

Pecyn Cymorth Cymunedau Academaidd

Ynglŷn â'r prosiect cymunedau academiaidd

Rhoddodd Arbrawf Cymunedau Academiaidd Cymru gynnig ar gyfuno llais myfyrwyr a chymdeithasau academiaidd yng Nghymru. Rhwng Medi 2025 ac Ebrill 2026, bu undebau myfyrwyr prifysgolion Aberystwyth ac Abertawe yn cydweithio ag ymgynghorwyr i gynnal dau 'arbrawf' yn profi modelau ac ymyriadau newydd ar gyfer llais myfyrwyr ac adeiladu cymunedau i geisio mynd i'r afael â rhai o'r heriau sy'n wynebu'r sector.

Mae'r pecyn cymorth hwn yn crynhoi'r canfyddiadau a'r argymhellion o'u harbrofion. Gallwch ddarllen mwy am eu harbrofion yn Atodlen 1.

Pam Cymunedau Academiaidd?

Canfu adolygiad llenyddiaeth ac adolygiad sector Adroddiad Cymunedau Academiaidd 2025 fod angen i'r sector symud tuag at fodelau ymgysylltu mwy integredig, sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr:

- Mae cynrychiolaeth myfyrwyr draddodiadol, e.e. systemau cynrychiolwyr cwrs, yn cael eu hystyried fwyfwy fel rhai biwrocraataidd, symbolaidd, a datgysylltiedig o anghenion a phrofiadau myfyrwyr modern.
- Mae dibyniaeth ar fyfyrwyr gwirfoddol yn dod yn anghynnaladwy, wrth i fyfyrwyr wynebu pwysau ariannol ac amser sylweddol sy'n ei gwneud yn amhosibl i lawer gymryd rhan.
- Mae cymdeithasau academiaidd yn ffynnu oherwydd eu hymagwedd hyblyg, dan arweiniad myfyrwyr, a'u gallu i feithrin cymuned ac ymgysylltiad gwirioneddol.

Mae cymunedau academiaidd (sy'n cyfuno cynrychiolaeth a gweithgaredd cymdeithasau) yn gyfle posibl i adeiladu ar ddiddordeb a llwyddiant cymdeithasau academiaidd wrth ddatblygu systemau cynrychiolaeth a chyfleoedd llais myfyrwyr ystyrlon. Defnyddiodd yr Arbrawf Cymunedau Academiaidd y diffiniad canlynol i fframio'r prosiect:

Mae cymuned academiaidd weithredol yn mynd ati'n fwriadol i gyfuno cynrychiolaeth myfyrwyr â gweithgareddau a hunaniaeth cymdeithasau academiaidd. Mae'n dwyn ynghyd llais cymdeithasol, academiaidd, cyd-gwricwlaidd a llais myfyrwyr trwy ddulliau anffurfiol neu ffurfiol.

Mae cymdeithasau academiaidd yn bodoli mewn llawer o sefydliadau, fel arfer gyda chefnogaeth undeb y myfyrwyr ac weithiau ar y cyd â'r adran academiaidd neu'r ysgol. Dangosodd ymchwil yn 2025 fod myfyrwyr yn dod o hyd i'w cymdeithas academiaidd yn naturiol ac mewn llawer o achosion mae gweithgareddau ac arweinwyr y gymdeithas, yn eu tro, yn gwella llais myfyrwyr.

Canfyddiadau allweddol ac argymhellion

1. Y gymuned academiaidd fel cysyniad nid strwythur

Cyn cynnal yr arbrofion, ystyriwyd cymunedau academiaidd fel ffordd newydd o strwythuro llais myfyrwyr a gweithgaredd cymdeithasau. Mae'r arbrofion wedi dangos ei bod hi'r un mor fuddiol ystyried y gymuned academiaidd fel cysyniad yn hytrach na strwythur newydd, ffurfiol, cyfansoddiadol.

Ar draws y ddau arbrawf, nid oedd datblygiadau'n dibynnu ar greu fframweithiau ffurfiol newydd. Yn hytrach, daeth o gryfhau'r hyn oedd yno eisoes, gan adeiladu cysylltiadau gwell rhwng cynrychiolwyr academiaidd, arweinwyr cymdeithasau a staff. Roedd yr holl grwpiau hyn eisoes yn cyfrannu at y profiad academiaidd mewn gwahanol ffyrdd; serch hynny, llwyddodd yr arbrofion i greu mwy o gyfleoedd iddynt gydweithio a chefnogi ei gilydd.

Argymhelliad: Dylid ymdrin â chymunedau academiaidd fel cysyniad ystwyth i roi mwy o hyblygrwydd i undebau myfyrwyr ac adrannau prifysgol addasu'r dull i gyd-fynd â'u cyd-destun, eu diwylliant a'u strwythurau presennol.

Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried pa mor wahanol y gall adrannau fod, â'u ffyrdd eu hunain o gyfathrebu, ymgysylltu â myfyrwyr a threfnu arweinyddiaeth myfyrwyr.

Mae yna rai manteision ymarferol clir hefyd. Gall sefydlu strwythurau ffurfiol newydd gymryd cryn lawer o amser, adnoddau a chymeradwyaeth, a gall weithiau ddyblygu neu gymhlethu'r hyn sydd eisoes ar waith. Mae dull mwy cysyniadol yn haws i'w ymgorffori mewn ffyrdd presennol o weithio, gan ganiatáu newid graddol, y gellir ei reoli, yn hytrach na diwygio ar raddfa fawr.

