

Diogelwch seicolegol mewn ysgolion

Gofalu am iechyd
meddwl a lles athrawon



The charity for everyone
working in education

teachershub.educationsupport.org.uk



Beth yw diogelwch seicolegol?

Mae diogelwch seicolegol yn y gweithle yn golygu creu amgylchedd lle mae pobl:

- Yn teimlo eich bod yn ymddiried ynddyn nhw ac yn teimlo'n ddiogel
- Gallu bod yn onest gyda rheolwyr a chydweithwyr
- Yn gallu siarad yn agored pan fo angen
- Meddu ar y rhyddid a'r sicrwydd i roi cynnig ar bethau newydd a gwneud camgymeriadau
- Teimlo'n ddigon diogel i fod yn greadigol a mentro.

Mae'n ymwneud â phobl yn gallu bod yn nhw eu hunain, er mwyn perfformio ar eu gorau heb unrhyw risg i'w lles meddyliol.

Mae pobl eisiau gweithio i gyflogwyr sy'n eu trin fel oedolion. Maent hefyd yn cydnabod eu cyfrifoldeb ar y cyd i barhau i ddysgu, ymdrechu a chyflawni pethau.

Mae amgylcheddau sy'n galluogi hyn yn ddiogel yn seicolegol.

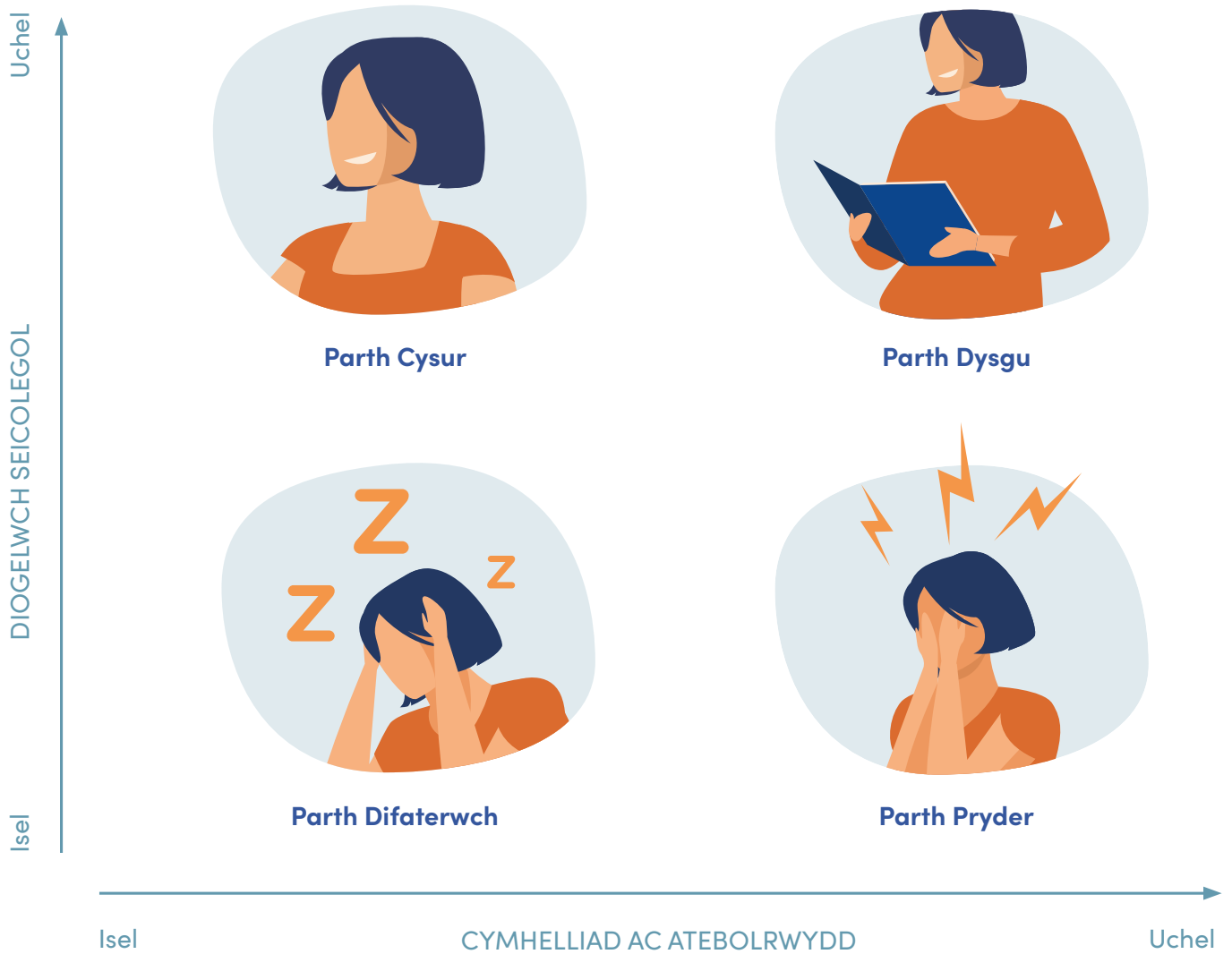


Mae'n llawer gwell bod mewn gweithle lle gallwch chi fod eich hunan go iawn, a chyfrannu at y gwaith mewn ffordd ystyrlon”

Amy Edmondson,

Awdur ac Athro Arweinyddiaeth a Rheolaeth yn Ysgol Fusnes Harvard.





Mae datblygu a chynnal diogelwch seicolegol yn hanfodol ar gyfer gweithleoedd, yn enwedig y rhai lle mae dysgu, rhannu gwybodaeth, adrodd am gangymeriadau ac arloesi yn rhannau hanfodol o fusnes bob dydd, fel ysgolion, colegau a phrifysgolion.

Mae hefyd yn bwysig iawn mewn cyd-destunau sy'n profi newid cyson, lle mae llwythi gwaith yn uchel, a lle gall dynameg tîm da wneud gwahaniaeth enfawr i berfformiad pobl.

