



DYFODOL CYNHWYSOL

MODEL HYFFORDDI AR GYFER CASGLIADAU GWRTH-HILIOIOL



ARWAPCHS-S2-025

DYFODOL CYNHWYSOL

MODEL HYFFORDDI AR GYFER CASGLIADAU GWRTH-HILIOI



ARWAPCHS-S2-025

1. Crynodeb Gweithredol.....	2
1.1 Cyflwyniad.....	2
1.2 Y prif gasgliadau.....	4
2. Adolygiad o'r llenyddiaeth	10
2.2 Diben yr adolygiad o'r llenyddiaeth	10
2.3 Rhoi ffurf i hyfforddiant gwrth-hiliaeth: yr amcanion a'r cwmpas.....	10
2.4 Dyfalu'n synhwyrol: creu meini prawf i werthuso ffynonellau am hyfforddiant	14
2.5 Mapio datblygiad y llenyddiaeth am hyfforddiant a dadleuon gwrth-hiliol	15
2.6 Strategaethau ac arferion	25
2.7 Canfod rhwystrau sy'n gysylltiedig â hyfforddiant a phethau sy'n cyfyngu ar ei effeithiolrwydd	27
3. Model Hyfforddiant.....	33
3.1 Amcanion yr hyfforddiant.....	33
3.2 Y gynulleidfa darged	35
3.3 Fformat yr hyfforddiant.....	36
3.4 Deunyddiau hyfforddi.....	38
3.5 Cynllun hyfforddiant.....	39
3.6 Proffil yr hwyluswyr	41
3.7 Cyflwyno'r hyfforddiant	43
3.8 Gwerthuso'r hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol.....	46
4. Atodiadau	56
4.1 Atodiad 1. Holiadur Arolwg Ymchwil y Model Hyfforddiant.....	56
4.2 Atodiad 2. Y Model Hyfforddiant ac Ymchwilio i'r Cynnwys: Templed y Cyfweliad	82
4.3 Atodiad 3. Dadansoddi'r Data	83
4.4 Atodiad 4. Cwestiynau arolwg y sampl i bennu pynciau ac amcanion yr hyfforddiant	129
4.5 Atodiad 5. Rhestr o dasgau ar gyfer trefniadau ymarferol hyfforddiant wyneb yn wyneb	131
4.6 Atodiad 6. Rhestr wirio ar gyfer trefniadau ymarferol hyfforddiant ar-lein	133
4.7 Atodiad 7. Cwestiynau'r arolwg/grŵp ffocws ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer cyfranogwyr ..	135

1

Casgliadau Gwrth-Hiliol

Crynodeb Gweithredol

1. Crynodeb Gweithredol

1.1 Cyflwyniad

Ers tro byd, mae llyfrgelloedd wedi cael eu hystyried yn llefydd llawn dysg a gwybodaeth, lle gall pawb gael gafael ar wybodaeth ac adnoddau i ddatblygu'n bersonol. Serch hynny, a hwythau'n sefydliadau cyhoeddus, mae gan lyfrgelloedd gyfrifoldeb i gydnabod a rhoi sylw i realiti hiliaeth gyfoes a gwaddol trefedigaethu. Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru'n cydnabod y cyfrifoldeb hwn ac yn galw ar bob sefydliad cyhoeddus i fwrw ati i gael gwared ar hiliaeth ac i arloesi ym maes tegwch a chynhwysiant.

Mae hiliaeth yn ffurf systemig a sefydliadol ar wahaniaethu a rhagfarn, a hynny'n seiliedig ar hil. Mae'n arwain at wthio unigolion neu grwpiau sy'n perthyn i boblogaethau ethnig leiafrifol i'r cyrion, at eu trin yn annheg, ac at eu rhoi nhw dan anfantais. Mae'n cynnwys rhagfarn sy'n amlwg ac sy'n ymhyg, yn ogystal â'r anghydbwysedd hanesyddol mewn grym rhwng grwpiau gwyn a grwpiau ethnig leiafrifol.

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cydnabod bod hiliaeth yn broblem sylweddol yn y Gymru gyfoes, gyda'r nod o herio a mynd i'r afael â hynny mewn sefydliadau cyhoeddus. Mae'n dilyn dull penodol, gwrth-hiliol o weithio sy'n mynd gam ymhellach na modelau polisi blaenorol. Mae'r cynllun yn cydnabod natur sefydliadol hiliaeth, yn ffurfiol ac yn anffurfiol, ac mae'n ymrwmo i adolygu'r holl feysydd lle gwneir polisiau yn genedlaethol er mwyn sicrhau eu bod nhw'n wrth-hiliol.

Er bod y cynllun yn canolbwyntio ar brofiadau lleiafrifoedd ethnig fel ffenomenon oddrychol, nid yw'n cyfeirio'n benodol at ffeithiau hanesyddol gwrthrychol sy'n gysylltiedig â pholisïau nac at hiliaeth wyddonol. Serch hynny, mae'n awgrymu bod sefydliadau'n bodoli sy'n rhoi pwys ar oruchafiaeth y dyn gwyn, ac mae'n ceisio mynd i'r afael â'r anghydbwysedd mewn grym sy'n arwain at wahaniaethu hiliol ac at gyfyngu gallu pobl i gymryd rhan mewn penderfyniadau a chyfleoedd torfol.

Mae gwrth-hiliaeth, yn ôl diffiniad y cynllun, yn wahanol i ddulliau eraill o weithio fel integreiddio, amlddiwylliannaeth, cydraddoldeb hil, ac amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n cydnabod nad yw'n ddigonol "unioni" sefyllfaoedd lleiafrifoedd ethnig neu ddisgwyl i hiliaeth ddiflannu drwy rannu diwylliannol neu gynrychiolaeth docynistaidd. Yn hytrach, mae'n rhoi pwyslais ar yr angen am arweinwyr ethnig leiafrifol; mae'n herio strwythurau grym, hanes pobl wyn a rhagfarnau diarwybod; ac mae'n ceisio newid systemau er mwyn cael gwared ar dueddiadau hiliol.

Mae'r cynllun yn cyflwyno chwe phrif faes i'w trawsnewid, gan ganolbwyntio ar brofiadau unigolion o hiliaeth mewn bywyd bob dydd; darparu gwasanaethau; y gweithle, swyddi a chyfleoedd; diffyg pobl sy'n batrwm i'w hefelychu mewn swyddi dylanwadol; a phrofiadau ffoaduriaid neu geiswyr lloches.

Er mwyn lleihau'r risg o fethu â chyflawni amcanion y cynllun, ceir canlyniadau a dangosyddion sydd wedi'u hysbrydoli gan ymatebion pobl, ac maen nhw wedi'u cymeradwyo gan gynrychiolwyr pobl ethnig leiafrifol. Mae tîm annibynnol, sef y "Grŵp Atebolrwydd", yn monitro cynnydd, a hwnnw'n cynnwys saith a arbenigwyr sydd â phrofiadau bywyd mewn saith maes lle caiff polisiâu eu creu. Ceir hefyd Grŵp Cymorth a Her Mewnol sy'n gyfrifol am roi'r cynllun ar waith ac am gyfathrebu drwy'r holl adrannau. At hynny, ceir fforymau lleol, sef y Fforymau Hil Rhanbarthol, sy'n sicrhau bod modd parhau i gynnal deialog.

O ran arweinyddiaeth, mae'r cynllun yn ceisio cynnal y safonau a osodwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Ond mae hefyd yn mynd gam ymhellach wrth geisio cael gwared ar hiliaeth, a hynny drwy gymryd camau a fydd yn trawsnewid pethau mewn partneriaeth â lleiafrifoedd ethnig.

Mae Safonau Llyfrgelloedd Cyhoeddus Cymru (y Safonau) yn gonglfaen i sicrhau bod llyfrgelloedd yn hygyrch ac yn ymateb i anghenion amrywiol eu cymunedau. Mae ein gwaith ymchwil ni, yr adroddiad hwn, a phrosiect ehangach Casgliadau Llyfrgell Gwrth-hiliol wedi cael eu datblygu yng nghyd-destun fframwaith y Safonau wrth i hwnnw esblygu, ac maen nhw'n dangos ein hymrwymiad i helpu llyfrgelloedd drwy Gymru i gyrraedd meincnodau'r Safonau hynny ynghyd â rhagori arnyn nhw. Drwy ddefnyddio ein rhaglen hyfforddiant, bydd llyfrgelloedd mewn sefyllfa gryfach i fod yn gynhwysol, i ymwneud yn well â'u cymunedau, ac i roi adnoddau sy'n hybu dealltwriaeth o bob diwylliant a chefnidir, ynghyd â pharch at y rheini.

A hwnnw wedi'i gomisiynu gan CILIP Cymru Wales fel rhan o gynllun tri cham, mae'r prosiect i greu casgliadau llyfrgell gwrth-hiliol yn ceisio sbarduno newid cadarnhaol yn y sector llyfrgelloedd. Mae'r gwaith ymchwil hwn yn canolbwyntio ar y cam cyntaf: datblygu rhaglen hyfforddi i lyfrgellwyr yng Nghymru. Rhaglen yw hon sydd wedi'i seilio ar adolygiad trylwyr o'r llenyddiaeth, ar ddadansoddi data, ac ar ddatblygu model hyfforddi cynhwysfawr, ac mae hi'n cyd-fynd ag amcanion Safonau Llyfrgelloedd Cyhoeddus Cymru ac amcanion Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ill dau.

Nod y prosiect Casgliadau Llyfrgell Gwrth-hiliol yw helpu llyfrgellwyr i wella'u dealltwriaeth o hiliaeth sefydliadol a rhagfarn fewnol, a'u dealltwriaeth o effaith hynny ar arferion llyfrgelloedd. At hynny, byddan nhw'n dysgu strategaethau ac arferion effeithiol er mwyn hybu gwrth-hiliaeth mewn ffyrdd a fydd yn taro tant yn eu cymunedau a'u llyfrgelloedd lleol. Nid yn unig y bydd y dull hwn o weithio yn helpu llyfrgellwyr i gyflawni'r

Safonau yn y dyfodol, ond bydd hefyd yn sicrhau bod llyfrgelloedd yn cydymffurfio â'r Safonau ac ar ben hynny'n dod yn llefydd sy'n mynd ati'n rhagweithiol i hybu tegwch hiliol.

Rydyn ni'n deall bod mynd i'r afael â hiliaeth a gwaddol trefedigaethu yn broses gymhleth a pharhaus. Eto i gyd, rydyn ni'n credu y gall y rhaglen hyfforddiant hon wneud cyfraniad hollbwysig at greu gofodau cynhwysol a chroesawgar i bawb, lle mae modd i hawliau dynol sylfaenol a dinasyddiaeth gael eu rhoi ar waith i'r graddau mwyaf posibl. Ein gobaith ni yw y bydd y rhaglen hyfforddiant hon yn ysbrydoli ac yn grymuso llyfrgellwyr Cymru i gyflwyno newid ac i eirioli dros degwch hiliol yn eu cymunedau, ynghyd â chyfrannu'n weithgar at wella'r Safonau ac at gyflawni amcanion Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

Mae'r adroddiad cynhwysfawr hwn wedi'i strwythuro i roi dealltwriaeth drylwyr i bobl o sut gellir rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, ac mae'n cynnwys crynodeb gweithredol, adolygiad o'r llenyddiaeth, model hyfforddiant, ac atodiadau. I lywio drwy'r adroddiad ac i wneud y defnydd gorau posibl ohono, gall darllenwyr ddefnyddio dulliau gwahanol yn dibynnu ar eu hanghenion. I'r rheini sy'n chwilio am drosolwg sydyn, mae'r crynodeb gweithredol yn rhoi cyflwyniad ac yn amlinellu'r prif gasgliadau. I gael dealltwriaeth ddyfnach, gall darllenwyr bori drwy'r adolygiad o'r llenyddiaeth, sy'n mapio datblygiad hyfforddiant yn y maes gwrth-hiliaeth, yn cyflwyno strategaethau ac arferion, ac yn canfod rhwystrau a chyfyngiadau.

Mae'r model hyfforddiant yn rhoi canllaw cam wrth gam i ddylunio a chyflwyno hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, a hwnnw'n rhoi sylw i'r amcanion, y gynulleidfa darged, y fformat, deunyddiau, y cynllun, proffil hwyluswyr, cyflwyno'r hyfforddiant a gwerthuso. Gall darllenwyr sydd â diddordeb mewn elfennau penodol neidio i'r is-adrannau hyn yn uniongyrchol, neu edrych yn yr atodiadau i gael rhagor o wybodaeth, fel cwestiynau holiaduron, templedi cyfweliadau, dadansoddiadau o ddata, a rhestrau gwirio ymarferol. I gael darlun ehangach, bydd darllen yr holl adroddiad yn rhoi dealltwriaeth drylwyr i bobl o'r prosiect ehangach. Mae modd defnyddio'r adroddiad hefyd ochr yn ochr â'r adroddiad am gynnwys hyfforddiant i feithrin dealltwriaeth fwy cyflawn o ddatblygiad hyfforddiant gwrth-hiliaeth a'r broses o gyflwyno hwnnw mewn llyfrgelloedd.

1.2 Y prif gasgliadau

Y prif gasgliadau o'r adolygiad o'r llenyddiaeth

Mae'r adolygiad o'r llenyddiaeth yn ceisio syntheseiddio gwaith ymchwil blaenorol ym maes hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, gan ganfod mân wahaniaethau rhwng dulliau gweithio. Mae'n canolbwyntio ar y canlyniadau ymarferol a all fod o fudd i

lyfrgelloedd cyhoeddus Cymru. Mae'r adran hon yn edrych yn fanylach ar y wybodaeth a'r sylwadau canlynol:

1. Mae'n bwysig diffinio cwmpas ac amcanion hyfforddiant gwrth-hiliaeth er mwyn trawsnewid arferion bob dydd mewn llyfrgelloedd yn unol â strategaeth Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.
2. Mae ein diffiniad o hiliaeth sefydliadol wedi'i seilio ar Adroddiad MacPherson, ac wrth edrych ar y potensial i newid pethau, mae'n rhaid ystyried y cymhlethdod sy'n gysylltiedig â lefelau'r hiliaeth a'r meysydd lle caiff hiliaeth ei dderbyn a'i atgyfnerthu.
3. Mae'r meini prawf ar gyfer asesu pa mor effeithiol yw hyfforddiant yn cynnwys y fframwaith damcaniaethol, sut caiff hiliaeth ei disgrifio, a pha mor benodol yw argymhellion.
4. Mae sawl trywydd wedi dod i'r amlwg yn y llenyddiaeth a'r dadleuon am hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, gan gynnwys Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant; Theori Feirniadol Hil; Astudiaethau Beirniadol o Wynder; Cymhwysedd Diwylliannol; a Theori Ôl-drefedigaethol.
5. Mae rhywfaint o gyfyngiadau i'r llenyddiaeth y gwnaethon ni edrych arni, gan nad yw'n rhoi digon o fanylion am sut mae lleiafrifoedd ethnig wedi'u cynrychioli yn llyfrgelloedd Cymru; am eu hanghenion hyfforddiant penodol posibl; nac am unrhyw hyfforddiant gwrth-hiliaeth sy'n cael ei ddarparu eisoes.
6. Ymhlith y rhwystrau wrth roi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd y mae maint a chapasiti llyfrgelloedd, gwahaniaethau demograffig, cyllid, diffyg cymhellion, staff demograffig unffurf, syrffed a blinder ar hyfforddiant, bregusrwydd gwyn¹, diffyg dealltwriaeth, a biwrocratiaeth neu hierarchaeth mewn llyfrgelloedd.
7. Gall cyflwyno deunyddiau sy'n ymwneud â hyfforddiant gwrth-hiliaeth fod yn anodd hefyd. Gall y rhwystrau gynnwys diffyg amgylchedd cefnogol, diffyg negeseuon i atgoffa pobl i fod yn atebol, a diffyg systemau adborth i fynd i'r afael â digwyddiadau sy'n ymwneud â hiliaeth.

Argymhellion wedi'u seilio ar ddata'r arolwg

¹ Mae DiAngelo (2018) yn trafod y cysyniad o "fregusrwydd gwyn", sy'n cyfeirio at ymatebion amddiffynnol nifer o bobl wyn pan fydd rhywun yn herio'u bydolwg hiliol, neu pan fyddan nhw'n gorfod wynebu tystiolaeth o anghydraddoldeb hiliol. Mae DiAngelo yn dadlau bod bregusrwydd gwyn yn rhwystr mawr rhag gwneud cynnydd hiliol, gan ei fod yn atal pobl wyn rhag cymryd rhan mewn sgysiau ystyrllon am hil a rhag cymryd camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol. Mae DiAngelo yn defnyddio'i phrofiadau fel hyfforddwr ac ymgynghorydd yn y maes amrywiaeth i roi enghreifftiau o fregusrwydd gwyn ar waith, gan gynnwys agweddau amddiffynnol, dicter, a gwadu. Mae hi hefyd yn trafod sut mae bregusrwydd gwyn yn treiddio drwy'r strwythurau grym sy'n sail i gymdeithas a sefydliadau.

- 1. Cynnig modiwlau hyfforddiant ar-lein:** Ymateb i'r ffaith bod pobl yn ffafrio hyfforddiant ar-lein, sef dewis 44% o'r ymatebwyr.
- 2. Darparu gweithdai wyneb yn wyneb:** Datblygu gweithdai wyneb yn wyneb, sy'n cael eu ffafrio gan 27% o'r ymatebwyr, i gyd-fynd â'r opsiynau hyfforddiant ar-lein.
- 3. Darparu adnoddau dysgu hunangyfeiriedig:** Cynnig adnoddau ar gyfer dysgu hunangyfeiriedig i helpu llyfrgellwyr i feithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth yn annibynnol.
- 4. Creu cymunedau ymarfer ar-lein:** Creu llefydd ar-lein i lyfrgelloedd rannu eu profiadau ac arferion gorau, a bod yn gefn i'w gilydd wrth wneud gwaith ym maes gwrth-hiliaeth.
- 5. Trefnu cynadleddau a seminarau:** Cynnal digwyddiadau i ddod â llyfrgellwyr ynghyd i drafod a dysgu gan arbenigwyr a chymheiriaid am arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd.
- 6. Mynd i'r afael â heriau sy'n gysylltiedig â hygyrchedd a hyfforddiant:** Rhoi mwy o hyfforddiant sy'n benodol i lyfrgelloedd, neilltuo amser a chyllideb ar gyfer hyfforddiant, a chynnig cefnogaeth gan reolwyr i oresgyn heriau sy'n gysylltiedig â phrinder amser a diffyg staff.

Pethau nodedig o'r cyfweiliadau

- Mae lefelau dealltwriaeth aelodau o staff o wrth-hiliaeth yn amrywio, a gall fod agweddau beirniadol, gorbryder, a thensiwn yn gysylltiedig â'r pwnc hwn, yn seiliedig ar safbwyntiau pobl. Mae rhai pobl yn llai gweithgar, a byddan nhw'n ofni gwneud camgymeriadau oherwydd diffyg dealltwriaeth ynghylch y pethau iawn i'w dweud neu i'w gwneud er mwyn i'r llyfrgell fod yn fwy gwrth-hiliol.
- Mae gan nifer o lyfrgellwyr ddi-ddordeb mewn creu neu gymryd rhan mewn cymunedau ymarfer wrth ymwneud â chymunedau a gwneud gwaith yn y maes gwrth-hiliaeth, ac mae angen cymunedau ymarfer o'r fath ar aelodau o staff ar bob lefel.
- Pwysleisiodd y rheini a gafodd eu cyfweld bwysigrwydd rhoi hyfforddiant rhyngweithiol sy'n caniatáu ymwneud â phobl a'u profiadau go iawn, yn hytrach na hyfforddiant ar-lein sy'n gallu dieithrio pobl a llithro dros gof yn rhwydd.
- Ceir gwahaniaeth sylweddol yn y cyfleoedd hyfforddiant sydd ar gael i reolwyr a staff rheng flaen. Mae'r hyfforddiant gwrth-hiliaeth wedi bod yn gyfyngedig hyd yma, a hyd yn oed pan fu cyfleoedd, nifer cyfyngedig o staff oedd yn gallu cymryd rhan.

- Ceir bwlch ym maes hyfforddiant gwrth-hiliaeth, ac awgrymodd y rheini a gafodd eu cyfweld y gellid ei wreiddio yn y safonau yn yr un modd â meysydd fel iechyd a diogelwch, diogelu data a materion diogelu. Mynegodd cyfranogwyr bryder bod y meysydd hyn yn cael blaenoriaeth ac yn orfodol, ond nad yw hyfforddiant ym maes tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth wastad yn cael ei ystyried yn angenrheidiol nac yn bwysig.

Crynodeb o'r model hyfforddiant

- Mae'r broses hyfforddi'n dechrau drwy ganfod a phennu amcanion yr hyfforddiant. Ystyriwch y canlyniadau yr hoffech chi'u gweld, a dilynwch egwyddorion CAMPUS.
- Penderfynwch pwy yw'r gynulleidfa darged er mwyn creu proffil o'r rheini sy'n cymryd rhan, boed yn broffil o unigolion neu'n broffil torfol. Ceisiwch ddeall lefel bresennol dealltwriaeth y cyfranogwyr o effaith hiliaeth mewn llyfrgelloedd ac o arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd. Ystyriwch unrhyw anghenion neu nodweddion penodol sydd gan y cyfranogwyr i wneud yr hyfforddiant yn gynhwysol.
- Ystyriwch fformatau neu fathau posibl o hyfforddiant, fel hyfforddiant ar-lein a gweithdai wyneb yn wyneb, a hynny ar sail yr amcanion a'r canlyniadau yr hoffech chi'u gweld. Casglwch y cynnwys a'r deunyddiau ar gyfer yr hyfforddiant ynghyd, a phenderfynwch ar fformat eich deunyddiau hyfforddi.
- Ewch ati i greu cynllun hyfforddiant a chynnal cam peilot i'w brofi. Paratowch at ddarparu'r hyfforddiant drwy ystyried y gwahanol ddeunyddiau, ymarferion, gweithgareddau ac asesiadau.
- Gwerthuswch pa mor effeithiol yw'r model hyfforddiant, a diweddarwch hwnnw a'r cynnwys ar sail yr adborth a gewch a'r gwaith gwerthuso. Penderfynwch ar hyd y sesiynau hyfforddiant a pha mor aml y byddan nhw'n cael eu cynnal, ac ystyriwch wahanol opsiynau ar gyfer amserlenni'r hyfforddiant.
- Penderfynwch ar yr hwylusydd delfrydol a fydd yn gallu rhoi gwybodaeth gyffredinol am wrth-hiliaeth neu roi hyfforddiant sydd wedi'i anelu'n benodol at weithwyr llyfrgell proffesiynol. Meddyliwch am eu harddull hyfforddi, am eu sgiliau cyfathrebu, ac am eu gallu i ennyn diddordeb pobl. Defnyddiwch hwyluswyr sydd â dealltwriaeth o sut bydd eu hyfforddiant yn cyd-fynd â'u hamserlenni presennol.
- Rhowch wybodaeth i bobl am yr hyfforddiant, ac ystyriwch yr elfennau ymarferol sy'n gysylltiedig â hyfforddiant ar-lein ac oddi ar lein ill dau.
- Gwerthuswch y darpariaethau presennol i ddangos effaith eich ymdrechion i roi hyfforddiant, ac er mwyn eich helpu i ddatblygu'n broffesiynol.

2

Dulliau gweithio,
effeithiolrwydd, a heriau
mewn llyfrgelloedd

Adolygiad o'r Llenyddiaeth



Mae'r adolygiad hwn o'r llenyddiaeth yn edrych ar hyfforddiant gwrth-hiliaeth mewn llyfrgelloedd, gan olrhain ei esblygiad ac edrych ar wahanol ddulliau gweithio. Mae'n gwerthuso'r ffynonellau perthnasol, yn canfod strategaethau effeithiol ar gyfer mynd i'r afael â hiliaeth a gwaddol trefedigaethol, ac yn cyflwyno'r arferion gorau ar gyfer dylunio, darparu a chyflwyno hyfforddiant. At hynny, mae'r adran yn tynnu sylw at rwystrau a chyfyngiadau sy'n atal hyfforddiant effeithiol, gan fynd i'r afael â rhwystrau rhag ymwneud â'r hyfforddiant a rhoi'r hyn a ddysgir ar waith.

2. Adolygiad o'r llenyddiaeth

2.2 Diben yr adolygiad o'r llenyddiaeth

Diben yr adolygiad hwn o'r llenyddiaeth yw syntheseiddio canfyddiadau gwaith ymchwil blaenorol sydd wedi'i wneud ynghylch rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, a chanfod y mân wahaniaethau rhwng y dulliau a gyflwynir. Ar y llaw arall, mae'r adolygiad yn canolbwyntio ar y canlyniadau ymarferol y gellid eu cyflawni yn y fan a'r lle wrth roi hyfforddiant i lyfrgelloedd cyhoeddus Cymru cyn hir.

Gan gadw'r ddau nod mewn golwg, bydd yr adolygiad yn diffinio cwmpas ac amcanion posibl rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Bydd cyfres o feini prawf yn cael eu creu i helpu i asesu a chymharu'r ffynonellau. Yn fras, cyflwynir hefyd wreiddiau dadleuon a'r modd mae'r rheini wedi datblygu, a chydabyddir cyfyngiadau'r adolygiad. Bydd hyn i gyd yn golygu bod modd edrych ar y ffynonellau'n feirniadol a chanfod yr union strategaethau hyfforddiant effeithiol i fynd i'r afael â hiliaeth sefydliadol. Mae Rhan 3 yn edrych ar y rhwystrau posibl wrth ddarparu hyfforddiant.

2.3 Rhoi ffurf i hyfforddiant gwrth-hiliaeth: yr amcanion a'r cwmpas

Gan mai nod yr hyfforddiant yw trawsnewid arferion bob dydd mewn llyfrgelloedd yn unol â strategaeth Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, mae angen i ni osod amcanion a safonau ar gyfer yr hyfforddiant. Mae angen i ni bennu beth yn union y mae angen ei newid. Mae angen i ni ofyn beth yw hyd a lled posibl y newid y gall hyfforddiant o'r fath ei ysbrydoli. Bydd gosod yr amcanion hyn yn ein galluogi i lywio a mesur cynnydd ac i fod yn realistig ynghylch y disgwyliadau. Yn y pen draw, daw'n amlwg bod ffyrdd mwy effeithiol a llai effeithiol o gyflawni'r amcanion hyn. Ein gobaith ni yw arbed yr amser sy'n cael ei dreulio a'r adnoddau sy'n cael eu defnyddio yn y broses ddyrws o gyflwyno newid sefydliadol, a hynny drwy ddangos beth yw casgliadau arbenigwyr ynghylch rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd.

Diffinio hiliaeth sefydliadol ar sail Adroddiad MacPherson

Er mwyn creu modelau hyfforddiant effeithiol ar gyfer gwrth-hiliaeth mewn llyfrgelloedd, dylai'r dull a ddilyni'r fod wedi'i seilio ar greu cysyniad o hiliaeth. Mae adroddiad MacPherson yn cael ei ystyried yn un da wrth chwilio am ddiffiniad o hiliaeth sefydliadol yn y Deyrnas Unedig, gan ei fod yn rhoi diffiniad cynhwysfawr o hiliaeth sefydliadol ac o'i effeithiau ar unigolion a chymunedau. Comisiynwyd yr adroddiad gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig a hithau'n ymateb i lofruddiaeth Stephen Lawrence, bachgen yn ei arddegau a laddwyd mewn ymosodiad oedd wedi'i gymell gan hil. Dangosodd canfyddiadau'r adroddiad fod hiliaeth sefydliadol yn bodoli yn yr heddlu, a bod angen

cymryd camau i fynd i'r afael â hynny. Mae'r adroddiad ers hynny wedi dod yn un y bydd pobl yn cyfeirio'n aml ato er mwyn deall hiliaeth yn y Deyrnas Unedig, gan gynnwys mewn sefydliadau diwylliannol fel llyfrgelloedd.

Daw'r adroddiad i'r casgliad mai hiliaeth sefydliadol yw

"methiant torfol ar ran sefydliad i roi gwasanaeth priodol a phroffesiynol i bobl oherwydd eu lliw, eu diwylliant neu eu tarddiad ethnig. Mae modd gweld neu ganfod hyn mewn prosesau, agweddau ac ymddygiad sy'n golygu gwahaniaethu drwy ragfarn, anwybodaeth, diffyg ystyriaeth a stereoteipio hiliol diarwybod sy'n rhoi pobl o leiafrifoedd ethnig dan anfantais Mae'n parhau yn sgil methiant sefydliad i fynd ati'n agored ac yn ddigonol i gydnabod ei fodolaeth a'i achosion, ac i fynd i'r afael â hynny, drwy bolisiau, dangos esiampyl ac arweinyddiaeth. Heb gydnabod a chymryd camau i gael gwared ar hiliaeth o'r fath, gall barhau yn rhan o ethos neu ddiwylliant y sefydliad." (6.34) (Cyfieithiad)

Yn sesiwn dystiolaeth Adroddiad MacPherson ugain mlynedd yn ddiweddarach, dywedwyd yn Q184: "[...] yr hyn a ganfu [MacPherson] oedd y dull hollbwysig o gyflwyno newid; ond roedd hwnnw'n un systemig ac yn sefydliadol. Nid oedd hyn yn ymwneud â rhagfarn; roedd yn ymwneud â strwythurau grym." (Cyfieithiad)

Mae creu cysyniad o hiliaeth yn unol ag adroddiad MacPherson yn arwain at oblygiadau pwysig wrth lunio strategaethau gwrth-hiliol. Drwy ddefnyddio'r diffiniad hwn yn sail i arferion gwrth-hiliol mewn sefydliadau diwylliannol fel llyfrgelloedd, mae'n fodd o sicrhau bod ymdrechion i drechu hiliaeth yn fwy effeithiol ac yn targedau pethau'n well. Mae hefyd yn gallu rhoi dealltwriaeth ac iaith gyffredin ar gyfer trafod hiliaeth a mynd i'r afael â hwnnw mewn cymdeithas.

Hyd a lled newid sefydliadol: lefelau a meysydd

Heb fynd ati i drafod mewn dyfnder hanfod sefydliadau a sut maen nhw'n gweithio², fe allwn ni gyflwyno nodweddion cyffredin y cytunir yn eang arnyn nhw wrth eu diffinio. Os yw ffenomenon yn un sefydliadol, mae'n golygu ei bod wedi'i gwreiddio'n ddwfn ym mholisiau, arferion a normau sefydliad neu gorff. Mae ffenomena sefydliadol yn aml yn anodd i'w newid gan eu bod nhw'n cael eu cynnal gan gredoau, gwerthoedd ac ymddygiadau unigolion o fewn y sefydliadau dan sylw. Mae hiliaeth sefydliadol, er enghraifft, yn cyfeirio at sut mae hiliaeth wedi'i gwreiddio ym mholisiau, arferion a

² I weld adolygiad o ddamcaniaethau sy'n ymwneud â sefydliadau, gweler DiMaggio a Powell 1991 (sefydliadaethau newydd), Pierson 2000 (dibyniaeth ar hen lwybrau), Sabatier a Jenkins-Smith 1988 (Fframwaith Cynghrair Eiriolaeth), Schmidt 2010 (sefydliadaeth ddisgyrsiol), Giddens 1984 (damcaniaeth strwythuriadu), Archer 1997 (dull morffogenetig).

normau sefydliad neu gymdeithas, gan arwain at drin pobl o hil wahanol neu roi cyfleoedd i'r bobl hyn mewn ffordd sy'n gwahaniaethu yn eu herbyn.

Lefelau newid sefydliadol

Er mwyn dychmygu sut gallai hyn newid, mae angen i edrych ar y cymhlethdod sy'n gysylltiedig â lefelau hiliaeth o'r fath a'r meysydd lle mae'n cael ei dderbyn a'i atgyfnerthu.³ Er mwyn ystyried y lefelau, rydyn ni'n dibynnu ar "Fodel Tair Lefel Newid". Mae'r model hwn yn awgrymu bod newid yn digwydd ar dair lefel: lefel unigolion, lefel grwpiau/sefydliadau, a lefel gymdeithasol/systemig. Mae'r model yn cael ei ddefnyddio'n aml ym maes newid sefydliadol a datblygu arweinyddiaeth i ddeall y gwahanol lefelau lle bydd newid yn digwydd a sut i reoli prosesau newid yn effeithiol (Lewin 1947).

Ar lefel unigolion, mae'n bosibl mynd i'r afael â'r agweddau, y credoau a'r ymddygiadau sy'n cyfrannu at hiliaeth sefydliadol. Gall hyn gynnwys pethau fel hyfforddiant ym meysydd rhagfarn ddarwybod, amrywiaeth a chynhwysiant, ac arferion recriwtio sy'n blaenoriaethu amrywiaeth. Ar lefel sefydliadol, gallwn ni herio'r polisïau, yr arferion a'r diwylliant mewn sefydliadau sy'n cyfrannu at hiliaeth sefydliadol. Mewn termau mwy pendant, gall hyn olygu creu timau arweinyddiaeth mwy amrywiol, diwygio polisïau penodi a dyrchafu, a rhoi polisïau ac arferion gwrth-hiliol ar waith. Ar y drydedd lefel a'r lefel uchaf, mae'n rhaid cwestiynu a thrawsnewid systemau a strwythurau ehangach sy'n cynnal neu'n amlygu hiliaeth sefydliadol. Mae cyflwyno newid ar y lefel hon yn golygu eirioli dros newidiadau polisi ar y lefel leol, lefel y wladwriaeth neu lefel genedlaethol; herio cyfreithiau neu arferion sy'n gwahaniaethu yn erbyn pobl; a hybu cynlluniau sy'n cael eu harwain gan y gymuned ac sy'n mynd i'r afael â hiliaeth ac anghydraddoldeb (Lewin 1947, Schein 2017).

Gan ystyried yr hyfforddiant a fydd yn cael ei roi cyn hir, a'r tair lefel hon, efallai mai dim ond ar lefel unigolion y gwelir dylanwad uniongyrchol drwy'r cam hwn yn y prosiect

³ Mae'n bwysig cydnabod nad oedd cwmpas y prosiect hwn yn cynnwys mynd ati'n fanwl i ganfod y ffactorau cyd-destunol sy'n dylanwadu ar hiliaeth sefydliadol yng Nghymru. Mae hiliaeth sefydliadol yn cynnwys ffenomena cymhleth iawn. Gall yr argraff o'r rhain a'u canlyniadau gwrthrychol amrywio'n fawr iawn rhwng pobl sy'n dod o'r un cefndir ethnig leiafrifol. Ni wnaethon ni ddod o hyd i wybodaeth am elfennau hollbwysig a ddylai roi sail i sut rydyn ni'n ystyried hiliaeth a'r meysydd lle mae'n digwydd. Mae'n anodd iawn dod ar draws profiadau bywyd a hanes cymunedau ethnig leiafrifol, ac ni wnaed gwaith systematig i gasglu data ac ni roddwyd hyfforddiant blaenorol yn y maes llyfrgelloedd cyhoeddus a gwrth-hiliaeth yng Nghymru nac yn y Deyrnas Unedig. Nid yw'r diffyg data'n arwain at sefyllfa addawol, oherwydd mae'n awgrymu bod diffyg diddordeb academaidd neu brinder cyfleoedd hyfforddiant. Gall hyn fod yn arwydd o hiliaeth sefydliadol. Rydyn ni'n pwysleisio'n gyson bod angen parhau i ymchwilio a chasglu data'n systemig am hiliaeth ymddangosiadol. Rydyn ni hefyd yn argymhell asesu ymyriadau presennol yn sefydliadau cyhoeddus Cymru. Er mwyn deall elfennau penodol hiliaeth sefydliadol a rhagfarnau hiliol yng Nghymru, bydd angen cryn amser ac ymrwymiad i barhau i ddysgu pan fydd hi'n ymddangos bod popeth eisoes yn hysbys.

Casgliadau Llyfrgell Gwrth-hiliol. Bydd yr hyfforddiant yn sicr yn annog unigolion i ddod yn bobl sy'n sbarduno newid sefydliadol a systemig, a bydd yn rhoi cyngor ymarferol iddyn nhw ynghylch sut i sicrhau cynnydd ar y lefelau hynny. Serch hynny, rydyn ni'n gobeithio y bydd y prosiect wrth iddo barhau yn arwain at ragor o newid drwy sefydliadau cyfan.

Meysydd newid sefydliadol

Mae ein hymchwil yn dangos y gall fod gwahanol feysydd lle ceir newid sefydliadol yng nghyd-destun gwrth-hiliaeth. Mae meddwl am y meysydd hyn yn ei gwneud hi'n haws gwahaniaethu rhwng grwpiau o ddysgwyr a rhoi hyfforddiant mwy penodol iddyn nhw sy'n berthnasol i'w swyddi. Mae'n helpu i ganfod pa gyfrifoldebau sydd gan unigolion, ac mae'n helpu hefyd wrth fod yn ymwybodol o broblemau sydd y tu hwnt i gyrraedd llyfrgellwyr unigol neu aelodau unigol o staff, ac sy'n galw am ddull mwy trefnus o weithio. Isod ceir chwe maes posibl lle gallai hiliaeth sefydliadol fodoli, i'w hystyried wrth feddwl am gyflwyno newid. Mae sawl maes newid arall, a gallan nhw fod yn rhyng-gysylltiedig, ond er mwyn cadw pethau'n syml, dyma ystyried y rhai isod.

