiliaid, nod y gwerthusiad oedd adolygu'r ffyrdd y mae'r rhaglen yn cael effaith ar lefel sefydliadol. Mae'r gwerthusiad hefyd yn cynnig argymhellion ar gyfer gwelliannau yn ogystal â thynnu ar wersi a ddysgwyd o raglenni arweinyddiaeth perthnasol eraill.

Dylid ystyried y canfyddiadau hyn ar y cyd â chanfyddiadau'r adroddiad sy'n archwilio Rhwydwaith Cyn-fyfyrwyr Academi Arweinyddiaeth Cenedlaethau'r Dyfodol, a gwblhawyd gan Uprising ym mis Mawrth 2022. Mae'r canfyddiadau wedi'i seilio ar astudiaethau achos ar Llywodraeth Cymru, Cyfoeth Naturiol Cymru a Costain. Mae'r adroddiad yma yn cyflwyno canfyddiadau ac argymhellion yn unig, ac nid yr astudiaethau achos yn fanwl.

Mae gweddill yr adroddiad hwn a ganlyn:

Adolygiad o Arfer Da

Mae'r adran hon yn cyflwyno'r dystiolaeth o adolygiad byr o fentrau ymchwil tebyg i Academi Arweinyddiaeth CCD. Diben yr adolygiad hwn fu nodi enghreifftiau o arfer da a gwersi a ddysgwyd o'r mentrau hyn i lywio argymhellion ar gyfer y posibilrwydd o gynllunio a chyflwyno'r Academi yn y dyfodol.

Casgliadau

Mae'r adroddiad hwn yn cloi gydag adran sy'n crynhoi'r prif ganfyddiadau o gyfweiliadau'r astudiaethau achos ac yn cyflwyno argymhellion ar gyfer iteriadau'r Academi yn y dyfodol. Mae'r casgliadau'n ymdrin ag ystod o bwyntiau allweddol, gan gynnwys effeithiolrwydd model yr Academi, prosesau recriwtio, cymorth rheolwyr llinell a rhwydweithiau cymheiriaid, mentora gwrthdro, cynlluniau gweithredu unigol, arfer da sefydliadol, cyfleoedd Cymraeg, a phartneriaethau.

Methodoleg

Mabwysiadodd Arad ddull cymysg o ymdrin â'r ymchwil. Roedd hyn yn cynnwys ymchwil desg i nodi enghreifftiau o arfer da a chyfweiliadau lled-strwythuredig gyda chyfranogwyr Academi CCD, rheolwyr llinell, cynrychiolwyr sefydliadau noddi a rhanddeiliaid strategol. At ei gilydd, cyfwelodd Arad â 6 o gyfranogwyr Academi CCD, 5 rheolwr llinell a/neu gynrychiolwyr sefydliadau noddi a 2 rhanddeiliad strategol (y bu un ohonynt hefyd yn gweithredu fel mentorai gwrthdro).

ADOLYGIAD ARFER DA

Cyflwyniad

Mae'r adran hon yn cyflwyno'r dystiolaeth o adolygiad byr o fentrau ymchwil tebyg i Academi Arweinyddiaeth CCD. Diben yr adolygiad hwn fu nodi enghreifftiau o arfer da a gwersi a ddysgwyd o'r mentrau hyn i lywio argymhellion ar gyfer y posibilrwydd o gynllunio a chyflwyno'r Academi yn y dyfodol.

Rhesymeg ar gyfer Academiâu Arwain

Mae'r adolygiad wedi dod o hyd i amrywiaeth o enghreifftiau o academiâu arweinyddiaeth ar lefel genedlaethol a rhyngwladol. Mae'r academiâu hyn yn cael eu rhedeg gan y sector cyhoeddus a phreifat fel y GIG, llywodraethau cenedlaethol a Sefydliad y Peirianwyr Siartredig yn y DU a Banc y Byd ac YMCA Ewrop ar lefel ryngwladol. Yn fras, mae nodau sefydlu academiâu arweinyddiaeth yn debyg ar draws sefydliadau. Maent yn cynnwys datblygu sgiliau arwain y rhai sy'n gweithio i'r sefydliadau priodol, meithrin gwybodaeth, sgiliau meddal fel cyfathrebu, hyder ac ymddygiad rheolwyr ifanc, gan alluogi'r unigolion hyn i gyrraedd eu llawn botensial fel arweinydd. Mae'r rhaglenni hefyd yn ceisio rhoi persbectif ehangach i gyfranogwyr ar bolisi ac adeiladu rhwydweithiau newydd o gysylltiadau.