Wedi dweud hynny, nid yw hyn yn golygu nad yw strwythurau ffurfiol byth yn ddefnyddiol. Mewn rhai achosion, gall bod â fframweithiau cliriach helpu â chydlynw neu atebolrwydd. Fodd bynnag, mae'r arbrofion yn awgrymu nad yw ffurfioli yn ofyniad ar gyfer llwyddiant. Mewn llawer o achosion, mae manteision adeiladu cymuned academiaidd yn dod o fod â dealltwriaeth gyffredin a bod yn fwriadol ynglŷn â sut mae pobl yn cysylltu ac yn gweithio gyda'i gilydd, yn hytrach nag o gyflwyno rhywbeth hollol newydd.

2. Cydbwyso'r newydd ac ymestyn yr hyn sy'n bodoli eisoes

Un o'r myfyrdodau diddorol o'r prosiect hwn yw a oes angen cyflwyno dulliau newydd yn glir fel rhywbeth "newydd", neu a ydynt yn gweithio'n well pan gânt eu hymgorffori yn yr hyn sydd eisoes yn digwydd. Mewn gwirionedd, nodwyd enghreifftiau o'r naill a'r llall ac mae gan bob dull ei le.

Argymhelliad: Dylid cydbwyso lleoli gweithgaredd fel rhywbeth newydd, yn enwedig ar lefel sefydliadol, ac estyniad o'r hyn sy'n digwydd eisoes.

Gall bod yn agored ynglŷn â rhywbeth sy'n newydd neu'n arbrol fod yn ddefnyddiol iawn, yn enwedig ar lefel sefydliadol. Mae fframio gweithgaredd fel cynllun peilot neu arbrawf yn creu lle i bobl gymryd rhan, rhannu syniadau a llywio sut mae pethau'n datblygu. Mae hefyd yn ei gwneud hi'n glir nad yw'r dull yn anystwyth, a bod adborth yn rhan o'r broses. Gall hyn ei gwneud hi'n haws cael cefnogaeth a chytundeb, gan ei fod yn teimlo fel llai o risg ac yn fwy cydweithredol.

Ar yr un pryd, o safbwynt y myfyriwr, mae llawer i'w ddweud dros gadw pethau'n teimlo'n normal. Nid oedd y gweithgaredd mwyaf llwyddiannus yn teimlo fel menter newydd sbon, ond yn hytrach fel estyniad naturiol o'r hyn oedd eisoes yn digwydd. Roedd digwyddiadau ar y cyd, sgysiau anffurfiol a mannau a rennir yn gweithio orau pan oeddent yn rhan o'r amgylchedd academaidd o ddydd i ddydd, yn hytrach na rhywbeth ychwanegol yr oedd yn rhaid i fyfyrwyr ddewis ymuno â nhw.

Mae hyn yn awgrymu dull mwy cytbwys. Gall bod yn glir ar lefel sefydliadol bod rhywbeth yn newydd neu'n rhan o arbrawf helpu i ddatgloi cefnogaeth, amser a hyblygrwydd. Ond ar lefel myfyrwyr, mae gwreiddio'r gweithgareddau hynny mewn mannau a threfniadau sy'n bodoli eisoes yn ei gwneud hi'n llawer haws ymwneud â nhw. Mae'n teimlo'n reddfol, yn hygyrch ac, yn bwysig, nid yw'n "rhywbeth ychwanegol sydd angen ei wneud" ar ben popeth arall. Yn ymarferol, gallai edrych fel hyn:

- Amlwg ar lefel sefydliadol: siarad am y gwaith fel rhywbeth newydd, arbrol a chyd-greu i feithrin cydweithrediad a chefnogaeth
- Wedi'i wreiddio ar lefel myfyrwyr: integreiddio gweithgareddau i fannau a ffyrdd o weithio sy'n bodoli eisoes, fel bod hynny'n teimlo'n naturiol ac yn gynaliadwy

Mae sicrhau bod y cydbwysedd hwnnw'n iawn yn helpu i greu ymdeimlad o berchnogaeth ar y cyd, ble mae myfyrwyr yn gwneud mwy na dim ond cymryd rhan mewn rhywbeth newydd, ond yn hytrach llunio rhywbeth sy'n teimlo fel rhan o'u profiad bob dydd.

3. Adeiladu cefnogaeth yn gynnar

Un o'r gwersi cliriaf o'r gwaith hwn yw bod datblygu dulliau traws-sefydliadol newydd yn cymryd llawer mwy o amser nag a ragwelwyd.

Argymhelliad: Dylai sefydliadau sy'n ystyried creu cymunedau academiaidd gynllunio ar gyfer cyfnod paratoi sylweddol ac osgoi tanamcangyfrif yr amser sydd ei angen i adeiladu consensws a sicrhau cymeradwyaeth ffurfiol.

Sefydlu dealltwriaeth ar draws undeb y myfyrwyr, adrannau'r brifysgol, pobl a grwpiau allweddol. Mae sicrhau cytundeb ynghylch amcanion, diffinio mesurau llwyddiant, a datblygu'r systemau a'r prosesau angenrheidiol i gyd yn gofyn am gryn dipyn o amser a chydlyniaid.

Hyd yn oed lle mae yna frwdfrydedd dros newid, gall sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r fenter ar draws gwahanol rannau o'r brifysgol yn cytuno fod yn broses hir.