Maes	Esboniad
Polisiau a gweithdrefnau	Drwy ddiweddarau polisiau a gweithdrefnau llyfrgelloedd i gynnwys iaith ac egwyddorion gwrth-hiliol penodol, gellir rhoi fframwaith ar gyfer holl waith a phenderfyniadau llyfrgelloedd. Gall hyn gynnwys polisiau ynghylch datblygu casgliadau, rhaglennu, penodi staff a gwasanaeth i gwsmeriaid (Toolkits for Equity 2020).
Penodi a chadw staff	Er mwyn cael arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd, mae'n hollbwysig bod staff ac arweinwyr y llyfrgell yn amrywiol ac yn gynrychioladol o'r gymuned maen nhw'n ei gwasanaethu. Yn fwy penodol: mae angen cyflwyno arferion penodi staff sy'n ystyriol o amrywiaeth, creu rhaglenni mentora, a chynnig cyfleoedd datblygu proffesiynol i staff o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli (Jones a Murphy 2019)
Datblygu casgliadau	Gall gweithio'n bwrpasol i gyflwyno mwy o amrywiaeth i gasgliadau llyfrgelloedd herio'r naratifau diwylliannol trechaf sydd yn hanesyddol wedi cau allan y lleisiau sydd ar y cyrion. Argymhellir mai un o'r ffyrdd o wneud hyn yw prynu deunyddiau o lefydd sy'n cynnwys amrywiaeth o safbwyntiau a galluogi pobl i gael gafael ar ddeunyddiau sy'n cynrychioli amrywiaeth o brofiadau (Smith 2012).
Rhaglennu a gwaith allgymorth	Mae cynnig rhaglenni a gwaith allgymorth sy'n ddiwylliannol ymatebol a chynhwysol yn gallu helpu i feithrin perthnasau â chymunedau amrywiol ac yn sicrhau bod llyfrgelloedd yn ateb anghenion pawb sy'n eu defnyddio. Ymhlith camau pwysig eraill mae ffurfio partneriaethau â sefydliadau cymunedol, cynnig rhaglenni amlieithog, a darparu adnoddau ar gyfer poblogaethau nad ydyn nhw'n cael eu

	gwasanaethu'n ddigonol (ALA 2021)
<u>Hyfforddiant ac addysg</u>	Drwy roi hyfforddiant a chyfleoedd addysg rheolaidd yn y maes gwrth-hiliaeth i staff llyfrgelloedd, mae modd helpu i sicrhau bod ganddyn nhw'r wybodaeth a'r sgiliau i greu amgylchedd cynhwysol a chroesawgar i bawb sy'n defnyddio llyfrgelloedd. Gall hyn gynnwys gweithdai, seminarau ac adnoddau ar-lein sy'n rhoi sylw i bynciau fel rhagfarn ymhlyg, ymddygiad microymosodol a chymhwysedd diwylliannol (Jones a Murphy 2019).

Mae'r adolygiad hwn wedi'i gyfyngu i sut gall hyfforddiant ac addysg drawsnewid hiliaeth sefydliadol mewn llyfrgelloedd, ond ceir trafodaeth am bob un o'r chwe maes yn ein hadolygiad o gynnwys yr hyfforddiant a'r deunyddiau hyfforddiant a fydd yn deillio o hynny. Hyd yn oed os nad oes gan aelodau o staff wastad yr awdurdod neu'r capasiti i wneud penderfyniadau y tu hwnt i gnoi cil am eu harferion fel unigolion, mae'n bwysig codi ymwybyddiaeth am y berthynas rhwng y meysydd a'r lefelau hyn wrth gyflwyno newid sefydliadol. Mae hyn yn helpu i osgoi bod yn ddall i fraint pobl wyn, a gall feithrin y sensitifrwydd i ddeall hiliaeth fel ffenomenon sefydliadol ac iddi ei hyd a'i lled a'i gwaddol ei hun.

2.4 Dyfalu'n synhwyrol: creu meini prawf i werthuso ffynonellau am hyfforddiant

Cyn creu rhaglen hyfforddiant, mae'n bwysig edrych ar y modelau hyfforddiant sy'n bodoli'n barod ym maes hyfforddiant gwrth-hiliaeth. Fe ddaethon ni ar draws digon o gyngor tebyg, ond prin oedd y deunydd a awgrymai i ba raddau roedd modelau'n effeithiol wrth newid argraffiadau ac arferion pobl. Dyma rywbeth a fydd yn codi dro ar ôl tro wrth i sefydliadau geisio cyflwyno hyfforddiant ym maes amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n ymwneud â diffyg data cyn cyflwyno'r hyfforddiant, ac â diffyg tystiolaeth ac adborth ar ôl ei gwblhau. Mae'r gwerthusiadau gan amlaf yn cynnwys camau fel sesiynau dilynol â chyfranogwyr, dadansoddiadau o ddata llyfrgelloedd, a gwerthusiadau gan gymheiriaid. Yn absenoldeb y rhain, mae hi'n anodd iawn gwerthuso ffynonellau, sy'n golygu mai dyfalu'n synhwyrol a wneir wrth geisio deall elfennau hyfforddiant effeithiol a pham (o ganlyniad) mae rhai ffynonellau'n fwy gwerthfawr na rhai eraill.

Rydyn ni'n credu bod y meini prawf canlynol yn bwysig wrth geisio canfod pa mor effeithiol yw hyfforddiant:

1. **Y fframwaith damcaniaethol:** A oes dull sy'n cael ei grybwyll yn benodol, neu sy'n cael ei ffafrio'n fwy na rhai eraill? Mae fframweithiau damcaniaethol yn gallu effeithio ar amcanion yr hyfforddiant ac ar hyd a lled y newid yn y llyfrgell. Drwy ganfod y dull sy'n sail i'r strategaeth, gallwn ni fanteisio ar gryfderau'r dull hwnnw a bod yn ymwybodol o'i gyfyngiadau.

2. **Sut mae'r strategaeth hyfforddiant yn disgrifio hiliaeth?** Nid yw rhai mathau o hyfforddiant ym maes Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn disgrifio problem hiliaeth mewn ffordd glir. Mae'r syniadau a geir mewn mathau eraill o hyfforddiant yn rhy aneglur, neu'n rhy unigolyddol. Mae'r adolygiad hwn yn galw am ddeall hiliaeth fel problem systemig. Gall hiliaeth ymddangos ar lefel unigolion a lefel sefydliadau, ac mewn meysydd niferus, ond mae hi wastad yn bwysig ystyried ei natur systemig. Gan hynny, dydyn ni ond yn defnyddio cyngor yn feirniadol o strategaethau hyfforddiant pan nad ydyn nhw'n ddiamwys o wrth-hiliol.
3. **Natur benodol:** po fanylaf yw'r sylwadau a'r argymhellion, y mwyaf effeithiol fydd yr hyfforddiant wrth wneud arferion gwrth-hiliol yn realiti mewn llyfrgelloedd.

Mae'n bwysig dweud y gall effeithiolrwydd dulliau hyfforddiant gwrth-hiliaeth amrywio'n dibynnu ar gyd-destun ac amcanion yr hyfforddiant, yn ogystal ag ar nodweddion ac anghenion y rheini sy'n cymryd rhan. Efallai na fydd rhywbeth sy'n berthnasol yn Awstralia yn gweddu cystal yng Nghymru. Wrth drafod materion sy'n ymwneud â hiliaeth, efallai y bydd dull sy'n ceisio dal pen rheswm neu ddull uniongyrchol yn gweddu'n well i rai cyfranogwyr, tra gallai pobl eraill elwa o fwrw ati gan bwyll bach, mewn ffordd fwy cefnogol. Am y rheswm hwn, mae'n werth crybwyll dau faen prawf arall sy'n ymddangos yn rheolaidd yn y llenyddiaeth.

Un o'r rhain yw **lefel yr ymwneud** (efallai y bydd dulliau sy'n golygu lefelau ymwneud a chyfranogi gweithgar gan y cyfranogwyr yn fwy effeithiol na dulliau sy'n dibynnu ar ddysgu goddefol). Ffactor arall yw **lefel y gwerthuso** (gallai dulliau sy'n cynnwys ffyrdd o werthuso a rhoi adborth fod yn fwy effeithiol wrth ganfod meysydd i'w gwella ac wrth addasu'r hyfforddiant i ateb anghenion y cyfranogwyr yn well) (Lingstandt a Tate 2020).

2.5 Mapio datblygiad y llenyddiaeth am hyfforddiant a dadleuon gwrth-hiliol

Y dulliau presennol

Mae'r dadleuon am hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd wedi bod ar eu mwyaf dwys mewn gwledydd sy'n siarad Saesneg fel yr Unol Daleithiau, Canada, y Deyrnas Unedig ac Awstralia. Mae hyn gan fod pobl wedi dechrau cydnabod bod hanes o drefedigaethu, caethwasiaeth a hiliaeth systemig yn y gwledydd hyn wedi arwain at anghydraddoldebau parhaus ac at wthio grwpiau penodol i'r cyrion.

Mae'r llenyddiaeth a'r dadleuon am roi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd wedi datblygu dros amser, gyda sawl prif drywydd yn dod i'r amlwg. Mae un trywydd yn canolbwyntio ar ymdrechion ym maes amrywiaeth a chynhwysiant, sy'n ceisio cynyddu

cynrychiolaeth grwpiau sydd ar y cyrion mewn llyfrgelloedd (Jones a Murphy 2019). Mae trywydd arall yn defnyddio theori feirniadol hil a'r angen i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig yn systemau a strwythurau llyfrgelloedd. Mae trydydd trywydd yn argymhell rhoi hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol i helpu llyfrgellwyr i ddeall y cymunedau amrywiol y maen nhw'n eu gwasanaethu (Blackburn 2014). Yn olaf, ceir pwyslais cynyddol ar ddad-drefedigaethu llyfrgelloedd ac ar yr angen i herio trefedigaethu a'i waddol yn systemau llyfrgelloedd (Crilly a Everitt 2022). Mae'r trywyddau hyn yn aml wedi'u plethu yn ei gilydd ac yn adlewyrchu gwahanol ddulliau o fynd i'r afael â hiliaeth systemig mewn llyfrgelloedd.

Yn gyffredinol, gellir gweld bod gwaith ym maes amrywiaeth a chynhwysiant wedi mynd rhagddo ers degawdau lawer ac mai dyma'r ysgogiad sy'n sail i nifer o gynlluniau hyfforddiant eraill sy'n ceisio creu llyfrgelloedd gwrth-hiliol. Mae theori feirniadol hil, a llyfrgellyddiaeth feirniadol, wedi bodoli ers tro,⁴ ond fe ddaeth hyn yn rhan ganolog o ddadleuon prif ffrwd yn y 1990au a'r 2000au, a hynny wrth ymateb i gyfyngiadau'r gwaith ym maes amrywiaeth a chynhwysiant a'r angen i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig yn systemau a strwythurau llyfrgelloedd (Mehra a Gray 2020). Daeth hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol i'r amlwg yn y 2000au fel ffordd o helpu llyfrgellwyr i ddeall cymunedau amrywiol a'u gwasanaethu'n well (Overall 2009). Mae'r pwyslais ar ddad-drefedigaethu llyfrgelloedd wedi magu stêm yn y blynyddoedd diwethaf, a hynny wrth ymateb i bryderon parhaus am drefedigaethu a'i waddol yn systemau llyfrgelloedd.

Nid yw'r trywyddau hyn o anghenraid yn rhai llinol nac yn rhai sy'n dilyn ei gilydd, ac fe allan nhw orgyffwrdd a dylanwadu ar ei gilydd mewn gwahanol ffyrdd, yn dibynnu ar y cyd-destun penodol ac ar amcanion y cynllun hyfforddiant i greu llyfrgelloedd gwrth-hiliol.

Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant

Mae gan bob un o'r trywyddau yn y llenyddiaeth a'r dadleuon am hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd eu cryfderau eu hunain ynghyd ag elfennau y gellid eu beirniadu. Mae gwaith ym maes amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig er mwyn cynyddu cynrychiolaeth a hybu lleisiau sydd ar y cyrion, ond gallan nhw hefyd fod yn ddiffygiol os nad ydyn nhw'n dod law yn llaw â newidiadau strwythurol sy'n mynd i'r afael ag achosion gwaelodol arferion sy'n gwthio pobl i'r cyrion. Mae Hudson (2017) yn beirniadu'r ffordd y mae amrywiaeth wedi'i fframio fel y prif ateb i hiliaeth systemig ym maes astudiaethau gwybodaeth a llyfrgelloedd. Mae Hudson yn dadlau nad yw cynlluniau ym maes amrywiaeth yn aml yn llwyddo i fynd i'r afael â phroblemau dyfnach sy'n ymwneud â grym a braint mewn sefydliadau. Dywed y gall y cynlluniau hyn waethygu annhegwch, hyd yn oed, drwy fod yn docynistaidd wrth drin unigolion sydd ar y cyrion a thrwy fethu â mynd i'r afael â phroblemau systemig mwy sylfaenol. Yn hytrach na chanolbwyntio'n llwyr ar

⁴ Ynghyd â Llythrennedd Gwybodaeth Feirniadol (Tewell 2015).

amrywiaeth, mae'n awgrymu y dylid mynd ati'n feirniadol i edrych ar strwythurau grym a gormes systemig yn y maes.

Theori Feirniadol Hil ac Astudiaethau Beirniadol o Wynder

Mae theori feirniadol hil yn rhoi fframwaith ar gyfer deall natur systemig hiliaeth a'i waddol mewn cyfreithiau a sefydliadau cyhoeddus, fel systemau llyfrgelloedd. Mae rhywfaint o'r feirniadaeth fewnol o'r modd y defnyddir theori feirniadol hil mewn gwyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth yn ymwneud â'r diffyg sylw i ddynmeg grym yn y maes; y duedd i drin lleisiau sydd ar y cyrion mewn ffordd docynistaidd; y diffyg pwyslais ar weithredu ymarferol; a'r potensial i theori feirniadol hil ddod yn "air ffasiynol" heb iddi gael ei rhoi ar waith yn ystyron fel rhan o arferion llyfrgelloedd. At hynny, mae rhai wedi dadlau y gall theori feirniadol hil fod yn rhy haniaethol ac yn anodd i'w rhoi ar waith mewn ffyrdd pendant mewn llyfrgelloedd, gan gyfyngu wedyn ar ba mor effeithiol yw fel dull o greu systemau llyfrgelloedd tecach. Yn olaf, caiff theori feirniadol hil ei beirniadu gan ei bod hi weithiau'n hanfodoli hil ac yn parhau i roi dealltwriaeth begynol o hil i bobl, yn hytrach na rhoi'r darlun cywir o gymhlethdodau hunaniaeth a phrofiadau pobl (Hutchinson 2004, Corlett 2009).

Cymhwysedd diwylliannol

Gal hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol fod yn effeithiol wrth hybu dealltwriaeth ac empathi tuag at gymunedau amrywiol, ond gall hyn hefyd olygu bod stereoteipiau'n parhau i gael eu defnyddio. Mae'r hyfforddiant hwn wedi'i feirniadu am ei fod yn rhy unigolyddol, yn hyrwyddo dealltwriaeth arwynebol, ac yn methu â mynd i'r afael â hiliaeth systemig a sefydliadol (Malat 2013). Mae'r feirniadaeth hon wedi arwain at symud tuag at ddulliau mwy strwythurol a systemig o roi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd.

Theori ôl-drefedigaethol

Mae'n hanfodol dad-drefedigaethu llyfrgelloedd er mwyn herio effeithiau hirhoedlog trefedigaethu ar systemau llyfrgelloedd, ond gall hyn hefyd olygu bod angen newidiadau sefydliadol sylweddol a pharodrwydd i wynebu gwirioneddau anodd. Llyfr enwog sy'n beirniadu theori ôl-drefedigaethol yw "Provincializing Europe" (Chakrabarty 2000). Yn y llyfr hwn, mae Chakrabarty yn dadlau bod theori ôl-drefedigaethol yn ailgynhyrchu'r union fframwaith Ewro-ganolog y mae'n ceisio'i beirniadu, gan fethu â rhoi sylw i sut y mae cymdeithasau y tu allan i Ewrop wedi deall ac ymwneud â'r byd yn hanesyddol. Mae hefyd yn beirniadu tuedd theori ôl-drefedigaethol i hanfodoli a rhoi gwedd unffurf i ddiwylliannau a phrofiadau y tu allan i Ewrop, gan ddadlau bod hyn yn diystyru eu hamrywiaeth a'u cymhlethdod.

Mae beirniadaeth arall bwysig o theori ôl-drefedigaethol i'w chael yn yr erthygl "Can the Subaltern Speak?" (Spivak 2000). Yn yr erthygl hon, mae Spivak yn dadlau y gall theori ôl-drefedigaethol weithiau ailsefydlu'r union ddynmeg grym y mae'n ceisio'i dymchwel, drwy fethu â rhoi sylw digonol i sut y mae lleisiau sydd ar y cyrion (h.y. y rheini sydd wedi'u gwthio i'r cyrion neu sydd wedi'u cau allan o rym) yn cael eu tawelu a'u hepgor o'r disgwrs trechaf. Mae hi'n dadlau nad yw rhoi llais i grwpiau ar y cyrion yn ddigon; yn hytrach mae'n rhaid gwneud hyn mewn ffordd sy'n mynd ati o ddifrif i herio a thrawsnewid y strwythurau grym trechaf.

Nid yw'r beirniadaethau hyn o anghenraid yn tanseilio'r dulliau hyn, ond maen nhw'n bwrw goleuni ar natur gymhleth ac enfawr y problemau y maen nhw'n eu trafod. Yn y pen draw, mae'n debygol y bydd y dull mwyaf effeithiol yn galw am gyfuniad o'r trywyddau hyn ac ymrwymiad i barhau i hunanfyfrio, dysgu a chymryd camau sy'n creu llyfrgelloedd tecach a gwrth-hiliol.

Adolygu ac asesu'r ffynonellau'n feirniadol

Adolygu'r llenyddiaeth

Mae tîm ymchwil Laurel wedi datblygu cronfa ddata o'r llenyddiaeth sy'n gysylltiedig â rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Cafodd y gweithiau eu hadolygu ar sail y tri maen prawf a bennwyd eisoes: y fframwaith damcaniaethol, y cysyniad o hiliaeth, a natur benodol argymhellion ymarferol. Canfuwyd bod y feirniadaeth ar rai o wendidau a chryfderau trywyddau penodol yn y dadleuon yn wir. Roedd nifer o'r gweithiau a ddangosai ddulliau mwy systematig o bontio'n gymdeithasol yn cynnwys esboniadau trylwyr ynghylch pam a sut yn union y mae hiliaeth sefydliadol yn digwydd. Ar y llaw arall, roedd tuedd i weithiau strwythuraethol roi cyngor mwy cyffredinol, sy'n gallu bod yn anfantais ar lefelau unigolion a sefydliadau. Ar y pegwn eithaf arall, ceid gweithiau nad oedd yn diffinio'u dull o edrych ar broblem hiliaeth (neu ddim yn ei grybwyll o gwbl), ac roedd y rhain yn barod i fodloni ar roi cyngor cyffredinol, optimistaidd heb unrhyw gyfarwyddiadau ynghylch sut i fesur y cynnydd tuag at gyflawni'r camau dan sylw.

Asesiad beirniadol

Diolch i'r drefn, roedd digon o weithiau arloesol a threiddgar ar gael. Fe wnaethon ni ddsbarthu'r rhain yn ôl eu dyfnder a pha mor benodol oedden nhw o dan bob un o'r tri maen prawf. Cafodd y gweithiau a oedd yn ddiamwys ynghylch natur systemig hiliaeth eu blaenoriaethu. Hyd yn oed os mai dim ond mewn dwy o'r elfennau hyn y gwnaethon nhw berfformio'n dda, rydyn ni wedi eu hystyried. Y canlyniad yw casgliad o lenyddiaeth sydd â syniadau gwahanol a'r rheini'n rhoi llawer o gyngor am wrth-hiliaeth yn ei hystyr ehangaf.

Amrywiaeth a chynhwysiant

Mae llyfrgelloedd yn gwneud cyfraniad hollbwysig at roi gwasanaethau teg a chynhwysol i boblogaethau amrywiol.

Mae erthygl Acres a Said yn galw ar lyfrgelloedd i ailasesu diogelwch diwylliannol a gwrth-hiliaeth. Mae'r erthygl yn pwysleisio bod angen cydnabod a rhoi sylw i effaith trefedigaethu ar gasgliadau ac arferion llyfrgelloedd, yn ogystal â blaenoriaethu'r broses o gaffael deunydd a hyrwyddo deunyddiau amrywiol. Mae angen rhoi hyfforddiant a chyfleoedd datblygu proffesiynol parhaus i staff llyfrgelloedd hefyd er mwyn codi'u hymwybyddiaeth a gwella'u dealltwriaeth o amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant.

Mae pwysigrwydd rhoi cyfleoedd datblygu proffesiynol ym maes amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yn cael sylw pellach yn astudiaeth Dali et al (2021a). Astudiaeth yw hon sy'n edrych ar raglenni datblygu proffesiynol ym maes amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant. Yn benodol, mae'n edrych ar effaith y rhaglenni hyn ar ddealltwriaeth llyfrgellwyr academaidd o egwyddorion y maes hwn yn eu gwaith, ac ar sut maen nhw'n gweithredu'r rheini. Cynhaliodd yr awduron astudiaeth ansoddol a oedd yn golygu cyfweld â 15 o lyfrgellwyr academaidd a oedd wedi cymryd rhan mewn rhaglenni datblygu proffesiynol ym maes amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant. Gwelodd yr astudiaeth fod cymryd rhan mewn rhaglenni datblygu proffesiynol o'r fath wedi cael effaith gadarnhaol ar ddealltwriaeth llyfrgellwyr o egwyddorion amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant, ac wedi'u helpu i weithredu'r egwyddorion hyn yn eu gwaith. Serch hynny, dangosodd yr astudiaeth hefyd fod rhai heriau wrth roi'r egwyddorion hyn ar waith, fel gwrthwynebiad gan gydweithwyr a diffyg cefnogaeth sefydliadol. Mae'r awduron yn awgrymu y dylai llyfrgelloedd academaidd flaenoriaethu rhaglenni datblygu proffesiynol ym maes amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant, ynghyd â'r broses o greu diwylliant sefydliadol cefnogol i annog rhoi egwyddorion yn y maes hwn ar waith.

Mewn adroddiad gan Weithgor Llyfrgelloedd Prifysgol Washington am amrywiaeth, tegwch, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth mewn casgliadau, edrychir ar gasgliadau'r llyfrgelloedd gan argymhell ffyrdd o wella amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yn y deunyddiau y mae'r llyfrgelloedd yn eu darparu i'r cyhoedd (Caruso et al 2022). Mae'r adroddiad yn cyflwyno sawl strategaeth i gyflawni'r amcanion hyn, gan gynnwys cyflwyno mwy o amrywiaeth yn y deunydd y bydd y llyfrgelloedd yn eu caffael, cynyddu cynrychiolaeth yng nghasgliadau arbennig y llyfrgelloedd, a chynyddu gallu pobl i weld deunyddiau amrywiol. At hynny, mae'r adroddiad yn gwneud argymhellion ynghylch hyfforddi staff y llyfrgelloedd ym maes gwrth-hiliaeth a hyrwyddo diwylliant o gynhwysiant yn y llyfrgelloedd. Mae'r adroddiad yn annog y staff i fynd ati'n bwrpasol i ymwneud â defnyddwyr y llyfrgelloedd a'r gymuned ehangach, er mwyn sicrhau bod casgliadau'r llyfrgelloedd yn adlewyrchu safbwyntiau a phrofiadau amrywiol. Mae'r

adroddiad hwn yn cyd-fynd ag amcanion rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd, sy'n ceisio cydnabod a mynd i'r afael â hiliaeth systemig a hybu tegwch a chynhwysiant.

Cymhwysedd diwylliannol, gwyleidd-dra diwylliannol

I wneud llyfrgelloedd yn fwy hygyrch i'r holl grwpiau y maen nhw'n eu gwasanaethu, mae'r ffrwd waith hon yn ysbrydoli llyfrgelloedd i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth ym maes cymhwysedd diwylliannol er mwyn gallu gwasanaethu'r cymunedau hyn yn effeithiol.

Mae astudiaeth Mestre (2010) yn ymchwilio i effaith hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol ar lyfrgellwyr sy'n gweithio gyda phoblogaethau amrywiol. Gwelodd yr astudiaeth fod llyfrgellwyr sy'n cael hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol yn teimlo'n fwy hyderus yn eu gallu i weithio gyda phoblogaethau amrywiol, ac roedden nhw'n gallu sôn am newidiadau cadarnhaol yn eu hagweddau a'u hymddygiadau tuag at ddefnyddwyr amrywiol. Roedd y sgysiau hyn yn cadarnhau gwerth rhoi hyfforddiant a chyfleoedd datblygu proffesiynol sy'n rhoi sylw i faterion amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yng ngwasanaethau llyfrgelloedd. Rhaid i lyfrgelloedd flaenoriaethu hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol er mwyn helpu llyfrgellwyr i ddatblygu'r sgiliau angenrheidiol i roi gwasanaethau teg a chynhwysol i ddefnyddwyr amrywiol.

Mae Hurley, Kostelecky, a Townsend (2019) yn edrych ar y cysyniad o wyleidd-dra diwylliannol a sut mae hwnnw'n berthnasol i wasanaethau llyfrgelloedd. Mae'r awduron yn dadlau bod gwyleidd-dra diwylliannol, sy'n ymwneud â'r broses barhaus o hunanfyfrio, ymwybyddiaeth ddiwylliannol, ac ymwneud parchus â chymunedau amrywiol, yn ddull gwerthfawr y gall llyfrgellwyr ei fabwysiadu er mwyn gwasanaethu eu defnyddwyr yn well. Mae'r erthygl yn rhoi enghreifftiau o sut gellir integreiddio gwyleidd-dra diwylliannol yn rhan o wasanaethau llyfrau cyfeirio a llawlyfrau, datblygu casgliadau, a gwaith allgymorth.⁵

Mae erthygl Callison a Ford (2022) yn cyflwyno astudiaeth achos o raglen hyfforddiant ym maes cymhwysedd diwylliannol brodorol, a honno wedi'i datblygu a'i rhoi ar waith ym Mhrifysgol Manitoba. Nod y rhaglen oedd rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau i staff llyfrgelloedd i wasanaethu myfyrwyr brodorol yn well, ac i greu amgylchedd mwy croesawgar a chynhwysol i bobl frodorol yn y llyfrgell. Mae'r erthygl yn pwysleisio bod angen ymgorffori safbwyntiau a gwybodaeth pobl frodorol yn rhan o wasanaethau a chasgliadau llyfrgelloedd, ynghyd â rhoi sylw i effeithiau hanesyddol a pharhaus trefedigaethu ar gymunedau brodorol. Mae'r rhaglen hon yn fodel i lyfrgelloedd eraill sy'n ceisio meithrin cymhwysedd diwylliannol a chreu gwasanaethau mwy cynhwysol a theg i bobl frodorol a grwpiau eraill sydd wedi'u tangynrychioli.

⁵ Bydd eu llyfr sydd ar y gweill yn rhoi disgrifiad mwy cynhwysfawr o'r fframwaith hwn, gan ddefnyddio enghreifftiau o'r maes (Hurley, Kostelecky a Townsend 2023).

Yn olaf, mae Railey (2019) yn cynnig amrywiaeth o argymhellion ar gyfer creu gwyleidd-dra diwylliannol ac ymwybyddiaeth feirniadol wrth gyfathrebu yn drawsddiwylliannol. Mae'r bennod yn trafod pwysigrwydd deall a pharchu gwahaniaethau diwylliannol, meithrin gwyleidd-dra diwylliannol, a chydabod y ddynmeg grym sy'n bodoli wrth gyfathrebu yn drawsddiwylliannol. Mae argymhellion y bennod hon yn cyd-fynd ag egwyddorion llyfrgelloedd gwrth-hiliol, sy'n ceisio dymchwel systemau gormes a rhoi lle canolog i leisiau a safbwyntiau sydd wedi'u gwthio i'r cyrion.

Mae'r astudiaethau a'r erthyglau a drafodir yn yr erthygl hon yn pwysleisio bod angen rhoi addysg a hyfforddiant yn barhaus i lyfrgellwyr er mwyn iddyn nhw ddatblygu sgiliau a gwybodaeth ym maes cymhwysedd diwylliannol.

Theori Feirniadol Hil, Astudiaethau Beirniadol o Wynder, Astudiaethau Treftadaeth Beirniadol, a dulliau eraill

Mae theori feirniadol hil, astudiaethau treftadaeth beirniadol ac astudiaethau beirniadol o wynder yn hollbwysig wrth ddeall a rhoi sylw i hiliaeth sefydliadol mewn gwyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth.

Mae Warner (2001) yn bwrw goleuni ar broblem barhaus rhagfarnau hiliol a gwynder mewn llyfrgelloedd academiaidd. Mae'r erthygl yn dadlau bod safbwyntiau gwyn, dosbarth canol yn tra-llywodraethu mewn llyfrgelloedd academiaidd, a hynny'n creu rhwystrau i grwpiau sydd ar y cyrion ac yn atgyfnerthu anghydraddoldebau systemig. Mae'r awdur yn awgrymu bod angen i lyfrgelloedd fynd ati'n bwrpasol i greu amgylchedd mwy amrywiol a chynhwysol drwy fynd i'r afael â sut maen nhw'n hanesyddol wedi cynnal safbwyntiau gwyn, a hynny drwy roi lle canolog i brofiadau ac anghenion pobl o liw. Mae'r erthygl yn rhoi fframwaith ar gyfer deall dylanwad gwynder mewn llyfrgelloedd academiaidd, ac yn cynnig camau pendant y gall llyfrgelloedd eu cymryd i gefnu ar hynny.

Mae Subramaniam et al. (2018) yn dibynnu ar gyfuniad o luniadaeth gymdeithasol, theori gweithgarwch hanesyddol-diwylliannol, a theori feirniadol hil wrth edrych ar sut gall llyfrgelloedd ddefnyddio technoleg i hybu tegwch a chynhwysiant yn eu rhaglenni i bobl ifanc. Mae'r erthygl hon yn arwyddocaol yng nghyd-destun llyfrgelloedd gwrth-hiliol, gan ei bod yn rhoi enghreifftiau pendant o sut gall llyfrgelloedd fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig a hybu cyfiawnder gymdeithasol. Mae'r erthygl hon yn gwneud cyfraniad unigryw gan ei bod hi'n canolbwyntio ar ddefnyddio technoleg i hybu tegwch a chynhwysiant. Mae'r awduron yn enwi sawl ffordd y gall llyfrgelloedd ddefnyddio technoleg i greu rhaglenni mwy cynhwysol a theg i bobl ifanc, fel: rhoi mynediad i dechnoleg, defnyddio technoleg i greu rhaglenni mwy cynhwysol, a defnyddio technoleg i helpu pobl i ddysgu ac i ymwneud â phobl. Drwy ganolbwyntio ar enghreifftiau pendant

o sut gellir defnyddio technoleg i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig, mae'r erthygl yn rhoi patrwm i lyfrgelloedd sy'n awyddus i greu rhaglenni mwy gwrth-hiliol.

Mae Paganopoulos (2022) yn galw am drafodaeth agored rhwng anthropolegwyr, llyfrgellwyr ac ymchwilyr ynghylch y symud tuag at brosiectau sy'n gysylltiedig â "dad-drefedigaethu'r cwricwlwm" ym Mhrifysgol Llundain. Mae'r papur yn trafod sut mae gorffennol hanesyddol sefydliadau Prydeinig traddodiadol yn gysylltiedig â threfedigaethu, a sut mae hyn yn effeithio ar archifo a chatalogio. Yn eu plith mae sefydliadau fel yr Ysgol Hylendid a Meddygaeth Drofannol Llundain, yr Amgueddfa Brydeinig, y Llyfrgell Brydeinig, a Chymdeithas Anthropolegwyr Cymdeithasol y Deyrnas Unedig a'r Gymanwlad. Mae'r papur yn edrych ar yr heriau a'r cyfyngiadau wrth ddisgrifio'r newid yng ngwasanaethau llyfrgelloedd tuag at "ddad-drefedigaethu", "dad-amgáu" (*disenclosure*) a "bydoli" (*worlding*), a gwerth y prosesau hyn mewn perthynas â gwaith ymchwil newydd yn yr Ysgol Hylendid. Mae'r papur yn ymchwilio i'r rhagdybiaeth bod y cwricwlwm cenedlaethol wedi'i ffurfio, yn unol â gwerthoedd a rhagfarnau penodol, drwy'r modd y mae'r gorffennol yn cael ei gatalogio a'i gynrychioli drwy ddeunyddiau archifol a ffynonellau eraill mewn llyfrgelloedd. Mae hyn yn galw am ddull hunanfyfyrion o edrych ar y ffynonellau hyn a'u hailgatalogio er mwyn torri cysylltiad hanesyddol sefydliadau â threfedigaethu a chenedlaetholdeb. Mae'r papur hefyd yn esbonio'r newidiadau cyflym tu hwnt sydd i'w gweld yn y maes Mynediad Agored a'r heriau sy'n deillio o'r diwydiant cyhoeddi i ymchwilyr a'u cyllidwyr, gyda goblygiadau pellach i waith ymchwil anthropolegol.

Mae Gwyn (2011) yn edrych ar sut mae'r cof am y fasnach gaethwasiaeth dros yr Iwerydd wedi'i gynrychioli mewn amgueddfeydd a gofodau cyhoeddus. Mae'r awdur yn dadlau bod gwaddol caethwasiaeth ac effeithiau caethwasiaeth ar gymunedau du wedi'u diystyru neu'u gwrthio i'r cyrion yn y Deyrnas Unedig i bob pwrpas, a bod angen datblygu dulliau mwy beirniadol a chynhwysol o greu cof. Mae'r erthygl yn dangos pa mor bwysig yw cydnabod a herio gwaddol caethwasiaeth er mwyn hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol a chymod.

Mae'r erthyglau hyn yn dangos bod angen arferion gwrth-hiliol mewn gwyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth, gan gynnwys mynd i'r afael â rhagfarnau systemig, rhoi lle canolog i leisiau a safbwyntiau sydd wedi'u gwrthio i'r cyrion, a hyrwyddo tegwch a chynhwysiant mewn rhaglenni ac addysg. Drwy edrych yn feirniadol a herio paradeim trechaf gwynder, gall gweithwyr proffesiynol ym maes gwyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth greu sefydliadau mwy cyfiawn a chynhwysol sy'n gwasanaethu holl aelodau'u cymunedau.

Ôl-drefedigaethedd

Mae ôl-drefedigaethedd yn hollbwysig i'w ystyried wrth feddwl am wrth-hiliaeth yn gyffredinol ac wrth ddylunio hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Mae'n dangos pam fod angen mynd ati'n ddi-oed i herio'r strwythurau grym a'r rhagfarnau hanesyddol sydd wedi'u gwreiddio mewn archifau a sefydliadau diwylliannol eraill, ac i ymwneud â safbwyntiau a systemau gwybodaeth amrywiol.

Yn y blynyddoedd diwethaf, bu cydnabyddiaeth gynyddol o'r angen i ddad-drefedigaethu casgliadau llyfrgelloedd a hyrwyddo dull mwy cynhwysol a theg o gael gafael ar wybodaeth. Mae hyn yn golygu cydnabod gwaddol hanesyddol trefedigaethu ac imperialaeth yng nghasgliadau llyfrgelloedd, a chymryd camau ymarferol i gyflwyno mwy o amrywiaeth ac i symud y safbwyntiau Gorllewinol trechaf o ganol y llwyfan.

Mae erthygl Wilson yn canolbwyntio ar lyfrgell y London School of Economics (LSE) ac yn cyflwyno camau ymarferol y gall llyfrgelloedd eu cymryd i ddad-drefedigaethu eu casgliadau. Mae'r camau hyn yn cynnwys cyflwyno mwy o amrywiaeth yn y polisïau a'r arferion a ddilynir wrth ddatblygu casgliadau; ymwneud â chymunedau sydd ar y cyrion a rhoi lle canolog iddyn nhw; a chynnal asesiad ac ailwerthusiad beirniadol o'r casgliadau presennol. Mae Wilson yn dadlau y gall dad-drefedigaethu casgliadau llyfrgelloedd fod yn ffordd o herio'r strwythurau grym trechaf, a hyrwyddo ffordd fwy cynhwysol a theg o gael gafael ar wybodaeth. Mae'r erthygl yn rhoi enghreifftiau penodol o ddad-drefedigaethu yn llyfrgell yr LSE, gan gynnwys creu gweithgor dad-drefedigaethu, caffael deunyddiau o'r tu hwnt i'r Gorllewin, a datblygu partneriaethau ar y cyd â sefydliadau cymunedol.

Roedd y gwaith gan Paganopoulos a grybwyllwyd eisoes yn ceisio rhoi sylw i'r ffordd y mae gwybodaeth a safbwyntiau brodorol wedi'u gwthio i'r cyrion yn hanesyddol, gan hybu arferion archifol mwy cynhwysol a theg. Mae'r bennod yn rhoi trosolwg o fethodoleg y prosiect, a oedd yn golygu datblygu cyfres o adnoddau a chanllawiau ar gyfer elfennau trefedigaethol/dad-drefedigaethol mewn archifau. Mae'r adnoddau'n cynnwys rhestr wirio i werthuso pa mor ddad-drefedigaethol yw casgliadau archifol, cyfres o egwyddorion arweiniol ar gyfer ymdrin ag elfennau dad-drefedigaethol/trefedigaethol mewn archifau, a geirfa o dermau a chysyniadau dad-drefedigaethol.

Mae perthnasedd 'Decolonising Archives and Systematic Research' gan Paganopoulos gan i'w ganfod yn y pwyslais y mae'n ei roi ar herio'r strwythurau grym a'r rhagfarnau hanesyddol sydd wedi'u gwreiddio mewn archifau a sefydliadau diwylliannol eraill. Mae'r prosiect yn tynnu sylw at werth ymwneud â systemau gwybodaeth a safbwyntiau amrywiol, a chydabod effeithiau hanesyddol a pharhaus trefedigaethu ac imperialaeth. Gellid addasu'r adnoddau a'r egwyddorion a ddatblygwyd gan y prosiect a'u cymhwyso i gasgliadau ac arferion llyfrgelloedd yn y Deyrnas Unedig er mwyn hyrwyddo gwasanaethau mwy cynhwysol a theg. Er enghraifft, gallai llyfrgelloedd ddatblygu rhestrau gwirio a chanllawiau tebyg ar gyfer gwerthuso pa mor ddad-drefedigaethol yw eu casgliadau, a gallen nhw flaenoriaethu caffael deunydd sy'n adlewyrchu amrywiaeth o

safbwyntiau a phrofiadau. At hynny, gallai pwyslais y prosiect ar ymwneud â chymunedau sydd ar y cyrion, ac ar rymuso'r rheini, roi sail i waith allgymorth llyfrgelloedd a'u gwaith i ymwneud yn allanol â phobl.