Er mai'r nod yw datblygu sgiliau'r cyfranogwyr, mae manteision i'r sefydliadau eu hunain o ran creu cyflenwad cadarn ac amrywiol o arweinwyr newydd i symud ymlaen i'r rolau uchaf a phwysig. Mae rhai sefydliadau yn clymu eu hacademïau arweinyddiaeth priodol â'u nodau cymdeithasol ac economaidd ehangach. Er enghraifft, nod YMCA Europe ar gyfer eu cyfranogwyr Academi yw eu bod *'yn byw fel dinasyddion gweithredol, yn hyrwyddo newid cymdeithasol ac yn cryfhau eu symudiadau fel cludwyr gwerthoedd democrataidd a gwneuthurwyr newid.'* Mae Banc y Byd yn sicrhau bod ei gyfranogwyr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant dwys ar y polisiau, cynhyrchion a gweithrediadau Banc y Byd, i fynd i'r afael â heriau datblygu byd-eang.

Mae gan Academïau Arweinyddiaeth nodau strategol ehangach yn ogystal yn unol â dyheadau Academi CCD i hyrwyddo a chefnogi gweithrediad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Mae Academi YMCA Europe yn seiliedig ar nodau ehangach hyrwyddo cyfranogiad ieuencid, ei werthoedd a'i ffurfiau ar sail llawlyfr "Dweud eich dweud" a Siarter Ewropeaidd ar Gyfranogiad Pobl Ifanc mewn Bywyd Lleol a Rhanbarthol.

Nod Rhaglen Arweinwyr Ifanc Affrica, a ariennir gan y Comisiwn Ewropeaidd, yw cataleiddio a meithrin newidiadau fel y rhagwelir yn Agenda Affrica 2063 ac ym Mhartneriaeth Affrica-UE. Yng Nghymru, mae'r GIG yn datblygu grŵp o ddarpar reolwyr gyda chymorth dan arweiniad i gyflawni gwelliannau o ansawdd uchel i wasanaethau cleifion a gwella iechyd pawb yng Nghymru yn y pen draw.

Dyluniad, cynnwys a chyflwyniad

Mae gan yr Academïau y mae'r adolygiad byr hwn yn mynd i'r afael â hwy hefyd elfennau cyffredin o ran eu cynllun a'u darpariaeth. Mae cynnwys yr ymyriadau hyn fel arfer yn amrywio ar draws y ddarpariaeth o ymyriadau dysgu a datblygu i gefnogi cyfranogwyr i ddatblygu a dangos effeithiolrwydd arweinyddiaeth bersonol a chyfrannu at systemau sefydliadol ehangach. Yn gyffredinol, mae dysgu'n ymwneud â chymysgedd o e-ddysgu ac ymgysylltu wyneb yn wyneb trwy fodiwlau, gan adeiladu ar gymwysterau cwrs byr cydnabyddedig ac, mewn rhai enghreifftiau mwy hirdymor, fel Academi Wales, gradd Meistr. Yn yr un modd ag Academi Arweinyddiaeth CCD, mae rhai hefyd yn cynnwys cynlluniau dysgu unigol neu, yn achos yr YMCA, creu prosiectau cymdeithasol o fewn timau.

Mae datblygiad proffesiynol yn cyd-fynd â'r dysgu hwn. Mae hyn yn golygu bod cyfranogwyr yn cael eu hyfforddi a/neu eu mentora gan uwch arweinwyr, gyda digwyddiadau ategol a strwythurau rheoli i greu cyfleoedd rhwydweithio. Mae rhai cyfranogwyr yn gweithio o fewn eu hunedau priodol, gan anelu at wneud gwahaniaeth ar lefel ficro-sefydliadol tra bod eraill yn symud o gwmpas y sefydliadau er mwyn iddynt gael profiadau mewn ystod o rolau gwahanol. Mewn rhai achosion, mae'r cyfleoedd datblygiad proffesiynol hyn eto'n cysylltu â nodau strategol ehangach sefydliadau.