Mae'r model isod, a ddatblygwyd gan Amy Edmondson, yn dangos gwerth creu amgylchedd lle mae diogelwch seicolegol, a chymhelliant ac atebolrwydd, yn uchel. Dyma le rydych chi'n cael y perfformiad gorau gan bobl - yn y 'parth dysgu' - pan fyddant yn teimlo lleiaf o dan bwysau ac yn ymgysylltu fwyaf.

Ni all unrhyw un wneud eu gorau yn y gwaith os ydynt wedi disbyddu yn feddyliol ac yn emosiynol. Mae Diogelwch Seicolegol yn rhoi amgylchedd inni leihau straen, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, cael trafodaethau agored a gonest, gallu dweud 'na' heb ofni dial ac yn y pen draw, gwneud eu gwaith yn dda

Pam fod angen hyn arnom mewn ysgolion?

Gwyddom o waith ymchwil helaeth, gan gynnwys ein *Mynegai Llesiant Athrawon* blynyddol a'n hadroddiad diweddar ar effaith Covid-19 ar iechyd meddwl a llesiant gweithwyr addysg proffesiynol, fod athrawon a staff ysgol eraill yn aml yn adrodd am nifer o ffactorau sy'n effeithio ar iechyd meddwl a llesiant. **Mae'r rhain yn cynnwys:**

- llwyth gwaith uchel iawn (yn aml yn afrealistig)
- cydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith
- newid sefydliadol cyson
- diffyg adnoddau
- biwrocratiaeth, a llawer o waith papur a chasglu data heb systemau da i gefnogi hyn
- galwadau afresymol gan reolwyr
- ddim yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi
- diwylliant sy'n cael ei lywio gan dargedau



Mae'n amlwg o'r materion hyn a'r lefel o straen a llesiant meddwl gwael a adroddwyd gan weithwyr addysg proffesiynol, fod **angen diwylliant ac amgylchedd gweithle ar ysgolion a'r bobl sy'n gweithio ynddynt sy'n meithrin:**

- arloesi
- datblygiad proffesiynol
- dysgu parhaus
- rhannu cyfrifoldeb
- bod yn agored ac yn onest gan gynnwys pan nad yw pethau'n mynd yn dda
- datrys problemau yn greadigol
- ystwythder
- arweinyddiaeth a yrrir gan werthoedd ar bob lefel.