Mae'r naill erthygl a'r llall yn esbonio sut y gall dad-drefedigaethu casgliadau llyfrgelloedd fod yn ffordd o herio'r strwythurau grym trechaf, a hyrwyddo ffordd fwy cynhwysol a theg o gael gafael ar wybodaeth. Maen nhw'n rhoi canllawiau ymarferol ac enghreifftiau i lyfrgelloedd sy'n ceisio gwneud gwaith ym maes dad-drefedigaethu.

Cyfyngiadau'r llenyddiaeth

Er bod y llenyddiaeth a adolygwyd am hiliaeth a llyfrgelloedd yng Nghymru yn bwrw rhywfaint o oleuni ar y mater, mae nifer o gyfyngiadau i'w hystyried. Yn gyntaf, ceir diffyg gwybodaeth ynghylch sut y mae pobl ethnig leiafrifol wedi'u cynrychioli yn llyfrgelloedd Cymru. Er bod y gwaith ymchwil yn awgrymu bod angen gwella cynrychiolaeth ac amrywiaeth, nid yw'n glir faint o bobl o gefndiroedd lleiafrifol ethnig sy'n gweithio yn llyfrgelloedd Cymru ar hyn o bryd neu sy'n defnyddio gwasanaethau llyfrgelloedd.

Yn ail, nid yw'r llenyddiaeth yn pennu anghenion hyfforddiant llyfrgelloedd Cymru yn fanwl. Er bod angen rhoi hyfforddiant ynghylch materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth a hiliaeth, mae angen data mwy penodol ynghylch pa hyfforddiant y mae ei angen, yn ogystal ag ynghylch sut i roi'r hyfforddiant hwnnw ar waith yn effeithiol. Gallai'r arolwg y gwnaethon ni'i gynnal ymhlith staff llyfrgelloedd a defnyddwyr roi gwybodaeth ddefnyddiol am anghenion hyfforddiant penodol llyfrgelloedd cyhoeddus Cymru.

Yn drydydd, mae'r llenyddiaeth yn dangos nad oes tystiolaeth bod hyfforddiant gwrth-hiliaeth yn cael ei roi i lyfrgelloedd cyhoeddus Cymru. Er bod hon yn broblem o bwys, nid yw'n glir pam mai dyma'r sefyllfa. Mae angen rhagor o ymchwil i ganfod y rhesymau dros y diffyg hyfforddiant, ac i ganfod y ffyrdd mwyaf effeithiol o gyflwyno hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd cyhoeddus Cymru.

Yn olaf, mae'n bwysig dweud bod Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn ddatblygiad diweddar (Llywodraeth Cymru 2023), ac ni chafwyd unrhyw adborth na gwerthusiadau hyd yma o'r broses o'i roi ar waith. Er bod y Cynllun Gweithredu yn gam yn y cyfeiriad iawn, nid yw'n glir pa mor effeithiol fydd y cynllun hwn wrth fynd i'r afael â hiliaeth yn llyfrgelloedd Cymru. Mae angen parhau i fonitro a gwerthuso'r Cynllun Gweithredu a chynlluniau eraill er mwyn sicrhau bod cynnydd yn cael ei gwneud tuag at greu system lyfrgelloedd fwy teg a chynhwysol yng Nghymru.

2.6 Strategaethau ac arferion

Mynd i'r afael â hiliaeth a dad-drefedigaethu llyfrgelloedd cyhoeddus: Y prif themâu a strategaethau

Myfyrio am waddol posibl casgliadau

Mae problemau yng nghasgliadau ac arferion llyfrgelloedd yn aml yn deillio o flaenoriaethu gwybodaeth a safbwyntiau Gorllewinol mewn systemau dosbarthu, a hynny'n aml yn gwthio gwybodaeth a safbwyntiau diwylliannau nad ydyn nhw'n rhai Gorllewinol i'r cyrion.⁶ Gwelir hyn yn y defnydd eang o Ddosbarthiad Degol Dewey, heb edrych yn feirniadol ar ei gyfyngiadau a'i ragfarnau. Mae arferion casglu hefyd yn ffafrio deunyddiau o wledydd Gorllewinol neu gan awduron Gorllewinol, gan wthio'r rheini nad ydyn nhw'n Orllewinol i'r cyrion. Mae diffyg amrywiaeth ymhlith staff ac arweinwyr llyfrgelloedd yn cyfrannu at y safbwynt unffurf hwn, oherwydd efallai na fydd llyfrgellwyr o liw neu o gefndiroedd nad ydyn nhw'n Orllewinol yn cael eu recriwtio neu'u cadw. At hynny, mae'r defnydd o iaith a therminoleg sy'n atgyfnerthu agweddau a safbwyntiau trefedigaethol yn gwaethygu'r broblem hon ymhellach. Ymhlith enghreifftiau o dechnoleg o'r fath mae'r defnydd o'r gair "cyntefig" i ddisgrifio diwylliannau brodorol neu gyfeirio at grefyddau nad ydyn nhw'n rhai Gorllewinol fel "ofergoelion".

At hynny, drwy anwybyddu neu ddiystyru effaith trefedigaethu ar ddiwylliannau nad ydyn nhw'n rhai Gorllewinol, gan gynnwys sut gwnaeth trefedigaethu amharu ar systemau gwybodaeth ac arferion diwylliannol traddodiadol, ceir diffyg deunyddiau am hanes trefedigaethu a'i effaith ar ddiwylliannau nad ydyn nhw'n Orllewinol yng nghasgliadau llyfrgelloedd. I ddad-drefedigaethu'r gofodau a'r arferion hynny mewn llyfrgelloedd, mae'n bwysig canfod a herio sut gallai casgliadau presennol, systemau dosbarthu ac iaith gynnal agweddau a safbwyntiau trefedigaethol. Gellir cyflawni hyn drwy flaenoriaethu caffael deunyddiau gan awduron ethnig leiafrifol, archwilio casgliadau'r llyfrgell yn feirniadol, a rhoi hyfforddiant i staff i wella'u hymwybyddiaeth a'u dealltwriaeth o amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant wrth ddatblygu casgliadau. Mae'n bwysig hefyd sicrhau bod staff ac arweinwyr llyfrgelloedd yn amrywiol ac yn gynrychioladol o'r gymuned maen nhw'n ei gwasanaethu, gan ymgorffori egwyddorion gwrth-hiliaeth a dad-drefedigaethu ym mhob agwedd ar waith llyfrgelloedd, gan gynnwys prosiectau digideiddio.

Datblygiad proffesiynol a hyfforddiant strategol

⁶ Maen nhw'n codi ymwybyddiaeth am waddol trefedigaethol ac yn herio arferion yn y meysydd canlynol ar sail erthygl Wilson, sy'n trafod dad-drefedigaethau yn llyfrgell yr LSE (2022). Mae'r rhannau ynghylch digideiddio a rhagfarn hiliol wedi'i seilio ar gyngor Ziegler (2019).

Mae Day et al. (2022) yn awgrymu y dylai llyfrgelloedd annog staff i fynd ati'n feirniadol i hunanfyfrio ac i fod yn hunanymwybodol er mwyn cydnabod a mynd i'r afael â'u rhagfarnau'u hunain. Gellid cyflawni hyn drwy roi cyfleoedd hyfforddiant a datblygu proffesiynol parhaus sy'n gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth pobl o amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant wrth ddatblygu casgliadau.

Er mwyn mynd i'r afael â rhagfarn a hybu arferion gwrth-hiliol wrth ddatblygu casgliadau, gall llyfrgelloedd gynnwys trafodaethau am hil a hiliaeth yn hyfforddiant y staff, gan gynnwys edrych ar bynciau fel theori feirniadol hil, croestoriadedd, a phrofiadau pobl o liw yn y proffesiwn. At hynny, mae modd defnyddio addysgeg feirniadol hil wrth roi hyfforddiant er mwyn mynd i'r afael â dymameg grym a materion sy'n ymwneud â chyfiawnder cymdeithasol yn y proffesiwn. Drwy ddatblygu'r rhaglenni hyfforddiant hyn, gall llyfrgelloedd feithrin diwylliant mwy cynhwysol a theg sy'n adlewyrchu'r cymunedau amrywiol y maen nhw'n eu gwasanaethu.

Canfod arferion hyfforddiant effeithiol wrth ddylunio, darparu a chyflwyno hyfforddiant

Mae'r argymhellion canlynol wedi'u seilio ar gyngor a roddir yn aml yn y llenyddiaeth, ond mae un ffynhonnell yn amlwg iawn.

Nid yw erthygl Bent (2004) yn ymwneud yn benodol â hyfforddiant gwrth-hiliaeth, ond mae'n trafod y defnydd o amgylcheddau dysgu rhithwir wrth ddatblygu staff, ynghyd â thrafod creu profiad dysgu rhyngweithiol a difyr i staff. Mae Bent yn rhoi cyngor ymarferol, fel cynnwys amrywiaeth o weithgareddau dysgu a rhoi cymorth ac adnoddau parhaus i'r staff. Mae cyngor Bent yn berthnasol ac yn ymarferol i sefydliadau sy'n awyddus i roi hyfforddiant effeithiol a difyr i'w staff, yn enwedig mewn amgylchedd gweithio o bell neu hybrid.

Dyluniad yr hyfforddiant

Er mwyn bod yn hyblyg a chyfleus i'r staff, mae modd defnyddio cyfuniad o hyfforddiant wyneb yn wyneb a hyfforddiant ar-lein. Dylai'r hyfforddiant a gynigir fod yn berthnasol i swydd yr aelod o staff, a dylai alluogi'r aelod o staff i ganfod ei amcanion dysgu ei hun. Mae modd defnyddio amrywiaeth o weithgareddau dysgu, fel astudiaethau achos, cwisiau, ac efelychiadau i ennyn diddordeb y dysgwyr a phwysleisio'r prif gysyniadau. Dylid rhoi cyfleoedd i staff ymarfer a defnyddio'u gwybodaeth a'u sgiliau newydd. Dylid annog dysgu gan gymheiriaid a chydweithio, a dylai'r staff gael cyfleoedd i rannu'u profiadau a'u harbenigedd â phobl eraill. Mae modd defnyddio dulliau gwerthuso ac adborth i asesu pa mor effeithiol yw'r rhaglen hyfforddiant, ac i ganfod meysydd i'w

gwella. Dylid rhoi cymorth ac adnoddau i'r staff yn barhaus, er mwyn iddyn nhw allu parhau â'u dysgu a'u datblygu y tu hwnt i'r rhaglen hyfforddiant gychwynnol.

Darparu hyfforddiant

Dylai hyfforddiant gwrth-hiliaeth fod yn rhywbeth parhaus, yn hytrach nag yn ddigwyddiad untro, er mwyn sicrhau ei fod yn effeithiol. Mae modd datblygu sesiynau hyfforddi rhyngweithiol, cynhwysol a difyr gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau hyfforddi, fel astudiaethau achos, ymarferion chwarae rôl, a grwpiau trafod, er mwyn ymateb i wahanol arddulliau dysgu. Dylid rhoi cyfleoedd i'r staff ofyn cwestiynau a gofyn am eglurhad yn ystod y sesiynau hyfforddi. Er mwyn rhoi dealltwriaeth gynhwysfawr o wrth-hiliaeth, dylid defnyddio deunyddiau ac adnoddau o amrywiaeth o ffynonellau a rhai sy'n rhoi amrywiaeth o safbwyntiau. Mae modd meithrin diwylliant sy'n hybu parch, empathi a chynhwysiant yn y llyfrgell drwy fodelu'r ymddygiadau hyn mewn sesiynau hyfforddi ac yn y rhyngweithio dyddiol rhwng pobl. Dylid defnyddio adborth ac asesu i werthuso pa mor effeithiol yw rhaglenni hyfforddiant a sicrhau eu bod yn ateb anghenion y staff ac amcanion y llyfrgell.

Cyflwyno'r deunydd

I sicrhau bod rhaglenni hyfforddiant yn llwyddo, dylai staff llyfrgelloedd gymryd camau fel rhoi cyfuniad o hyfforddiant wyneb yn wyneb a hyfforddiant ar-lein, datblygu sesiynau hyfforddi gwrth-hiliol rhyngweithiol a difyr, defnyddio amrywiaeth o ddulliau hyfforddi, rhoi cyfleoedd i staff ymarfer sgiliau newydd, annog dysgu gan gymheiriaid a chydweithio, a meithrin diwylliant sy'n hybu parch, empathi a chynhwysiant. Dylid defnyddio dulliau gwerthuso ac adborth i asesu pa mor effeithiol yw'r rhaglen hyfforddiant, ac i ganfod meysydd i'w gwella. At hynny, dylid rhoi cymorth ac adnoddau i'r staff yn barhaus, er mwyn iddyn nhw allu parhau â'u dysgu a'u datblygu y tu hwnt i'r rhaglen hyfforddiant gychwynnol (Paganopoulos 2022).

2.7 Canfod rhwystrau sy'n gysylltiedig â hyfforddiant a phethau sy'n cyfyngu ar ei effeithiolrwydd

Rhwysterau rhag cael yr hyfforddiant yn effeithiol

Er mwyn creu amgylchedd croesawgar a chynhwysol i bob defnyddiwr, mae'n hollbwysig rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Serch hynny, mae sawl rhwystr sy'n ei

gwneud hi'n anodd i lyfrgelloedd cyhoeddus gael yr hyfforddiant hwn yn effeithiol. Un o'r heriau mwyaf arwyddocaol yw'r ffaith bod llyfrgelloedd cyhoeddus yn amrywio o ran eu maint a'u capasiti. Efallai y bydd gan lyfrgelloedd llai o faint lai o adnoddau a staff, sy'n ei gwneud hi'n anodd neilltuo amser a chyllid i roi hyfforddiant. Ar y llaw arall, bydd gan lyfrgelloedd mwy o faint fwy o adnoddau, ond byddan nhw'n wynebu heriau wrth sicrhau bod holl aelodau'r staff yn gallu cael yr hyfforddiant.

Rhwyrstr arall yw'r gwahanol ddemograffeg mewn gwahanol ardaloedd. Efallai y bydd llyfrgelloedd mewn ardaloedd trefol yn gwasanaethu poblogaeth fwy amrywiol na rhai mewn ardaloedd gwledig. Gall hyn greu heriau wrth ddeall anghenion a safbwyntiau unigryw gwahanol gymunedau. Efallai y bydd llyfrgelloedd mewn ardaloedd sydd â lefelau uwch o amrywiaeth hiliol yn wynebu heriau gwahanol ac yn galw am hyfforddiant mwy arbenigol na'r rheini mewn ardaloedd llai amrywiol.

Mae cyllid yn rhwystr mawr arall o bwys wrth geisio rhoi hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Efallai na fydd gan lyfrgelloedd yr adnoddau angenrheidiol i roi hyfforddiant i bob aelod o staff, neu efallai na fyddan nhw'n gallu fforddio defnyddio hyfforddwyr neu arbenigwyr o'r tu allan. Gall diffyg staff hefyd greu her. Efallai na fydd gan lyfrgelloedd lawer o staff, ac efallai y bydd gan yr aelodau hynny o staff flaenoriaethau sy'n cystadlu â'i gilydd ac sy'n ei gwneud hi'n anodd blaenoriaethu hyfforddiant. Efallai na fydd aelodau newydd o staff yn cael yr un lefel o hyfforddiant â staff presennol, gan arwain at fylchau mewn gwybodaeth a dealltwriaeth.

Yn olaf, gall diffyg cymhellion i ddysgu fod yn rhwystr sylweddol. Heb gymhellion clir na gwobrau am gwblhau hyfforddiant, efallai na fydd aelodau o staff yn blaenoriaethu dysgu, neu efallai na fyddan nhw'n gweld gwerth mewn buddsoddi amser ac egni yn hyn. Gall hyn greu rhwystrau wrth geisio creu diwylliant sy'n hybu dysgu a gwella parhaus yn y llyfrgell.

Rhwyrstrau rhag ymwneud yn effeithiol â'r hyfforddiant

Am sawl rheswm, mae'n gallu bod yn anodd ymwneud yn effeithiol â hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Un o'r rhwystrau yw staff sy'n unffurf yn ddemograffig. Mae'n fwy anodd mynd i'r afael â materion amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant pan na fydd y staff yn gynrychioladol o'r gymuned y maen nhw'n ei gwasanaethu. At hynny, mae gwahaniaeth oedran a gwahaniaeth mewn arddulliau dysgu hefyd yn gallu creu heriau. Bydd rhai aelodau o staff yn ei chael hi'n anodd addasu i ffyrdd newydd o ddysgu.

Gall syrffed a blinder ar hyfforddiant hefyd rwystro pobl rhag ymwneud yn effeithiol â'r hyfforddiant. Gall cymryd rhan fod yn flinedig yn emosiynol, ac efallai y bydd aelodau'r staff yn teimlo wedi'u llethu neu wedi syrffedu ar y deunydd. At hynny, gall agweddau

diwyro sy'n mynnu gweld y gwaethaf, neu ormod o barodrwydd i gynnig barn, hefyd fod yn rhwystrau. Efallai y bydd rhai aelodau o staff yn teimlo nad yw newid systemig yn bosibl neu mai dewis unigolion yn llwyr yw rhoi sylw i faterion hiliaeth neu beidio.

Mae bregusrwydd gwyn,⁷ dallineb i fraint pobl wyn, diffyg cynefindra â phrofiadau bywyd pobl ethnig leiafrifol, a diffyg dealltwriaeth o hanes gwahaniaethu ethnig hefyd yn gallu rhwystro pobl rhag ymwneud yn effeithiol â hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd. Efallai y bydd rhai aelodau o staff yn ei chael hi'n anodd deall eu braint eu hunain, neu efallai na fydd ganddyn nhw ddealltwriaeth ddofn o effaith hiliaeth ar gymunedau ethnig leiafrifol.

Yn ei herthygl, mae Harries yn dadlau bod hiliaeth yn broblem barhaus yng Nghymru, a bod angen i'r wlad wynebu'r mater hwn a chymryd camau i fynd i'r afael â'r broblem. Mae hi'n cyfeirio at nifer o enghreifftiau o ddigwyddiadau hiliol yng Nghymru, gan gynnwys cam-drin llafar, trais corfforol ac iaith casineb ar-lein. Mae hi'n dadlau nad problem mewn dinasoedd mawr yn unig yw hiliaeth, ond ei fod yn bresennol hefyd mewn trefi bach ac ardaloedd gwledig. Mae'r erthygl yn awgrymu mai rhan o'r broblem yw diffyg addysg a dealltwriaeth am hiliaeth yng Nghymru. Mae Harries yn awgrymu bod angen i ysgolion a grwpiau cymunedol wneud mwy i addysgu pobl am effaith hiliaeth ac i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant (Harries 2014). Yng Nghymru, efallai fod pobl yn credu nad yw hiliaeth sefydliadol yn bodoli neu na all sefydliadau cyhoeddus yng Nghymru fod mor hiliol â rhai yn Lloegr.

At hynny, efallai y bydd rhai aelodau o staff yn credu bod y Cymry yn dioddef o hiliaeth, ac felly na allan nhw fod yn hiliol eu hunain (Blay 2015). Er ei bod hi'n bwysig nodi y gallai hiliaeth effeithio ar bobl o unrhyw gefndir, mae hiliaeth wastad yn dod law yn llaw â pherthnasau grym anghymesur sy'n cael eu hatgyfnerthu'n strwythurol. Yng nghydestun Cymru a Lloegr, bu hanes hir o densiwn a gwrthdaro rhwng y ddwy genedl. Efallai y bydd rhai Cymry'n teimlo eu bod nhw'n cael eu trin yn annheg gan Saeson, neu bod Saeson yn gwahaniaethu yn eu herbyn gan eu bod nhw'n Gymry. Ar yr un pryd, efallai y bydd pobl ethnig leiafrifol yn dal i wynebu gwahaniaethu neu ragfarnau hiliol yng Nghymru. Nid yw wynebu gwahaniaethu hiliol neu ragfarn yn golygu nad oes angen dysgu bellach am hiliaeth sefydliadol. Gall trafodaeth o'r fath fod yn niweidiol, gan ei bod yn rhesymoli cystadleuaeth o fath rhwng lleiafrifoedd ethnig a grwpiau eraill sydd dan

⁷ Mae DiAngelo (2018) yn trafod y cysyniad o "fregusrwydd gwyn", sy'n cyfeirio at ymatebion amddiffynnol nifer o bobl wyn pan fydd rhywun yn herio'u bydolwg hiliol, neu pan fyddan nhw'n gorfod wynebu tystiolaeth o anghydraddoldeb hiliol. Mae DiAngelo yn dadlau bod bregusrwydd gwyn yn rhwystr mawr rhag gwneud cynnydd hiliol, gan ei fod yn atal pobl wyn rhag cymryd rhan mewn sgysiau ystyrllon am hil a rhag cymryd camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol. Mae DiAngelo yn defnyddio'i phrofiadau fel hyfforddwr ac ymgynghorydd yn y maes amrywiaeth i roi enghreifftiau o fregusrwydd gwyn ar waith, gan gynnwys agweddau amddiffynnol, dicter, a gwadu. Mae hi hefyd yn trafod sut mae bregusrwydd gwyn yn treiddio drwy'r strwythurau grym sy'n sail i gymdeithas a sefydliadau.

anfantais, yn ogystal â pherthynoli'r profiadau bywyd sy'n dod law yn llaw â pheidio â bod yn wyn (Wise 2002).

Yn olaf, gall teimladau negyddol sy'n tynnu'r sylw fod yn rhwystrau hefyd, fel euogrwydd, sioc, dryswch a dicter. Efallai y bydd aelodau o staff yn ei chael hi'n anodd ymwneud yn effeithiol â'r deunydd os bydd yr emosiynau hyn yn eu llethu (Sheppard 2018).

Rhwystrau rhag cyflwyno'r hyfforddiant yn effeithiol

Mae modd wynebu nifer o heriau wrth gyflwyno deunyddiau hyfforddi gwrth-hiliol, gan gynnwys diffyg amgylchedd cefnogol i gyflwyno newidiadau (Brown et al 2018). Gall hyn amharu ar ymdrechion i fynd i'r afael â hiliaeth systemig mewn llyfrgell, gan na fydd y staff yn teimlo'n gyfforddus yn codi llais neu'n gweithredu pan fyddan nhw'n dyst i hiliaeth. At hynny, gall prinder gofod ar silffoedd ei gwneud hi'n anodd cyflwyno casgliadau amrywiol, gan amharu ar ymdrechion i hybu cynhwysiant ac amrywiaeth.

Er mwyn sicrhau atebolrwydd parhaus, mae'n hollbwysig ailadrodd negeseuon ac atgoffa pobl ohonyn nhw. Hebbydd nhw, mae'n hawdd iawn llithro yn ôl i ddilyn hen arferion a chynnal hiliaeth yn ddiarwybod (Caruso 2022). Gall biwrocratiaeth neu hierarchaeth mewn llyfrgell hefyd fod yn rhwystr rhag cynnal sgysiau agored am hiliaeth, gan atal trafodaethau adeiladol a newid (Cargill 1984). At hynny, efallai na fydd ymrwymadau gwrth-hiliol sydd wedi'u seilio ar gynrychiolaeth yn unig (fel sefydlu pwyllgorau), heb fynd ati i annog trafodaeth a chyfranogi, yn effeithiol wrth geisio cyflwyno newid hirdymor (Nataraj 2022).

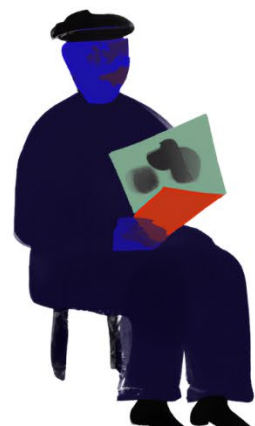
Rhwyrstr arall rhag cyflwyno deunyddiau hyfforddi gwrth-hiliol yn effeithiol yw'r diffyg system adborth i fynd i'r afael â digwyddiadau sy'n ymwneud â hiliaeth (Dali, Keren et al 2021b). Gall hyn arwain at anwybyddu neu fethu â chanfod achosion o gamymddwyn, a gall hynny niweidio cymunedau sydd ar y cyrion. At hynny, gall diffyg protocolau i ddiffinio safonau a goblygiadau camymddwyn arwain at ddryswch ac anghysondeb wrth fynd i'r afael â hiliaeth. Gall tocynistiaeth, lle caiff unigolyn o gymuned sy'n cael ei thangynrychioli ei gynnwys at ddibenion gweledol yn unig, fod yn rhwystr sylweddol rhag cyflwyno newid effeithiol. Gall arwain at ddealltwriaeth arwynebol ac anghyflawn o waith ym maes gwrth-hiliaeth, gan atgyfnerthu anghydraddoldebau systemig yn hytrach na'u herio (Brown et al 2018).

Er mwyn cyflwyno deunyddiau hyfforddi gwrth-hiliol yn effeithiol, mae'n hanfodol cael cyfrifoldeb ac atebolrwydd torfol dros newid. Ar y llaw arall, gall diffyg cyfrifoldeb torfol ymhlith y staff a'r rheolwyr arwain at greu gagendor rhwng y grwpiau hyn, a gall hynny arafu cynnydd.

3

Canllawiau ar gyfer creu
hyfforddiant effeithiol
ym maes arferion llyfrgell
gwrth-hiliol

Y Model Hyfforddiant



Mae'r adran hon yn rhoi canllawiau ar gyfer creu model hyfforddiant cynhwysfawr ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Mae'n rhoi sylw i amcanion yr hyfforddiant, pennu'r gynulleidfa darged, dewis fformat a deunyddiau addas i'r hyfforddiant, a dewis hwyluswyr. Mae'r adran hefyd yn trafod sut i gyflwyno'r hyfforddiant, gan gynnwys y trefniadau ymarferol ar gyfer hyfforddiant ar-lein ac oddi ar lein a gwerthuso llwyddiant yr hyfforddiant.

3. Model Hyfforddiant

3.1 Amcanion yr hyfforddiant

Mae'r broses hyfforddi'n dechrau drwy ganfod a phennu amcanion yr hyfforddiant. Pennu amcanion yr hyfforddiant yw cam cyntaf y broses hyfforddi, ac un o'r camau pwysicaf. Fe allwch chi ddefnyddio'r *Ddogfen Cynnwys Hyfforddiant* yn fan cychwyn i ddatblygu syniadau am anghenion ac amcanion eich sefydliad.

Canfod amcanion yr hyfforddiant

Mae'r modiwlau hyfforddiant hyn, sydd wedi'u dylunio ar gyfer y prosiect casgliadau llyfrgell gwrth-hiliol, wedi'u hariannu a'u comisiynu gan CILIP Cymru Wales, a hynny fel rhan o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ehangach Llywodraeth Cymru. Mae amcanion y modiwlau hyn yn cyd-fynd yn agos â Safonau Llyfrgelloedd Cyhoeddus Cymru, gan sicrhau bod ein gwaith ymchwil ni, yr adroddiad hwn a'r prosiect ehangach yn helpu i wella a datblygu gwasanaethau llyfrgelloedd yn barhaus yng Nghymru.

Bydd modd i arbenigwr neu hwylusydd ganfod yr amcanion hyn; gall grŵp llywio gytuno arnyn nhw; neu gellir eu pennu drwy ymwneud â rhanddeiliaid. (Gweler *Atodiad 3* sy'n rhoi cyfres enghreifftiol o gwestiynau y gallwch chi'u defnyddio i bennu amcanion a phynciau'r hyfforddiant drwy arolwg neu grŵp ffocws.) Gall amcanion yr hyfforddiant fod yn rhai bras neu'n rhai penodol iawn, yn dibynnu ar y gynulleidfa darged, fformat yr hyfforddiant, a'r adnoddau sydd gan y llyfrgell. Y naill ffordd neu'r llall, byddan nhw'n glynu wrth yr egwyddorion a geir yn Safonau Llyfrgelloedd Cyhoeddus Cymru.

Er enghraifft, efallai y bydd angen i amcanion modiwl hyfforddiant a fydd yn cael ei gyflwyno i bump aelod o staff llyfrgell fechan roi sylw i anghenion amrywiol y staff, gan fod ganddyn nhw i gyd wahanol swyddi a chyfrifoldebau. Gan hynny, bydd angen i'r amcanion fod yn fwy bras o lawer (e.e. gwella dealltwriaeth y cyfranogwyr o wrth-hiliaeth mewn llyfrgelloedd) ond gan lynu ar yr un pryd wrth y pwyslais a geir yn Safonau Llyfrgelloedd Cyhoeddus Cymru ar hybu cydraddoldeb a chynhwysiant cymdeithasol. Ar y llaw arall, efallai y bydd mwy o ffocws i amcanion cynllun hyfforddiant i adran caffael stoc llyfrgell fwy o faint. Mewn achos o'r fath, bydd yr holl ddysgwyr yn rhannu arbenigedd ac yn gobeithio datblygu'n broffesiynol mewn ffordd benodol sy'n gysylltiedig â'u tasgau o ddydd i ddydd (e.e. datblygu strategaethau caffael stoc gwrth-hiliol i'w llyfrgell), a byddai'r hyfforddiant wedyn yn cyd-fynd â'r gofynion yn y safonau sy'n ymwneud â datblygu a rheoli casgliadau.

Pennu'r canlyniadau yr hoffech chi'u gweld

Ewch ati i sgwrsio â rhanddeiliaid y llyfrgell (e.e. dysgwyr, rheolwyr llinell dysgwyr) am y canlyniadau y byddech chi'n hoffi'u gweld ar ôl rhoi'r hyfforddiant. Casglwch ynghyd yr ymatebion i unrhyw waith arall a wnewch chi i ymwneud â rhanddeiliaid, fel arolygon staff neu grwpiau ffocws, er mwyn pennu'r canlyniadau y byddai'r cyfranogwyr yn hoffi'u gweld. Lluniwch restr gall o'r canlyniadau y byddwch chi'n hoffi'u gweld sy'n berthnasol i'r nifer mwyaf o gyfranogwyr, ac sy'n ymarferol ac ystyried yr amser a'r adnoddau a roddir i'r hyfforddiant.

Dylai'r canlyniadau hyn ddilyn egwyddorion CAMPUS; hynny yw, dylen nhw fod yn ganlyniadau:

- C**yraeddadwy
- A**mserol
- M**esuradwy
- P**enodol ac uchelgeisiol
- S**ynhwyrol

Mae'n bwysig bod yr amcanion hyn yn rhai y gellir eu harsylwi a'u mesur yn wrthrychol, er mwyn gallu'u monitro a'u gwerthuso. Bydd hyn yn helpu i ganfod llwyddiannau personol a sefydliadol wrth greu gofodau llyfrgell mwy cynhwysol.

Gan ddefnyddio'r enghreifftiau blaenorol, wrth roi hyfforddiant mewn llyfrgell fechan i "wella dealltwriaeth y cyfranogwyr o wrth-hiliaeth mewn llyfrgelloedd", gallai'r canlyniadau yr hoffech chi'u gweld fod yn gyfuniad o ganlyniadau sy'n berthnasol i'r llyfrgell gyfan a rhai sy'n berthnasol i swyddi penodol. Canlyniad cyffredinol posibl fyddai rhoi dealltwriaeth drylwyr i'r cyfranogwyr o effaith hiliaeth wrth i gymunedau ethnig leiafrifol lleol ddefnyddio gwasanaethau'r llyfrgell. Canlyniadau posibl sy'n berthnasol i swyddi penodol fyddai helpu rheolwyr y llyfrgell i feithrin dealltwriaeth o effaith hiliaeth systemig ar staff y llyfrgell a defnyddwyr; helpu arbenigwyr caffael i gydnabod a herio eu rhagfarnau diarwybod; a helpu cynorthwywyr yn y llyfrgell i ddysgu sut i gyflwyno strategaethau gwrth-hiliol wrth ymwneud o ddydd i ddydd â'r gymuned.

Gan ddychwelyd at enghraifft y llyfrgell fwy o faint, gallai'r canlyniadau y byddai rhywun am eu gweld yn dilyn modiwl hyfforddi unigryw i'r tîm caffael stoc fod yn fwy manwl a phenodol: e.e. gwella'u gallu i gydnabod a mynd i'r afael â'r rhagfarnau yn y broses o ddethol stoc; dysgu sut i drafod telerau â gwerthwyr i sicrhau bod deunyddiau'n cael eu darparu sy'n berthnasol i gymunedau ethnig leiafrifol lleol; ac yn y blaen.

Penderfynu sut bydd yr amcanion hyn yn cael eu mesur a'u gwerthuso

Dylid mesur a gwerthuso unrhyw hyfforddiant proffesiynol ar sail pa mor dda y mae'n cyflawni'i amcanion. Gellir gwneud hyn drwy gynnal asesiadau cyn ac ar ôl rhoi

hyfforddiant, neu drwy adborth ansoddol. Fe allwch chi gynllunio prosiect asesu byrdymor neu hirdymor i'w gwblhau ar ôl i gyfnod yr hyfforddiant ddod i ben, gosod amserlen ar gyfer adolygu'r asesiadau hyn, a mynd ati ar y cyd i adolygu canlyniadau'r hyfforddiant gyda'r cyfranogwyr.

Fe allwch chi ddefnyddio'r sesiwn hon yn dilyn yr asesiad i ddeall yr heriau y mae'r cyfranogwyr wedi'u hwynebu wrth geisio rhoi'r hyn y maen nhw wedi'i ddysgu ar waith yn eu swyddi o ddydd i ddydd. Fe allwch chi hefyd ddsbarthu eu hymatebion i'r arolwg cyn yr hyfforddiant neu ddarllen canfyddiadau'r grŵp ffocws i'r cyfranogwyr, er mwyn iddyn nhw allu gwerthuso effaith yr hyfforddiant ar y cyd. Mae hi wastad yn bwysig cofnodi'r wybodaeth hon er mwyn cadw cofnod o'r broses hyfforddi a'r gwaith gwerthuso, er mwyn gwella'r broses hyfforddi a chynnwys y broses honno wrth gyflwyno cyfleoedd hyfforddiant yn y dyfodol. Mae gwybodaeth fanylach am werthuso hyfforddiant i'w gweld yn *Adran 4.8*.

3.2 Y gynulleidfa darged

Cyn cynllunio unrhyw hyfforddiant, mae angen canfod y gynulleidfa darged. Hynny yw, mae angen creu proffil ar gyfer y rheini sy'n cymryd rhan, boed yn broffil o unigolion neu'n broffil torfol. Efallai y bydd gan y gynulleidfa darged swyddi a chyfrifoldebau tebyg, neu efallai y bydd ganddyn nhw swyddi tra gwahanol i'w gilydd. Bydd angen i chi addasu eich dull o weithio yn dibynnu ar gynulleidfa eich sesiynau hyfforddiant.

Canfod pwy fydd yn bresennol yn y sesiynau hyfforddiant

Os byddwch chi'n darparu math penodol o hyfforddiant, dylech chi bennu cynulleidfa darged. Bydd modd i'ch hyfforddiant dargedu staff llyfrgelloedd yn gyffredinol, neu gallai fod yn berthnasol i gyfranogwyr sydd â swyddi neu gyfrifoldebau penodol yn y llyfrgell. Ar y llaw arall, efallai y byddwch chi'n cael cynulleidfa darged benodol, a bydd angen i chi addasu eich dull yn unol ag anghenion y gynulleidfa honno. Er mwyn gallu cynllunio cynnwys eich hyfforddiant, bydd angen i chi ddeall y cyfrifoldebau a'r tasgau y bydd gwahanol aelodau o staff llyfrgelloedd yn eu cyflawni o ddydd i ddydd. Dyna pam mae'n arfer da ymgynghori â chyfranogwyr posibl ynghylch eu hanghenion cyn gosod yr amcanion a'r canlyniadau yr hoffech chi'u gweld, gan y gall y wybodaeth a gewch chi ganddyn nhw fod yn wahanol i'ch disgwyliadau neu'ch rhagdybiaethau chi am eu gwaith. Yn dibynnu ar gyfanswm nifer y cyfranogwyr posibl, fe allwch chi greu grwpiau sydd wedi'u seilio ar swyddi neu gyfrifoldebau, ac arwain dwy neu dair sesiwn hyfforddiant wahanol ar gyfer gwahanol ddiddordebau ac anghenion.

Pennu lefel bresennol eu dealltwriaeth

Er mwyn addasu lefel a chwmpas yr hyfforddiant, mae angen i chi wybod beth yw lefel bresennol dealltwriaeth y cyfranogwyr am effaith hiliaeth mewn llyfrgelloedd ac arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd. Fe allwch chi wneud hyn drwy'r arolwg neu'r grŵp ffocws y byddwch chi'n ei gynnal gyda grŵp posibl o gyfranogwyr. Yn dibynnu ar faint eich grŵp o gyfranogwyr, byddai'n syniad da trefnu dau lwybr hyfforddiant gwahanol ar gyfer dwy lefel wahanol ymhlith y cyfranogwyr.

Anghenion neu nodweddion penodol y cyfranogwyr

Er mwyn i'ch hyfforddiant fod yn gynhwysol, bydd angen i chi ystyried unrhyw anghenion neu nodweddion penodol sydd gan y cyfranogwyr, gan gynnwys a ydyn nhw'n ffafrio defnyddio Cymraeg neu Saesneg, lefelau amrywiol o brofiad proffesiynol, a materion sy'n ymwneud â hygyrchedd. Pan fydd angen ffurfio grŵp o bobl sydd â gwahanol anghenion a nodweddion, cynlluniwch i roi cymorth ychwanegol perthnasol i helpu aelodau penodol o'r grŵp hwnnw i ymdopi â'r hyfforddiant.

Os na fydd hi'n bosibl i chi roi'r cymorth angenrheidiol, rhowch wybod hyn i'r cyfranogwyr posibl cyn gynted â phosibl, a helpwch yr unigolion i gael ffurfiau gwahanol o hyfforddiant sy'n addas i'w hanghenion. Yn ôl nifer o'r rheini a ymatebodd i Arolwg y Model Hyfforddiant, prinder amser a chyfyngiadau ariannol yw'r ddau rwystr mwyaf cyffredin rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant. Mae'n bwysig sicrhau bod staff mewn gwahanol swyddi a llyfrgelloedd yn gallu cael hyfforddiant gwrth-hiliaeth mewn ffordd deg. Mae bod yn hyblyg a chydweithio wrth gynllunio yn gallu helpu staff i oresgyn y rhwystrau hyn.