Er enghraifft, mae cyfranogwyr rhaglen Academi Wales yn cael lleoliadau profiad gwaith ar draws gwahanol sefydliadau er mwyn hyrwyddo gwerthoedd Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru'n Un. Yn achos Banc y Byd, mae cylchdroadau lleoliadau gwaith yn elfen graidd o'r cwricwlwm, gan roi'r cyfle i gyfranogwyr ddeall sut mae sefydliadau'n gweithio (ac yn gallu gweithio gyda'i gilydd) yn ogystal â sut i alinio eu sgiliau.

Fel arfer caiff cyfranogwyr eu recriwtio drwy brosesau recriwtio agored o fewn y sefydliadau priodol. Mae eraill fel y rhaglen Arweinwyr Affricanaidd Ifanc, a ariennir trwy DG ar gyfer Partneriaethau Rhyngwladol y Comisiwn Ewropeaidd, yn targedu rhai dan 35 oed sy'n lunwyr polisi, diplomyddion a gweithwyr proffesiynol uchel eu potensial o bob rhan o Affrica. Mae YMCA Europe yn targedu 30 o arweinwyr ifanc sefydliadau cymdeithas sifil (CSOs) o tua 15 o wledydd Ewropeaidd, sy'n cymryd neu'n mynd i gymryd swyddi llywodraethu neu reoli yn eu sefydliadau priodol.

Er bod yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol (NAEL) yn targedu rheolwyr canol hŷn ar gyfer ei model Cyswllt, mae'r egwyddorion yr un fath wrth ddatblygu unigolion i weithredu fel arweinwyr meddwl; mynegi a gweithredu gweledigaeth a strategaeth ar gyfer arweinyddiaeth addysgol yng Nghymru.

Cynaladwyedd

Mae'r academiâu arweinyddiaeth yn canolbwyntio ar sut i gadw a chymhwyso'r wybodaeth a'r sgiliau a ddatblygwyd gan gyfranogwyr. Mae rhai, fel Arweinwyr y Dyfodol ICE, yn dod yn rhan o'r Rhwydwaith Alumni sy'n darparu cyfleoedd parhaus i ymgysylltu â grŵp cyfoedion deinamig am weddill eu gyrfa. Mae academi Banc y Byd yn trefnu digwyddiadau rheolaidd i gyfranogwyr gadw mewn cysylltiad â chyn-fyfyrwyr y rhaglen, rhanddeiliaid a staff ehangach Banc y Byd. Mae cyn-fyfyrwyr NAEL yn gweithredu fel llysgenhadon, eiriolwyr a chynrychiolwyr eu Hacademi, yn ysgogi disgwyliadau uwch o arweinyddiaeth mewn ysgolion ac yn cefnogi gweithrediad Cwricwlwm i Gymru.

Mae rhaglenni eraill yn disgwyl i gyfranogwyr barhau â'u cynnydd trwy ymgyrchoedd eiriolaeth, partneriaethau a thrafodaethau, polisi a llywodraethu democrataidd a gwneud penderfyniadau.

Gwerthuso effaith a gwersi ar gyfer Academi CCD

Nid yw natur fyr yr ymarfer ymchwil hwn wedi caniatáu unrhyw ystyriaeth ddyfnach o effaith y rhaglenni hyn ac ymddengys mai prin yw'r gwerthusiadau cyhoeddedig. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn dangos bod y model dylunio a darparu presennol a ddatblygwyd gan CCD yn gyffredin iawn â'r rhaglenni arweinyddiaeth a nodwyd ac, mewn rhai achosion, arloesiadau, megis mentora gwrthdro. Mae'r rhaglenni hyn i gyd wedi canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau a gwybodaeth arweinwyr ifanc, boed hynny yn y sector cyhoeddus neu breifat, yn unol â nodau sefydliadol neu bolisi ehangach ac wedi rhoi pwyslais ar gyfleoedd dysgu a datblygiad proffesiynol i gyflawni'r nodau hyn.

Mae gwersi o waith gwerthuso blaenorol Arad ar brosiectau ar gyfer NAEL, Academi Wales a Teach First hefyd wedi nodi rhai themâu ac ystyriaethau cyffredin ar gyfer CCD yn y dyfodol. Mae'r rhain wedi cynnwys pwysigrwydd cyfleoedd rhwydweithio a datblygiad proffesiynol parhaus i Alumni er mwyn sicrhau effaith barhaus, aliniad â pholisi a gwella eu hamlygrwydd o fewn eu sefydliadau priodol. Mae model NAEL hefyd yn canolbwyntio ar gyd-greu'r cynnwys a'r gweithgareddau dysgu, y gellid eu datblygu ymhellach trwy CCD ar ddechrau'r rhaglen a'u cysylltu â datblygiad cynlluniau gweithredu unigol (IAPs) yn y dyfodol.