Mae diwylliant ysgol sy'n meithrin y pethau hyn yn un seicolegol ddiogel - ac yn sylfaenol, yn lle diogel a hapus i weithio.

Sut beth yw hyn mewn ysgolion mewn gwirionedd?

Mae gwella iechyd meddwl gweithwyr addysg proffesiynol yn cael ei gyflawni'n fwyaf effeithiol trwy gysylltu penderfyniadau polisi, diwylliant y gweithle a llesiant staff unigol. Dylai strategaethau i wella llesiant y gweithlu edrych ar yr holl ffactorau hyn.

Mae diogelwch seicolegol yn y gweithle yn deillio o, ac yn galluogi arddull arweinyddiaeth sy'n canolbwyntio ar gyflawni canlyniadau trwy brosesau effeithiol, sydd wedi'i seilio'n hanfodol ar berthnasoedd da. Gelwir hyn yn aml yn 'arweinyddiaeth hwylusol'.

Mae creu a chynnal diwylliant o ddiogelwch seicolegol yn cynnwys dulliau gweithredu a

gweithgareddau sy'n cynnwys, cyrraedd a chael effaith ar bob gweithiwr addysg broffesiynol mewn unrhyw ysgol benodol. Gall unrhyw un fod yn arweinydd wrth greu amgylcheddau gwaith seicolegol diogel – mae'n ymwneud â sut rydych chi'n ymddwyn, pa fath o berthnasoedd rydych chi'n eu meithrin, a bod yn onest yn y gwaith. Mae hyn yn golygu y gall staff unigol, timau cyfan ac uwch arweinwyr weithredu ar ffyrdd o wneud ysgolion yn ddiogel yn seicolegol¹.

Daw'r gweithgareddau, ymddygiadau, dulliau gweithredu a syniadau isod o'n hymchwil a'n sgysiau ag athrawon a staff eraill yr ysgol.

Yr hyn y gall arweinwyr a rheolwyr ei wneud:

Mae rheolwyr ac arweinwyr yn wirioneddol ddylanwadol wrth greu amgylchedd o ddiogelwch seicolegol (neu beidio!). Mae adeiladu a chynnal diwylliant da yn gysylltiedig iawn â'r ffordd yr ydym yn ymddwyn. I wneud hyn mae angen i reolwyr ac arweinwyr:

- bod yn fwy agored – dywedwch pan fyddwch chi'n teimlo'n gyffrous ond wedi'ch herio, yn nerfus ond yn awyddus, yn bryderus ond yn dal yn hyderus ac ati
- fframio darnau o waith a heriau yn y gweithle, yn onest ac yn galonogol
- rhoi tawelwch meddwl i bobl a rhoi gwybod iddynt eich bod yn ymddiried ynddynt



I gael rhagor o fanylion am sut i greu diwylliant agored, cefnogol ac ysgogol trwy ymddygiad, gweler y 'canllaw sut i' isod

- cynnig ymatebion adeiladol pan fydd pobl yn codi materion
- mynd ati i atal arferion sy'n niweidio iechyd meddwl staff – gweithio oriau gormodol, gweithio ar benwythnosau / gwyliau, presenoldeb²
- ymddwyn fel modelau rôl – gosodwch y naws ar gyfer sut rydych chi am i staff weithio
- mae athrawon yn adrodd lefelau uchel o wytnwch ac yn ffynnu mewn amgylchedd colegol – cydnabyddwch hyn ond gwnewch yn siŵr eu bod yn gwybod ei bod yn iawn dweud os nad ydynt yn iawn
- siarad am iechyd meddwl a lles yn rheolaidd e.e. mewn cyfarfodydd, datblygiad proffesiynol parhaus
- rhoi credyd a chydabyddiaeth yn rheolaidd
- Dangoswch werthfawrogiad – nid mater o ddweud diolch yn unig yw hwn. Gwylwch ein gweminar yma am ffyrdd eraill y gellir gwneud hyn.

1. Gwyddom fod gan y Llywodraeth hefyd rôl sylweddol i'w chwarae wrth greu system addysg sy'n galluogi athrawon a myfyrwyr i ffynnu, a pharhau i alw ar lunwyr polisi i sicrhau bod hyn yn digwydd, yn enwedig yn sgil Covid-19.