3.3 Fformat yr hyfforddiant

Ystyried mathau neu fformatau posibl o hyfforddiant

Yn ôl Arolwg y Model Hyfforddiant, yr opsiynau mwyaf poblogaidd o ran fformatau hyfforddiant yw hyfforddiant ar-lein a gweithdai wyneb yn wyneb. Mae bod yn ymatebol ac yn hyblyg ynghylch gwahanol fathau a fformatau o hyfforddiant yn gallu gwneud iddo deimlo'n llai ffurfiol ac yn fwy rhagweithiol i'r cyfranogwyr. Isod ceir rhestr o opsiynau ar gyfer mathau a fformatau posibl o hyfforddiant, yn nhrefn eu poblogrwydd ymhlith staff llyfrgelloedd Cymru:

1. Modiwlau hyfforddiant ar-lein (dan arweiniad)
2. Gweithdai wyneb yn wyneb
3. Cymunedau ymarfer ar-lein
4. Adnoddau dysgu hunangyfeiriedig
5. Cynadleddau a seminarau

Deall manteision a heriau pob fformat

Bydd angen i chi benderfynu pa fathau o hyfforddiant sy'n gweddu'n well ac sy'n ymarferol ar sail ffactorau fel yr adnoddau penodol sydd ar gael i chi ac i'r cyfranogwyr, proffil y cyfranogwyr, a'r amcanion a'r canlyniadau yr hoffech chi'u gweld. Er enghraifft, mae data o gyfweiliadau'n dangos bod ymatebwyr yn gwerthfawrogi cyfleustra hyfforddiant ar-lein, ond yn credu bod gweithdai wyneb yn wyneb yn procio'r meddwl. Gall y mathau hyn o ddewisiadau a ffactorau eraill na ellir eu rheoli effeithio ar ba mor hygyrch yw eich hyfforddiant.

Mae'r tabl isod yn dangos rhai o heriau a manteision gwahanol fathau o hyfforddiant.

Y math neu'r fformat	Manteision	Heriau
Modiwlau hyfforddiant ar-lein (dan arweiniad)	Hyblygrwydd wrth amserlennu; cynulleidfa fwy; cost-effeithiol; cyfrannu o bell; rhyngweithiol	Y trafod a'r rhyngweithio yn gyfyngedig; prinder gwaith ymarferol; mae'n galw am gysylltiad rhyngrwyd dibynadwy a'r defnydd o ddyfeisiau perthnasol; rhaid cymell eich hun
Gweithdai wyneb yn wyneb	Gwaith ac adborth ymarferol; trafod a rhyngweithio; rhwydweithio; meithrin cymuned	Teithio; llyncu amser; costus; yn galw am gydlyn amserlenni ac amser i ffwrdd o'r gwaith; llai ymarferol i lyfrgelloedd gwledig/anghysbell a'r rheini sy'n brin o adnoddau; cynulleidfa lai
Cymunedau ymarfer ar-lein	Dysgu a datblygu parhaus; rhwydweithio; cyfrannu o bell; cyfleoedd mentora; costau isel	Yn galw am gysylltiad rhyngrwyd dibynadwy a dyfeisiau perthnasol; prinder gwaith ymarferol; rhaid cymell eich hun yn rhannol; efallai y bydd angen penodi cymedrolwr/cadeirydd eich hun
Adnoddau dysgu hunangyfeiriedig	Hyblygrwydd wrth amserlennu ac wrth benderfynu pa mor gyflym y byddwch chi'n dysgu; cyfrannu o bell; rhyngweithiol; potensial i gael cynulleidfa fwy; cost-effeithiol (o'i gymharu â hyfforddiant wyneb yn wyneb)	Y trafod a'r rhyngweithio yn gyfyngedig; prinder gwaith ymarferol; rhaid cymell eich hun; lefelau amrywiol o ansawdd a dibynadwyedd

Cynadleddau a seminarau	Gwaith ac adborth ymarferol yn y fan a'r lle; trafod a rhyngweithio; rhwydweithio; meithrin cymuned; amrywiaeth o bynciau	(Os yn rhai wyneb yn wyneb) Teithio; llyncu amser; costus; yn galw am gydlyn amserlenni ac amser i ffwrdd o'r gwaith; llai ymarferol i lyfrgelloedd gwledig/anghysbell a'r rheini sy'n brin o adnoddau; cynulleidfa lai
--------------------------------	---	---

Mae modd cyfuno'r ffactorau hyn â ffactorau eraill sy'n ymwneud yn benodol â swyddi a llyfrgelloedd i ddod o hyd i'r fformat a'r math mwyaf cynaliadwy o hyfforddiant yn eich achos chi.

3.4 Deunyddiau hyfforddi

Er mwyn rhoi hyfforddiant ynghylch arferion gwrth-hiliol i staff llyfrgelloedd, bydd angen i chi gasglu eich cynnwys a'ch deunyddiau ar gyfer yr hyfforddiant. Fe allwch chi ddechrau gyda'r Ddogfen Cynnwys Hyfforddiant sy'n dod gyda'r model hwn, ac addasu eich hyfforddiant drwy gyfuno cynnwys damcaniaethol ac ymarferol yn unol ag anghenion ymddangosiadol proffil eich cyfranogwyr. Yn ddelfrydol, fe allwch chi gymharu'r ddogfen hon â'ch gwaith ymchwil a'ch arbenigedd eich hun, er mwyn creu cynnwys mwy arbenigol fyth ar gyfer eich hyfforddiant.

Cynnwys y Ddogfen Cynnwys Hyfforddiant

Mae'r Ddogfen Cynnwys Hyfforddiant yn cynnwys y canlynol:

- Tri modiwl sy'n darparu strategaethau ymarferol, canllawiau a gweithgareddau ar gyfer staff ar bob lefel a staff sydd â phob math o gyfrifoldebau, er mwyn hyrwyddo arferion gwrth-hiliol a dysgu pellach:
 1. Modiwl 1: Caffael Stoc
 2. Modiwl 2: Catalogio a Dosbarthu
 3. Modiwl 3: Ymwneud â'r Gymuned a Gwaith Allgymorth
- Rhestr o adnoddau sy'n cynnwys llyfrau, ffilmiau a deunydd ar gyfryngau eraill sy'n ymwneud â safbwyntiau a phrofiadau unigolion ethnig leiafrifol.
- Pecyn o dempledi a thafleddi gwaith ymarferol, gyda'r nod o helpu cyfranogwyr i roi'r hyn maen nhw'n ei ddysgu ar waith.

Yn dibynnu ar broffil eich cyfranogwyr, fe allwch chi ystyried dewis adrannau penodol, rhoi adrannau penodol i'r cyfranogwyr ar ffurf deunydd paratoi, neu rannu'r deunydd yn wahanol adrannau.

Fformat y deunyddiau hyfforddi

Ystyriwch fformat eich deunyddiau hyfforddi. Gall y rhain gynnwys taflenni, gweithgareddau a fideos. Gofalwch fod y deunyddiau'n barod i'w dosbarthu cyn sesiynau wyneb yn wyneb, bod yr holl ddeunyddiau ar gyfer tasgau paratoi, tasgau'r sesiwn a thasgau ar ôl y sesiwn wedi'u dosbarthu cyn sesiwn ar-lein, a bod yr holl gyfranogwyr yn gallu defnyddio'r fformatau hyn. Os bydd sesiynau hyfforddi'n cael eu cynnal ar-lein, gofalwch fod y deunydd perthnasol ar gael cyn ac ar ôl y sesiwn, fel sy'n briodol. Gallai deunydd i'w roi cyn y sesiwn hyfforddiant gynnwys fideos cyflwyniadol, tra gallai deunydd ar ôl y sesiwn gynnwys sleidiau cyflwyniadau, dolenni i adnoddau ac unrhyw dystiolaeth o'r ymarferion dysgu.

Fe allwch chi ddefnyddio adborth gan eich cyfranogwyr ynghylch pa mor hygyrch ac effeithiol oedd eich deunyddiau hyfforddi i'w diweddarau. At hynny, mae'n arfer da trefnu adolygiadau a diweddiadau rheolaidd i'ch deunyddiau hyfforddi er mwyn sicrhau eu bod nhw'n dal yn berthnasol i'ch cynulleidfa.

3.5 Cynllun hyfforddiant

A chithau wedi penderfynu ar yr adnoddau a'r trefniadau ymarferol, mae'n bryd bellach creu cynllun hyfforddiant. Mae cynllunio, trefnu a chyflwyno hyfforddiant yn broses sy'n llyncu amser. Er mwyn manteisio i'r eithaf ar yr amser sydd ar gael, bydd angen cynllun hyfforddiant cadarn arnoch chi, er mwyn eich helpu i gyflawni'r prosesau cyn yr hyfforddiant, yn ystod yr hyfforddiant ac ar ei ôl. Bydd hynny'n sicrhau bod yr hyfforddiant yn gynaliadwy.

Profion peilot

Cam cyntaf y cynllun hyfforddiant yw'r profion peilot. Efallai na fydd y cam hwn yn angenrheidiol ar gyfer pob hyfforddiant, ond mae'n syniad da yn achos hyfforddiant sy'n cael ei gynnal sawl gwaith neu sy'n cael ei roi i gynulleidfaoedd mwy o faint. Fe allwch chi ddewis grŵp bychan i gymryd rhan yn y profion i dreialu cynnwys yr hyfforddiant, a gofyn am eu hadborth am sut darparwyd yr hyfforddiant, ac am unrhyw broblemau gyda'r amseru, yr iaith neu'r adnoddau.

Darparu'r hyfforddiant

Paratowch at ddarparu'r hyfforddiant drwy ystyried y gwahanol ddeunyddiau, ymarferion, gweithgareddau ac asesiadau y byddwch chi'n eu defnyddio yn ystod y sesiwn. Trefnwch i ddosbarthu'r tasgau, y wybodaeth, a'r deunyddiau ategol sydd i'w rhoi cyn y sesiwn yn brydlon, gan roi digon o amser i'r cyfranogwyr gwblhau'r gwaith angenrheidiol cyn yr hyfforddiant. Gwnewch drefniadau ar gyfer y lleoliad neu'r plattform cyfathrebu ar-lein a fydd yn cael ei ddefnyddio, a rhowch y wybodaeth hon i'r cyfranogwyr yn brydlon (yn ddelfrydol, ddim llai na mis cyn hyfforddiant wyneb yn wyneb, a ddim llai nag ychydig

ddiwrnodau cyn hyfforddiant ar-lein). Bydd cynllunio sut rydych chi am ddarparu'r hyfforddiant yn helpu i sicrhau nad oes rhwystrau, a bydd yn ei gwneud hi'n rhwyddach i chi a'r cyfranogwyr ganolbwyntio ar yr hyfforddiant.

Gwerthuso

Mae modd gwerthuso pa mor effeithiol yw'r hyfforddiant gan ddilyn y cyfarwyddiadau yn Adran 9 y model hyfforddiant hwn. Yn ddelfrydol, cofiwch y dylai eich gwaith gwerthuso ddechrau cyn rhoi'r hyfforddiant ei hun. Er mwyn cael gwerthusiad o ansawdd da, mae'n hollbwysig cynnal a storio canfyddiadau'r arolwg cyn-cynllunio, gan y bydd y data hyn yn rhoi cyfeirbwynt i chi ar gyfer deall effaith eich hyfforddiant ar wybodaeth a sgiliau'r cyfranogwyr.

Gwella parhaus

Gwerthuswch pa mor effeithiol yw'r model ar gyfer yr hyfforddiant, a diweddarwch hwnnw a'r cynnwys ar sail yr adborth a gewch a'r gwaith gwerthuso. Mewn byd delfrydol, dylid bwrw golwg ar yr hyfforddiant bob hyn a hyn i sicrhau ei fod yn cyd-fynd ag anghenion llyfrgellwyr a llyfrgelloedd yng Nghymru, a'i fod yn adlewyrchu'r gwaith ymchwil diweddaraf. Mae'n bwysig canfod dull o werthuso a rhoi adborth sy'n addas i'ch llyfrgell neu'ch achos chi. Er enghraifft, mae modd creu cymuned ymarfer o hwyluswyr a staff eraill llyfrgelloedd a all roi safbwyntiau amrywiol i chi wrth i chi fynd ati'n barhaus i oruchwylio'r gwaith o gynllunio a datblygu'r model hyfforddiant a'r cynnwys.

Amserlenni hyfforddi

Meddyliwch am y gwahanol opsiynau ar gyfer amserlenni hyfforddi a fyddai'n addas i lyfrgelloedd o wahanol faint a llyfrgelloedd sydd â gwahanol strwythurau, yn ogystal ag i gyfranogwyr sydd â gwahanol swyddi. Gall yr adnoddau sydd ar gael mewn llyfrgell hefyd effeithio ar amserlenni hyfforddi.

Penderfynu ar hyd ac amllder y sesiynau hyfforddiant

Wrth benderfynu ar hyd ac amllder eich sesiynau hyfforddiant, bydd angen i chi ystyried nifer o ffactorau, fel yr adnoddau hyfforddi, y cyllid a'r amser sydd wedi'i neilltuo, y staff sydd ar gael, a chynnwys yr hyfforddiant.

Ystyried a darparu ar gyfer y cyfranogwyr sydd ar gael

Gallai natur swydd cyfranogwyr mewn llyfrgell eu hatal rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant ar ddiwrnodau ac amseroedd penodol. Fe allwch chi ddewis defnyddio dull modiwlaid er mwyn i'r nifer mwyaf o gyfranogwyr ddysgu cymaint â phosibl, a hynny drwy rannu'r hyfforddiant yn sesiynau gwahanol sy'n edrych ar bwnc penodol neu gyfrifoldeb penodol yn y llyfrgell. Fe allwch chi hefyd geisio cynnig dyddiadau ac amseroedd gwahanol drwy ofyn i bobl yn uniongyrchol pryd maen nhw ar gael i gymryd rhan mewn sesiynau hyfforddiant, neu drwy eich arolwg cyn dechrau cynllunio. Bydd cael

y wybodaeth hon yn ei gwneud hi'n rhwyddach i gynifer o bobl â phosibl fod yn bresennol yn eich sesiynau hyfforddiant, a bydd hynny o bosibl yn golygu bod eich gwaith fel hwylusydd yn cael mwy o effaith.

3.6 Proffil yr hwyluswyr

A chithau wedi cyrraedd mor bell â hyn yn y ddogfen, mae'n go debygol eich bod chi'n bwriadu hwyluso hyfforddiant. Ond beth os bydd angen hwyluswyr eraill arnoch chi? Efallai y bydd eich sefydliad mor fawr neu y bydd ganddo gynifer o wahanol adrannau sydd ag anghenion penodol nes y byddwch chi am ystyried dirprwyo'r gwaith hwn i gydweithwyr sydd ag arbenigedd benodol yn eu maes. Yn yr achos hwn, mae'n bwysig ymgynghori ag unrhyw hwyluswyr posibl ynghylch y cynllun hyfforddi y byddwch chi'n ei ddatblygu. Os byddwch chi'n gorfod dod o hyd i hwyluswyr, eu hyfforddi neu'u recriwtio ar gyfer yr hyfforddiant hwn, bydd angen i chi ddarganfod gan bwy y mae'r wybodaeth a'r capasiti i gynnal hyfforddiant, a/neu, fan lleiaf, pwy sy'n barod i wneud hyn.

Disgrifio'r hwylusydd delfrydol:

Bydd proffil eich hwylusydd delfrydol yn dibynnu ar natur yr hyfforddiant y mae angen ei roi, ac ar yr adnoddau sydd ar gael ar gyfer hynny. Bydd yr adnoddau dynol yn dibynnu ar gyllideb ac ar leoliad neu fformat yr hyfforddiant.

Yn dibynnu ar yr amgylchiadau lleol, mae ychydig o opsiynau ar gael i chi:

1. arbenigwr yn y maes gwrth-hiliaeth a fydd yn gallu rhoi gwybodaeth gyffredinol am beth yw hiliaeth, am theorïau gwrth-hiliol, ac am ddulliau gweithredu cyffredinol mewn sefydliadau;
2. arbenigwr sy'n awdurdod ar wrth-hiliaeth ac ar lyfrgelloedd ill dau, a/neu ar wyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth, ac a fydd yn gallu rhoi hyfforddiant mwy penodol i weithwyr llyfrgelloedd proffesiynol;
3. arbenigwr ar lyfrgelloedd a/neu wyddor llyfrgelloedd a gwybodaeth sydd â gwybodaeth am wrth-hiliaeth a phrofiad yn y maes;
4. aelod o staff y llyfrgell sydd â diddordeb mewn arferion gwrth-hiliol a pheth dealltwriaeth o'r maes o ganlyniad i gael hyfforddiant.

Gan gyfrannu at y prosiect mwy o faint i gyflwyno mwy o leisiau amrywiol i'r maes gwrth-hiliaeth, gallwch chi geisio recriwtio arbenigwr sydd â phrofiad bywyd o hiliaeth o safbwynt lleiafrif ethnig. Os bydd gan hwyluswyr gysylltiadau personol â'r maes gwrth-hiliaeth, yn sgil eu profiad o safbwynt lleiafrif ethnig neu yn sgil eu gwaith fel eiriolwyr, fe allwch chi ystyried hynny'n ffactor pwysig wrth eu dewis.

Er ei bod hi'n bwysig rhoi amlygrwydd i leisiau amrywiol, oni bai eu bod nhw'n dymuno neilltuo amser ac ymdrech i'r hyfforddiant hwn, dylech chi fod yn ymwybodol nad yw staff ethnig leiafrifol yn gyfrifol am addysgu cydweithwyr gwyn am hiliaeth. Dylech chi hefyd

geisio osgoi tocynstiaeth drwy ddefnyddio cysylltiadau aelodau o staff â diwylliannau gwahanol fel sail i'r hyfforddiant. Os bydd rhywun eisiau rhannu profiadau bywyd, dylai hynny fod yn gwbl wirfoddol, ac er budd y sawl sy'n rhannu. Mae rhagdybio bod gan bobl ddiddordeb mewn gwrth-hiliaeth oherwydd eu bod nhw'n perthyn i leiafrif ethnig yn enghraifft o agwedd ficroymosodol, a dylid osgoi hyn ym mhob rhan o'r hyfforddiant.

Arddull hyfforddi, sgiliau cyfathrebu, a'r gallu i ennyn diddordeb pobl

Wrth benderfynu ar yr hwyluswyr, meddyliwch hefyd am eu harddull hyfforddi, eu sgiliau cyfathrebu, a'u gallu i ennyn diddordeb pobl. Gall pobl fod yn wrthwynebus i hyfforddiant gwrth-hiliaeth, ac mae ein data'n dangos nad yw canran uchel o staff llyfrgelloedd yn teimlo'n hyderus am hyrwyddo arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eu gweithleoedd. Bydd angen i'ch hyfforddwr deimlo'n hyderus am fynd i'r afael â'r diffyg hyder hwn, a allai ddod i'r amlwg ar ffurf diffyg diddordeb mewn gweithgareddau a thrafodaethau. Dylai'r hwylusydd osgoi mynegi barn am safbwyntiau'r cyfranogwyr.

Mae hi'r un mor bwysig bod eich hwylusydd yn gallu creu gofod diogel i gyfranogwyr ethnig leiafrifol drwy gymedroli'r drafodaeth mewn ffordd na fydd yn eu niweidio nhw. Nid yw rhoi gofod diogel i staff ethnig leiafrifol yn golygu mai gofod iddyn nhw'n unig yw hwn. Yn hytrach, mae'n ofod sy'n cael ei ddefnyddio'n bwrpasol i drechu hiliaeth sefydliadol. Mae hyn gan nad yw'r rhan fwyaf o ofodau sefydliadol yn ofodau niwtral o safbwynt y rheini sy'n dioddef o hiliaeth a rhagfarn. Gall hyn olygu rhoi rhybuddion cyn rhannu cynnwys sensitif, neu dorri ar draws cwestiynau neu sylwadau a allai fod yn niweidiol.

Mae hyn yn golygu bod angen i'ch hwylusydd fod yn ymwybodol o strategaethau cyfathrebu i osgoi sgysiau anghyfforddus, a dylai fod yn fwy na pharod i ddefnyddio'r rheini er mwyn i'r hyfforddiant barhau'n effeithiol. Dylai hwyluswyr hefyd barchu profiadau a safbwyntiau staff ethnig leiafrifol a allai ddweud pethau sy'n groes i'r hyn sy'n cael ei ddysgu. Dylen fod yn gyfforddus pan fydd hynny'n digwydd, gan dderbyn eu bod nhw a'r cyfranogwyr yn dysgu yn y broses.

Dewis a hyfforddi hwyluswyr

Yn ôl yr ymatebion gan staff llyfrgelloedd, dim ond nifer bychan a oedd wedi rhoi hyfforddiant ym maes arferion gwrth-hiliol. Serch hynny, roedd mwy o ymatebwyr wedi rhoi hyfforddiant proffesiynol cyffredinol a hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol (e.e. anabledd, oedran, LHDTTC+, cynhwysiant crefyddol). Os bydd angen i chi ddewis hwyluswyr o blith grŵp penodol o staff, mae'n debygol y bydd angen hyfforddiant arnyn nhw ynghylch cynnwys posibl hyfforddiant blaengar ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, ac ynghylch y strategaethau i ddarparu hwnnw. Er mwyn canfod faint o ddiddordeb sydd gan staff mewn dod yn hwyluswyr, fe allech chi gynnal arolwg ar-lein neu arolwg ysgrifenedig. Fe allwch chi wedyn benderfynu faint o bobl sy'n gallu cymryd

rhan mewn hyfforddiant i hwyluswyr ar sail y meini prawf a grybwyllir yn Adrannau 7.1 a 7.2.

Prinder amser yw un o'r heriau ymddangosiadol mwyaf i staff wrth geisio cael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Felly, mae hefyd angen darparu hwyluswyr posibl sydd â dealltwriaeth o sut bydd eu hyfforddiant yn cyd-fynd â'u hamserlenni presennol. Syniad da yw cyfathrebu â rheolwyr llinell yn ôl y galw er mwyn eu helpu i neilltuo amser ar gyfer y cyfle datblygu gwerthfawr hwn, i'r aelod o staff ac i'r sefydliad.

3.7 Cyflwyno'r hyfforddiant

Mae'n siŵr eich bod wedi treulio dipyn o amser yn paratoi, ond dyma chi bellach yn barod i gyflwyno'ch sesiwn hyfforddiant gyntaf am arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Mae'n bryd felly sicrhau bod y trefniadau ymarferol i gyd wedi'u gwneud. Bydd eich trefniadau ymarferol penodol yn dibynnu i raddau helaeth ar eich cynllun hyfforddi, ond mae rhai ffactorau canolog y mae angen i chi eu hystyried, fel llogi lleoliad, defnyddio technoleg a chymorth technegol, canllawiau a pholisïau, cyfathrebu a deunyddiau hyfforddi.

Lledaenu gwybodaeth am yr hyfforddiant

Ceisiwch roi gwybodaeth am eich sesiwn hyfforddiant i bawb yn eich cynulleidfa darged a allai fod â diddordeb. Datblygwch neges glir a chryno, a chyfunwch hon â chynllun cyfathrebu sy'n addas i'ch cyd-destun chi. Efallai y byddwch chi am ddefnyddio cymhorthion gweledol i dynnu sylw at eich neges, ond byddwch yn ofalus wrth ddewis delweddau a geiriau. Os ydych chi'n betrus, mae adnoddau ar-lein ar gael sy'n rhestru'r derminoleg gynhwysol ddiweddaraf ar gyfer y cysyniadau y byddwch chi'n eu trafod yn y sesiwn hyfforddiant. Rhowch y manylion angenrheidiol, ac anogwch bobl i rannu'r wybodaeth hon â'u cydweithwyr.

Y trefniadau ymarferol ar gyfer hyfforddiant ar lein ac oddi ar lein

Isod, ceir dwy restr wahanol ar gyfer y ffactorau ymarferol y dylech chi'u hystyried wrth baratoi at eich sesiwn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Gall y ffactorau amrywio rhwng sesiynau wyneb yn wyneb a rhai ar-lein. Gan hynny, maen nhw'n cael eu cyflwyno ar wahân.

Y trefniadau ymarferol ar gyfer sesiynau hyfforddiant wyneb yn wyneb:

- Llogi lleoliad: Penderfynwch ar leoliad i'ch hyfforddiant, a threfnwch i logi'r lleoliad hwnnw, gan ystyried y nifer disgwyliedig o gyfranogwyr. Meddyliwch yn ofalus am y lleoliad, ac os bydd gennych chi ddewis, peidiwch â dewis lleoliad sy'n

cynrychioli gwaddol hiliol. Os bydd yn rhaid i chi ddefnyddio lleoliad sydd â gorffennol hiliol, cofiwch gydnabod hyn cyn gynted â phosibl er mwyn dangos eich ymrwymiad i fynd i'r afael â phroblemau systemig. Fe allwch chi hyd yn oed gydnabod y cyd-destun hanesyddol yn y gwahoddiad i'r digwyddiad.

- Cyfarpar a deunyddiau: Gofalwch fod gennych chi'r holl gyfarpar angenrheidiol a bod eich deunyddiau'n barod ar gyfer y sesiwn. Gofalwch nad yw'ch deunyddiau'n cynnwys unrhyw eiriau neu ddelweddau niweidiol. Peidiwch â rhoi cynnwys niweidiol yn y deunyddiau hyfforddi gorfodol, a chofiwch roi cyfle bob amser i'r cyfranogwyr ddewis peidio â'u defnyddio drwy roi rhybudd iddyn nhw ymlaen llaw.
- Arlwyo/lluniaeth: Os bydd modd i chi gynnig arlwyo/lluniaeth, meddyliwch am y gwahaniaethau diwylliannol yn y gofynion deietegol, er enghraifft drwy gynnig opsiynau llysieuol, figan, halal a kosher. Sylwch y gallech chi gynnig opsiynau llysieuol a figan yn unig i hybu unrhyw nodau datgarboneiddio neu sero net sydd gan eich sefydliad. Os byddwch chi'n trefnu pryd o fwyd cyfan, byddai'n ddefnyddiol gofyn i'r cyfranogwyr am eu hanghenion a'u gofynion.
- Trafnidiaeth: Gwnewch eich gorau glas i sicrhau bod opsiynau trafndiaeth teg ar gael, ac nad oes neb yn cael ei eithrio na'i wthio i'r cyrion oherwydd ei leoliad a'i allu i ddefnyddio'r drafnidiaeth angenrheidiol, a hynny drwy neilltuo cyllideb ar gyfer anghenion trafndiaeth. Os bydd trafndiaeth yn broblem gyffredin i'ch cyfranogwyr, fe allwch chi ystyried symud eich hyfforddiant ar-lein.
- Iechyd a diogelwch: Gofalwch fod y camau iechyd a diogelwch arferol wedi'u cymryd a bod y wybodaeth angenrheidiol yn cael ei rhoi i'r cyfranogwyr.
- Hygyrchedd: Gofalwch nad yw gwahaniaethau mewn anghenion hygyrchedd yn atal cyfranogwyr rhag bod yn bresennol yn y sesiynau hyfforddiant wyneb yn wyneb.
- Polisiau a chanllawiau: Paratowch unrhyw bolisiau a chanllawiau angenrheidiol, a rhowch wybod am y rheini i'r cyfranogwyr, er mwyn sicrhau bod y sesiwn hyfforddiant a'r lleoliad yn parhau'n ofod diogel i'r holl gyfranogwyr. Fe allwch chi ddefnyddio rhybuddion i warchod cyfranogwyr ethnig leiafrifol rhag cynnwys a allai fod yn niweidiol, a rhowch yr opsiwn iddyn nhw adael yr ystafell os bydd hynny'n angenrheidiol er mwyn eu diogelwch meddyliol neu gorfforol.
- Deunyddiau adborth a chyfathrebu pellach: Penderfynwch sut byddwch chi'n casglu adborth a chofiwch sicrhau bod opsiwn i roi adborth yn ddienw. Fe allwch chi wneud hyn drwy adael yr ystafell tra bydd y cyfranogwyr yn llenwi eu ffurflenni adborth.

Y trefniadau ymarferol ar gyfer sesiynau hyfforddiant ar-lein:

- Defnyddio technoleg: Penderfynwch pa blatfform ar-lein y byddwch chi'n ei ddefnyddio ar gyfer y sesiwn hyfforddiant, fel Microsoft Teams, Google Meet neu Zoom. Yn ddelfrydol, dylai'ch dewis adlewyrchu'r platfform sydd ar gael yn fwyaf eang yn eich sefydliad neu ymhlith eich cyfranogwyr.

- Cymorth technegol: Gofalwch eich bod chi'n gwybod sut i ddefnyddio'r plattform y byddwch chi'n ei ddefnyddio i roi'r hyfforddiant.
- Deunyddiau hyfforddi: Paratowch a dosbarthwch y deunyddiau hyfforddi ymlaen llaw. Gall y rhain fod ar ffurf cyflwyniadau, taflenni a dolenni i ffynonellau ar wahanol gyfryngau. Gofalwch eich bod chi'n gwybod am bopeth sydd yn y pecyn deunyddiau, er mwyn i chi allu rhoi rhybuddion am unrhyw gynnwys newidiol posibl. Peidiwch â rhoi cynnwys o'r fath yn y deunyddiau hyfforddi gorfodol.
- Canllawiau a pholisïau: Paratowch unrhyw bolisïau a chanllawiau angenrheidiol, a rhowch wybod am y rheini i'r cyfranogwyr, er mwyn sicrhau bod y sesiwn hyfforddiant a'r lleoliad yn parhau'n amgylchedd diogel i'r cyfranogwyr ethnig leiafrifol. Fel yn achos hyfforddiant wyneb yn wyneb, fe allwch chi roi'r hyblygrwydd i gyfranogwyr ethnig leiafrifol adael y cyfarfod unrhyw bryd yn ddirybudd os byddan nhw'n teimlo'n anghyfforddus. Mae'n well peidio â thynnu sylw'r bobl eraill sy'n bresennol at hyn, er mwyn osgoi rhagor o wrthdaro.
- Cyfathrebu: Cyflwynwch eich cynllun cyfathrebu i'r cyfranogwyr gan gynnwys esbonio sut i ofyn cwestiynau/gwneud sylwadau a sut i rannu adborth. Glynwch wrth y cynllun hwn. Fe allwch chi roi rhybuddion tawel os bydd pobl yn anwybyddu'r cynllun cyfathrebu hwn. Fe allwch chi hefyd gopïo eich canllawiau hyfforddi a'ch cynllun cyfathrebu a'u rhoi yn y bar sgwrsio ar y plattform rydych chi'n ei ddefnyddio, er mwyn i'r cyfranogwyr allu eu gweld unrhyw bryd.
- Recordio: Un o brif fanteision hyfforddiant ar-lein yw'r gallu i'w recordio a'i gadw er mwyn ei werthuso neu at ddibenion hyfforddiant pellach. Gofalwch fod yr holl gyfranogwyr yn cydsynio i recordio'r fideo. Er mwyn i bawb fod yn gyfforddus, ac at ddibenion diogelu data, fe allwch chi recordio'r rhan yn yr hyfforddiant lle byddwch chi'n darlithio, cyn stopio recordio ar ddechrau'r trafodaethau neu'r gweithgareddau grŵp.
- Dull o roi adborth: Penderfynwch ar ddull o roi adborth, a rhowch wybod i'ch cyfranogwyr sut i'w roi.
- Hygyrchedd: Un o fanteision dysgu ar-lein yw'r gallu i ddefnyddio nodweddion hygyrchedd awtomatig fel sgrindeitlo caeëdig neu drawsgrifiadau. Bydd angen i chi edrych i weld a yw'r plattform rydych chi wedi'i ddewis yn cynnig y math hwn o wasanaeth. Os nad yw'n gwneud hynny, dylech chi drefnu i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer anghenion a nodweddion arbennig eich cyfranogwyr. Gallai hyn gynnwys dulliau arferol fel defnyddio dehonglwyr iaith arwyddion a gweithio mewn lleoliadau sy'n hygyrch o ran symudedd.
- Cynllun ar gyfer yr ymwneud rhwng pobl: Ewch ati i greu cynllun ar gyfer yr ymwneud rhwng y cyfranogwyr. Fe allwch chi drefnu sesiynau/ystafelloedd trafod neu weithgareddau rhyngweithiol er mwyn parhau i ennyn diddordeb y cyfranogwyr. Fe allwch chi hefyd ystyried symud yn ôl ac ymlaen rhwng gwahanol fathau o gynnwys er mwyn ymateb i flinder dysgu. Dyma rywbeth y mae pobl yn gallu'i brofi ym mhob math o ddysgu, ac fe allwch chi ymateb iddo drwy rannu lluniau, fideos a chaneuon perthnasol yn ystod eich sesiwn.

3.8 Gwerthuso'r hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Y ffordd orau o dynnu sylw at eich sesiynau hyfforddiant ac i gael mwy o gefnogaeth a chyllid iddyn nhw yw dangos eu heffaith gadarnhaol wrth hyrwyddo arferion llyfrgell gwrth-hiliol, ynghyd â dangos sut mae lefel dealltwriaeth eich cyfranogwyr o hiliaeth a strategaethau gwrth-hiliol wedi gwella. Bydd hyn yn dangos eich ymrwymiad i wneud eich llyfrgell yn lle mwy cynhwysol i bobl o gymunedau amrywiol. Bydd gwerthuso'r darpariaethau presennol yn eich helpu i ddangos effaith eich ymdrechion i roi hyfforddiant, a gall fod yn ddefnyddiol hefyd wrth eich helpu i ddatblygu'n broffesiynol.

Creu system ar gyfer gwerthuso llwyddiant yr hyfforddiant

Os byddwch chi wedi cynnal arolwg cyn rhoi'r hyfforddiant ac wedi cadw'ch canfyddiadau, fe allwch chi ddefnyddio'r data hyn yn gyfeirbwynt ar gyfer cynnal arolwg ar ôl rhoi'r hyfforddiant neu wrth ddefnyddio dulliau eraill o gael adborth. Er mwyn deall effaith eich hyfforddiant ar wybodaeth a sgiliau'r cyfranogwyr, fe allwch chi gynnal arolwg, trafodaethau dilynol, neu grwpiau ffocws sy'n edrych ar yr amcanion a'r canlyniadau yr oeddech chi wedi dymuno'u gweld ar ddechrau eich siwrnai hyfforddiant.

Os na fyddwch chi wedi cynnal asesiadau cyn rhoi'r hyfforddiant, bydd angen i chi allu dangos effaith eich hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eich sefydliad. Er enghraifft, fe allech chi gyfeirio at newidiadau mewn prosesau ac at gyflwyno dulliau gweithio newydd mewn meysydd fel caffael a chasgliadau, catalogio a dosbarthu a/neu ymwneud â chymunedau. Fe allech chi ofyn i gyfranogwyr sydd â swyddi a chyfrifoldebau penodol i roi gwybod i chi am y newidiadau y maen nhw wedi'u cyflwyno.

Fe allech chi hefyd gyfeirio at y data a gyflwynwyd fel rhan o'r model hwn fel llinell sylfaen, i weld a oes cysylltiadau rhwng y themâu a drafodir yn y Prosiect Casgliadau Llyfrgell Gwrth-hiliol a'ch amcanion chi. Byddai hyn yn gweithio orau pe gallech chi gynnal arolwg neu grŵp ffocws gyda themâu sy'n adlewyrchu Arolwg y Model Hyfforddiant. Fe allech chi wedyn gymharu'r data'n ddiogel i lunio casgliadau am effaith bosibl eich sesiwn hyfforddiant.

Opsiynau ar gyfer gwerthusiad gan drydydd parti o'r hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Opsiwn arall fyddai i'ch sefydliad drefnu gwerthusiad allanol o'r hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Byddai hyn yn arbennig o fuddiol ar ôl cyfnod hwy o amser pan fydd yr hyfforddiant wedi'i gynnal yn systematig gyda'r dogfennau angenrheidiol, er

mwyn sicrhau bod modd mynd ati'n drylwyr i adolygu holl elfennau'r broses o gyflwyno'r hyfforddiant. Er y byddai'n opsiwn drutach na chynnal gwerthusiadau mewnol, gallai hyn roi gwybodaeth werthfawr am ba mor effeithiol yw'r hyfforddiant, a helpu'ch sefydliad i wella'i arferion gwrth-hiliol yn barhaus.

Cyfeiriadau

American Library Association (2021). *Engaging Multilingual Communities and English Language Learners in U.S. Libraries*. [ar-lein] www.ala.org. American Library Association, Office for Diversity, Literacy, and Outreach Services. Ar gael yn: https://www.ala.org/advocacy/sites/ala.org.advocacy/files/content/Engaging%20Multilingual%20Communities%20and%20English%20Language%20Learners%20in%20U.S.%20Libraries%20%20Toolkit_1.pdf [Darllenwyd 25 Mawrth 2023].

Archer, M.S. (1997). Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach. *Social Forces*, 76(1), t.335.

Bent, M. (2004). *Delivering Staff Development Using a Virtual Learning environment. Developing Academic Library Staff for Future Success: Present Practice and Future Challenges*. [ar-lein] [E-prints.ncu.ac.uk](http://eprints.ncu.ac.uk). Ar gael yn: <https://eprints.ncl.ac.uk/55561> [Darllenwyd 30 Dec. 2022].

Blackburn, F. (2018). *The Intersection between Cultural Competence and Whiteness in Libraries – in the Library with the Lead Pipe*. [ar-lein] www.inthelibrarywiththeleadpipe.org. Ar gael yn: <http://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2015/culturalcompetence/> [Darllenwyd 23 Chwefror 2023].

Blay, Z. (2015). 4 'Reverse Racism' Myths That Need to Stop. [ar-lein] HuffPost UK. Ar gael yn: https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/reverse-racism-isnt-a-thing_n_55d60a91e4b07addcb45da97 [Darllenwyd 26 Mawrth 2023].

Brown, J., Ferretti, J.A., Leung, S. a Méndez-Brady, M.L. (2018). We Here: Speaking Our Truth. *Library Trends*, [ar-lein] 67(1), tt.163–181. Ar gael yn: <https://escholarship.org/uc/item/5cb040z6> [Darllenwyd 23 Chwefror 2023].