Roedd y modelau hyn hefyd yn darparu hyfforddiant i reolwyr llinell a mentoriaid i sicrhau ymgysylltiad cyson ar draws rhaglenni, gyda chyfranogwyr, rheolwyr llinell a mentoriaid i gyd

yn gweithio i'r un nodau. Mae'r rhaglenni hyn yn rhoi mwy o ffocws ar fonitro a gwerthuso cynnydd, gyda systemau atebolrwydd wedi'u hymgorffori i gyfranogwyr. Gallai'r elfennau hyn oll fynd i'r afael â rhai o'r heriau a nodwyd gan yr astudiaethau achos o ran ymgysylltu â mentoriaid gwrthdro, olrhain a deall effaith cyfranogwyr, cysondeb ymagwedd ar draws partneriaid y rhaglen, a darparu strwythur yn y dyfodol i gyn-fyfyrwyr barhau i ddatblygu eu sgiliau a'u dylanwad dros amser.

CASGLIADAU AC ARGYMHELLION

Cyflwyniad

Mae pob sefydliad astudiaeth achos wedi canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau a gwybodaeth arweinwyr ifanc, boed hynny yn y sector cyhoeddus neu breifat, yn unol â nodau sefydliadol neu bolisi ehangach. Maent wedi rhoi pwyslais ar gyfleoedd dysgu a datblygiad proffesiynol i gyflawni nodau'r Academi. Ar y cyfan, mae'r effaith ar gyfranogwyr astudiaethau achos a sefydliadau wedi bod yn gadarnhaol iawn. Mae cyfranogwyr wedi datblygu ystod o sgiliau newydd gan gynnwys arweinyddiaeth, cyfathrebu a gweithio mewn tîm, datblygu hyder i ymgysylltu ag uwch gydweithwyr ac arwain ar agweddau ar WFGA o fewn eu sefydliadau priodol. Mae sefydliadau sy'n cymryd rhan wedi cynyddu ymwybyddiaeth o'r Ddeddf a sut y gall eu sefydliadau arwain wrth ei gweithredu yn ogystal â buddsoddi mewn talent ifanc.

Effeithiolrwydd model yr Academi

Un ffactor allweddol yn natblygiad Academi Arweinyddiaeth CCD fu safbwyntiau cadarnhaol sefydliadau ar effeithiolrwydd y model o ran darparu strwythur ar gyfer buddsoddi mewn talent ifanc a hyrwyddo amrywiaeth. I gynrychiolwyr o sefydliadau'r astudiaethau achos roedd hon yn elfen bwysig yn gysylltiedig â'u dealltwriaeth o'r Ddeddf a'i gweithrediad. Mae model yr Academi hefyd yn caniatáu i sefydliadau sy'n cymryd rhan chwarae rhan amlwg ac arweiniol wrth hyrwyddo WFGA, rhywbeth sy'n cysylltu â'u nodau datblygu cynaliadwy ac amgylcheddol eu hunain. At ei gilydd, gwelir bod yr Academi yn ychwanegu gwerth – gan greu arweinwyr y dyfodol o unigolion amrywiol sy'n dod o wahanol gefndiroedd a sectorau.

Prosesau recriwtio

Yn gyffredinol, mae prosesau recriwtio wedi bod yn agored ac wedi adeiladu ar rai o'r gwersi a ddysgwyd o'r academi gyntaf o ran cefnogi amrywiaeth ac amseriadau. Roedd un sefydliad a gymerodd 6 cyfranogwr o'r farn bod y broses yn ddwys o ran amser, gan nodi y gallai fod angen mynd i'r afael â hyn os caiff yr Academi ei huwchraddio yn y dyfodol. Galwodd un cynrychiolydd o'r sefydliad hefyd am 'fwy o arweiniad' gan CCD o ran nodi ymgeiswyr addas er y dywedwyd bod strwythurau sefydliadol eraill a gwneud penderfyniadau wedi gweithio'n effeithiol.