Argymhelliad: Lleoli cynlluniau newydd fel gwelliannau neu ddatblygiadau ategol, yn hytrach nag fel rhai sy'n disodli mentrau sy'n bodoli eisoes.

Yn aml, mae sefydliadau wedi buddsoddi'n sylweddol yn y strwythurau llais myfyrwyr sydd ganddynt ar hyn o bryd. Fel arfer, mae systemau cynrychioli sefydledig wedi'u datblygu dros nifer o flynyddoedd, gyda buddsoddiad sefydliadol a diwylliannol sylweddol. O ganlyniad, mae'n hawdd deall sut y gall cynigion i gyflwyno modelau newydd greu pryder, yn enwedig os ydynt yn ymddangos fel rhywbeth sy'n herio neu'n disodli dulliau cyfarwydd.

Gall fframio'r gwaith fel arbrawf neu gynllun peilot fod yn arbennig o effeithiol, gan ei fod yn creu lle i arloesi, tra'n lleihau'r risg ganfyddedig. Mae'n arwydd y bydd y dull yn cael ei brofi, ei werthuso a'i fireinio, yn hytrach na'i orfodi'n barhaol o'r cychwyn cyntaf.

Argymhelliad: Dylid cynnwys partneriaid sefydliadol yn y broses gynllunio yn gynnar.

Er y gall dechrau gyda llechen gwbl wag arafu cynnydd, mae rhanddeiliaid yn elwa o gael cyfleoedd ystyrlon i lunio a mireinio'r dull gweithredu.

Mae ymgysylltu cynnar yn helpu i feithrin perchnogaeth, dod â heriau posibl i'r amlwg, a sicrhau bod y model yn ymarferol o fewn y cyddestun sefydliadol.

Mae'n debygol y bydd taro'r cydbwysedd cywir rhwng darparu fframwaith cychwynnol clir a chaniatáu lle i gyd-greu yn allweddol i weithredu llwyddiannus.

4. Blaenoriaethu rhyngweithiadau wyneb-yn-wyneb

Mae mannau diriaethol, wyneb-yn-wyneb yn chwarae rhan hanfodol wrth adeiladu cymunedau academiaidd cryf.

Argymhelliad: Dylid cydleoli gwybodaeth ac adnoddau ar gyfer cynrychiolwyr academiaidd a chymdeithasau gan sicrhau bod y naill a'r llall yn weladwy ac yn hygyrch.

Astudiaeth achos o Abertawe:

Roedd myfyrwyr yn aml yn gyfarwydd â'u cynrychiolwyr academiaidd ac aelodau pwyllgor eu cymdeithas, yn rhannol oherwydd bod cysylltiad amlwg rhwng y grwpiau hyn o fewn yr adran. Roedd rhywbeth mor syml â gosod eu hysbysfyrddau ochr-yn-ochr â'i gilydd yn creu cyfleoedd i fyfyrwyr ddarganfod y gwahanol ffyrdd y gallent gyfranogi. Gallai myfyrwyr oedd â diddordeb mewn cynrychiolaeth ddysgu mwy am weithgareddau cymdeithas yn hawdd, ac i'r gwrthwyneb. Mae'r math hwn o gydleoli yn helpu i atgyfnerthu'r berthynas rhwng cynrychiolaeth academiaidd a chymuned y myfyrwyr, gan wneud y naill a'r llall yn fwy gweladwy a hygyrch.

Argymhelliad: Dylid ymgorffori cyfleoedd anffurfiol ar gyfer adborth a mewnbwn myfyrwyr er mwyn annog cyfranogiad ac adeiladu diwylliant sy'n canolbwyntio ar adborth.

Astudiaeth achos o Aberystwyth:

Gosodwyd blwch adborth syml, cost-isel gan y gymuned academiaidd. Yn hytrach na dibynnu'n gyfan-gwbl ar systemau ffurfiol neu ddigidol, gwahoddwyd myfyrwyr i adael sylwadau ar nodiadau Post-it am eu cwrs, eu profiad yn yr adran, neu syniadau ar gyfer gweithgareddau cymdeithas yn y dyfodol. Roedd yn ymddangos bod natur anffurfiol a di-frand y blwch yn annog ymatebion gonest, amrywiol ac ymgysylltiol iawn. Rhannodd myfyrwyr bopeth o ganmoliaeth am ddigwyddiadau cymdeithasol diweddar i rwystredigaeth ynghylch materion yn ymwneud â'r cwrs. Mae hyn yn dangos sut y gall dulliau syml a hygyrch helpu i normaleiddio adborth a'i wneud i deimlo'n fwy hygyrch.

Mae'n bwysig nodi bod offer fel blychau adborth yn fwyaf effeithiol pan gânt eu gweld fel rhan o ecosystem adborth ehangach yn hytrach nag fel mecanwaith annibynnol. Nid ei brif ddiben yw casglu gwaith achos ffurfiol, y mae angen gweithredu arno, ond yn hytrach meithrin diwylliant lle mae myfyrwyr yn teimlo'n gyfforddus yn rhannu eu profiadau: boed yn gadarnhaol, yn negyddol neu rywle rhwng y naill begwn a'r llall. Er bod systemau digidol mwy strwythuredig yn parhau i fod yn hanfodol ar gyfer prosesu ac ymateb i adborth ffurfiol, gall sianeli anffurfiol chwarae rhan allweddol wrth annog cyfranogiad ac adeiladu ymddiriedaeth. Maent yn arwydd bod lleisiau myfyrwyr yn cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi mewn ffyrdd bob-dydd.