Callison, C. a Ford, L. (2022). *An Introductory Indigenous Cultural Competency Training Program in the Academic Environment*. [ar-lein] mspace.lib.umanitoba.ca. American Library Association. Ar gael yn: <http://hdl.handle.net/1993/36300> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Cargill, J. (1984). Collection development policies: An alternative viewpoint. *Library Acquisitions: Practice & Theory*, 8(1), tt.47–49. doi:[https://doi.org/10.1016/0364-6408\(84\)90053-x](https://doi.org/10.1016/0364-6408(84)90053-x).

Caruso, M., Christenberry, F., Davis, A., Gascon, L., Henchy, J., Kenny, C., Bartlett Schroeder, S., Shen, Z. a Sullivan, M. (2022). *UW Libraries Task Force on Diversity, Equity, Inclusion, and Anti-racism in Collections Final Report*. [ar-lein] Washington, US: University of Washington, pp.1–38. Ar gael yn:

<https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/49181/DEI%20TF%20Final%20Report.pdf?sequence=1> [Darllenwyd 22 Chwefror 2023].

Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. Los Angeles: SAGE.

Crilly, J. a Everitt, R. (2022). *Narrative expansions : interpreting decolonisation in academic libraries*. London Facet Publishing.

Dali, K., Bell, N. a Valdes, Z. (2021a). Learning and change through diversity, equity, and inclusion professional development: Academic librarians' perspectives. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(6), t.102448. doi:<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102448>.

Dali, K., Bell, N. a Valdes, Z. (2021b). The Expectation and Learning Impact Framework (ELIF): Evaluating diversity, equity, and inclusion professional development events for academic librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(6), t.102456. doi:<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102456>.

Day, A., Jones, S., Tureen, A., Wainscott, S., Melilli, A., Padilla, T. a Weeks, A. (2022). Inclusive and Anti-Racist Collecting at UNLV: Draft Report and Recommendations. *Library Faculty Publications*, [ar-lein] pp.1–9. Ar gael yn: https://digitalscholarship.unlv.edu/lib_articles/748 [Darllenwyd 22 Chwefror 2023].

Diangelo, R.J. (2018). *White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism*. Boston: Beacon Press.

Dipesh Chakrabarty (2000). *Provincializing Europe: Postcolonial Thought and Historical Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society : introduction of the theory of structuration*. Berkeley: University Of California Press.

Glaser, B.G. (1992). *Emergence vs forcing : basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, Ca: Sociology Press.

Glaser, B.G. a Strauss, A. (2017). *The Discovery of Grounded Theory; Strategies for Qualitative Research [by] Barney Glaser and Anselm L. Strauss*. Routledge.

Gwyn, M. (2011). Memorialisation and trauma: Britain and the slave trade. *Unesdoc Digital Library*, [ar-lein] LXII(63), tt.249–250, p. 79-90, illus. Ar gael yn: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216604> [Darllenwyd 4 Ebrill. 2023].

Harries, B. (2014). *Wales Must Confront Uncomfortable Truths about Racism*. [ar-lein] blog.policy.manchester.ac.uk. Ar gael yn: <https://blog.policy.manchester.ac.uk/featured/2014/06/wales-must-confront-uncomfortable-truths-about-racism/> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Hudson, D.J. (2017). On "Diversity" as Anti-Racism in Library and Information Studies: a Critique. *Journal of Critical Library and Information Studies*, [ar-lein] 1(1). doi:<https://doi.org/10.24242/jclis.v1i1.6>.

Hurley, D.A., Kostelecky, S.R. a Townsend, L. (2019). Cultural Humility in Libraries. *Reference Services Review*, [ar-lein] 47(4), tt.544–555. Ar gael yn: https://www.researchgate.net/publication/335575241_Cultural_humility_in_libraries [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Hutchinson, D. (2004). Critical Race Histories: in and out. *UF Law Scholarship Repository*. [ar-lein] Ar gael yn: <http://scholarship.law.ufl.edu/facultypub/386> [Darllenwyd 26 Mawrth 2023].

J Angelo Corlett (2009). *Race, Rights, and Justice*. Dordrecht: Springer Netherlands.

Jones, S.D. a Murphy, B. (2019). *Diversity and inclusion in libraries : a call to action and strategies for success*. Lanham, Md: Rowman a Littlefield.

Kostelecky et al. (2023). *(Forthcoming) Hopeful Visions, Practical Actions Cultural Humility in Library Work*. Facet Publishing.

Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: concept, Method and Reality in Social science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations*, [ar-lein] 1(1), tt.5–41. Ar gael yn: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872674700100103> [Darllenwyd 25 Mawrth 2023].

Lincoln, J.R., Powell, W.W. a DiMaggio, P.J. (1995). The New Institutionalism in Organizational Analysis. *Social Forces*, 73(3), t.1147.

Lingstadt, K. a Tate, D. (2020). Collaboration and Change within Library & University Collections: Perspectives from the University of Edinburgh. *ABI Technik*, [ar-lein] 40(4), tt.346–356. doi:<https://doi.org/10.1515/abitech-2020-2035>.

MacPherson (1999). *The Stephen Lawrence Inquiry, report of an inquiry by Sir William Macpherson of Cluny, Cm 4262-I*. [ar-lein] UK Government Web Archives, tt.40-49. Ar gael yn:
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf [Darllenwyd 1 Mawrth 2023].

Malat, J. (2013). The Appeal and Problems of a Cultural Competence Approach to Reducing Racial Disparities. *Journal of General Internal Medicine*, [ar-lein] 28(5), tt.605–607. Ar gael yn: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3631069/> [Darllenwyd 26 Mawrth 2023].

Mehra, B. a Gray, L. (2020). An 'Owning Up' of White-IST Trends in LIS to Further Real Transformations. *The Library Quarterly*, 90(2), tt.189–239.

Mestre, L.S. (2010). Librarians Working with Diverse Populations: What Impact Does Cultural Competency Training Have on Their Efforts? *The Journal of Academic Librarianship*, [ar-lein] 36(6), tt.479–488. Ar gael yn:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0099133310002119?via%3Dihub> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Nataraj, L. (2022). Review: Implementing Excellence in Diversity, Equity, and Inclusion: a Handbook for Academic Libraries. *Communications in Information Literacy*, 16(2).

Overall, P. (2009). Cultural Competence: A Conceptual Framework for Library and Information Science Professionals. *The Library Quarterly*, 79(2), tt.175–204.

Paganopoulos, M. (2022). Decolonising Archives and Systematic Research: Openings and Challenges in Library Services. In: *LSHTM Research Online*. [ar-lein] ASA2022:

Anthropology Educates Online. Studio2 Decolonizing the academy? Ar gael yn:
<https://researchonline.lshtm.ac.uk/id/eprint/4665323/> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, [ar-lein] 94(2), tt.251–267. Ar gael yn:
<https://www.jstor.org/stable/2586011> [Darllenwyd 25 Mawrth 2023].

Powell, W.W. a DiMaggio, P.J. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: Univ. Of Chicago Press.

Railey, K. (2019). Recommendations for Achieving Cultural Humility and Critical Consciousness in Cross-Cultural Communications. Yn: S.D. Jones a B. Murphy, golygyddion, *Diversity and Inclusion in Libraries : a Call to Action and Strategies for Success*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield, t.175.

Sabatier, P.A. a Jenkins-Smith, H. (1988). An Advocacy Coalition Model of Policy Change and the Role of Policy Orientated Learning Therein. *Policy Sciences*, 21(1), tt.129–168.

Schein, E.H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. 5ed arg. Hoboken, New Jersey Wiley.

Schlesselman-Tarango, G. (2017). *Topographies of Whiteness : Mapping Whiteness in Library and Information Science*. Sacramento, California: Library Juice Press.

Schmidt, V.A. (2010). Taking Ideas and Discourse seriously: Explaining Change through Discursive Institutionalism as the Fourth 'new Institutionalism'. *European Political Science Review*, 2(01), t.1.

Sheppard, L. (2018). Chapter 12: 'Poor Old Mixed-Up Wales': Entering the Debate about Bilingualism, Multiculturalism and Racism in Welsh Literature and Culture. Yn: T. Loughran and D. Mannay, golygyddion., *Emotion and the researcher : sites, subjectivities, and relationships*. Bingley, Uk: Emerald Publishing.

Smith, L.T. (2012). *Decolonizing Methodologies : Research and Indigenous Peoples by Linda Tuhiwai Smith, 1st edition*. London: Zed Books.

Spivak, G.C. (1988). Can the Subaltern Speak? *Die Philosophin*, 14(27), tt.42–58.

Subramaniam, M., Scaff, L., Kawas, S., Hoffman, K.M. and Davis, K. (2018). Using Technology to Support Equity and Inclusion in Youth Library Programming: Current Practices and Future Opportunities. *The Library Quarterly*, [ar-lein] 88(4), tt.315–331. Ar gael yn: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/699267> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Tewell, E. (2015). A Decade of Critical Information Literacy: a Review of the Literature. *Comminfolit*, 9(1), t.24.

Toolkits for Equity (2020). *Antiracism Toolkit for Allies*. [ar-lein] Dukeupress.edu. Ar gael yn: <https://www.dukeupress.edu/antiracism-toolkit-for-allies> [Darllenwyd 25 Mawrth 2023].

Warner, J.N. (2001). Moving Beyond Whiteness in North American Academic Libraries. *Libri*, [ar-lein] 51(3). Ar gael yn: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/LIBR.2001.167/html> [Darllenwyd 4 Ebrill. 2023].

Llywodraeth Cymru (2023). *Cynllun Gweithredu Cymru Wth-hiliol*. [ar-lein] www.llyw.cymru. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

Wilson, K. (2021). *Decolonising library collections: contemporary issues, practical solutions and examples from LSE Author Biography*. [ar-lein] *LSE Online Journal*. London: London School of Economics. Ar gael yn: https://eprints.lse.ac.uk/113347/1/Wilson_decolonising_library_collections_accepted.pdf.

Wise, T. (2002). *A Look at the Myth of Reverse Racism*. [ar-lein] www.raceandhistory.com. Ar gael yn: <http://www.raceandhistory.com/selfnews/viewnews.cgi?newsid1024893033> [Darllenwyd 26 Mawrth 2023].

Ziegler, S.L. (2019). Digitization Selection Criteria as Anti-Racist Action. *Journal.Code4lib.org*, [ar-lein] (45). Ar gael yn: <https://journal.code4lib.org/articles/14667> [Darllenwyd 4 Ebrill 2023].

4

Atodiadau



4. Atodiadau

4.1 Atodiad 1. Holiadur Arolwg Ymchwil y Model Hyfforddiant

Arolwg Ymchwil Modelau Hyfforddi

Croeso i'r Arolwg Ymchwil Modelau Hyfforddi.

Prif amcan yr astudiaeth hon yw cael dealltwriaeth gynhwysfawr o gyfwr presennol y modelau hyfforddi a ddefnyddir mewn llyfrgelloedd, gan ganolbwyntio'n benodol ar nodi meysydd posibl i'w gwella wrth hyrwyddo arferion gwrth-hiliol. Drwy'r arolwg hwn, ein nod yw archwilio'r cwestiynau ymchwil canlynol:

Pa fathau o fodolau hyfforddi sy'n cael eu defnyddio mewn llyfrgelloedd ar hyn o bryd, a pha mor effeithiol ydynt o ran hyrwyddo arferion gwrth-hiliol? Beth yw'r heriau a'r cyfyngiadau y mae staff llyfrgelloedd yn eu hwynebu o ran cael mynediad at hyfforddiant a chymryd rhan ynddo?

Sut y gellir addasu a gwella modelau hyfforddi i gefnogi arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd?

Bydd eich cyfranogiad yn yr arolwg hwn yn rhoi gwybodaeth werthfawr a fydd yn ein helpu i ddatblygu modelau hyfforddi effeithiol ar gyfer staff llyfrgelloedd ar arferion gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd.

Bydd eich mewnbwn yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o lunio dyfodol hyfforddiant mewn llyfrgelloedd a hyrwyddo arferion cynhwysol a theg yng nghymuned y llyfrgelloedd. Rydym yn gwerthfawrogi eich amser a'ch ymdrech i gyfrannu at yr ymchwil pwysig hwn.

Adran 1: Gwybodaeth Ddemograffig

1. Faint yw eich oed?

18-25

26-35

36-45

46-55

56-65

66-75

Mae'n well gen i beidio â dweud

2. Pa ryw ydych chi?

Gwryw

Benyw

Anneuaidd

Mae'n well gen i beidio â dweud

3. A yw eich rhyw yr un fath â'r rhyw a gafodd ei bennu i chi ar adeg eich geni?

Ydy

Nac ydy

Mae'n well gen i beidio â dweud

4. Beth yw eich hil/ethnigrwydd? .

Gwyn Prydeinig

Gwyn Arall

Du neu Ddu Prydeinig

Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig

Grwpiau Cymysg neu aml-ethnig

Mae'n well gen i beidio â dweud

Arall (rhowch fanylion)

5. Beth yw eich cenedligrwydd? .

Cymreig

Prydeinig

Mae'n well gen i beidio â dweud

Arall (rhowch fanylion)

6. Beth yw'r lefel uchaf o addysg a gawsoch

chi?

Ysgol uwchradd neu lai

Addysg bellach (e.e. coleg, hyfforddiant galwedigaethol)

Gradd Meistr

Gradd Ddoethurol

Arall (rhowch fanylion)

7. Faint o flynyddoedd o brofiad di-dor sydd gennych yn y maes llyfrgelloedd?

.

Llai nag 1 fwyddyn

1-3 blynedd

4-6 blynedd

7-10 mlynedd

11-15 mlynedd

16 mlynedd neu fwy

8. Ym mha fath o lyfrgell/llyfrgelloedd ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd? (Gallwch ddewis mwy nag un opsiwn os ydych chi'n gweithio mewn sawl llyfrgell.)

- Llyfrgell sy'n cael ei rhedeg gan awdurdod lleol
- Llyfrgell sy'n cael ei rhedeg gan Ymddiriedolaeth
- Llyfrgell wledig
- Llyfrgell drefol
- Llyfrgell gymunedol
- Arall (rhowch fanylion)

9. Ym mha fath o wasanaeth llyfrgell ydych chi'n

gweithio?

- Gwasanaeth yn seiliedig ar gangen/adeilad
- Gwasanaeth ehangach (e.e. llyfrgell deithiol, gwasanaethau allgymorth)
- Gwasanaeth arbennig (e.e. academaidd, iechyd, llyfrgell carchardai)
- Arall (rhowch fanylion)

10. Beth yw maint eich llyfrgell? .

- Llyfrgell fach (llai na 50,000 o ymweliadau bob blwyddyn)
- Llyfrgell ganolig (50,000-100,000 o ymweliadau bob blwyddyn)
- Llyfrgell fawr (mwy na 100,000 o ymweliadau bob blwyddyn)
- Ddim yn gwybod

11. Beth yw eich rôl chi yn y llyfrgell ar hyn o

bryd? .

- Cynorthwydd gwasanaeth i gwsmeriaid(gwasanaethau blaen tŷ, felcylchrediad a chyfeiriadurol)
- Technegydd llyfrgell (gwasanaethau technegol, fel catalogio a phrosesu)

- Swyddog llyfrgell (gwasanaethau i ddarllenwyr, fel cyfeirio a rhaglennu)
- Uwch swyddog llyfrgell (cyfrifoldebau goruchwyllo a rheoli am wasanaeth neu adran benodol)
- Rheolwr llyfrgell (cyfrifoldeb rheoli cyffredinol am lyfrgell neu grŵp o lyfrgelloedd)
- Arall (rhowch fanylion)

Adran 2: Disgrifiad o'ch rôl a'ch cyfrifoldebau presennol yn y llyfrgell

12. Ym mha swyddogaeth ydych chi'n gweithio yn y llyfrgell ar hyn o bryd? .

- Amser llawn
- Rhan-amser
- Gwirfoddolwr

13. Ers faint o amser ydych chi wedi bod yn eich rôl

bresennol?

- Llai nag 1 fwyddyn
- 1-2 fynedd
- 3-5 mlynedd
- 6-10 mlynedd
- Mwy na 10 mlynedd

14. Pa mor aml ydych chi'n ymwneud â'r tasgau canlynol yn eich rôl bresennol?

15. Caffael deunyddiau llyfrgell .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

16. Cynrychioli ac ymgysylltu â'r

gymuned

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

17. *Cyflwyno* hyfforddiant proffesiynol

(cyffredinol) .

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

18. *Cael* hyfforddiant proffesiynol

(cyffredinol)

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

19. Cyflwyno hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol (e.e. anabledd, oed, LGBTQ+, cynwysoldeb crefyddol)

.

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

20. Cael hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol (e.e. anabledd, oed, LGBTQ+, cynwysoldeb crefyddol)

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

21. Cyflwyno hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-

hiliol .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

22. Cael hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-

hiliol .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

23. Cyflwyno hyfforddiant

cynaliadwyedd .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

24. Cael hyfforddiant

cynaliadwyedd .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

25. Ydych chi'n gyfrifol am dasgau eraill yn y llyfrgell? Rhowch

fanylion .

26. Pa mor gyfarwydd ydych chi â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a'i oblygiadau i lyfrgelloedd yng Nghymru? .

- Cyfarwydd iawn
- Eithaf cyfarwydd
- Ddim yn gyfarwydd iawn
- Ddim yn gyfarwydd o gwbl

Adran 4: Heriau a chyfyngiadau rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant

27. Ydych chi wedi cael unrhyw hyfforddiant proffesiynol yn eich rôl bresennol?

.

- Ydw
- Nac ydw

28. Pa mor aml ydych chi'n cymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol? .

- Un-tro
- Bob dydd
- Bob mis
- Yn achlysurol
- Yn anaml
- Byth

29. Ym mha fodd ydych chi'n cymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol?

.

- Ar-lein
- Ar y safe
- Dan arweiniad
- Hunangyfeiriedig

30. Pa mor effeithiol yn eich barn chi y mae hyfforddiant proffesiynol wedi bod yn eich gweithle o ran darparu dealltwriaeth o arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol?

.

- Effeithiol lawn
- Gweddol Effeithiol
- Niwtral
- Gweddol Aneffeithiol
- Aneffeithiol lawn

31. A oedd hyfforddiant proffesiynol yn rhan o DPP y sefydliad neu a wnaethoch ei ddilyn o'ch pen a'ch pastwn eich hun?

.

- DPP y Sefydliad (Datblygiad Proffesiynol Parhaus) O'ch pen a'ch pastwn eich hun
- Arall (rhowch fanylion)

32. Ydych chi wedi cael unrhyw hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol (e.e. anabledd, oed, LGBTQ+, cynhwysoldeb crefyddol) yn eich rôl bresennol?

.

Ydw

Nac ydw

33. Pa mor aml ydych chi'n cymryd rhan mewn hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol?

.

Un-tro

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Yn achlysurol

Ynanaml

Byth

34. Ym mha fodd ydych chi'n cymryd rhan mewn hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol?

.

Ar-lein

Ar y safe

Danarweiniad

Hunangyfeiriedig

35. Pa mor effeithiol yn eich barn chi y mae hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol wedi bod yn eich gweithle o ran darparu dealltwriaeth o arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol?

- Effeithiol lawn
- Gweddol Effeithiol
- Niwtral
- Gweddol Aneffeithiol
- Aneffeithiol lawn

36. A oedd hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol yn rhan o DPP y sefydliad neu a wnaethoch ei ddilyn o'ch pen a'ch pastwn eich hun? .

- DPP y Sefydliad (Datblygiad Proffesiynol Parhaus) O'ch pen a'ch pastwn eich hun
- Arall (rhowch fanylion

37. Ydych chi wedi cael unrhyw hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eich rôl bresennol?

- Ydw
- Nac ydw

38. Ydy hyn yn cynnwys dealltwriaeth o bwysigrwydd rheoli stoc a chasgliadau fel rhan o arferion gwrth-hiliol?

- Ydy
- Nac yd

39. Pa mor aml ydych chi'n cymryd rhan mewn hyfforddiant ar arferion

Ilyfrgell gwrth-hiliol?

- Un-tro
- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Yn achlysurol
- Yn anaml
- Byth

40. Ym mha fodd ydych chi'n cymryd rhan yn yr hyfforddiant

hwn? .

- Ar-lein
- Ar y safe
- Dan arweiniad
- Hunangyfeiriedig

41. Pa mor effeithiol yn eich barn chi y mae hyfforddiant ar arferion

Ilyfrgell gwrth-hiliol wedi bod yn eich gweithle o ran darparu

dealltwriaeth o arferion Ilyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol?

.

- Effeithiol lawn
- Gweddol Effeithiol
- Niwtral
- Gweddol Aneffeithiol
- Aneffeithiol lawn

42. A oedd yr hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn rhan o DPP y sefydliad neu a wnaethoch ei ddilyn o'ch pen a'ch pastwn eich hun? .

- DPP y Sefydliad (Datblygiad Proffesiynol Parhaus) O'ch pen a'ch pastwn eich hun Arall (nodwch)

Adran 4: Heriau a chyfyngiadau rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant

43. Pa heriau, os o gwbl, ydych chi wedi dod ar eu traws wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol?

- Cyfyngiadau amser
- Cyfyngiadau ariannol
- Diffyg mynediad at gyfoedd hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi yn y Gymraeg
- Prinder opsiynau hyfforddi ar gyfer lleoliadau anghysbell/gwledig
- Cefnogaeth gyfyngedig gan reolwyr/goruchwylwyr
- Dealltwriaeth gyfyngedig o bwysigrwydd hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o gynnwys yr hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r rôl
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r gweithle
- Dim heriau na chyfyngiadau
- Arall (rhowch fanylion)

44. Pa mor aml fyddwch chi'n wynebu'r mathau hyn o

heriau? .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis
- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

45. Pa mor ddifrifol yw'r heriau hyn yn eich barn

chi? .

- Difrifol iawn
- Gweddol Ddifrifol
- Canolig
- Gweddol Ysgafn
- Ysgafn

46. Beth, os o gwbl, yw eich argymhellion ar gyfer goresgyn yr heriau hyn?

47. Pa heriau, os o gwbl, ydych chi wedi dod ar eu traws wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant cynwysoldeb (e.e. anabledd, oed, LGBTQ+, cynwysoldeb crefyddol)?

- Dim heriau na chyfyngiadau
- Cyfyngiadau amser
- Cyfyngiadau ariannol
- Diffyg mynediad at gyfeuedd hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi yn y Gymraeg
- Prinder opsiynau hyfforddi ar gyfer lleoliadau anghysbell/gwledig
- Cefnogaeth gyfyngedig gan reolwyr/goruchwylwyr
- Dealltwriaeth gyfyngedig o bwysigrwydd hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o gynnwys yr hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r rôl
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r gweithle
- Arall (rhowch fanylion)

48. Pa mor aml fyddwch chi'n wynebu'r mathau hyn o

heriau? .

- Bob dydd
- Bob wythnos
- Bob mis

- Ambell waith
- Yn anaml iawn
- Byth

49. Pa mor ddifrifol yw'r heriau hyn yn eich barn chi? .

- Difrifol iawn
- Gweddol Ddifrifol
- Canolig
- Gweddol Ysgafn
- Ysgafn

50. Beth, os o gwbl, yw eich argymhellion ar gyfer goresgyn yr heriau hyn? 51. Pa heriau, os o gwbl, ydych chi wedi dod ar eu traws wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant llyfrgell gwrth-hiliol?

- Dim heriau na chyfyngiadau
- Cyfyngiadau amser
- Cyfyngiadau ariannol
- Diffyg mynediad at gyfeuedd hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi
- Prinder opsiynau hyfforddi yn y Gymraeg
- Prinder opsiynau hyfforddi ar gyfer lleoliadau anghysbell/gwledig
- Cefnogaeth gyfyngedig gan reolwyr/goruchwylwyr
- Dealltwriaeth gyfyngedig o bwysigrwydd hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o gynnwys yr hyfforddiant
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r rôl
- Dealltwriaeth gyfyngedig o berthnasedd hyfforddiant i'r gweithle

Arall (rhowch fanylion)

52. Pa mor aml fyddwch chi'n wynebu'r mathau hyn o heriau? .

Bob dydd

Bob wythnos

Bob mis

Ambell waith

Yn anaml iawn

Byth

53. Pa mor ddifrifol yw'r heriau hyn yn eich barn

chi? .

Difrifol iawn

Gweddol Ddifrifol

Canolig

Gweddol Ysgafn

Ysgafn

54. Beth, os o gwbl, yw eich argymhellion ar gyfer goresgyn yr heriau hyn?

Adran 5: Pa hyfforddiant sydd ar gael a pha mor hawdd yw cael gafael arno

55. Pa mor hawdd neu anodd yw hi i chi gael gafael ar hyfforddiant proffesiynol yn gyffredinol?

.

Hawdd lawn

Hawdd

Niwtral

Anodd

Anodd lawn

56. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant proffesiynol sy'n fwy hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn)

.

Hyfforddiant ar-lein

Hyfforddiant ar y safe

Hyfforddiant dan arweiniad

Hyfforddiant hunangyfeiriedig

Arall (rhowch fanylion)

57. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant proffesiynol sy'n llai hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn)

- Hyfforddiant ar-lein
- Hyfforddiant ar y safe
- Hyfforddiant dan arweiniad
- Hyfforddiant hunangyfeiriedig
- Arall (rhowch fanylion)

58. Pa mor hawdd neu anodd yw hi i chi gael gafael ar hyfforddiant sy'n gysylltiedig ag arferion llyfrgell cynhwysol?

- Hawdd lawn
- Hawdd
- Niwtral
- Anodd
- Anodd lawn

59. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol sy'n fwy hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn) .

- Hyfforddiant ar-lein
- Hyfforddiant ar y safe
- Hyfforddiant dan arweiniad
- Hyfforddiant hunangyfeiriedig
- Arall (rhowch fanylion)

60. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant ar arferion llyfrgell cynhwysol sy'n llai hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn) .

- Hyfforddiant ar-lein
- Hyfforddiant ar y safe
- Hyfforddiant dan arweiniad
- Hyfforddiant hunangyfeiriedig
- Arall (rhowch fanylion)

61. Pa mor hawdd neu anodd yw hi i chi gael gafael ar hyfforddiant sy'n gysylltiedig ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol?

.

- Hawdd lawn
- Hawdd
- Niwtral
- Anodd
- Anodd lawn

62. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol sy'n fwy hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn)

.

- Hyfforddiant ar-lein
- Hyfforddiant ar y safe
- Hyfforddiant dan arweiniad

- Hyfforddiant hunangyfeiriedig
- Arall (rhowch fanylion)

63. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol sy'n llai hygyrch i chi? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn)

- Hyfforddiant ar-lein
- Hyfforddiant ar y safe
- Hyfforddiant dan arweiniad
- Hyfforddiant hunangyfeiriedig
- Arall (rhowch fanylion)

Adran 6: Eich gwybodaeth a'ch sgiliau chi mewn perthynas ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol

64. Pa mor wybodus ydych chi'n teimlo o ran arferion llyfrgell gwrth-hiliol? .

- Ddim yn wybodus o gwilynddi-wybod
- Braidd yn
- Niwtral
- Ychydig yn wybodus
- Gwybodusiawn

65. Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo yn eich gallu i hyrwyddo arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eich gweithle?

- Ddim yn hyderus o gwbl

- Braidd yn ddi-hyder
- Niwtral Ychydig yn hyderus
- Hyderus iawn

66. I ba raddau y mae'r arferion gwrth-hiliol yn eich gweithle yn cael eu harwain gan gydweithio â chymunedau lleiafrifoedd ethnig?

- Anghytuno'n gryf
- Anghytuno
- Niwtral
- Cytuno
- Cytuno'n Gryf

67. Yn eich barn chi, ym mha feysydd, os o gwbl, ydych chi'n teimlo bod angen mwy o wybodaeth neu sgiliau arnoch mewn perthynas ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol?

- Caffael a rheoli stoc
- Cynrychioli ac ymgysylltu/cyd-greu â'r gymuned
- Polisi a gweithredu gweithdrefnol
- Arall (rhowch fanylion)

Adran 7: Awgrymiadau ar gyfer datblygu a gwella hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol

68. Pa welliannau penodol hoffech chi eu gweld yn eich gweithle yng nghyswllt hyfforddiant arferion llyfrgell gwrth-hiliol sy'n ymwneud â rheoli casgliadau mewn llyfrgelloedd? (Rhowch fanylion)

69. Pa fathau penodol neu fformatau penodol o hyfforddiant yr hoffech chi eu gweld yn cael eu cynnig ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol? (Dewiswch hyd at ddau opsiwn)

.

- Modiwlau hyfforddiant ar-lein
- Gweithdai wyneb yn wyneb
- Adnoddau dysgu unangyfeiriedig
- Cymunedau ymarfer ar-lein
- Cynadleddau a seminarau
- Arall (rhowch fanylion)

70. Pa bynciau neu faterion penodol yr hoffech chi eu gweld yn cael eu cynnwys mewn hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol? .

- Deall ac adnabod rhagfarn
- Rhoi trefn ar waith i ddatblygu casgliadau gwrth-hiliol
- Ymgysylltu â chymunedau ar y cyrion a'u gwasanaethu
- Deall a mynd i'r afael â microymosodiadau
- Croestoriadedd a'i berthynas â gwrth-hiliaeth

Dad-drefedigaethu casgliadau llyfrgell

Arall (rhowch fanylion)

71. Pa argymhellion penodol sydd gennych ynghylch sut i wella hyfforddiant ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eich gweithle? (Rhowch fanylion)

72. A oes unrhyw gyrsiau neu hyfforddiant yr ydych yn ymwybodol ohonynt y byddech yn eu hargymell? (Rhowch fanylion)

4.2 Atodiad 2. Y Model Hyfforddiant ac Ymchwilio i'r Cynnwys: Templed y Cyfweliad

Templed y Cyfweliad

Cyflwyniad (5 munud): Cyflwynwch eich hun, esboniwch ddiben y cyfweliad, ac esboniwch sut bydd y wybodaeth a gaiff ei chasglu'n cael ei defnyddio.

Gwybodaeth Gefndir (5 munud): Gofynnwch am swydd a chyfrifoldebau presennol y llyfrgellydd, a'r math o waith llyfrgell y mae'n ei wneud (oni bai bod hynny wedi'i esbonio'n barod).

Anghenion hyfforddi (20 munud):

1. Meysydd gwybodaeth neu sgiliau penodol yr hoffai'r llyfrgellydd gael mwy o hyfforddiant ynddyn nhw, o ran arferion gwrth-hiliol a chynhwysol yn ei weithle.
2. Heriau wrth gael hyfforddiant (e.e. prinder amser ac adnoddau)
3. Darpariaeth/posibiliadau hyfforddiant presennol y llyfrgellydd
4. Pa mor effeithiol yw'r cyfleoedd hyfforddiant presennol, ac i ba raddau maen nhw ar gael
5. Amcanion penodol y llyfrgellydd a'r sefydliad wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant perthnasol.

Caffael, cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned (20 munud)

1. Profiad y llyfrgellydd o gaffael, cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned
2. Bylchau gwybodaeth y llyfrgellydd/meysydd i'w gwella
3. Arferion a gweithdrefnau presennol o ran caffael, cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned
4. Sut mae'r llyfrgellydd yn ymwneud â chymunedau amrywiol ac yn deall eu hanghenion a'u diddordebau.

Cydweithio a Chymuned Ymarfer (15 munud)

1. Profiad y llyfrgellydd o gydweithio, gwaith tîm a chymunedau ymarfer yn gysylltiedig ag arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol.
2. Barn y llyfrgellydd am werth posibl cymunedau ymarfer digidol yn gysylltiedig ag arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol
3. Argraff am ba mor effeithiol yw'r cyfleoedd presennol i gydweithio a bod yn rhan o gymunedau ymarfer yn gysylltiedig ag arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol, a'r argraff ynghylch i ba raddau y mae'r cyfleoedd hyn ar gael.

Casgliad (5 munud): Diolchwch i'r cyfranogwr am roi'i amser. Gofynnwch a oes ganddo unrhyw gwestiynau neu sylwadau. Rhowch eich manylion cysylltu at y dyfodol.

Cyfanswm yr hyd: (60-70 munud)

4.3 Atodiad 3. Dadansoddi'r Data

I. Dadansoddi'r Arolwg

A. Methodoleg

Datblygodd Laurel arolwg i ymchwilio i'r themâu canlynol:

- Cyflwr ac effeithiolrwydd presennol yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu ym maes cynhwysiant a gwrth-hiliaeth mewn casgliadau llyfrgelloedd a phrosesau caffael llyfrgellwyr yng Nghymru.
- Y methodolegau a'r arferion i sicrhau bod deunyddiau llyfrgelloedd yn gynhwysol ac i ganfod bylchau mewn gwybodaeth a meysydd i'w gwella wrth gaffael a rheoli casgliadau.
- Yr heriau y mae llyfrgellwyr yng Nghymru yn eu hwynebu wrth sicrhau prosesau caffael a chasgliadau cynhwysol a gwrth-hiliol, a'r arferion gorau ar gyfer sicrhau prosesau caffael a chasgliadau cynhwysol mewn llyfrgelloedd.

Mae'r arolwg wedi'i gyfieithu i'r Gymraeg ac wedi'i adolygu gan Bwyllgor Llywio'r Prosiect. Yn ddiweddarach, profodd a lansiodd Laurel yr arolwg drwy Zoho Surveys (nodwedd integredig mewn meddalwedd rheoli cysylltiadau cwsmeriaid). Fe wnaethon ni dargedu rheolwyr ac aelodau o staff sy'n gweithio yn llyfrgelloedd cyhoeddus Cymru, a'n prif gyswllt yn hyn o beth oedd Pwyllgor Llywio CILIP. Cafodd yr arolygon wedyn eu dosbarth gyda chymorth y Grŵp Llywio i 189 o ymatebwyr posibl dros 57 o ddiwrnodau. Rydyn ni wedi cael 64 o ymatebion, a 54 o'r rhain yn gyflawn. Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebwyr yn arddel hunaniaeth grwpiau Gwyn Prydeinig neu Gwyn Cymreig.

Ar ôl i'r ffenestr ar gyfer cyflwyno ymatebion gau, fe wnaeth ein tîm allforio'r data i Excel. Fe wnaethon ni lanhau'r data ac amgryptio unrhyw gyfeiriad at leoliad neu ddata personol. Ar ôl cyfuno'r ymatebion Cymraeg a Saesneg, aeth aelod o'n tîm ati'n gyntaf i ddadansoddi'r cwestiynau fesul un, ac yna gan ddatblygu ar eu harsylwadau cyntaf, fe wnaeth ein tîm greu croesdabiau. Roedd y croesdabiau hyn yn marcio'r patrymau a oedd yn dod i'r amlwg a'r gwahanol gysylltiadau yn y set ddata, gan roi'r sylfaen graidd i'r dadansoddiad sy'n dilyn.

Tuedd samplu

Mae'r sampl yn fawr ac yn gynrychioladol o lyfrgelloedd cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r sampl hefyd yn ein galluogi i weld bod diffyg amrywiaeth ymhlith staff a rheolwyr yn

llyfrgelloedd cyhoeddus Cymru. Ar yr un pryd rhaid i ni nodi'r posibilrwydd o duedd samplu. Gan i'r arolygon gael eu dosbarthu drwy Bwyllgor Llywio CILIP, rydyn ni'n rhagdybio bod yr ymatebwyr hynny sy'n ymwneud â gweithgareddau a gwerthoedd ehangach CILIP, gan gynnwys gwrth-hiliaeth, wedi'u gorgynrychioli.

1. Canfyddiadau

Gwybodaeth am degwch, amrywiaeth a chynhwysiant

Cynhaliwyd yr arolwg yn bennaf yn Saesneg, gyda 91% o'r ymatebwyr yn defnyddio'r iaith honno a 9% yn defnyddio'r Gymraeg. Roedd mwyafrif y gweithwyr llyfrgell proffesiynol a ymatebodd i'r arolwg rhwng 46 a 65 oed, gyda 30% yn perthyn i'r grŵp oedran 46-55 a 28% yn perthyn i'r grŵp oedran 56-65. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn arddel hunaniaeth fenywaidd (76%), a 22% yn arddel hunaniaeth wrywaidd. O blith yr ymatebwyr, roedd 46 (85%) yn arddel hunaniaeth grwpiau Gwyn Prydeinig⁸, roedd 40 yn arddel hunaniaeth Gymreig, ac roedd gan 21 radd Baglor. Roedd mwyafrif yr ymatebwyr yn gweithio mewn llyfrgelloedd a gâi eu cynnal gan ymddiriedolaethau (48%), ac yna mewn llyfrgelloedd a gâi eu cynnal gan awdurdodau lleol (42%). Y swydd fwyaf cyffredin yn y llyfrgell oedd cynorthwydd gwasanaeth cwsmeriaid, gyda 12 o ymatebwyr (22%). Mae'r data'n dangos bod gan fwyaf yr ymatebwyr dros 16 mlynedd o brofiad (25 neu 46%), ac roedd gan 8 (14%) 1-3 blynedd o brofiad. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn gweithio mewn llyfrgelloedd bach neu ganolig eu maint, sef 16 (30%) ac 18 (33%) o ymatebwyr yn y drefn honno, tra roedd 12 (22%) yn gweithio mewn llyfrgelloedd mawr.

Swyddi presennol yr ymatebwyr, ers faint maen nhw yn y swyddi hynny, a'u hymwneud â gwahanol feysydd yng ngwaith y llyfrgell

Roedd yr arolwg yn gofyn i'r ymatebwyr am eu swyddi presennol, ers faint maen nhw yn y swyddi hynny, a'u hymwneud â gwahanol feysydd yng ngwaith y llyfrgell. O blith yr ymatebwyr, roedd 52% (28) yn gweithio mewn swyddi amser llawn yn y llyfrgell, tra roedd 46

⁸ Yn ôl Arolwg y Gweithlu yn 2022, roedd 92% o'r gweithlu gwybodaeth yng Nghymru yn arddel hunaniaeth pobl Wyn. Mae hyn yn dangos bod sampl Arolwg y Model Hyfforddiant fymryn yn fwy amrywiol gyda %85 y cant o'r ymatebwyr yn arddel hunaniaeth pobl Wyn Prydeinig. Gellid priodoli hyn i'r ffaith bod Arolwg y Model Hyfforddiant wedi'i ddosbarthu i'r gymuned llyfrgelloedd gan aelodau grŵp llywio'r prosiect, a oedd i gyd yn weithwyr llyfrgell a oedd â diddordeb mewn arferion llyfrgell gwrth-hiliol. O ganlyniad, roedd ymatebwyr Arolwg y Model Hyfforddiant yn fwy cynrychioladol o'r grwpiau ethnig leiafrifol yn sgil methodoleg samplu'r arolwg. Gellid priodoli'r gwahaniaeth yn amrywiaeth y sampl hefyd i'r ffaith bod Arolwg y Model Hyfforddiant wedi'i ddosbarthu i weithwyr llyfrgell yn unig, tra bo Arolwg y Gweithlu wedi'i ddosbarthu i'r holl sector gwybodaeth.