Cefnogaeth rheolwyr llinell a rhwydweithiau cymheiriaid

Elfen allweddol o gyfranogiad effeithiol yn yr Academi ar gyfer cyfranogwyr fu rheolwyr llinell cefnogol. Roedd hyn yn nodwedd o weithio llwyddiannus yn y sefydliadau astudiaeth achos a drefnodd ystod o gyfleoedd i gyfranogwyr gymhwyso'r sgiliau arwain, cyfathrebu a gwaith tîm a ddatblygwyd ganddynt. Roedd y rhain yn cynnwys cysgodi uwch staff, gweithdai a grwpiau ffocws, cynllunio cam nesaf, adolygiadau adran 20 a gweithgareddau eraill. Amlinellodd y cyfranogwyr fanteision y cymorth hwn, sydd wedi caniatáu iddynt wneud cynnydd yn eu rolau, a gwneud cynnydd tuag at eu nodau.

Nodwedd bwysig arall o'r Academi yw'r dysgu gan gymheiriaid a gefnogir gan y rhaglen. Mae hyn wedi datblygu'n organig i raddau helaeth er bod cyfranogwyr yn awyddus i nodi rôl gefnogol yr Academi wrth ganiatáu i'r cysylltiadau hyn ddatblygu. Dyma agwedd arall ar yr Academi sydd wedi datblygu ymhellach ers y garfan gyntaf, gan greu rhwydwaith cefnogi a hefyd cyfle i gyfnewid syniadau am WFGA. Gall fersiynau o'r Academi yn y dyfodol barhau i adeiladu rhwydwaith Alumni i helpu i gynnal y momentwm a'r brwdfrydedd a grëir gan y cymorth hwn gan gymheiriaid. Awgrymodd cynrychiolwyr sefydliadau y dylid cynllunio ymhellach i ddarparu strwythurau cymorth a datblygiad proffesiynol parhaus i alluogi Alumni i ymgysylltu'n gyson ar ôl yr Academi.

Mentora gwrthdro

Er eu bod yn cael eu cydnabod fel elfen arloesol o'r Academi, mae sefydliadau'r astudiaethau achos yn dangos darlun cymysg yn gyffredinol ar gyfer y broses fentora gwrthdro. I nifer o gyfranogwyr, mae wedi bod yn brofiad hynod werthfawr a thrawsnewidiol, gan wella eu sgiliau a'u gwybodaeth a'u hyder a datblygu eu rhwydweithiau. Roedd gan eraill safbwyntiau llai cadarnhaol, yn bennaf oherwydd ymgysylltiad anghyson eu mentoreion. Yn y dyfodol gallai CCD ystyried datblygu strwythurau a gofynion cliriach i gefnogi'r broses. Roedd yr arferion da a amlinellwyd yn cynnwys trefnu cyfarfodydd dal i fyny rheolaidd, cyfarfod wyneb yn wyneb lle bo'n bosibl, a datblygu syniadau a phwyntiau gweithredu i ddatblygu'r cysylltiadau ar sail broffesiynol.

Cynlluniau Gweithredu Unigol (IAPs)

Roedd darlun cymysg tebyg o ran y cynlluniau gweithredu unigol (IAPs). Cyflwynwyd y rhain i fynd i'r afael â heriau a amlygwyd gan werthusiadau mewnol blaenorol ynghylch y cynllun gweithredu ar y cyd gan yr Academi flaenorol. Amlinellodd rhai cyfranogwyr a gyfwelwyd ystod o fanteision o ran dyfnhau eu dealltwriaeth o'r Ddeddf a sut y gellir ei chymhwyso ar lefel sefydliadol. Roedd eraill, fodd bynnag, wedi cael y llwythi gwaith yn anodd i'w rheoli ac nid oeddent eto wedi gorffen eu IAPs yn foddhaol.

Roedd rhai cynrychiolwyr sefydliadol yn gweld gwerth yn y cynnwys a'r broses o'r hyn yr oedd cyfranogwyr yn ei gynhyrchu ond roedd eraill yn gweld y cysyniad yn ddiffygiol ac yn galw am fwy o ffocws ar gefnogi newid sefydliadol ehangach. Galwodd cynrychiolydd o un sefydliad am 'lywio cynharach' ar y (IAPs) i ddiffinio canlyniadau dymunol a rheoli etifeddiaeth y prosiectau hyn yn well. Roedd awgrymiadau eraill yn cynnwys ystyried prosiectau cryno, mwy hylaw sy'n canolbwyntio ar 'enillion cyflym' h.y. prosiectau a all ddylanwadu ar benderfyniadau a chanlyniadau polisi neu brosiectau ymchwil rhyngweithiol sy'n cynnwys datrys problemau.