Argymhelliad: Dylid creu cyfleoedd bwriadol ar gyfer cysylltiad wyneb-yn-wyneb rhwng cynrychiolwyr academiaidd, arweinwyr cymdeithasau a staff y brifysgol.



Gofynnwyd i arweinwyr myfyrwyr Abertawe mewn sesiwn hyfforddi gymryd rhan mewn ymarfer 'a fyddai'n well gennych chi'. Roedd y staff wedi synnu o sylwi bod mwyafrif helaeth y myfyrwyr yn dewis adborth wyneb-yn-wyneb (yn hytrach nag ar-lein). Er bod lle i hyfforddiant a chyfarfodydd ffurfiol, mae llawer o'r gwerth go iawn yn dod o'r sgysiau anffurfiol sy'n digwydd o'u cwmpas.

Mae dod â chynrychiolwyr academiaidd, arweinwyr cymdeithasau a staff ynghyd mewn mannau diriaethol a rennir yn caniatáu i berthnasoedd ddatblygu'n naturiol trwy ryngweithio anffurfiol. Mae'r sgysiau hyn rhwng y sesiynau hyfforddi ffurfiol yn helpu i feithrin cysylltiadau. Mae'r math hwn o adeiladu cymunedau'n llawer anoddach i'w gynnal mewn amgylcheddau ar-lein, lle mae rhyngweithio digymell yn llawer llai tebygol o ddigwydd.

5. Cefnogi eglurder, cyfathrebu a chysylltiad

ISylwyd yn y ddau sefydliad fod cyfathrebu da yn hanfodol ar draws yr amrywiol adrannau, timau ac unigolion sy'n gweithio ar gymunedau academiaidd neu'n gwirfoddoli gyda nhw.

Argymhelliad: Dylid creu cyfleoedd i gynrychiolwyr academiaidd ac arweinwyr cymdeithasau feithrin perthnasoedd a deall rolau, pwrpas a gwerth ei gilydd.

Nid oes angen i arfer effeithiol fod yn rhy gymhleth nac yn rhy ddwys o ran adnoddau. Yn aml, yr ymyriadau mwyaf gwerthfawr yw'r rhai symlaf: creu cyfleoedd i bobl gwrdd yn anffurfiol, neu osod gwybodaeth yn y lle iawn.



Astudiaeth achos o Abertawe:

Darparodd digwyddiad hyfforddi ar y cyd ar gyfer cynrychiolwyr academiaidd ac arweinwyr cymdeithasau ofod gwerthfawr ar gyfer cysylltu. Roedd y sesiwn, a oedd yn agored i fyfyrwyr o bob rhan o'r sefydliad, yn cyfuno hyfforddiant ymarferol â chyfleoedd i ryngweithio. Roedd y cynnwys yn canolbwyntio ar sgiliau trosglwyddadwy a oedd yn berthnasol waeth beth oedd rôl wirfoddol benodol y cyfranogwyr. Llwyddodd yr amgylchedd dysgu hwn hefyd ysgogi dealltwriaeth bwysig, wrth i fyfyrwyr gael gwell mewnwelediad o sut mae gwahanol agweddau ar gynrychiolaeth ac arweinyddiaeth myfyrwyr yn gweithio.

Ffyrdd o hwyluso hyn:

1. Sesiynau cymysgu neu gymdeithasu anffurfiol ar gyfer cynrychiolwyr academiaidd ac arweinwyr cymdeithasau
2. Hysbysfyrddau i staff a myfyrwyr yn weladwy mewn ardaloedd prysur ar gyfer yr ysgol neu'r gyfadran
3. Staff cydlynw canolog yn gwneud cysylltiadau, ac yn cyflwyno'r bobl gywir i'w gilydd (o fewn yr UM neu adrannau academiaidd)
4. Hyrwyddo cymdeithasau academiaidd mewn hyfforddiant ar gyfer cynrychiolwyr academiaidd, a hyrwyddo cynrychiolwyr academiaidd i gymdeithasau mewn hyfforddiant ar gyfer cymdeithasau
5. Sesiynau hyfforddiant wedi'u cydlynw ar gyfer cynrychiolwyr academiaidd ac arweinwyr cymdeithasau



6. Dulliau hyblyg a bwriadol

Mae dulliau llwyddiannus yn fwriadol o ran pwrpas ond yn hyblyg yn ymarferol.

Argymhelliad: Dylid gweithio gydag adrannau neu gyfadrannau i adeiladu dulliau wedi'u teilwra'n benodol ar gyfer cymunedau academiaidd.

Mae gweithredu traws-sefydliadol yn fwy tebygol pan fo bwriad cyffredinol i adeiladu cymunedau academiaidd yn cael ei roi ar waith yn wahanol ar sail anghenion penodol y gyfadrannau neu'r adran dan sylw. Mae ceisio cynllunio un model cyffredinol ar gyfer pob adran neu gyfadrannau yn debygol o fethu oherwydd bod gan adrannau ddiwylliannau, blaenoriaethau ac anghenion gwahanol.