% (25) yn gweithio mewn swyddi rhan amser yn y llyfrgell. Roedd 1.8% (1) yn wirfoddolwyr. O ran ers pa bryd maen nhw yn eu swyddi presennol, mae mwyafrif yr ymatebwyr wedi bod yn eu swyddi ers dros 10 mlynedd (31% neu 17 o ymatebwyr), ac yna 3-5 o flynyddoedd (24% neu 13 ymatebwr), a llai na blwyddyn (18% neu 10 ymatebwr).

O ran ymwneud â gwahanol feysydd yng ngwaith y llyfrgell, dim ond 18% (10) o'r ymatebwyr sy'n ymwneud â chaffael deunyddiau'r llyfrgell bob dydd, tra bo 33% (18) yn gwneud gwaith ym maes cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned bob dydd. O ran rhoi hyfforddiant proffesiynol, dim ond 1.8% (1) o'r ymatebwyr sy'n rhoi hyfforddiant proffesiynol bob dydd, tra nad yw 43% (23) byth yn rhoi hyfforddiant proffesiynol. Yn yr un modd, dim ond 5% (3) o'r ymatebwyr sy'n rhoi hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol bob dydd, tra nad yw 59% (32) byth yn rhoi hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol.

O ran pa mor aml maen nhw'n cael hyfforddiant, mae 50% (27) o'r ymatebwyr yn cael hyfforddiant proffesiynol o bryd i'w gilydd, tra bo 52% (28) yn cael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol o bryd i'w gilydd. Nid yw cyfran sylweddol o'r ymatebwyr (72% neu 39 o ymatebwyr) byth yn rhoi hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, tra nad yw 33% (18 o ymatebwyr) byth yn cael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. At hynny, nid yw 74.07% (40) byth yn rhoi hyfforddiant ym maes cynaliadwyedd, tra nad yw 43% (23) byth yn cael hyfforddiant ym maes cynaliadwyedd.

Mae canlyniadau'r arolwg yn awgrymu bod angen rhoi mwy o gyfleoedd hyfforddiant mewn meysydd fel arferion llyfrgell cynhwysol, arferion llyfrgell gwrth-hiliol, a chynaliadwyedd. Nid yw mwyafrif yr ymatebwyr yn rhoi nac yn cael hyfforddiant yn y meysydd hyn, sy'n awgrymu bod bwlch posibl yn eu gwybodaeth a'u sgiliau.

Cyfrifoldebau dros dasgau eraill yn y llyfrgell

Mae'r ymatebion i'r cwestiwn penagored hwn yn dangos bod gan nifer o weithwyr llyfrgell amrywiaeth o gyfrifoldebau yn ychwanegol at eu dyletswyddau llyfrgell. Mae rhai o'r rhain yn cynnwys gwasanaeth i gwsmeriaid, gweithgareddau cymunedol, cynllunio digwyddiadau, rheoli negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol, gwaith allgymorth, ymweliadau ysgolion, rheoli staff, rheoli stoc ac ymchwil sy'n rhan o astudiaethau lleol. Mae rhai gweithwyr llyfrgell yn gyfrifol am reoli gwaith cyffredinol y llyfrgell o ddydd i ddydd, tra bo gan rai eraill gyfrifoldebau mwy penodol fel prynu adnoddau neu gatalogio stoc.

Cynefindra â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Cymerodd cyfanswm o 54 o ymatebwyr ran yn yr arolwg. Dywedodd y mwyafrif nad oedden nhw'n gyfarwydd â'r cynllun (43%), tra nad oedd 24.07% yn gyfarwydd â'r cynllun o gwbl. Ar sail canlyniadau'r arolwg, mae'n hollbwysig bod Llywodraeth Cymru'n gweithredu i sicrhau bod gan lyfrgellwyr yng Nghymru wybodaeth dda am y cynllun a'i amcanion. Mae potensial i hyn arwain at fwy o ymwybyddiaeth o bolisiau gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd a manau cyhoeddus eraill yng Nghymru, ac at wella'r broses o roi'r rheini ar waith.

Profiadau blaenorol o hyfforddiant

O ran hyfforddiant proffesiynol, roedd 56% o'r ymatebwyr wedi cael rhywfaint o hyfforddiant proffesiynol yn eu swyddi presennol, tra nad oedd 44% wedi cael unrhyw hyfforddiant o'r fath.

Pan ofynnwyd iddyn nhw am eu profiad o gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol, dywedodd 53% o'r ymatebwyr mai dim ond yn achlysurol y maen nhw'n cymryd rhan, tra bo 30% yn cymryd rhan bob mis. O blith y rheini sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant, dywedodd 70% mai ar-lein y mae hynny'n digwydd. Pan ofynnwyd iddyn nhw pa mor effeithiol oedd yr hyfforddiant wrth roi dealltwriaeth iddyn nhw o arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol, dywedodd 43% o'r ymatebwyr fod yr hyfforddiant yn weddol effeithiol.

O ran cael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol, roedd 61% o'r ymatebwyr wedi cael rhywfaint o hyfforddiant yn y pwnc, ac roedd 57.58% yn cymryd rhan mewn hyfforddiant o'r fath o bryd i'w gilydd. Mae dros hanner (52%) y rheini sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol yn gwneud hynny ar-lein. O blith y rheini a oedd wedi cael yr hyfforddiant hwn, dywedodd 39% ei fod yn niwtral o ran ei effeithiolrwydd.

O blith yr ymatebwyr, roedd 28% wedi cael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn eu swyddi presennol. Ymhlith y rheini a oedd wedi cael yr hyfforddiant hwn, roedd 80% wedi cael hyfforddiant ynghylch pwysigrwydd rheoli stoc a chasgliadau fel rhan o arferion gwrth-hiliol. Dim ond 6.7% sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant o'r fath bob wythnos neu bob mis. Mae mwyafrif (93%) y rheini sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant o'r fath yn gwneud hynny ar-lein. O blith y rheini a gafodd yr hyfforddiant hwn, roedd 60% yn cymryd rhan yn yr hyfforddiant o bryd i'w gilydd.

Heriau y mae ymatebwyr wedi'u hwynebu wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol, hyfforddiant ym maes cynhwysiant, a hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Yn achos hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, pan oedd pobl wedi wynebu heriau, y rhai mwyaf cyffredin oedd prinder amser (33%), y diffyg opsiynau hyfforddiant, a chyfyngiadau

ariannol (16% ill dau). O bryd i'w gilydd y wynebwyd yr heriau hyn (58%), ac roedd yr ymatebwyr yn eu hystyried yn rhai gweddol ddifrifol (28%) neu gymedrol (36%).

O ran hyfforddiant ym maes cynhwysiant, wrth wynebu heriau, prinder amser (33%) a diffyg opsiynau hyfforddiant (21%) oedd yr heriau mwyaf cyffredin a grybwyllwyd. Roedd ymatebwyr yn wynebu'r heriau hyn o bryd i'w gilydd (40%) ac yn eu hystyried yn weddol ddifrifol (77%) neu'n gymedrol (92%).

Yn achos hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, pan wynebwyd heriau, yr heriau mwyaf cyffredin a grybwyllwyd oedd diffyg opsiynau hyfforddiant (21%), prinder amser (26%), ac anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant (16%). Roedd ymatebwyr yn wynebu'r heriau hyn o bryd i'w gilydd (52%) ac yn eu hystyried yn weddol ddifrifol (28%) neu'n gymedrol (31%).

Mae'n werth crybwyll i gyfran sylweddol o'r ymatebwyr ddweud nad oedden nhw wedi wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol (11%), hyfforddiant ym maes cynhwysiant (9%) na hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol (26%).

Argymhellion ar gyfer yr heriau wrth roi hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

Er mwyn goresgyn y rhwystrau wrth roi hyfforddiant a chyfleoedd datblygu mewn llyfrgelloedd, mae'r ymatebion yn awgrymu bod angen rhoi mwy o addysg a mwy o werth ar ddatblygu personol a phroffesiynol, mwy o gymorth rhagweithiol gan reolwyr, hyfforddiant blynyddol wedi'i ddiffinio, mwy o hyfforddiant ar-lein sy'n benodol i lyfrgelloedd, a mwy o amser a chyllideb ar gyfer cyfleoedd hyfforddi. Mae angen mwy o ymwybyddiaeth a mwy o ymwneud â chymdeithas yn ehangach, mwy o gyfraniad gan staff wrth ganfod a mynd i'r afael â phroblemau ym maes amrywiaeth a hiliaeth, a mwy o gymorth ariannol wrth roi hyfforddiant. At hynny, mae rhai ymatebion yn awgrymu y gallai newid rotâu staff, cyflwyno opsiynau gweithio o bell, a lefelau staffio uwch helpu i oresgyn yr heriau hyn.

Argymhellion ar gyfer yr heriau wrth roi hyfforddiant ym maes cynhwysiant

Mae llawer o'r ymatebion yn argymhell rhoi mwy o hyfforddiant sy'n benodol i lyfrgelloedd, gyda rhai'n awgrymu y dylai'r hyfforddiant fod yn orfodol, ac wedi'i roi gan bobl sydd â phrofiadau bywyd yn y maes. Gofynnodd rhai ymatebwyr yn benodol am hyfforddiant dan arweiniad nad yw'n ymarfer ticio blwch yn unig. Crybwyllwyd rheoli amser a niferoedd staffio hefyd fel heriau wrth gael hyfforddiant, gyda rhai'n awgrymu y dylid rhoi mwy o amser a mwy o staff i lenwi. Ymhlith yr argymhellion eraill mae blaenoriaethu datblygiad proffesiynol

parhaus, rhoi lwfansau yn y gyllideb ar gyfer costau hyfforddiant, a sicrhau bod mwy o hyfforddiant ar gael yn hwylus.

Argymhellion ar gyfer yr heriau wrth roi hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Mae'r ymatebion i'r cwestiwn hwn yn go debyg i'r atebion i'r cwestiwn diwethaf. Mae angen mwy o ymwybyddiaeth, sicrhau bod mwy o hyfforddiant ar gael, a rhoi mwy o gymorth ar gyfer hyfforddiant, yn enwedig hyfforddiant ar gyfer swyddi llyfrgell penodol. Mae rheoli amser hefyd yn cael ei grybwyll fel her. Mae rhai ymatebwyr yn argymhell creu hyfforddiant sy'n canolbwyntio'n llwyr ar arferion llyfrgell gwrth-hiliol, gan nad yw'r hyfforddiant presennol yn benodol i lyfrgelloedd. Mae pobl yn galw am wyleidd-dra a charedigrwydd er mwyn helpu'r staff i'w rhoi'u hunain yn esgidiau'r mwyafrif byd-eang. Argymhellir bod cyflogwyr yn darparu staff llenwi addas ac amser i bobl gael hyfforddiant effeithiol, ac yn sicrhau bod mwy o hyfforddiant ar gael yn hwylus.

Y gallu i gael hyfforddiant a gwybodaeth, a hyder staff mewn perthynas ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol a chynhwysol

O ran y gallu i gael hyfforddiant proffesiynol yn gyffredinol, dywedodd 45% o'r ymatebwyr bod ganddyn nhw deimladau niwtral am ba mor hygyrch oedd hwn, tra teimlai 45% ei bod hi'n rhwydd neu'n rhwydd iawn cael yr hyfforddiant. Pan ofynnwyd iddyn nhw am fathau penodol o hyfforddiant, neu fformatau penodol, teimlid mai hyfforddiant ar-lein oedd y mwyaf hygyrch (49%), ac yna hyfforddiant ar safleoedd (31%). Teimlid mai hyfforddiant hunangyfeiriedig oedd y lleiaf hygyrch (32%).

O ran hyfforddiant i wneud llyfrgelloedd yn fwy cynhwysol, roedd gan 54% o'r bobl a gymerodd ran yn yr arolwg farn niwtral am ba mor hygyrch oedd hwnnw, tra teimlai 24% ei fod yn anodd neu'n anodd iawn i'w gael. Unwaith eto, hyfforddiant ar-lein oedd y mwyaf hygyrch (51%), gyda hyfforddiant wyneb yn wyneb mewn lleoliad yn dod yn ail (28%). Hyfforddiant hunangyfeiriedig oedd y lleiaf hygyrch (5.8%).

O ran hyfforddiant i wneud llyfrgelloedd yn wrth-hiliol roedd gan y rhan fwyaf o'r bobl a gymerodd ran yn yr arolwg (57%) farn niwtral am ba mor hygyrch oedd hwnnw, tra teimlai 26% ei fod yn anodd neu'n anodd iawn i'w gael. Hyfforddiant ar-lein oedd y mwyaf hygyrch (52%), gyda hyfforddiant wyneb yn wyneb mewn lleoliad yn dod yn ail (25%). Hyfforddiant hunangyfeiriedig oedd y lleiaf hygyrch (5.9%).

Mae'r data'n dangos bod hanner y bobl a gymerodd ran yn yr arolwg yn teimlo bod cael hyfforddiant proffesiynol yn rhwydd, ond yn achos hyfforddiant ym meysydd arferion

llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol, roedd y sefyllfa'n amrywio yn hyn o beth. Roedd gan dros hanner y bobl a gymerodd ran yn yr arolwg farn niwtral am ba mor hygyrch oedd hyfforddiant yn y pynciau hyn, ac roedd chwarter yn teimlo ei bod hi'n anodd cael yr hyfforddiant hwnnw. Yn gyson, hyfforddiant ar-lein oedd y math mwyaf hygyrch, ac yna hyfforddiant wyneb yn wyneb mewn lleoliad. Yn gyson, hyfforddiant hunangyfeiriedig oedd y math lleiaf hygyrch. Mae'r canlyniadau hyn yn awgrymu bod lle i wella wrth wneud hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol yn fwy hygyrch, ac efallai mai hyfforddiant ar-lein ac ar safleoedd yw'r ffyrdd gorau o gyrraedd staff llyfrgelloedd.

Pan ofynnwyd iddyn nhw am eu gwybodaeth ynghylch arferion llyfrgell gwrth-hiliol, roedd y rhan fwyaf o bobl a gymerodd ran yn yr arolwg (44%) yn teimlo'n weddol wybodus. Roedd gan 31% farn niwtral. Dim ond 2.2% oedd yn teimlo'n wybodus iawn. Pan ofynnwyd iddyn nhw pa mor hyderus oedden nhw wrth hybu arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn y gwaith, teimlai 49% yn weddol hyderus, tra roedd gan 26.7% farn niwtral. Dim ond 6.7% a deimlai'n eithriadol o hyderus.

Yn olaf, o ran arferion llyfrgell gwrth-hiliol, pan ofynnwyd i'r bobl a gymerodd ran yn yr arolwg am y meysydd lle'r oedden nhw'n teimlo bod angen mwy o wybodaeth neu sgiliau arnyn nhw, cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned/cyd-greu oedd â'r ganran uchaf (38%), ac yna datblygu a rheoli casgliadau (27%). Datblygu polisïau a gweithdrefnau oedd â'r ganran isaf (8.1%).

I grynhoi, er bod y rhan fwyaf o bobl a gymerodd ran yn yr arolwg yn teimlo'n weddol wybodus am arferion llyfrgell gwrth-hiliol, mae canlyniadau'r arolwg yn awgrymu bod lle i wella. Yn yr un modd, er bod bron i hanner y bobl yn teimlo'n weddol gyfforddus ynghylch hyrwyddo arferion gwrth-hiliol yn y gwaith, mae canran sylweddol o hyd sy'n teimlo'n niwtral neu'n brin o hyder wrth wneud hynny. Fel y nodwyd, roedd pobl yn teimlo bod angen mwy o wybodaeth neu sgiliau arnyn nhw yn y maes cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned/cyd-greu, ac yn y maes datblygu a rheoli casgliadau. Mae hynny'n dangos ei bod hi'n hollbwysig canolbwyntio ar y meysydd hyn wrth roi hyfforddiant a chyfleoedd datblygu yn y dyfodol.

Mathau penodol o hyfforddiant neu fformatau penodol y byddai pobl yn hoffi'u gweld wrth hybu arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Modiwlau hyfforddiant ar-lein oedd yr opsiwn mwyaf poblogaidd, gyda 44% o'r ymatebwyr yn ei ddewis, ac yna gweithdai wyneb yn wyneb, sef 27%. Dewisodd canran lai o'r ymatebwyr adnoddau dysgu hunangyfeiriedig, cymunedau ymarfer ar-lein, a chynadleddau a seminarau hefyd.

O ran pynciau neu faterion penodol y bydden nhw am i hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol roi sylw iddyn nhw, *Deall a chanfod rhagfarnau* oedd y pwnc a ddewiswyd amlaf, gyda 37% o'r ymatebwyr yn dewis hwnnw. Roedd *Rhoi prosesau datblygu casgliadau gwrth-hiliol ar waith* ac *Ymwneud â chymunedau ar y cyrion a'u gwasanaethu* yn bynciau poblogaidd hefyd, gyda 29% a 24% o'r ymatebwyr yn eu dewis, yn y drefn honno. Dewisodd canrannau llai o ymatebwyr y pynciau a oedd yn ymwneud â deall a mynd i'r afael ag agweddau microyмосodol, croestoriadedd a'i berthynas â gwrth-hiliaeth, a dad-drefedigaethu casgliadau llyfrgelloedd.

Gwelliannau penodol y byddai ymatebwyr yn hoffi'u gweld mewn perthynas ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol sy'n gysylltiedig â rheoli casgliadau yn eu gweithleoedd

Roedd yr ymatebion i'r cwestiwn penagored hwn yn awgrymu y byddai pobl yn hoffi gweld mwy o gynrychiolaeth ac ymwybyddiaeth o awduron a'r llefydd y daw gweithiau ohonyn nhw yng nghasgliadau llyfrgelloedd. Maen nhw hefyd eisiau gwell dealltwriaeth o gynrychiolaeth mewn perthynas â "chwynnu" neu arddangosfeydd llyfrau, a mwy o hyfforddiant i staff ar bob lefel. Ceir galwadau am fwy o ymwneud â'r gymuned ac ag arbenigwyr, a mwy o ddeialog â chyflenwyr ynghylch y newidiadau y byddai pobl yn hoffi'u gweld yn cael eu cyflwyno. Gofynnodd rhai ymatebwyr hefyd am fwy o lyfrau am groestoriadedd a mwy o bolisiau i wella dealltwriaeth staff. Yn olaf, dywedodd rhai ymatebwyr nad oedden nhw wedi cael unrhyw hyfforddiant ynghylch arferion llyfrgell gwrth-hiliol, ac y bydden nhw'n hoffi cael mwy o hyfforddiant penodol yn y maes hwn.

Sut i wella hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn y gweithle

Mae'r ymatebion penagored ynghylch sut i wella arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn y gweithle yn arwain at amryw o argymhellion, gan gynnwys yr angen am fwy o gyfleoedd hyfforddiant a gwell ymwybyddiaeth i'r staff presennol, yn ogystal â hyfforddiant ar-lein ac ar safleoedd gyda'r pwyslais ar wella hygyrchedd. Awgrymodd ymatebwyr hefyd y dylid rhoi hyfforddiant i hybu hyder staff, gan geisio datblygu dealltwriaeth o groestoriadedd a chael gwared ar gamargraffiadau a rhagfarnau mewnol. At hynny, roedd yr argymhellion yn cynnwys mwy o hyfforddiant wyneb yn wyneb, mwy o ymwneud â chymunedau, a gwell arferion recriwtio. Yn olaf, awgrymodd ymatebwyr y dylid rhoi hyfforddiant ynghylch crebwyll a meini prawf wrth ddewis stoc mewn perthynas â'r gymuned ehangach, gan bwysleisio bod angen dull cyfannol o gyflwyno arferion gwrth-hiliol mewn gwasanaethau llyfrgelloedd.

Y cyrsiau neu'r hyfforddiant y byddai ymatebwyr yn eu hargymell

Gweddol brin oedd y cyrsiau neu'r rhaglenni hyfforddiant penodol a argymhellwyd gan yr ymatebwyr. Dywedodd rhai nad oedden nhw'n ymwybodol o unrhyw raglenni o'r fath, tra crybwyllodd ambell un seminarau neu weithdai roedden nhw wedi bod iddyn nhw, a'r rheini wedi'u trefnu gan CILIP ac AIM. Argymhellodd un ymatebwyr yr hyfforddiant 'Diversifying Museums, Libraries, and Archives'. Crybwyllodd ymatebwr arall fanifesto Cynghrair Hil Cymru a'r Privilege Café fel adnoddau defnyddiol posibl. Dywedodd rhai ymatebwyr y bydden nhw'n dymuno cael hyfforddiant yn Gymraeg. Soniodd un ymatebwr am ddysgu am wrth-hiliaeth drwy dudalennau ar y cyfryngau cymdeithasol, fel Feminist ar Instagram.

2. Deall perthnasau a phatrymau

a. Y berthynas rhwng blynyddoedd o brofiad a chymryd rhan mewn tri math gwahanol o hyfforddiant:

Tabl 1 Y berthynas rhwng blynyddoedd o brofiad a chymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

Blynyddoedd o brofiad	Cymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol					
	Byth	Bob mis	O bryd i'w gilydd	Yn anaml	Bob wythnos	Cyfanswm
11-15 o flynyddoedd	3	2	1		1	7
1-3 o flynyddoedd	4		3	1		8
16 o flynyddoedd neu ragor	9	5	9	1	1	25
4-6 o flynyddoedd	5	1	1			7
7-10 o flynyddoedd	2	1	1			4
Llai na blwyddyn	1		1		1	3
Cyfanswm	24	9	16	2	3	54

Hyfforddiant proffesiynol cyffredinol:

Mae cyfranogwyr sydd â llai o brofiad (1-3 o flynyddoedd) yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn hyfforddiant na'r rheini sydd â mwy o brofiad (11-15 o flynyddoedd, 16 o flynyddoedd neu ragor). Mae cyfranogwyr sydd ag 16 o flynyddoedd o brofiad neu ragor yn fwy tebygol na'r rheini sydd â llai o brofiad o gael hyfforddiant yn rheolaidd (bob wythnos neu bob mis).

Ar yr holl lefelau profiad, 'yn anaml' yw'r ymateb mwyaf cyffredin wrth sôn am gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol.

Tabl 2 Y berthynas rhwng blynyddoedd o brofiad a chymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant

Blynyddoedd o brofiad	Cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant					
	Byth	Bob mis	O bryd i'w gilydd	Hyfforddiant untro	Yn anaml	Cyfanswm
11-15 o flynyddoedd	1	1	2		3	7
1-3 o flynyddoedd	6		2			8
16 o flynyddoedd neu ragor	10	2	9	1	3	25
4-6 o flynyddoedd	1	1	3	1	1	7
7-10 o flynyddoedd	1		2		1	4
Llai na blwyddyn	2		1			3
Cyfanswm	21	4	19	2	8	54

Hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol

Mae cyfranogwyr sydd â llai o brofiad (llai na blwyddyn, 1-3 o flynyddoedd) yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant na'r rheini sydd â mwy o brofiad (11-15 o flynyddoedd, 16 o flynyddoedd neu ragor). Mae cyfranogwyr sydd ag 16 o flynyddoedd o brofiad neu ragor yn fwy tebygol na'r rheini sydd â llai o brofiad o gael hyfforddiant ym maes cynhwysiant o bryd i'w gilydd neu'n anaml. Mae'r ymateb mwyaf cyffredin ar gyfer hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol yn amrywio rhwng y gwahanol lefelau profiad. Hyfforddiant o bryd i'w gilydd yw'r ymateb mwyaf cyffredin ymhlith y rheini sydd â 1-3 o flynyddoedd o brofiad, a chael hyfforddiant yn anaml yw'r ymateb mwyaf cyffredin ymhlith y rheini sydd â 11-15 o flynyddoedd o brofiad ac 16 o flynyddoedd neu ragor o brofiad.

Tabl 3 Y berthynas rhwng blynyddoedd o brofiad a chymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Blynyddoedd o brofiad	Cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol						
	Byth	Bob mis	O bryd i'w gilydd	Hyfforddiant untro	Yn anaml	Bob wythnos	Cyfanswm
11-15 o flynyddoedd	5	1	1				7
1-3 o flynyddoedd	8						8
16 o flynyddoedd neu ragor	17		4	1	3		25
4-6 o flynyddoedd	4		3				7
7-10 o flynyddoedd	2		1			1	4
Llai na blwyddyn	3						3
Cyfanswm	39	1	9	1	3	1	54

Hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Mae cyfranogwyr sydd â mwy o brofiad (11-15 o flynyddoedd, 16 o flynyddoedd neu ragor) yn fwy tebygol o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol na'r rheini sydd â llai o brofiad (llai na blwyddyn, 1-3 o flynyddoedd). Mae cyfranogwyr sydd â llai o brofiad (llai na blwyddyn, 1-3 o flynyddoedd) yn llai tebygol o gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol yn rheolaidd (bob mis neu bob wythnos) na'r rheini sydd â mwy o brofiad. Ar yr holl lefelau profiad, 'yn anaml' yw'r ymateb mwyaf cyffredin wrth sôn am gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol.

Tabl 4 Blynyddoedd o brofiad ymatebwyr nad oedd erioed wedi cymryd rhan yn y tri math gwahanol o hyfforddiant

Blynyddoedd o brofiad ymatebwyr nad	Hyfforddiant proffesiynol cyffredinol	Hyfforddiant ym maes cynhwysiant	Hyfforddiant ym maes arferion
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

oedd erioed wedi cymryd rhan mewn:			llyfrgell gwrth-hiliol
Llai na blwyddyn	1	2	3
1-3 o flynyddoedd	4	6	8
4-6 o flynyddoedd	5	1	4
7-10 o flynyddoedd	2	1	2
11-15 o flynyddoedd	3	1	5
16 o flynyddoedd neu ragor	9	10	17

Mae'r tabl uchod yn dangos blynyddoedd o brofiad ymatebwyr nad oedd erioed wedi cymryd rhan yn y tri math gwahanol o hyfforddiant. Mae'n awgrymu bod perthynas rhwng blynyddoedd o brofiad a pha mor debygol yw pobl o beidio â chymryd rhan mewn unrhyw hyfforddiant. Pobl sydd ag 16 o flynyddoedd o brofiad neu ragor sy'n fwyaf tebygol o beidio â bod wedi cymryd rhan yn unrhyw un o'r tri math o hyfforddiant. Mae'n dangos hefyd nad yw cyfran sylweddol o ymatebwyr sydd â llai na 3 blynedd o brofiad erioed wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant. Gallai hyn awgrymu bod gweithwyr proffesiynol newydd yn llai tebygol o flaenoriaethu neu o gael hyfforddiant ym maes cynhwysiant. Ar y llaw arall, mae'r ymatebwyr nad ydyn nhw erioed wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol wedi'u gwasgaru rhwng yr holl lefela profiad, gyda'r nifer uchaf ymhlith pobl sydd ag 16 o flynyddoedd neu ragor o brofiad. Gallai hyn awgrymu bod mwy o wrthwynebiad neu ddiffyg cydnabyddiaeth i bwysigrwydd hyfforddiant ym maes gwrth-hiliaeth drwy'r proffesiwn.

b. Rhwystrau ymddangosiadol rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, hyfforddiant ym maes cynhwysiant a hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, ar sail maint y llyfrgell

O ran hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, prinder amser yw'r rhwystr mwyaf cyffredin a grybwyllir gan yr ymatebwyr mewn llyfrgelloedd o bob maint, ac yna gyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant. Llyfrgelloedd mawr sydd â'r niferoedd uchaf yn crybwyll

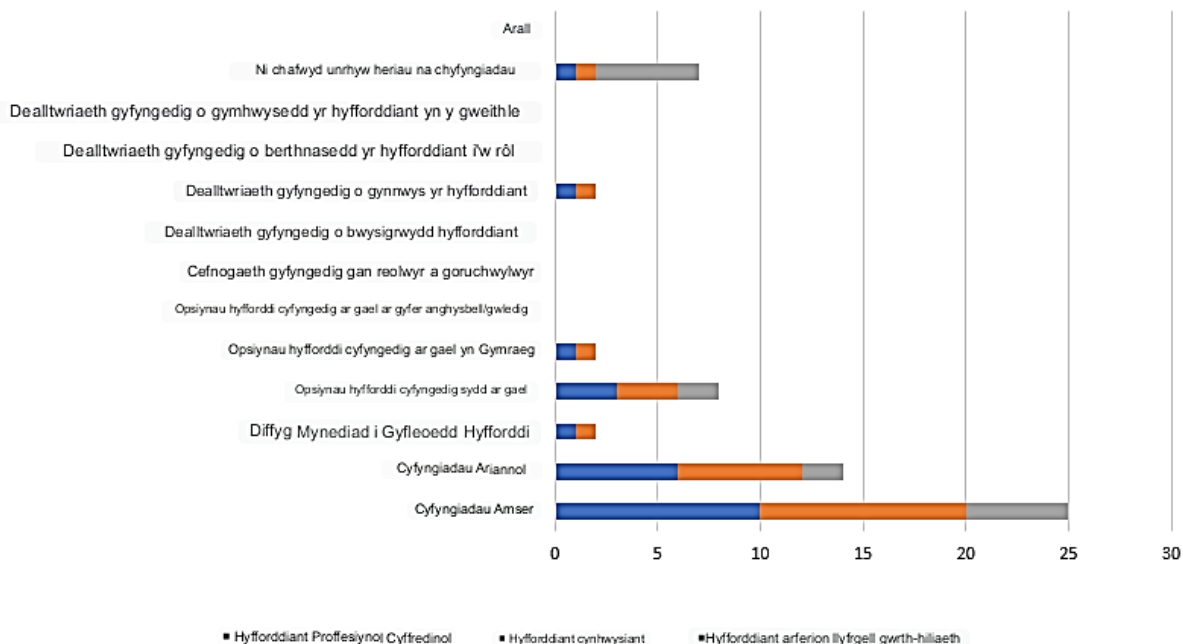
cyfyngiadau ariannol, tra mai llyfrgelloedd canolig sydd â'r niferoedd uchaf yn crybwyll diffyg opsiynau hyfforddiant yn y Gymraeg ac mewn ardaloedd anghysbell/gwledig.

O ran hyfforddiant ym maes cynhwysiant, prinder amser drachefn yw'r rhwystr mwyaf cyffredin a grybwyllir gan yr ymatebwyr mewn llyfrgelloedd o bob maint, ac yna gyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant. Yn debyg i sefyllfa hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, llyfrgelloedd mawr sydd â'r niferoedd uchaf yn crybwyll cyfyngiadau ariannol, tra mai llyfrgelloedd canolig sydd â'r niferoedd uchaf yn crybwyll diffyg opsiynau hyfforddiant yn y Gymraeg ac mewn ardaloedd anghysbell/gwledig.

O ran hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, prinder amser yw'r rhwystr mwyaf cyffredin a grybwyllir gan yr ymatebwyr mewn llyfrgelloedd o bob maint, ac yna gyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant. Llyfrgelloedd canolig sydd â'r niferoedd uchaf yn crybwyll diffyg opsiynau hyfforddiant, tra mai llyfrgelloedd mawr sydd â'r niferoedd uchaf yn dweud nad ydyn nhw wedi wynebu unrhyw heriau neu gyfyngiadau.

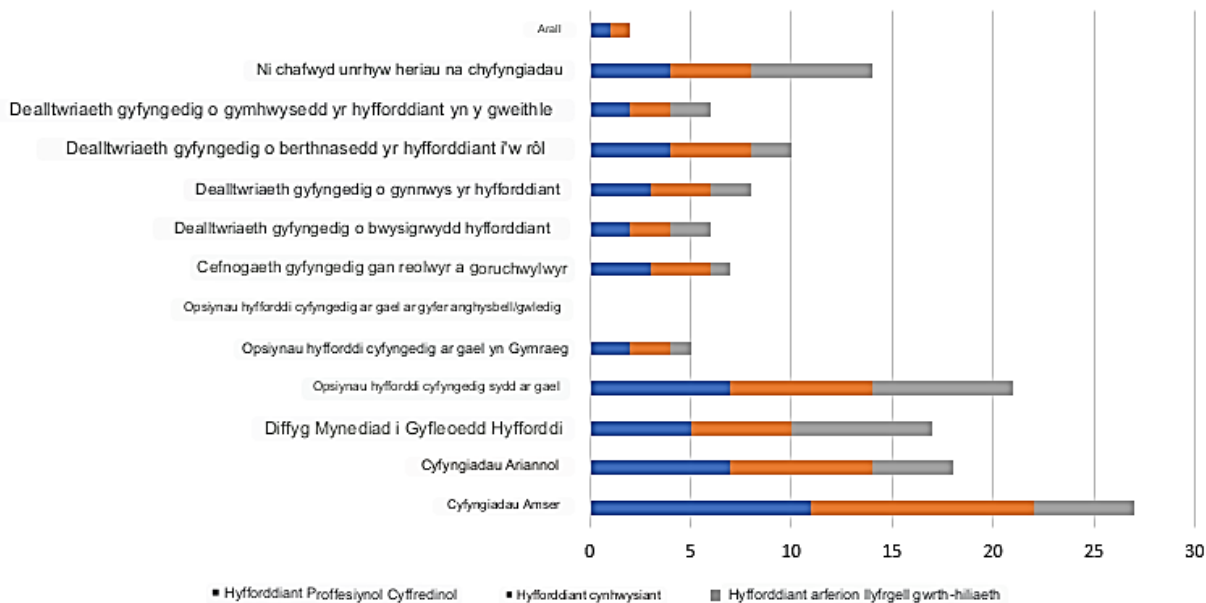
Drwyddi draw, prinder amser, cyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant yw'r rhwystrau mwyaf cyffredin a grybwyllir ar gyfer y tri math o hyfforddiant a llyfrgelloedd o bob maint. Mae diffyg cymorth gan reolwyr a goruchwylwyr, a diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd, cynnwys a perthnasedd hyfforddiant hefyd yn cael eu crybwyll yn rhwystrau, ond i raddau llai.