Arfer da sefydliadol

Dangosodd sawl sefydliad astudiaeth achos arfer da wrth godi proffil WFGA yn fewnol. Roedd y camau'n cynnwys gwerthuso cynnydd y sefydliad, strategaeth a gweithgareddau allweddol yn erbyn y saith nod llesiant i geisio nodi lle maent yn perfformio'n dda neu feysydd y mae angen eu gwella, a'r ail i greu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau hyn. Mae cyfranogwyr, rheolwyr llinell ac uwch reolwyr i gyd wedi gweithio ar y cyd tuag at y nodau hyn o fewn rhai sefydliadau ac mae hyn wedi cael ei gefnogi mewn sefydliadau eraill gyda gweithgareddau codi ymwybyddiaeth, grwpiau ffocws ac adolygiadau. Mae'r dulliau hyn wedi

cefnogi nodau'r Academi Arweinyddiaeth wrth hyrwyddo'r WFGA a hefyd wedi darparu ffocws ar gyfer ymgysylltu a dilyniant cyfranogwyr i ddatblygu eu sgiliau arwain.

Gwelwyd tystiolaeth o arfer da hefyd o ran hybu cydweithio rhwng sefydliadau sy'n ymwneud â'r Academi. Mae nifer fach o sefydliadau sector preifat yn parhau i gyfarfod yn rheolaidd i geisio cydweithio ar wahanol bynciau, dan arweiniad WFGA. Mae hwn yn ddull y gellir ei ymestyn o bosibl i bob partner er mwyn ychwanegu gwerth pellach at hyrwyddo a gweithredu'r Ddeddf. Gallai'r mathau hyn o bartneriaethau deinamig o dan adain yr Academi hefyd hyrwyddo ymhellach gydweithredu rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat, a chyfnewid arferion da. Gallent hefyd fynd i'r afael â rhai o'r heriau a nodwyd yn yr astudiaethau achos o ran gwelededd y rhaglen a dealltwriaeth o sut mae partneriaid yn gweithredu.

Cyfleoedd Cymraeg

Nododd dau gyfranogwr a gyfwelwyd y diffyg gweithgareddau a deunydd yn yr iaith Gymraeg a'r diffyg sylw i'r Gymraeg wrth gyflwyno'r Academi Arweinyddiaeth. Canfuwyd bod hwn yn gyfle a gollwyd, yn enwedig gan mai un o'r saith nod llesiant a nodir yn y Ddeddf yw 'Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu'. Roeddent yn teimlo y dylai'r nod hwn gael yr un lefel o sylw â'r chwe gôl arall. Nododd y cyfranogwyr hefyd fod y rhan fwyaf o ohebiaeth yn ymwneud â'r Academi yn uniaith Saesneg. Ar gyfer Academiâu'r dyfodol, fe wnaethant argymhell mwy o ffocws ar yr iaith Gymraeg a'i diwylliant trwy gydol y cyflwyniad ac awgrymu cynnig gwersi Cymraeg i'r rhai oedd eu heisiau fel rhan o'r Academi.

Partneriaethau

Gellid hefyd hyrwyddo gwell partneriaethau ar ddechrau'r Academi drwy fwy o gyfathrebu ynghylch nodau, amcanion a strwythurau rheoli prosiect yr Academi, er enghraifft yn lansiad y rhaglen. Gallai hyn gyfrannu at sicrhau dealltwriaeth eang o sut mae'r holl bartneriaid yn ymgysylltu â'r Academi, gan rannu arfer da o ran sut i reoli cyfranogwyr yn effeithiol yn unol â nodau'r rhaglen a'r sefydliad. Byddai rhannu arfer da o ran sut mae'r WFGA wedi'i hyrwyddo a'i chyflwyno, gan ddangos sut mae'n cael ei ffurfioli ac yn gweithredu mewn amgylcheddau arloesol o fewn y sector cyhoeddus a phreifat hefyd o fudd i sefydliadau sy'n cymryd rhan.