2. Mae presenoldeb yn golygu dod i'ch gwaith hyd yn oed pan nad ydych chi'n ddigon iach i fod yno – rydyn ni'n gwybod o'n hymchwil y gall hyn fod yn broblem fawr mewn ysgolion.

Er mwyn tyfu ymhellach amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol mewn ysgolion, gellir defnyddio'r offer, y dulliau a'r darpariaethau canlynol:

Bod â pholisi iechyd meddwl a lles – yn aml yn cael ei ystyried yn gam cyntaf hanfodol sy'n nodi'r hyn y mae eich ysgol am ei gyflawni o ran llesiant

Cael barn a safbwyntiau pobl e.e. drwy arolygon staff, gwahoddiadau i lunio polisi ac arfer o fewn ysgolion. Unwaith y byddwch wedi gofyn am safbwynt staff, mae'n bwysig wedyn cymryd camau gweladwy yn seiliedig ar yr ymatebion

Gweithio gyda staff i edrych am ffyrdd ymarferol o leihau llwyth gwaith a gweithio 'y tu allan i oriau' e.e. sicrhau cyn lleied o gyfarfodydd â phosibl, a chynyddu amser cynllunio o fewn y diwrnod ysgol

Darparu datblygiad proffesiynol wedi'i dargedu, o ansawdd uchel sy'n cefnogi staff i edrych i fyny at eu pwrpas, yn hytrach nag i lawr i fanylion technegol

Sefydlu cynlluniau cefnogi mentor / cydweithiwr

Cyflwyno goruchwyliaeth fel man diogel i drafod materion

Meddu ar bolisi ymddygiad myfyrwyr sydd wedi'i weithredu'n dda

Cynnig hyblygrwydd lle bynnag y bo modd - cyflwyno oriau a threfniadau gweithio hyblyg (gweler yr adnodd ar weithio hyblyg)

Cael cyrff llywodraethu i fod yn rhan o hyrwyddo negeseuon am iechyd meddwl

Sefydlwch le ar-lein ar gyfer blogiau, awgrymiadau, a gweithgareddau llesiant wedi'u cynllunio i staff eu cyrchu, yn ogystal â gwybodaeth am leihau straen a phryd i ofyn am gymorth

Cyfathrebu a chyfeirio at y cymorth gwahanol sydd ar gael mewn ffyrdd y bydd staff yn gallu casglu'r wybodaeth hon

Sicrhau bod rheolwyr wedi'u hyfforddi'n dda (gan gynnwys rheoli ar gyfer iechyd meddwl da) a bod dull rheoli perfformiad yr ysgol yn cynnwys llesiant yn y cymysgedd o ystyriaethau

Bblaenoriaethu gweithgareddau, negeseuon a mentrau sy'n sôn am iechyd meddwl a llesiant staff

Gwneud gweithgareddau ymwybyddiaeth iechyd meddwl a llesiant yn rhan o sesiynau datblygiad proffesiynol parhaus

Darparu mynediad i raglenni cymorth gweithwyr a gwasanaethau cwnsela

Annog staff i siarad â'u rheolwyr, AD neu aelodau undeb os ydynt yn teimlo bod angen iddynt wneud hynny


Cynnig sesiynau / diwrnodau / slotiau 'amser i siarad' gyda the, cacen a lle ar gyfer sgwrs rhwng cydweithwyr

Cynnig rhaglenni, grwpiau neu ddsbarthiadau ymarfer corff, ymlacio, rheoli straen ac ymwybyddiaeth ofalgar, o bosibl fel rhan o raglen llesiant ehangach

Uwchsgilio'r ysgol gyfan ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, gwydnwch a llesiant personol, a chyfathrebu effeithiol mewn fîm gan gynnwys rhannu adborth - defnyddio dulliau hyfforddi ystwyth ac effeithlon

Buddsoddi mewn prosesau gweinyddol a data symlach o ansawdd uchel

Cymell timau ac adrannau i fodelu arfer llesiant da

 I gael rhagor o wybodaeth a syniadau ar sut i godi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl yn y gweithle a sut i fynd i'r afael â'r stigma sy'n gysylltiedig â hyn, gweler adnoddau perthnasol eraill yn yr hwb hwn.