Heriau canfyddedig gyda chyfranogiad mewn hyfforddiant mewn llyfrgelloedd mawr

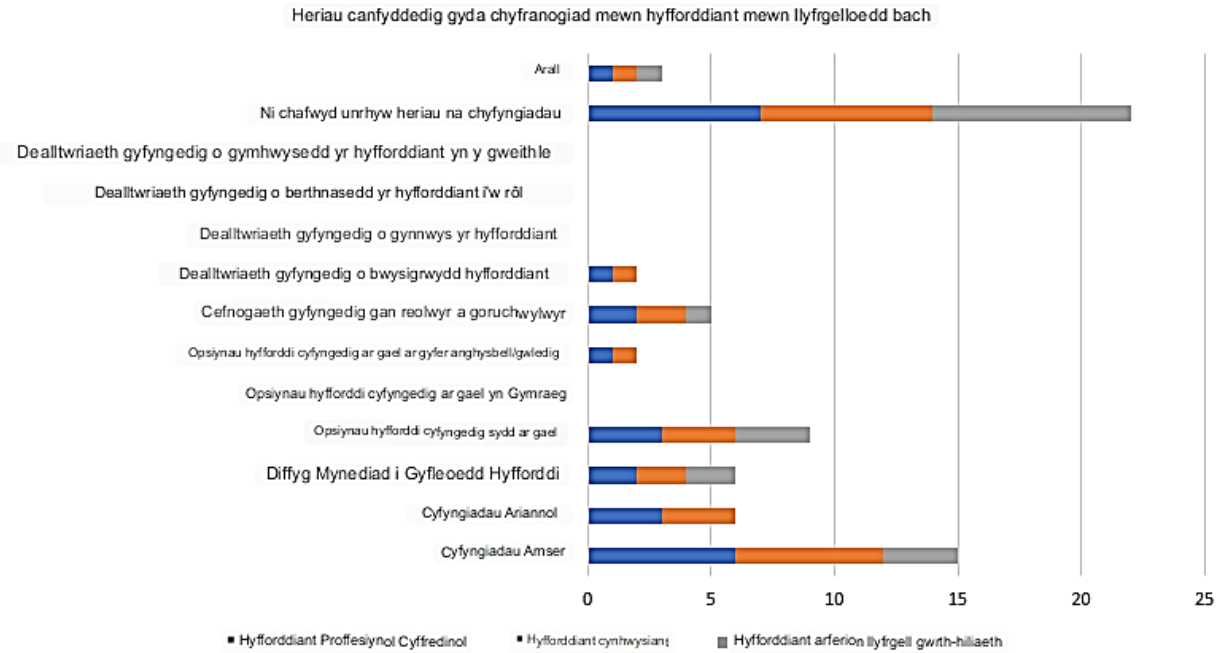


Ffigur 1 Heriau ymddangosiadol wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant mewn llyfrgelloedd mawr

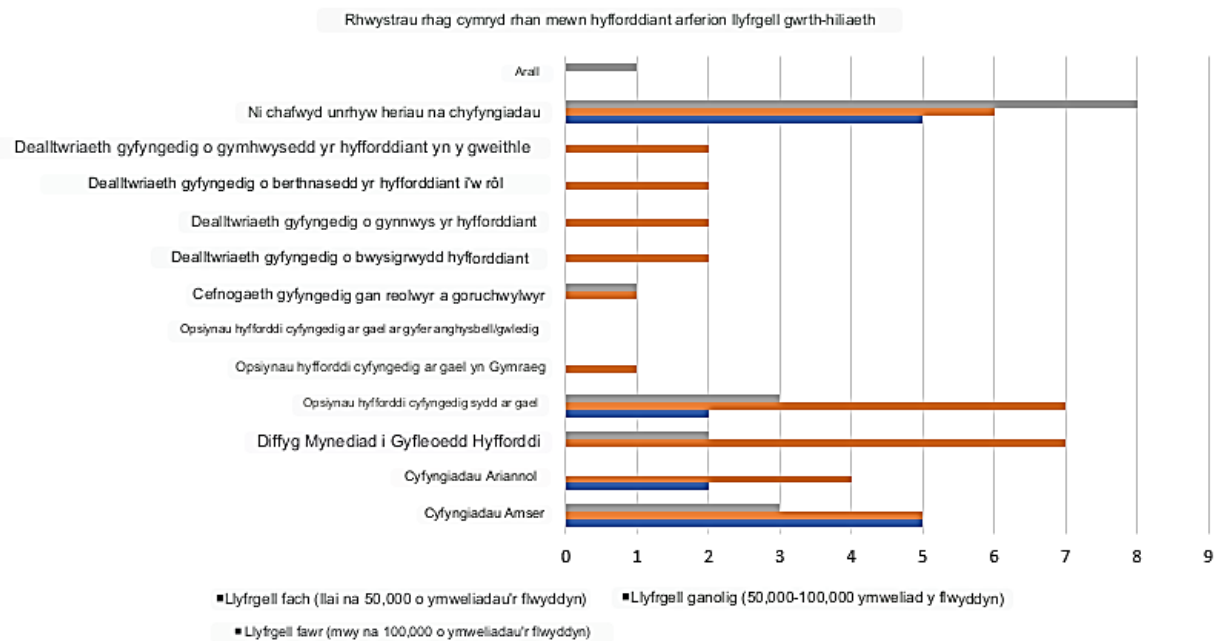
Heriau canfyddedig gyda chyfranogiad mewn hyfforddiant mewn llyfrgelloedd canolig



Ffigur 2 Heriau ymddangosiadol wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant mewn llyfrgelloedd canolig



Ffigur 3 Heriau ymddangosiadol wrth gymryd rhan mewn hyfforddiant mewn llyfrgelloedd bach

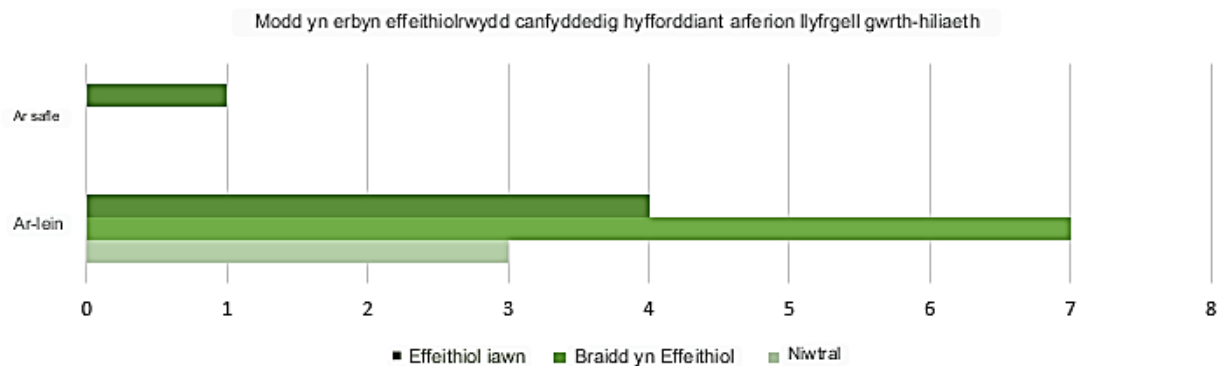


Ffigur 4 Rhwystrau rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

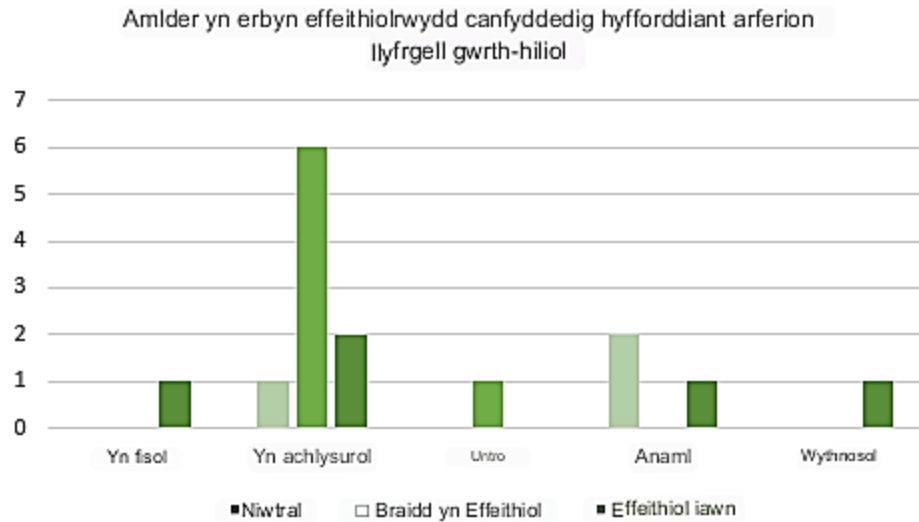
c. Ymatebion ynghylch effeithiolrwydd ymddangosiadol hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol a gwrth-hiliol, yn ogystal â gwybodaeth am y math o hyfforddiant ac amllder yr hyfforddiant

Effeithiolrwydd hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol: Teimlai 4 ymatebwr fod yr hyfforddiant yn effeithiol iawn wrth ei gynnal ar-lein, tra teimlai 7 o ymatebwyr ei fod yn weddol effeithiol. Dim ond un ymateb “effeithiol iawn” a roddwyd wrth sôn am hyfforddiant ar safleoedd. Ni wnaeth unrhyw ymatebwyr roi sgôr niwtral neu negyddol i hyfforddiant ar safleoedd. Nid yw’n ymddangos bod amllder hyfforddiant wedi cael effaith sylweddol ar ei effeithiolrwydd ym marn yr ymatebwyr. Hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol: Teimlai 12 o ymatebwyr fod hyfforddiant ar-lein yn weddol effeithiol, tra teimlai 4 ei fod yn effeithiol iawn. Dim ond 2 sgôr “gweddol effeithiol” a gafodd hyfforddiant ar safleoedd, ac ni roddodd neb sgôr “effeithiol iawn” i hyfforddiant ar safleoedd.

Nid yw’n ymddangos bod amllder hyfforddiant wedi cael effaith sylweddol ar ei effeithiolrwydd ym marn yr ymatebwyr. Hyfforddiant ar-lein oedd y math mwyaf cyffredin o hyfforddiant ym meysydd arferion llyfrgell gwrth-hiliol ac arferion llyfrgell cynhwysol ill dau. O ran amllder yr hyfforddiant, hyfforddiant o bryd i’w gilydd oedd yr hyfforddiant mwyaf cyffredin yn y naill achos a’r llall. Mae’n werth dweud bod nifer sylweddol o ymatebwyr wedi rhoi sgôr “niwtral” i effeithiolrwydd y ddau fath o hyfforddiant, gan awgrymu bod lle i wella yn y naill achos a’r llall.



Ffigur 5 Y math o hyfforddiant ac effeithiolrwydd hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol ym marn yr ymatebwyr

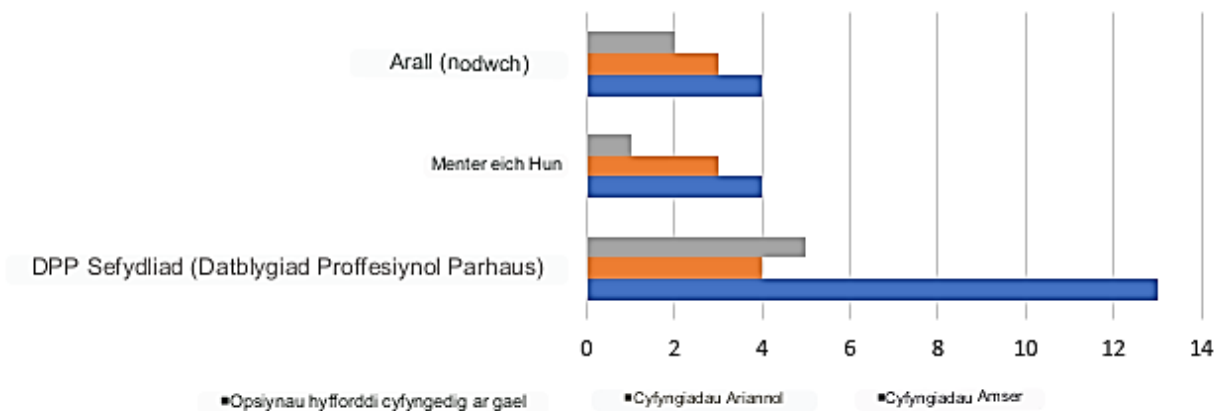


Ffigur 6 Amllder yr hyfforddiant ac effeithiolrwydd hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol ym marn yr ymatebwyr

d. Gwahanol fathau o hyfforddiant: y cymhellion a'r rhwystrau

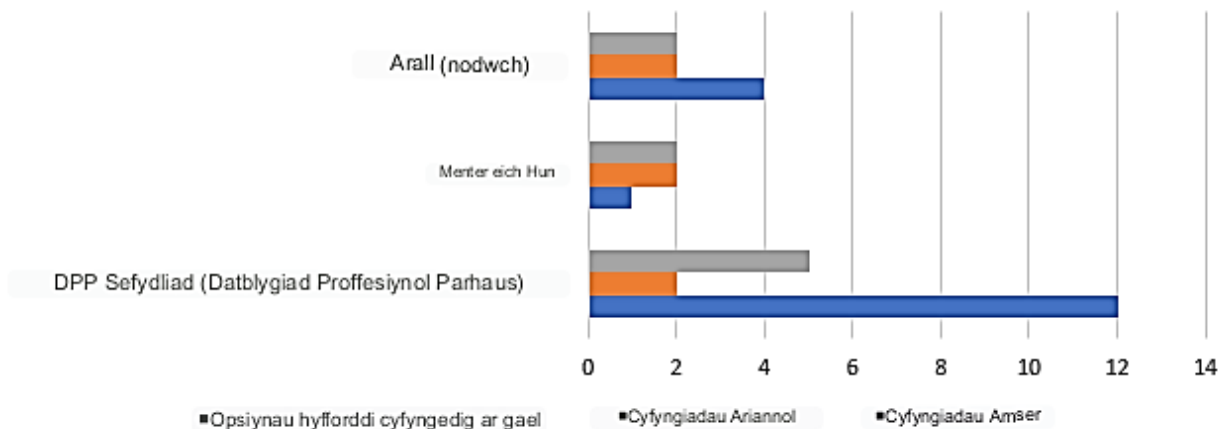
Mae'r data'n dangos y cymhellion a'r rhwystrau sy'n gysylltiedig â gwahanol fathau o hyfforddiant i lyfrgelloedd. Yn achos hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, roedd prinder amser a diffyg opsiynau hyfforddiant yn rhwystrau, tra bo datblygiad proffesiynol parhaus yn gymhelliaid. Yn achos hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol, roedd prinder amser a diffyg opsiynau hyfforddiant yn rhwystrau, tra bo datblygiad proffesiynol parhaus a dyheadau personol yn gymhellion. Y prif heriau o ran hyfforddiant proffesiynol cyffredinol oedd prinder amser, cyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant, tra bo datblygiad proffesiynol parhaus yn gymhelliaid. Nid oedd rhai ymatebwyr chwaith wedi wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol. Serch hynny, hyd yn oed pan fydd hyfforddiant yn rhan o gyfleoedd datblygu proffesiynol parhaus, ceir diffyg dealltwriaeth o'i berthnasedd a'i werth, a diffyg cefnogaeth gan reolwyr. Ceir diffyg opsiynau hyfforddiant yn Gymraeg hefyd, er bod cyfathrebu yn Gymraeg yn orfodol mewn rhai achosion.

Cymhelliant ar gyfer hyfforddiant a'r 3 her fwyaf cyffredin gyda hyfforddiant proffesiynol cyffredinol



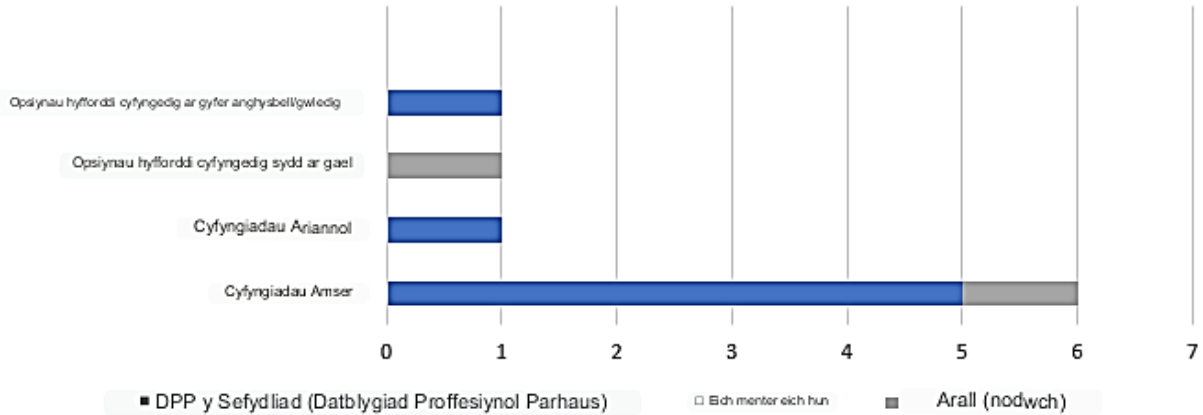
Ffigur 7 Y cymhellion dros yr hyfforddiant a'r 3 her fwyaf cyffredin yn gysylltiedig â hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

Cymhelliant ar gyfer hyfforddiant a'r 3 her fwyaf cyffredin gyda hyfforddiant arferion llyfrgell cynhwysol



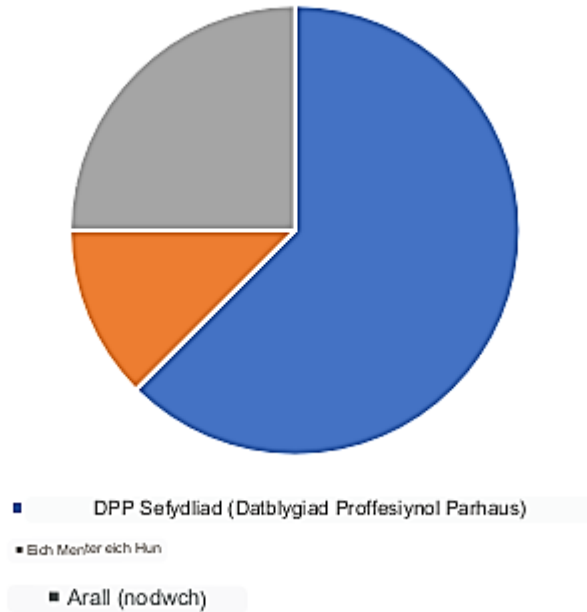
Ffigur 8 Y cymhellion dros yr hyfforddiant a'r 3 her fwyaf cyffredin yn gysylltiedig â hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol

Cymhelliant a heriau gyda chyfranogiad mewn hyfforddiant arferion llyfrgell gwrth-hiliaeth



Ffigur 9 Y cymhellion dros yr hyfforddiant a'r holl rwystrau ymddangosiadol rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Cymhellion ar gyfer hyfforddiant gan ymatebwyr nad ydynt wedi wynebu unrhyw heriau neu gyfyngiadau ar gyfer hyfforddiant arferion llyfrgell gwrth-hiliaeth

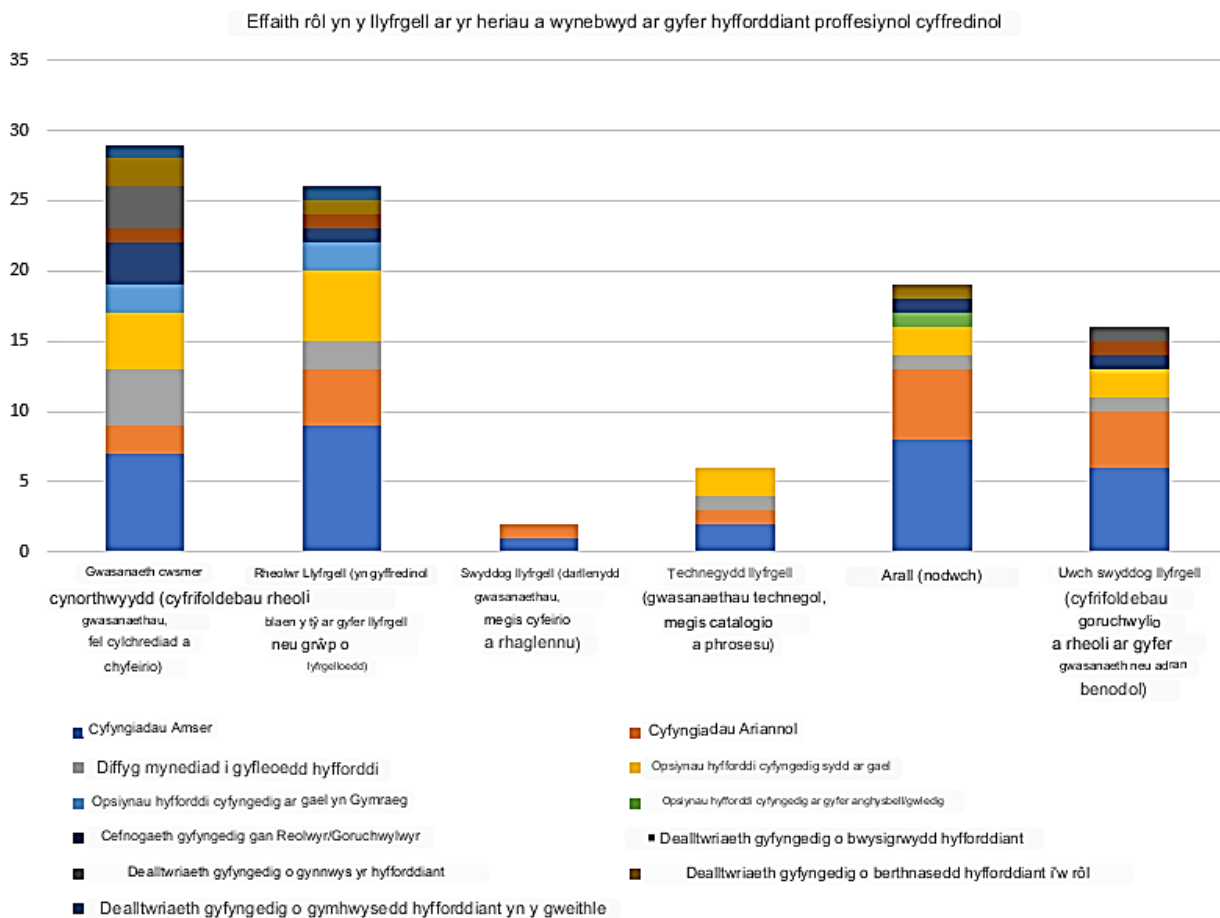


Ffigur 10 Y cymhellion dros yr hyfforddiant ymhlith ymatebwyr nad ydyn nhw wedi wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau yn gysylltiedig â hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

e. Heriau'n gysylltiedig â hyfforddiant proffesiynol cyffredinol yn ôl swyddi mewn llyfrgelloedd

Hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

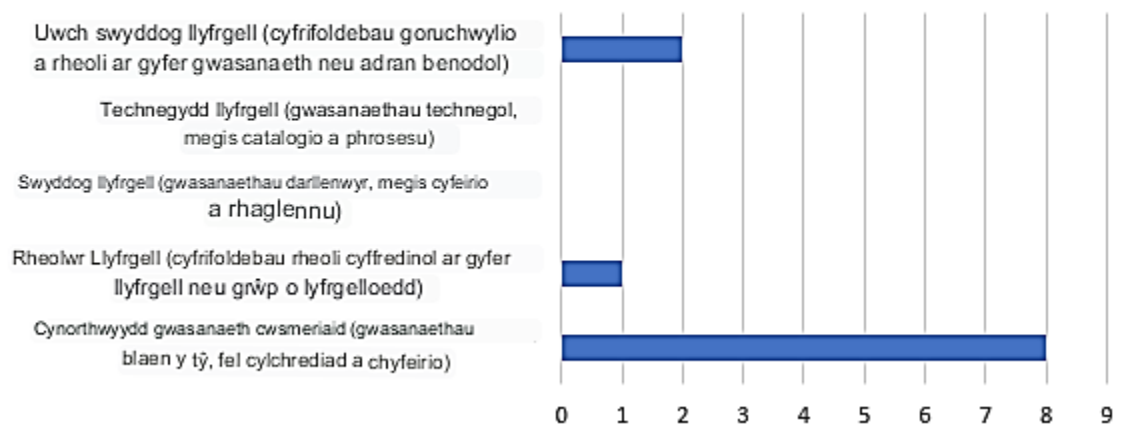
Isod ceir crynodeb o'r heriau y mae pobl sy'n gwneud gwahanol swyddi mewn llyfrgelloedd yn eu hwynebu wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol. Mae cynorthwyrwyr gwasanaeth i gwsmeriaid yn wynebu heriau fel prinder amser a chyfyngiadau ariannol, diffyg cyfleoedd i gael hyfforddiant, diffyg opsiynau hyfforddiant yn Gymraeg, a diffyg cefnogaeth gan reolwyr a goruchwylwyr. Mae rheolwyr llyfrgelloedd yn wynebu heriau tebyg, ond mae ganddyn nhw hefyd ddiffyg dealltwriaeth o gynnwys a pherthnasedd yr hyfforddiant i'w swyddi. Mae swyddogion llyfrgelloedd a thechnegwyr yn wynebu llai o heriau, tra bo uwch swyddogion llyfrgelloedd yn wynebu heriau tebyg i reolwyr llyfrgelloedd. Mae'r tabl hefyd yn dangos y rhwystrau y mae staff ar lefel uwch ac ar lefel is/lefel ganolig yn eu hwynebu wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, a gwelir heriau tebyg yn yr holl swyddi ond eu bod yn fwy amlwg ymhlith cynorthwyrwyr gwasanaeth i gwsmeriaid.



Ffigur 11 Effaith y swydd yn y llyfrgell ar yr heriau a wynebwr wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

Uchod ceir crynodeb o'r heriau y mae pobl sy'n gwneud gwahanol swyddi mewn llyfrgelloedd yn eu hwynebu wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol.

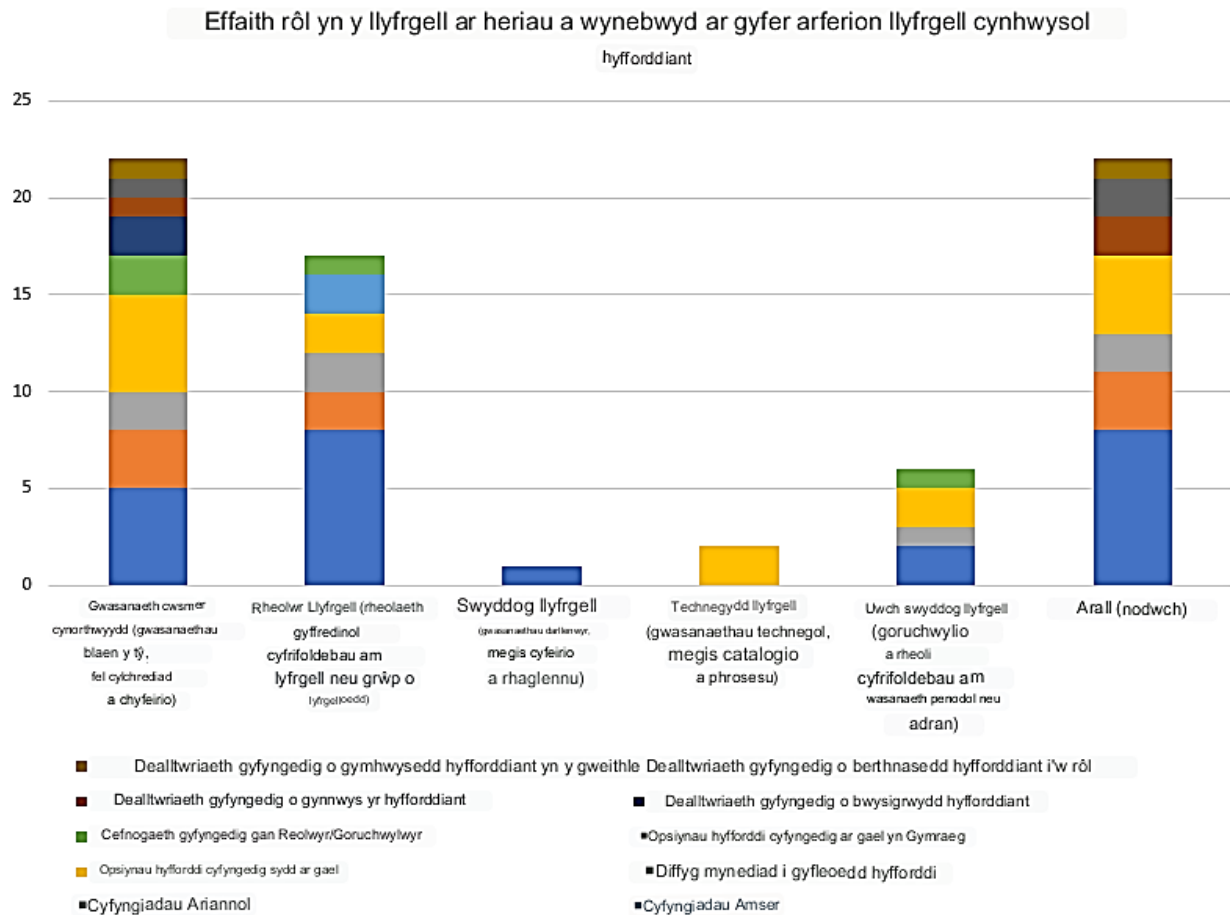
Effaith rôl yn y llyfrgell ar beidio â wynebu unrhyw heriau gyda hyfforddiant proffesiynol cyffredinol



Ffigur 12 Effaith swyddi mewn llyfrgelloedd ar beidio â wynebu heriau wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

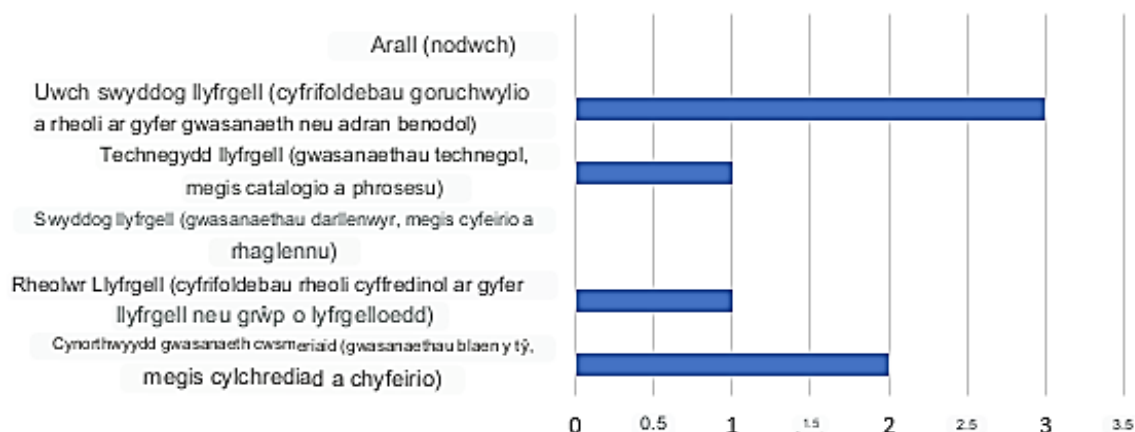
Hyfforddiant mewn arferion llyfrgell cynhwysol

Isod dangosir yr heriau y mae staff llyfrgelloedd sydd mewn gwahanol swyddi yn eu hwynebu wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol. Cynorthwywyr gwasanaeth i gwsmeriaid sy'n wynebu'r heriau mwyaf sylweddol, gan gynnwys prinder amser, cyfyngiadau ariannol, anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant, a diffyg opsiynau hyfforddiant. Soniodd rheolwyr a swyddogion llyfrgelloedd am wynebu rhai heriau hefyd. Ymhlith rhai o'r heriau cyffredin a grybwyllwyd mewn perthynas â gwahanol swyddi, mae diffyg cefnogaeth gan reolwyr/goruchwylwyr, diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd, cynnwys a pherthnasedd hyfforddiant, a sut i roi'r hyn a ddysgir wrth gael hyfforddiant ar waith yn y gweithle. Ar y llaw arall, nid oedd rhai aelodau o staff wedi wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau wrth gael hyfforddiant. Y prif beth i'w ddysgu o hyn yw bod staff llyfrgelloedd mewn gwahanol swyddi'n wynebu heriau amrywiol wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol, a bod angen cymryd camau i fynd i'r afael â'r heriau hyn i sicrhau bod pob aelod o staff yn gallu cael hyfforddiant o ansawdd da.



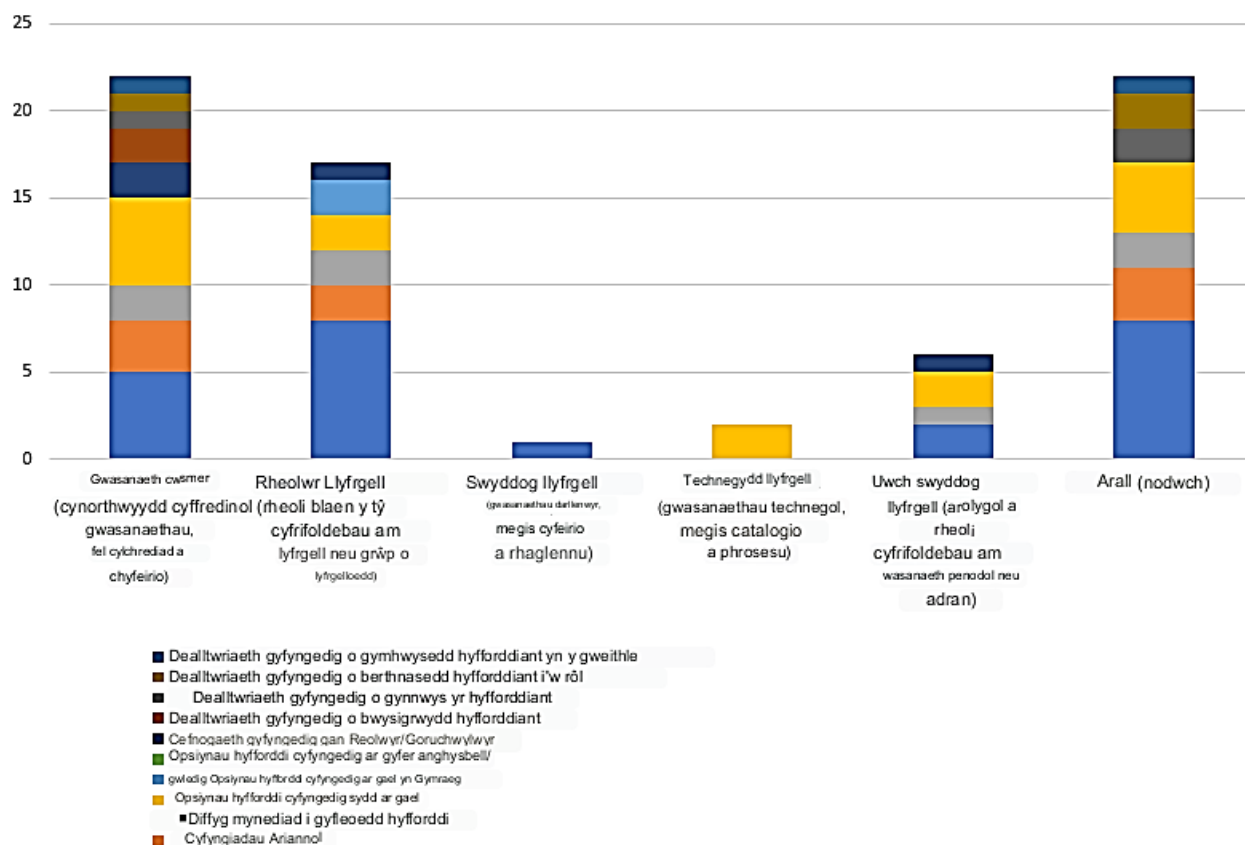
Ffigur 13 Effaith swyddi mewn llyfrgelloedd ar yr heriau a wynebir wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol.

Effaith rôl ar lyfrgell wrth wynebu dim heriau gyda hyfforddiant arferion llyfrgell cynhwysol



Ffigur 14 Effaith swyddi mewn llyfrgelloedd ar beidio â wynebu heriau wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell cynhwysol.

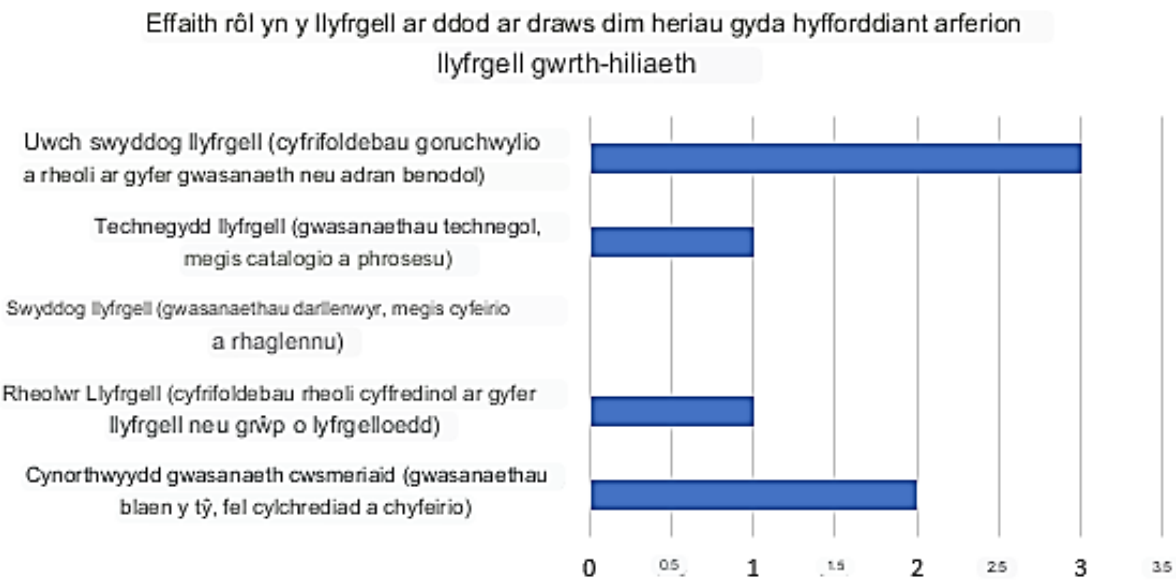
Effaith rôl yn y llyfrgell ar yr heriau a wynebwyd ar gyfer hyfforddiant arferion llyfrgell gwrth-hiliaeth



Ffigur 15 Effaith swyddi mewn llyfrgelloedd ar yr heriau a wynebir wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol.

Hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

Mae'r data'n dangos mai swyddogion llyfrgelloedd (y rheini sy'n gweithio mewn gwasanaethau darllenwyr, fel adrannau llyfrau cyfeirio a rhaglennu) sy'n wynebu'r heriau mwyaf wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol, gyda sgôr o 1 yn y tabl sy'n mesur achosion o beidio â wynebu heriau neu gyfyngiadau, a sgoriau'n amrywio o 1 i 5 yn y tabl sy'n mesur yr heriau a wynebir. Ar y llaw arall, roedd cynorthwywyr gwasanaeth i gwsmeriaid (gwasanaethau rheng flaen, fel adrannau cylchreddeg a llyfrau cyfeirio) yn wynebu llai o heriau, gyda sgôr o 2 yn y tabl sy'n mesur achosion o beidio â wynebu heriau, a sgoriau'n amrywio o 1 i 5 yn y tabl sy'n mesur yr heriau. Dywedwyd bod diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd, cynnwys, perthnasedd a sut i roi'r hyn a ddysgir mewn hyfforddiant ar waith yn heriau o bwys ym mhob swydd, law yn llaw â chyfyngiadau ariannol a phrinder amser, ac anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant.