Gellid cysylltu'r dull hwn ag awgrymiadau gan gynrychiolwyr sefydliadol a chyfranogwyr ar gyfer gwell cynllunio a chyfathrebu gan CCD, gan gynnwys ymrwymadau clir dros amserlen yr Academi a chalendr o ddigwyddiadau sydd i ddod. Awgrymodd rhai cynrychiolwyr hefyd y dylid gwneud mwy o ddefnydd o sefydliadau partner i helpu i gynllunio a chyflwyno'r Academi. Unwaith eto, roedd hyn yn canolbwyntio ar rannu arfer da a chreu strwythurau rheoli i wella amlygrwydd ac atebolrwydd i bob sefydliad. Byddai hyn yn caniatáu i'r CCD ystyried cynyddu elfennau o'r rhaglen i greu mwy o fomentwm a chynaliadwyedd ar gyfer y rhaglen yn y dyfodol.

Dysgu o arfer da

Mae'r enghreifftiau o arfer da hefyd wedi nodi rhai themâu ac ystyriaethau cyffredin ar gyfer Academi CCD yn y dyfodol. Mae'r rhain wedi cynnwys pwysigrwydd cyfleoedd rhwydweithio a datblygiad proffesiynol parhaus i Alumni er mwyn sicrhau effaith barhaus, aliniad â pholisi a gwella eu hamlygrwydd o fewn eu sefydliadau priodol. Mae model NAEL hefyd yn canolbwyntio ar gyd-greu'r cynnwys a'r gweithgareddau dysgu, y gellid eu datblygu ymhellach trwy CCD ar ddechrau'r rhaglen a'u cysylltu â datblygiad cynlluniau gweithredu unigol (IAPs) yn y dyfodol.

Roedd y modelau hyn hefyd yn darparu hyfforddiant i reolwyr llinell a mentoriaid i sicrhau ymgysylltiad cyson ar draws rhaglenni, gyda chyfranogwyr, rheolwyr llinell a mentoriaid i gyd yn gweithio i'r un nodau. Mae'r rhaglenni hyn yn rhoi mwy o ffocws ar fonitro a gwerthuso cynnydd, gyda systemau atebolrwydd wedi'u hymgorffori i gyfranogwyr. Gallai'r elfennau hyn oll fynd i'r afael â rhai o'r heriau a nodwyd gan yr astudiaethau achos o ran ymgysylltu â mentoriaid gwrthdro, olrhain a deall effaith cyfranogwyr, cysondeb ymagwedd ar draws

partneriaid y rhaglen, a darparu strwythur yn y dyfodol i gyn-fyfyrrwyr barhau i ddatblygu eu sgiliau a'u dylanwad dros amser.

Argymhellion

1. Dylai CCD ystyried darparu strwythurau cymorth newydd a datblygiad proffesiynol parhaus i alluogi Alumno i adeiladu ar eu sgiliau arwain er mwyn parhau i hyrwyddo WFGA o fewn eu sefydliadau priodol.
2. Dylai CCD ystyried datblygu strwythurau a gofynion cliriach i gefnogi'r broses fentora gwrthdro. Gallai hyn gynnwys canllawiau ymgysylltu, awgrymiadau ar gyfer strwythuro ac amseru'r sesiynau, pwyntiau gweithredu i gynnal y gweithgareddau a chyfleoedd hyfforddi.
3. Dylid ailystyried elfen gweithredu unigol (IAP) yr Academi a'i gwneud yn fwy hyblyg, rhyngweithiol a'i chysylltu â dylanwadu ar benderfyniadau a chanlyniadau polisi.
4. Dylai'r iaith Gymraeg gael ei hintegreiddio'n fwy effeithiol i bob agwedd ar ddarpariaeth yr Academi a gweithgareddau i hyrwyddo WFGA.
5. Dylai CCD gryfhau'r partneriaethau rhwng sefydliadau sy'n cymryd rhan a'r Academi ei hun. Gallai'r partneriaethau hyn fod yn ffocws ar gyfer unrhyw uwchraddio yn y dyfodol a chael eu strwythuro i sicrhau nodau cyffredin, gwelededd, atebolrwydd a chyfle ar gyfer monitro cynnydd yn effeithiol.
6. Dylid annog sefydliadau sy'n cymryd rhan i gyd-greu gweithgareddau yn seiliedig ar eu harbenigedd a rhannu arfer da o ran hyrwyddo ac integreiddio WFGA.