Astudiaeth achos o Aberystwyth:

Yn ein cyfarfod myfyriol ar y rhaglen gydag arweinwyr myfyrwyr, staff myfyrwyr, undeb y myfyrwyr a'r adran Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu, ystyriwyd beth oedd wedi gweithio'n dda ar gyfer eu harbrawf a sut y gallwn wneud y mwyaf o'r dull hwn mewn adrannau eraill. Cytunodd y tîm i gyd fod hyblygrwydd y dull a'r gallu i elwa ar ddiwylliant presennol yr adran yn ffactorau allweddol ar gyfer llwyddiant.

Bydd deall blaenoriaethau'r adran a'u cyd-destun unigryw, er enghraifft yr heriau cyfredol sy'n eu hwynebu o ran ymgysylltu â myfyrwyr, demograffeg myfyrwyr a strwythurau cwrs, o gymorth i gynllunio dull sy'n gweithio.

7. Mae cyflogi myfyrwyr yn cynyddu effaith

Mae'r hyn a welwyd yn awgrymu y gall cyflogi staff sy'n fyfyrwyr gynyddu maint y gweithgaredd a chryfder y gymuned sy'n datblygu o'i gwmpas.

Astudiaeth achos o Aberystwyth:

Cyflwynodd Undeb Aber swydd newydd ar gyfer staff oedd yn fyfyrwr, am 8 awr yr wythnos, 30 wythnos y flwyddyn, ar lefel y cyflog byw cenedlaethol. Cyflogwyd y Cynorthwydd Cymuned a Chynrychiolaeth Myfyrwyr i adeiladu'r gymuned myfyrwyr o fewn yr adran Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu, ac i weithio gydag Undeb Aberystwyth i ddefnyddio'r gymuned hon i arloesi a gwella cynrychiolaeth academiaidd.

Argymhelliad: Dylid ystyried (os yw adnoddau'n caniatáu) cyflogi staff sy'n fyfyrwyr i gydlynw'r gymuned.

Gall aelod staff sy'n fyfyrwr chwarae rhan allweddol wrth adeiladu perthnasoedd, hwyluso cyfathrebu a gyrru mentrau yn eu blaen. Gall bod â rhywun sydd wedi cael y dasg benodol hon ei gwneud hi'n haws creu dull cydlynol, cyson a chysylltiedig, yn enwedig ar draws amgylcheddau cymhleth ac aml-gampws lle mae nifer y randdeiliaid yn rhan o'r fenter.

Nid yw cyflogi staff sy'n fyfyrwyr yn rhagofyniad ar gyfer llwyddiant. Mae llawer o sefydliadau'n cyflawni canlyniadau rhagorol trwy fodelau dan arweiniad gwirfoddolwyr. Fodd bynnag, lle mae adnoddau'n caniatáu, gall rôl myfyriwr cyflogedig ddarparu capasiti ychwanegol gwerthfawr a gweithredu fel pont rhwng gwahanol randdeiliaid, megis undeb y myfyrwyr, adrannau academiaidd, cynrychiolwyr cwrs a chymdeithasau myfyrwyr.

Yn wahanol i wirfoddolwyr, sy'n cydbwysu eu rolau ochr-yn-ochr ag ymrwymïadau academiaidd a phersonol, gall staff cyflogedig fel arfer neilltuo mwy o amser ac egni i flaenoriaethau allweddol.

Argymhelliad: Os ydych chi'n cyflogi staff sy'n fyfyrwyr, mae'n bwysig bod â chyfrifoldebau clir ar gyfer rolau cyflogedig a rhai gwirfoddol.

Yn Aberystwyth, gwelwyd perthynas arbennig o effeithiol rhwng yr aelod staff sy'n fyfyrwr, cynrychiolwyr academiaidd ac arweinwyr cymdeithasau. Er bod rhywfaint o orgyffwrdd yn eu gwaith, roedd dealltwriaeth gydfuddiannol gref o'u rolau a'u cyfrifoldebau priodol wedi datblygu. Roedd hyn yn golygu y gallent gydweithio'n effeithiol heb ddyblygu ymdrech na thanseilio cyfraniadau ei gilydd. Mae sefydlu'r eglurder hwn yn hanfodol, er mwyn sicrhau tegwch ac i osgoi sefyllfaoedd lle disgwylir i wirfoddolwyr ymgymryd â gwaith sy'n gymharol â gwaith staff cyflogedig.

Gweler Atodlen 2 am fatrics o gyfrifoldebau o arbrawf Aberystwyth.

8. Gwneud y mwyaf o'ch arbrawf eich hun

Anogir sefydliadau i ystyried cynnal eu harbrefion eu hunain. Canfuwyd bod yr offer hyn yn effeithiol:

- Mae'n bwysig cadw dyddlyfr i nodi effaith y prosiect: dylid dogfennu cynnydd wrth i'r prosiect fynd yn ei flaen, yn hytrach na dibynnu'n llwyr ar werthusiad ar ddiwedd y prosiect. Mae cadw dyddiadur rheolaidd yn helpu i olrhain sut mae dealltwriaeth o'r gwaith yn esblygu dros amser, beth sy'n gweithio'n dda, a ble mae heriau'n dod i'r amlwg. Mae'r myfyrio parhaus hwn nid yn unig yn cynorthwyo dysgu ac addasu yn ystod y prosiect, ond mae hefyd yn darparu darlun llawer cyfoethocach o effaith o ran adrodd a gwerthuso.
- Cydweithiwch ag undebau myfyrwyr eraill sy'n gweithio ar bethau tebyg - edrychodd staff a swyddogion undeb y myfyrwyr yn fanwl ar werth dysgu ar y cyd a sesiynau datrys problemau.