Yr hyn y gall unigolion ei wneud



Siarad i fyny.

Rhowch fewnbwn i bolisiau iechyd meddwl a llesiant sy'n cael eu hysgrifennu neu eu hadolygu, gofynnwch i gydweithwyr sut mae nhw, a siaradwch â rhywun rydych chi'n ymddiried ynddo os nad ydych chi'n teimlo'n iawn.



Gwerthfawrogi hunanofal - nid yw'n hunanol!

I ddefnyddio cyfatebiaeth deithio adnabyddus, gosodwch eich mwgwd eich hun yn gyntaf. Ni allwch berfformio ar eich gorau ar gyfer eich myfyrwyr neu'ch cydweithwyr, neu y tu allan i'r ysgol ychwaith, os nad ydych chi'n teimlo'n dda eich hun. Nid moethusrwydd yw hunanofal, mae'n rhan hanfodol o gadw'n iach. Byddwch yn garedig â chi'ch hun - mae digon o dystiolaeth bod cysylltiad cryf rhwng lefelau uwch o hunan-dosturi a lefelau is o bryder a straen. Cymerwch amser yn ystod y dydd pan fyddwch chi'n gwneud rhywbeth sydd ar eich cyfer chi yn unig.



Manteisiwch ar y cynigion o gymorth sy'n bodoli, os oes angen.

Mae hyn yn aml yn edrych fel rhaglenni cymorth i gyflogeion, mynediad at gwrsela am ddim, a chymryd rhan mewn gweithgareddau llesiant



Dangos arweiniad gydag 'a' fach.

Mae cael sgwrs gyda chydweithiwr neu fod yn onest am her yr ydych yn ei hwynebu yn mynd yn bell i greu'r math cywir o ddiwylliant gweithle i bawb



Beth i beidio â gwneud:

O ran adeiladu diwylliant sy'n ddiogel yn seicolegol lle mae staff yn feddylol dda ac yn perfformio'n dda hefyd, nid oes dim gwaeth nag arweinwyr neu reolwyr ysgol sy'n siarad y sgwrs ond ddim yn cerdded y daith. Ceisiwch beidio â gwneud y canlynol:

- Gweithredu syniadau da yn wael - bydd hyn yn gostwng morâl ac yn cynyddu anfodlonrwydd staff.
- Cau syniadau, ceisiadau neu heriau i lawr.
- Ychwanegu at bwysau amser, llwythi gwaith a biwrocratiaeth yn enw llesiant ac iechyd meddwl.

Er mwyn rhoi blaenoriaeth i iechyd meddwl a llesiant, efallai y bydd yn rhaid i rywbeth arall ddod i ben - ond nid rhywbeth ychwanegol 'braf i'w gael' yw hwn. Mae llesiant staff ac iechyd meddwl da yn hanfodol ar gyfer ysgol sy'n perfformio'n dda. Bydd adeiladu a chynnal y diwylliant cywir yn sicrhau'r perfformiad cywir hefyd.

Mabwysiadwch ymagwedd onest a chwilfrydig gyda'ch staff i ddarganfod beth fyddai'n eu helpu, a dilynwch yr hyn rydych chi'n ymrwmo iddo.

Ffynonellau:

1. <https://www.eskil.co/workplace-psychological-safety/>
2. <https://reimaginaire.medium.com/a-conversation-with-amy-edmondson-about-psychological-safety-and-the-future-of-work-a0891e137218>
3. <https://www.predictiveindex.com/blog/psychological-safety-in-the-workplace/>
4. <https://www.hrmagazine.co.uk/content/features/the-importance-of-psychological-safety>
5. <https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/covid-19-and-the-classroom/>
6. <https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/teacher-wellbeing-index/>



**The charity for everyone
working in education**

Education Support
40A Drayton Park, London, N5 1EW

+44 (0) 20 7697 2750
[educationsupport.org.uk](https://www.educationsupport.org.uk)

Registered Charity No. 1161436
© 2020 Education Support

March 2021