- Byddwch yn glir ynglŷn â'ch amcanion a gwybod sut y byddwch chi'n eu cyflawni: mae'n hawdd bod yn uchelgeisiol ar ddechrau prosiect fel hwn a gosod gormod o amcanion neu amcanion rhy uchelgeisiol. Gall treulio amser yn diffinio nifer fach o nodau clir, realistig a bod yn benodol ynglŷn â sut rydych chi'n bwriadu eu cyflawni wneud y gwaith yn llawer haws i'w reoli. Gall hyn hefyd helpu â blaenoriaethu, gwneud penderfyniadau a chyfleu pwrpas y prosiect i eraill.
- Mae angen deall cyfrifoldebau ar draws y sefydliad, undeb y myfyrwyr, ac arweinwyr myfyrwyr (staff neu wirfoddolwyr) er mwyn osgoi dyblygu neu anweithgarwch - mae'n bwysig gwybod pwy sy'n gyfrifol am bob elfen. Mae bod yn glir ynghylch rolau hefyd yn gwneud cydweithio'n haws, gan fod pawb yn deall sut mae eu cyfraniad yn perthyn i'r darlun ehangach.
- Dylech gynnal cyfarfodydd tîm y prosiect yn rheolaidd ac mae cofnodion yn helpu i gynnal momentwm, cynnal aliniad a chreu lle i rannu diweddariadau, heriau a syniadau. Nid oes angen i'r rhain fod yn hir nac yn rhy strwythuredig, ond gall bod â gofod cyson wneud gwahaniaeth mawr. Maent yn rhoi cyfle i fyfyrion ar gynnydd, addasu cynlluniau lle bo angen, a sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig yn teimlo eu bod yn cael gwybod beth sy'n digwydd ac yn rhan o'r fenter.
- Gall cymorth gan ymgynghorydd gynnig mewnbwn allanol a phersbectif ffres; gall helpu i herio rhagdybiaethau a dulliau a allai deimlo fel y norm yn eich cyd-destun lleol. Gall ymgynghorwyr hwyluso, darparu strwythur, a rhannu mewnwediad o waith tebyg mewn sefydliadau eraill. Gallant hefyd weithredu fel seinfwrdd defnyddiol wrth geisio mynd i'r afael â heriau neu wneud penderfyniadau. Gall y math hwn o gefnogaeth, os yw ar gael, gryfhau'r broses a chanlyniadau'r prosiect.

Ynglŷn â'r prosiect

Prosiect Elusen UCM a ariannwyd gan Medr oedd hwn; fe'i cynhaliwyd gan yr arbenigwyr cyfleoedd myfyrwyr, Organised Fun. Ymgynghorwyr y rhaglen: Hannah Templeman a Rosie Hunnam.

Diolch i'r staff, swyddogion a thimau myfyrwyr yn Undeb Aberystwyth, Prifysgol Aberystwyth, Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe a Phrifysgol Abertawe am eu cyfranogiad yn yr arbrofion.

Medr
Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil
Commission for Tertiary Education and Research



Atodlen 1 - Yr arbrofion yn Abertawe ac Aberystwyth

Undeb Aberystwyth

Roedd Undeb Aberystwyth yn awyddus i gyflwyno dulliau newydd i annog cynrychiolwyr academiaidd a chymdeithasau academiaidd i gymysgu mwy, gan greu cysylltiadau rhwng cynrychiolwyr a chymdeithasau. Fe wnaethon nhw gyflogi aelod staff newydd oedd yn fyfyrwr i adeiladu cymuned myfyrwyr yn yr adran Theatr, Ffilm a Theledu (TFTS).

Gweithiodd yr aelod staff hwn gyda'r UM, yr adran, cynrychiolwyr myfyrwyr presennol a chymdeithasau TFTS oedd yn bodoli eisoes. Fe wnaethon nhw hefyd gynorthwyo myfyrwyr i greu Cymuned TFTS newydd i weithredu ar draws cymdeithasau a chynrychiolwyr academiaidd.

Fe wnaethon nhw hyn trwy wneud y canlynol:

- Gwahodd aelodau pwyllgor y gymdeithas academiaidd i Gynhadledd y Cynrychiolwyr ac i sesiynau cwrdd a chyfarch y cynrychiolwyr academiaidd
- Sicrhau bod aelodau pwyllgor y gymdeithas academiaidd honno'n gwybod pwy yw eu cynrychiolwyr perthnasol ac i'r gwrthwyneb, e.e. trwy e-bost a sianeli Teams

Yn olaf, fe wnaeth Undeb Aberystwyth alinio eu Harbrawf â chyflwyno system ddigidol newydd i gynorthwyo â chasglu adborth.

Myfyrdodau

- Roedd gwneud gormod o bethau newydd ar unwaith yn her - sefydlu a hyfforddi aelod newydd o staff, platfform technoleg newydd, ffordd newydd o weithio gydag adran, meithrin perthynas a.y.b. Mae cyflwyno unrhyw weithgaredd newydd gam ar y tro'n bwysig ar gyfer llwyddiant.

- Cymerodd y broses o gyflwyno technoleg newydd ar draws undeb y myfyrwyr a'r sefydliad lawer mwy o amser nag a ragwelwyd
- Roedd eglurder i'r gymdeithas adrannol a'r cymdeithasau pwnc ynghylch ffiniau gweithgaredd a chyfrifoldebau yn bwysig. Maen nhw'n gweithio'n dda gyda'i gilydd ond mae potensial ar gyfer tensiwn a gwrthdaro os cânt eu sefydlu'n wael.
- Gweithiodd blwch-post syml 'di-lol' ar gyfer adborth yn dda. Roedd myfyrwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i roi unrhyw fath o adborth i'r adran, y gymdeithas ac i gynrychiolwyr academiaidd. Nododd myfyrwyr fod hyn yn teimlo'n 'real' ac yn hawdd. Daeth y gymdeithas myfyrwyr â phopeth yn ôl i lefel llai corfforaethol, â mwy o gysylltiad dynol.

Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe

Nododd Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe gyfadran â chymdeithasau gweithredol oedd â bylchau clir mewn cynrychiolaeth i gynnal eu harbrawf gyda hi.

Trwy eu Harbrawf, fe wnaethon nhw geisio:

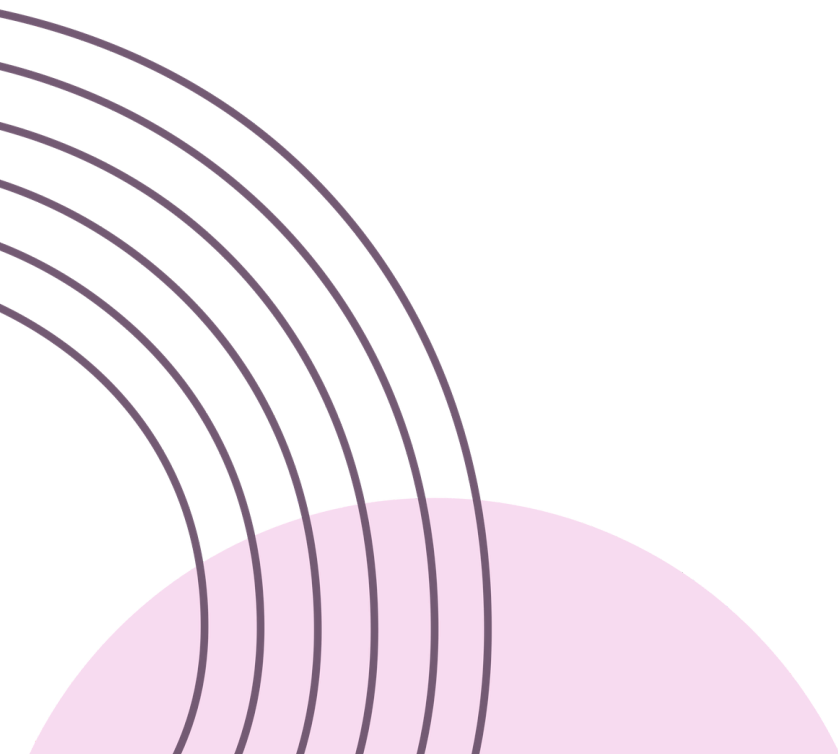
- Cynnal hyfforddiant ar y cyd ar gyfer cymdeithasau academiaidd a chynrychiolwyr
- Hyfforddiant newydd ar gyfer pwyllgorau cymdeithasau academiaidd ar gynrychiolaeth academiaidd, mecanweithiau adborth, a chydweithio â chynrychiolwyr. Cafodd hyn ei gyd-gynllunio gyda'r adran a ddewiswyd i sicrhau perthnasedd a chefnogaeth.
- Gwahoddwyd pwyllgor y gymdeithas i gymryd rhan yng nghynhadledd flynyddol y cynrychiolwyr, gan wreiddio eu rôl ymhellach yn ecosystem cynrychiolaeth academiaidd a meithrin dysgu trawsgymunedol.

Roeddent hefyd eisiau cynnal cynllun peilot ar gyfer mewnosod pwyllgorau cymdeithasau academiaidd mewn fforymau myfyrwyr-staff i amrywio llais myfyrwyr, cysylltu adborth allgyrsiol ac academiaidd, a chodi mewnwelediadau dan arweiniad cymdeithasau.

Yn olaf, roedd Undeb y Myfyrwyr eisiau rhoi cynnig ar gyfarfodydd cyd-greu anffurfiol lle mae cynrychiolwyr academiaidd a phwyllgorau cymdeithasau'n cydweithio â staff yr adran i nodi problemau, rhannu adborth a chyd-ddylunio datrysiadau. Cynlluniwyd y sesiynau hyn i fod yn anffurfiol ac i ategu fforymau ffurfiol rhwng myfyrwyr a staff.

Myfyrdodau

- Roedd gweithio ar draws tîm newydd oedd yn cwmpasu gweithgareddau a chynrychiolaeth myfyrwyr yn golygu rhai heriau o ran ffyrdd o weithio
- Cymerodd sefydlu menter newydd gyda'r brifysgol lawer mwy o gyfarfodydd nag a ragwelwyd. Roedd sefydlu'n ganolog yn hytrach nag ar lefel cyfadrannau yn gweithio'n well o ran cael pethau i symud. Mae sicrhau cefnogaeth gan y cyfadrannau yn dal i fynd rhagddo.



Atodlen 2 - Gwahaniaeth rhwng rolau yn Undeb Aberystwyth, fel y'i gwelwyd gyda'r aelod staff sy'n fyfyrwr a'r gwirfoddolwyr yn yr adran Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu (TFTS):

Cymdeithas (gwirfoddolwyr)	Cynrychiolwyr (gwirfoddolwyr)		Staff
Llywydd y Gymdeithas	Cynrychiolwyr Cyfadran	Cynrychiolwyr Academaidd	Cynorthwydd Cymuned a Chynrychiolaeth Myfyrwyr
9.1 Y Llywydd (neu gyfwerth) fydd y prif bwynt cyswllt ar gyfer cyfathrebu allanol â phob grŵp ac unigolyn allanol. Mae hyn yn cynnwys Undeb Aberystwyth. Nhw hefyd sy'n gyfrifol am sicrhau bod y pwyllgor a'r Grŵp Myfyrwyr yn cael eu rhedeg yn effeithiol, a bydd yn rhoi'r dyfarniad terfynol mewn unrhyw anghydfod ymysg y pwyllgor.	Mae Cynrychiolwyr Myfyrwyr y Gyfadran yn cymryd rhan mewn trafodaethau ar draws cynlluniau astudio a phrofiadau myfyrwyr ar lefel y gyfadran. Maent hefyd yn datblygu polisi academaidd newydd neu ddiwygiedig ac yn rhoi ystyriaeth i ganlyniadau'r ACF. Byddant yn cynrychioli myfyrwyr ar lefel y gyfadran a byddant yn cael eu hethol yn unol â phroses dan oruchwyliaeth	Mae Cynrychiolwyr Myfyrwyr y Gyfadran yn cymryd rhan mewn trafodaethau ynghylch cynlluniau astudio, yn ogystal â'u monitro a'u hadolygu'n flynyddol. Maent hefyd yn adolygu adroddiadau arholwyr allanol ar gynlluniau a addysgir, datblygu polisi academaidd newydd neu ddiwygiedig ac yn rhoi ystyriaeth i ganlyniadau'r ACF.	Cefnogi cydlynu a chynnal digwyddiadau a gweithgareddau cymdeithasol ac allgyrsiol i fyfyrwyr o fewn yr adran TFTS. Cydweithio ag Undeb y Myfyrwyr, staff TFTS, a myfyrwyr i gryfhau a datblygu systemau cynrychiolaeth academaidd o fewn yr adran. Cyfrannu at feithrin ymdeimlad cryf o gymuned a pherthyn ymhlith myfyrwyr TFTS.

Y Llywydd sy'n gyfrifol am greu'r amgylchedd gorau i'r pwyllgor ac aelodau eraill weithredu ynddo. Rhaid iddynt sicrhau bod iechyd a chyfeiriad cyffredinol y Grŵp Myfyrwyr yn unol â barn ei aelodau. Rhaid iddynt gyflawni dyletswyddau sydd wedi'u rhestru mewn man arall yn y cyfansoddiad hwn.	Undeb Aberystwyth. Bydd dau gynrychiolydd ar gyfer pob cyfadran. Bydd Cynrychiolwyr Myfyrwyr y Gyfadran yn eistedd ar y Pwyllgor Materion Academaidd ar lefel y gyfadran. Anogir sianeli anffurfiol eraill i drafod adborth myfyrwyr a nodi blaenoriaethau ar y cyd, â'r nod cyffredinol o wella ansawdd yr addysgu a phrofiad ehangach y myfyrwyr.	Disgwylir i Gynrychiolwyr Academaidd Myfyrwyr fynychu hyfforddiant a ddarperir, cymryd cyfrifoldeb am sicrhau bod adborth a phryderon myfyrwyr y maent yn eu cynrychioli'n cael sylw priodol ac, ynghyd â staff, bod camau gweithredu ac unrhyw ddeilliannau'n cael eu cyfleu i gorff ehangach y myfyrwyr. Bydd Cynrychiolwyr Academaidd Myfyrwyr yn rhan o aelodaeth Fforwm Academaidd Undeb Aber a byddant yn cyfarfod ag Undeb Aber yn rheolaidd.	
Cyfansoddiad Grŵp Myfyrwyr Undeb Aberystwyth	Llawlyfr Academaidd Prifysgol Aberystwyth	Llawlyfr Academaidd Prifysgol Aberystwyth	Swydd-Ddisgrifiad

Atodlen 3 - enghraifft o ddyddlyfr ar gyfer effaith y prosiect a ddefnyddiwyd ar gyfer yr Arbrawf Cymunedau Academaidd

Cwestiynau ynghylch effaith	Dyddiad
Beth ydych chi wedi'i wneud y mis hwn i symud eich Arbrawf ymlaen?	
A oes unrhyw beth wedi mynd i'r gors neu ar ei hôl hi?	
A oes unrhyw beth wedi digwydd nad oedd wedi'i gynllunio neu a wnaeth eich synnu?	
Beth yw eich camau nesaf ar gyfer y mis sydd i ddod?	
Ydych chi wedi cael unrhyw adborth gan fyfyrwyr neu wedi gweld unrhyw effeithiau (da neu ddrwg) o ganlyniad i'r Arbrawf?	
Ydych chi wedi cael unrhyw adborth gan staff yr adran/prifysgol neu wedi gweld unrhyw effeithiau (da neu ddrwg) o ganlyniad i'r Arbrawf?	

Cysylltwch

Merseyway Innovation Centre
21-23 Merseyway
Stockport
SK1 1PN

uniondevelopment@nus.org.uk