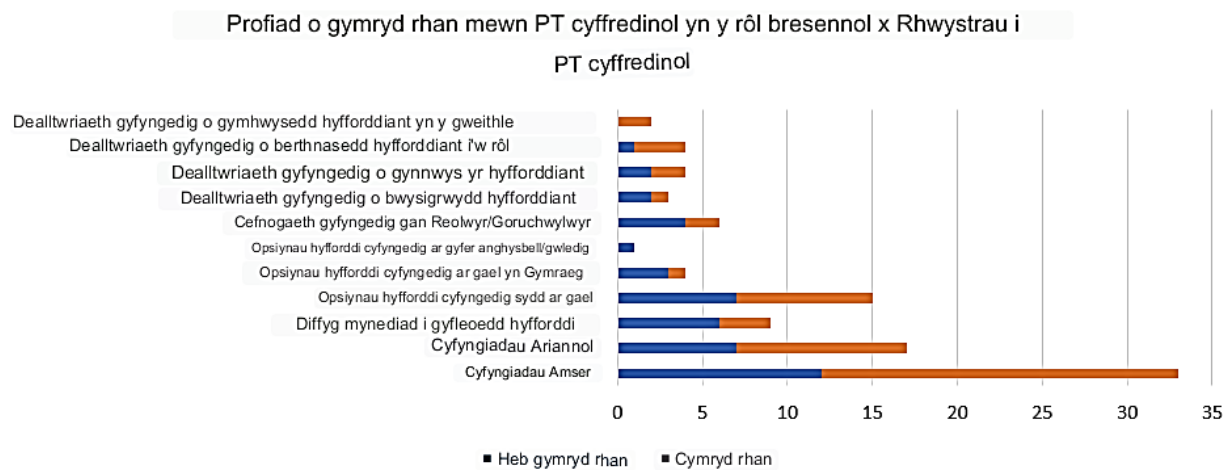


Ffigur 16 Effaith swyddi mewn llyfrgelloedd ar beidio â wynebu heriau wrth gael hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol.

f. Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol yn eu swyddi presennol a'r rhwystrau a wynebir

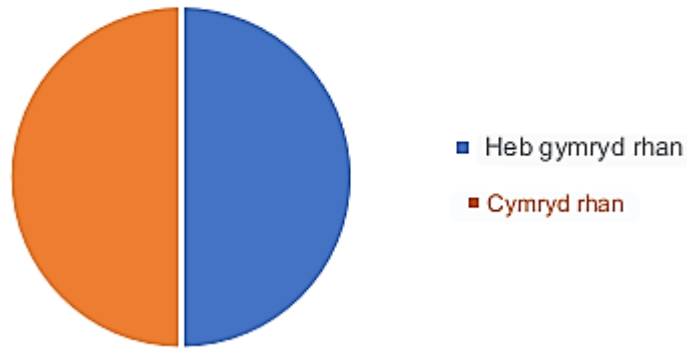
Mae'r data'n dangos profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol yn eu swyddi presennol a'r rhwystrau a wynebir. Ymhlith y rheini nad ydyn nhw wedi cymryd

rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol, y prif rwystrau yw prinder amser, cyfyngiadau ariannol, anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant, a diffyg cefnogaeth gan reolwyr/goruchwylwyr. Ar y llaw arall, ymhlith y rheini sydd wedi cymryd rhan, roedd prinder amser, cyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant yn rhwystrau o hyd, ond i raddau llai. Yn nodedig, dywedodd nifer o ymatebwyr nad oedden nhw'n wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol. Mae'r data hefyd yn awgrymu bod anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant yn Gymraeg a hyfforddiant mewn ardaloedd anghysbell/gwledig yn fân rwystrau. At hynny, her i rai ymatebwyr yw'r diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd, cynnwys, perthnasedd a sut i roi'r hyn a ddysgir wrth gael hyfforddiant ar waith yn eu swyddi.



Ffigur 17 Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol yn eu swyddi presennol, a'r rhwystrau rhag cael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

Profiad o gymryd rhan mewn PT cyffredinol
yn y rôl bresennol x dim heriau gyda RhA
cyffredinol

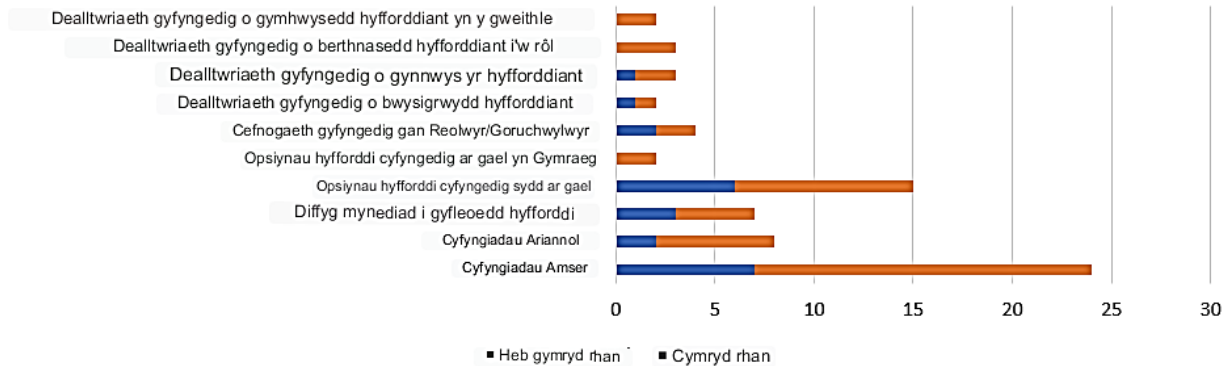


Ffigur 18 Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant proffesiynol cyffredinol yn eu swyddi presennol, ac achosion o beidio â wynebu rhwystrau wrth gael hyfforddiant proffesiynol cyffredinol

g. Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant yn eu swyddi presennol a'r rhwystrau a wynebir

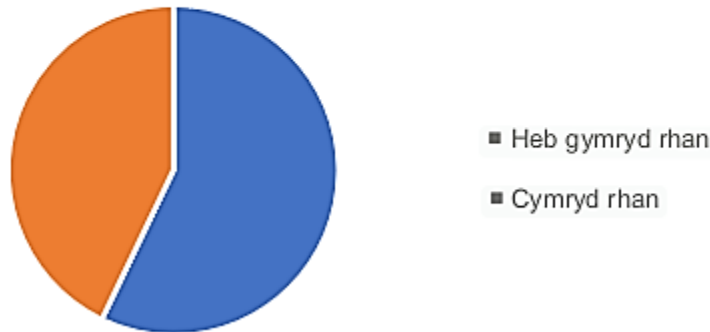
Prinder amser, anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant, a diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd hyfforddiant oedd y prif rhwystrau i'r rheini a oedd yn cymryd rhan a'r rheini nad oedd yn cymryd rhan. Roedd cyfyngiadau ariannol a diffyg opsiynau hyfforddiant yn fwy cyffredin ymhlith y rheini a oedd yn cymryd rhan. Serch hynny, dywedodd rhai cyfranogwyr nad oedden nhw'n wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau. Mae'r data hefyd yn dangos bod nifer bychan o gyfranogwyr nad oedd yn wynebu unrhyw heriau wrth gael hyfforddiant ym maes cynhwysiant.

Profiad o gymryd rhan mewn hyfforddiant cynhwysiant yn y rôl bresennol x rhwystrau i hyfforddiant cynhwysiant



Ffigur 19 Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant yn eu swyddi presennol, a'r rhwystrau wrth gael hyfforddiant ym maes cynhwysiant

Profiad o gymryd rhan mewn hyfforddiant cynhwysiant yn y rôl bresennol x dim heriau gyda hyfforddiant cynhwysiant

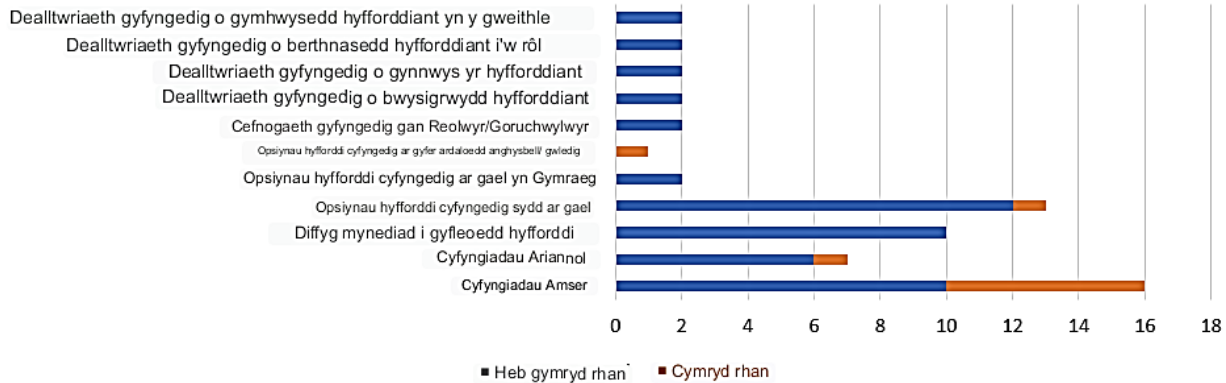


Ffigur 20 Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes cynhwysiant yn eu swyddi presennol, ac achosion o beidio â wynebu rhwystrau wrth gael hyfforddiant ym maes cynhwysiant

h. Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion gwrth-hiliol yn eu swyddi presennol, a'r rhwystrau rhag cael hyfforddiant o'r fath

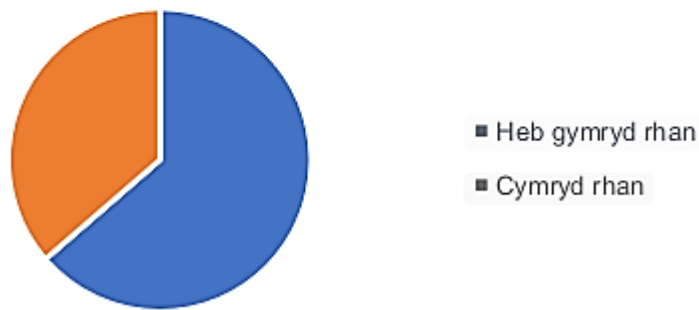
Ymhlith y rheini a oedd yn cymryd rhan, y rhwystrau mwyaf cyffredin a grybwyllwyd oedd prinder amser (1), anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant (1), a diffyg dealltwriaeth o sut i roi'r hyn a ddysgir wrth gael hyfforddiant ar waith yn y gweithle (1). At hynny, dywedodd 8 o gyfranogwyr nad oedden nhw'n wynebu unrhyw heriau na chyfyngiadau.

Profiad o gymryd rhan mewn hyfforddiant arferion gwrth-hiliaeth yn y rôl bresennol x rhwystrau i wrth-hiliaeth.
hyfforddiant arferion hiliol



Mae'r data'n dangos mai prinder amser ac anawsterau wrth geisio cael cyfleoedd hyfforddiant yw'r rhwystrau a grybwyllwyd amlaf, ymhlith y rheini sy'n cymryd a'r rheini nad ydyn nhw'n cymryd rhan ill dau. Roedd diffyg cefnogaeth gan reolwyr/goruchwylwyr a diffyg dealltwriaeth o bwysigrwydd, cynnwys, perthnasedd a sut i roi'r hyn a ddysgir wrth gael hyfforddiant ar waith yn rhwystrau sylweddol i rai cyfranogwyr hefyd.

Profiad o gymryd rhan mewn hyfforddiant arferion gwrth-hiliol yn y rôl bresennol x dim heriau gyda hyfforddiant arferion gwrth-hiliaeth

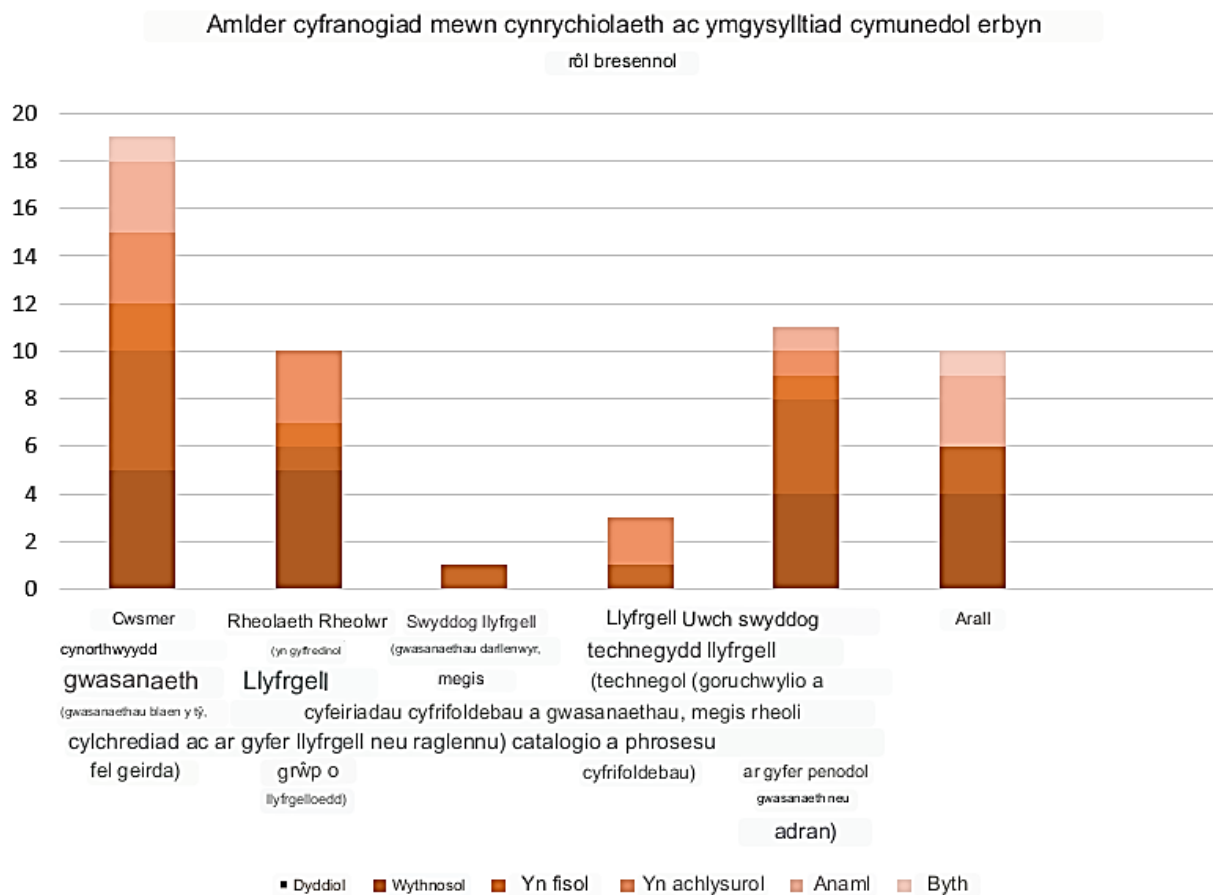


Ffigur 22 Profiad pobl o gymryd rhan mewn hyfforddiant ym maes arferion gwrth-hiliol yn eu swyddi presennol, ac achosion o beidio â wynebu heriau wrth gael hyfforddiant ym maes arferion gwrth-hiliol

i. Cyfrannu at waith yn y meysydd cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned

Cynorthwyr gwasanaeth i gwsmeriaid sy'n cymryd rhan yn fwyaf aml, gyda'r mwyafrif yn dweud eu bod yn gwneud hynny bob dydd neu bob wythnos. Mae rheolwyr llyfrgelloedd ac uwch swyddogion llyfrgelloedd hefyd yn cymryd rhan, ond o bryd i'w gilydd yn bennaf. Mae

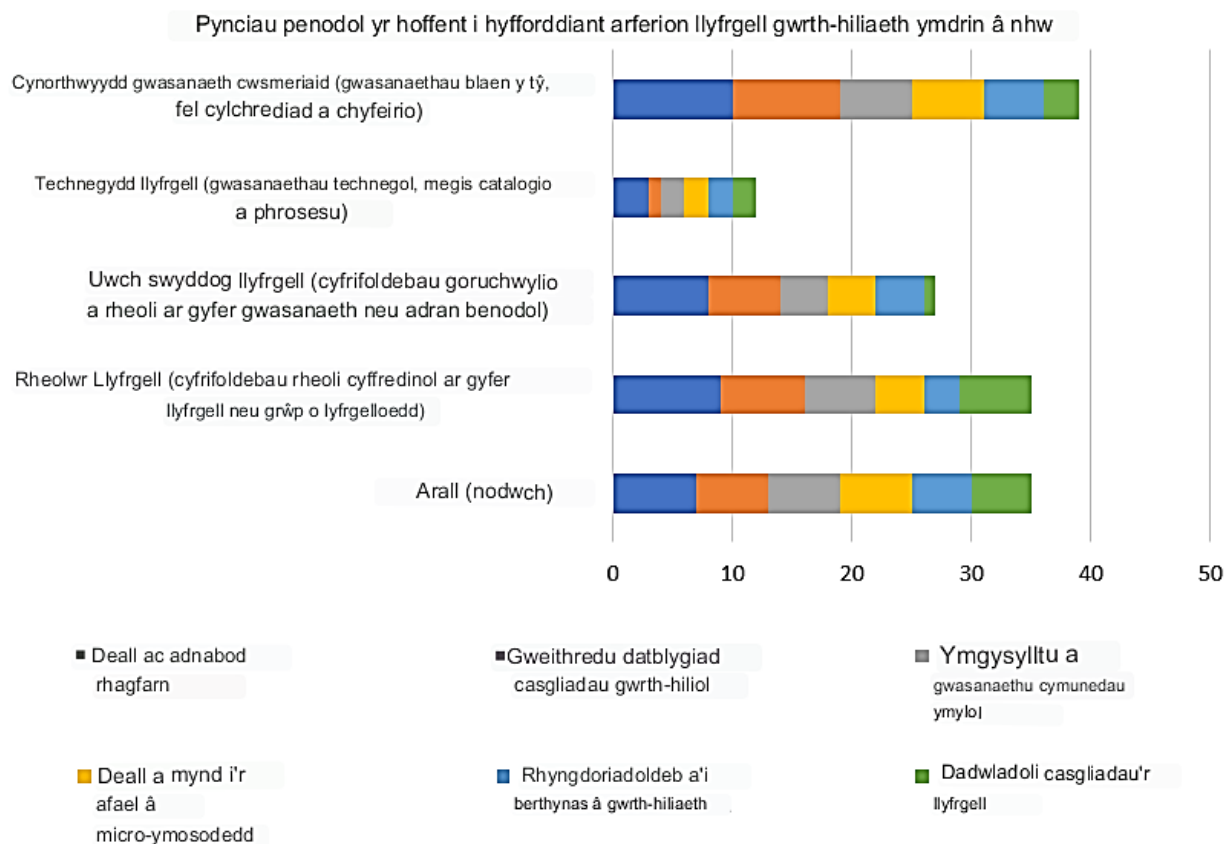
swyddogion llyfrgelloedd a thechnegwyr yn dweud eu bod yn cymryd rhan yn llai aml, gyda'r mwyafrif yn dweud bod hynny'n digwydd yn anaml neu byth. Ceir categori "Arall" hefyd, sy'n cynnwys amrywiaeth o swyddi gyda lefelau amrywiol o ran cymryd rhan. Drwyddi draw, mae'n ymddangos mai cynorthwyr gwasanaeth i gwsmeriaid sy'n cyfrannu'n fwyaf cyson at waith yn y meysydd cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned, tra bo lefel cyfraniad pobl sydd mewn swyddi eraill yn amrywio.



Ffigur 23 Amllder cyfrannu at waith yn y meysydd cynrychiolaeth ac ymwneud â'r gymuned, yn ôl swyddi presennol

j. Swyddi, a'r pynciau penodol y bydden nhw am i hyfforddiant roi sylw iddyn nhw

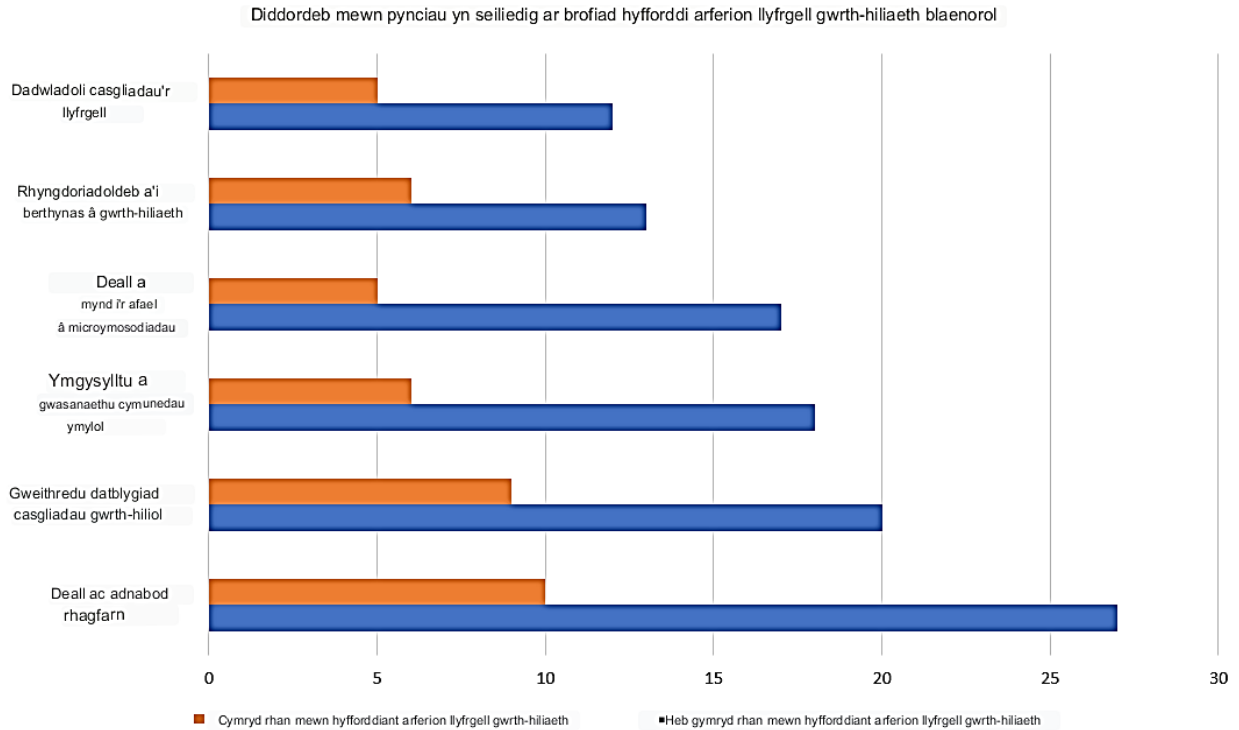
Wrth drafod y pynciau penodol y byddai pobl sydd mewn gwahanol swyddi mewn llyfrgelloedd am i raglenni hyfforddiant gwrth-hiliaeth roi sylw iddyn nhw, mae'r data'n dangos bod diddordeb mawr drwy'r holl swyddi mewn mynd i'r afael â rhagfarnau, cyflwyno prosesau datblygu casgliadau gwrth-hiliol, ymwneud â chymunedau sydd ar y cyrion a'u gwasanaethu, mynd i'r afael ag agweddau microyмосodol, deall croestoriadedd â'i berthynas â gwrth-hiliaeth, a dad-drefedigaethu casgliadau llyfrgelloedd.



Ffigur 24 Pynciau penodol y byddai ymatebwyr am i hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol roi sylw iddyn nhw

k. Cymryd rhan mewn hyfforddiant a'r pynciau y bydden nhw'n hoffi'u gweld yn cael sylw

Mae'r data'n dangos y pynciau penodol y mae cyfranogwyr am i hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol roi sylw iddyn nhw, a hynny yn ôl y bobl sydd wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant o'r fath a'r rheini sydd heb. Ymhlith y bobl nad ydyn nhw wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant, y pwnc mwyaf cyffredin yw "Deall a chanfod rhagfarnau", gyda 27 o ymatebwyr yn dewis yr opsiwn hwn. Ymhlith y rheini sydd wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant, y pwnc mwyaf cyffredin yw "Cyflwyno prosesau datblygu casgliadau gwrth-hiliol", gyda 9 ymatebwr yn dewis yr opsiwn hwn. Ymhlith y pynciau eraill y mae'r naill grŵp a'r llall yn dymuno'u gweld, y mae "Ymwneud â chymunedau ar y cyrion a'u gwasanaethu", "Deall a mynd i'r afael ag agweddau microymosodol," a "Croestoriadedd a'i berthynas â gwrth-hiliaeth". Roedd ambell ymateb o dan "Arall" hefyd ymhlith cyfranogwyr a oedd am weld pynciau eraill yn cael sylw.



Ffigur 25 Diddordeb mewn pynciau ar sail profiad blaenorol pobl o hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

3.1.7 Y prif bethau i'w dysgu o brosiect y Model

Dylai model yr hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol wneud y canlynol:

1. Cynnig modiwlau hyfforddiant ar-lein: Mae pobl yn ffafrio hyfforddiant ar-lein, yn ôl 44% o'r ymatebwyr, ac felly dylid ymateb i hynny.
2. Darparu gweithdai wyneb yn wyneb: Datblygu gweithdai wyneb yn wyneb, sy'n cael eu ffafrio gan 27% o ymatebwyr, i gyd-fynd â'r opsiynau hyfforddiant ar-lein.
3. Darparu adnoddau dysgu hunangyfeiriedig: Cynnig adnoddau ar gyfer dysgu hunangyfeiriedig i helpu llyfrgellwyr i feithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth yn annibynnol.
4. Creu cymunedau ymarfer ar-lein: Creu llefydd ar-lein i lyfrgelloedd rannu eu profiadau ac arferion gorau, a bod yn gefn i'w gilydd wrth wneud gwaith gwrth-hiliol.
5. Trefnu cynadleddau a seminarau: Cynnal digwyddiadau i ddod â llyfrgellwyr ynghyd i drafod a dysgu gan arbenigwyr a chymheiriaid am arferion llyfrgell gwrth-hiliol.
6. Mynd i'r afael â heriau sy'n gysylltiedig â hygyrchedd a hyfforddiant: Rhoi mwy o hyfforddiant sy'n benodol i lyfrgelloedd, neilltuo amser a chyllideb ar gyfer hyfforddiant,

a chynnig cefnogaeth gan reolwyr i oresgyn heriau sy'n gysylltiedig â phrinder amser a diffyg staff.

II. Dadansoddiad o'r Cyfweiliadau

A. Methodoleg

Y cyfweiliadau a samplu

Cynhaliodd Laurel saith o gyfweiliadau ar-lein â chyfranogwyr er mwyn meithrin dealltwriaeth fanwl o anghenion hyfforddiant llyfrgellwyr ym meysydd gwrth-hiliaeth, caffael, ymwneud â chymunedau, a chymunedau ymarfer.

Bu'n anodd ceisio ymwneud â'r cyfranogwyr. Arweiniodd hyn at sampl a allai fod â thuedd iddi a gwriad safonol uchel, o'i chymharu â'r boblogaeth gyfeirio (llyfrgellwyr cyhoeddus yng Nghymru). Roedd y cyfranogwyr i gyd yn gyfarwydd â gweithgareddau CILIP neu'n ymwneud yn agos â'r rheini, ac yn wir cysylltwyd â'r mwyafrif drwy'r grŵp llywio. Roedd eu swyddi'n amrywio o lyfrgellwyr arbenigol a rheolwyr llyfrgelloedd i lyfrgellwyr cymunedol a chydlynwyr. Nid oedden nhw wastad wedi'u lleoli yng Nghymru, ac nid oedden nhw i gyd yn gweithio mewn llyfrgelloedd cyhoeddus. Ac ystyried y gyfradd ymateb isel yn gyffredinol, mae eu hagwedd ragweithiol a'u diddordeb mewn hyfforddiant gwrth-hiliaeth i lyfrgelloedd yn dangos eu bod wedi ymwneud yn helaeth eisoes ag arferion gwrth-hiliol. Mae'r naill gyfyngiad a'r llall wrth samplu yn dylanwadu ar y data. Gellir dehongli'r data fel gwybodaeth o gyfweiliadau ag arbenigwyr, yn hytrach na chasgliadau cyffredinol sy'n deillio o sampl gynrychioladol.

Recordiadau a thrawsgrifiadau

Cynhaliodd Laurel y cyfweiliadau gan ddefnyddio GoogleVoice a Google Meets, ac mewn un achos, Zoom. Ar ôl esbonio ein hymrwymiaidau o ran preifatrwydd a chyfrinachedd y data, cydsyniodd y cyfranogwyr i recordio'r sgysiau. Ar ôl hyn, trawsgrifiodd ein tîm tua saith awr o recordiadau, cyn glanhau'r data a'u paratoi i'w dadansoddi.

Y fethodoleg a'r gwaith dadansoddi

Cafodd y gwaith o brosesu a dadansoddi'r data ei lywio drwy fabwysiadu damcaniaeth seiliedig, yn rhannol. Mae'r gair 'seiliedig' yn cyfeirio at y ffaith bod yr ymchwilydd yn dechrau'r gwaith yn syth yn y maes, ac yn datblygu'r fframwaith damcaniaethol yn nes ymlaen (Glaser a Strauss 2017). Bydd yr ymchwilydd yn dosbarthu'r data a gasglwyd yn ystod

yr ymchwil yn categorïau, ac yna'n ceisio'u trefnu. Mae'r cynnwys newydd a ddaw i law yn atgyfnerthu gwybodaeth newydd, tra bo'r broses o gasglu data'n parhau, felly bydd y categorïau'n parhau i gael eu mireinio. Defnyddiodd ein tîm ddulliau damcaniaeth seiliedig drwy ddefnyddio gwahanol ddulliau o edrych ar setiau data sy'n bodoli'n barod, a thrwy fireinio'r categorïau a ddaeth i'r amlwg.

Gwahanol gamau'r gwaith dadansoddi oedd codio echelinol, codio detholus a chodio gyda ffocws, a chyfrannodd pob cam at ddatblygu'r dehongliad terfynol.

Codio echelinol

Aeth ein tîm ati i adolygu'n drylwyr y set ddata ansoddol o'r cyfweiliadau am hyfforddiant ym maes casgliadau gwrth-hiliol yng Nghymru. Yn ystod y cam hwn, canfuwyd perthnasau rhwng categorïau a oedd yn deillio o'r broses codio agored. Canolbwyntiwyd ar ddeall y cysylltiadau rhwng y categorïau hyn, ac ar ba batrymau sylfaenol y gellid eu gweld. Drwy gymharu'r categorïau hyn yn systematig, roedd modd i ni ganfod ac amlygu'r prif ddimensiynau a oedd i'w gweld yn dylanwadu ar brofiadau ac argraffiadau'r cyfranogwyr o hyfforddiant ym maes casgliadau gwrth-hiliol. Roedd y broses hon yn ein galluogi fireinio ein dealltwriaeth o brif themâu a strwythur sylfaenol y data.

Codio detholus

Ar ôl creu sylfaen gadarn drwy godio echelinol, fe aethon ni yn ein blaenau i'r cam codio detholus. Yma, canfuwyd categori neu ffenomenon ganolog a oedd yn crisialu prif elfennau data'r cyfweiliadau. Byddai'r categori canolog hwn yn gonglfaen i'n damcaniaeth seiliedig wrth i honno ddod i'r amlwg. Edrychwyd ar y set ddata, gan ganolbwyntio ar y berthynas rhwng y categori canolog, yr is-gategorïau a themâu perthnasol eraill. Helpodd y broses hon ni i ddatblygu dealltwriaeth fwy penodol a chrwn o hyfforddiant ym maes casgliadau gwrth-hiliol yng Nghymru, ac o safbwyntiau a phrofiadau'r cyfranogwyr mewn perthynas â'r hyfforddiant hwnnw.

Drwy'r camau codio echelinol a detholus, parhaodd ein tîm i ddilyn proses gymharu iterus a chyson, gan sicrhau bod cysylltiad agos rhwng ein dadansoddiadau a'n damcaniaeth seiliedig a ddôl i'r amlwg ar y naill law, a phrofiadau'r cyfranogwyr ar y llall. Golygodd y dull trylwyr hwn o weithio bod modd i ni ddatblygu dealltwriaeth gynhwysfawr a manwl o hyfforddiant ym maes casgliadau gwrth-hiliol yng Nghymru, gan gael darlun o'r teimladau a'r safbwyntiau unigryw a rannwyd gan y rheini a gafodd eu cyfweld.

Codio gyda ffocws a samplu damcaniaethol

Dadansoddodd ein tîm y codau cychwynnol a grwpio codau tebyg ynghyd yn themâu neu'n categorïau ehangach. Defnyddiwyd memos i helpu i ddatblygu a mireinio'r categorïau hyn,

tan cyrhaeddwyd sefyllfa o ddirlawnder damcaniaethol. Mewn geiriau eraill, gwnaed hyn tan i ni ganfod yr holl brif themâu a chysyniadau sy'n bresennol yn y data, a than ein bod wedi meithrin dealltwriaeth drylwyr o'u perthynas â'i gilydd. Cyn ysgrifennu ein casgliadau, dychwelwyd at y trawsgrifiadau i roi tystiolaeth o'r perthnasau hyn. Mae'r casgliadau'n cael eu trafod mewn tair rhan er mwyn rhoi sylw i'r tair thema a gafodd sylw.

Lefelau a meysydd newid sefydliadol

Mae'r adroddiad hwn eisoes wedi esbonio bod angen mabwysiadu cysyniad sefydliadol o hiliaeth, a disgrifiwyd model ar gyfer newid sefydliadol ac iddo dair lefel berthnasol, a hwnnw wedi'i seilio ar ddamcaniaeth sefydliadol Lewin (Lewin 1947). Y lefelau hyn yw lefel unigolion, lefel sefydliadol, a lefel systemig. Cyfeiriwyd hefyd at chwe maes posibl mewn llyfrgelloedd cyhoeddus, lle gall ffactorau penodol arwain at gyflwyno newid neu at ei atal. O ran meysydd newid sefydliadol mewn llyfrgelloedd cyhoeddus, mae'r cyfweiliadau'n rhoi gwybodaeth am leoliadau addysg a hyfforddiant, ond maen nhw hefyd yn rhoi gwybodaeth am gyflwr presennol dau faes arall: datblygu casgliadau, a rhaglennu a gwaith allgymorth. Fe wnaethon ni drefnu'r canfyddiadau yn unol â system dair haen Lewin, gan edrych ar agweddau unigolion, amodau sefydliadol, ac amodau systemig. Mae'r lefel unigolion yn cyflwyno canfyddiadau, profiadau ac arsylwadau sy'n ymwneud ag agweddau neu brofiadau personol y bobl a gafodd eu cyfweld. Mae'r lefel sefydliadol neu ryngpersonol yn trafod yr arsylwadau sy'n disgrifio'u llyfrgell neu'u cangen a'r materion penodol sy'n dod i'r amlwg yn sgil elfennau unigryw'r meysydd. Mae arsylwadau sy'n ymddangos fel pe baen nhw'n treiddio drwy'r holl rwydwaith a diwylliant llyfrgelloedd cyhoeddus yng Nghymru wedi'u cyflwyno o dan yr is-bennawd "Rhwysrau a chyfleoedd strwythurol".

B. Canfyddiadau

a. Gwybodaeth gefndir gyffredinol am y cyfranogwyr

Gellir casglu bod gan y rheini a gafodd eu cyfweld gefndiroedd a swyddi amrywiol, a bod ganddyn nhw amrywiaeth o gyfrifoldebau yn gysylltiedig â gwasanaethau llyfrgell. Yn eu plith mae rhoi gwasanaeth i gwsmeriaid ac ymwneud â chwsmeriaid, rheoli a dewis deunyddiau'r llyfrgell, a datblygu cynigion ar gyfer gwasanaethau llyfrgell. Roedd nifer ohonyn nhw yn mynd ati'n bwrpasol i gydweithio â phartneriaid fel rhan o'u gweithgareddau o ddydd i ddydd, gyda rhai ohonyn nhw'n gyfrifol am ddatblygu a darparu hyfforddiant, goruchwyllo gwaith cyffredinol y llyfrgell, a gwneud gwaith ymchwil a chyhoeddi. Roedd rhai o'r rheini a gafodd eu cyfweld yn gyfrifol am ymwneud wyneb yn wyneb â defnyddwyr y llyfrgell, am drefnu sesiynau stori a gweithgareddau i blant, am ddarparu gwasanaethau i bobl ifanc, ac am waith llyfrgell arbenigol. Roedd llond llaw yn eu plith yn frwd iawn dros waith eirioli, ac yn gwneud hynny drwy hybu amrywiaeth a chynhwysiant a thrwy gymryd rhan mewn grwpiau ym maes tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant.

Roedd y lleoliadau daearyddol a'r mathau o lyfrgelloedd roedden nhw'n gweithio ynddyn nhw'n amrywio, ond roedd gan dros 2/3 o'r cyfranogwyr brofiad proffesiynol yn llyfrgelloedd cyhoeddus Cymru.

Dywedodd tri o'r cyfranogwyr wrthyn ni eu bod o grŵp gyda nodweddion gwarchoddedig, yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, er bod pobl eraill o bosibl yn arddel hunaniaethau'r grwpiau hyn ond heb ddatgelu'r ffaith.

b. Anghenion hyfforddiant

Agweddau at hyfforddiant (Unigolion)

Yn ystod y cyfweiliadau, mynegodd y rheini a gafodd eu cyfweld ymrwymiad cryf i wneud y llyfrgell yn lle croesawgar i bawb. Pwysleisiwyd pwysigrwydd creu amgylchedd cynhwysol a oedd yn gwneud i'r holl ddefnyddwyr deimlo'n gyfforddus a theimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi: *"Mae angen i ni ddeall bod pobl eraill yn dod i'r llyfrgell hefyd. Ac mae angen i ni wneud ymdrech er mwyn iddyn deimlo'u bod nhw'n cael eu croesawu. Maen nhw'n gallu gweld eu hunain yn ein casgliad. Ac maen nhw'n gwybod eu bod nhw'n perthyn yma lawn cymaint â phawb arall."* Roedd rhai o'r rheini a gafodd eu cyfweld yn teimlo bod y diwylliant yn newid o ran hiliaeth, ac ar y cyfan roedden nhw'n croesawu'r newid hwn. Dangosodd rhai o'r bobl a gafodd eu cyfweld ymwybyddiaeth o'r angen i wrando ar adborth gan bobl ethnig leiafrifol a dechrau gwneud newidiadau ar sail yr adborth hwnnw. *"Rydyn ni wedi gwranddo ar ôl cael adborth neu feirniadaeth mewn rhai ffyrdd gan bobl sydd â phrofiadau bywyd... Ac mae hynny wedyn yn eich galluogi i gymryd cam yn ôl a chnoi cil am bopeth rydych chi'n ei wneud. Ac rydw i'n credu gyda manteision gwrth-hiliaeth a'r newidiadau, un o'r pethau pwysicaf yw gwranddo ar beth sydd gan bobl i'w ddweud."*

Mater arall a grybwyllwyd gan y rheini a gafodd eu cyfweld oedd y diffyg ymwybyddiaeth am y farchnad lyfrau a'r angen am well cynrychiolaeth mewn llyfrgelloedd ac arddangosfeydd. *"Gan wybod bod y gymuned o awduron am fod yn llai neu'n mynd i'w chael hi'n fwy anodd ymwneud â chyhoeddwy'r a chasgliad y llyfrgell yn gyffredinol, fe allwn ni wedyn geisio gwneud ymdrech go iawn i roi sylw iddyn nhw a sicrhau mai un o'n hamcanion wrth brynu deunydd yw cael cyfran dda o'r bobl hyn ar ein silffoedd."*

Er bod gan y rheini a gafodd eu cyfweld syniadau da am gyfeiriad y newid a'r camau cyntaf posibl, roedden nhw'n aml yn brin o hyder, ac roedd ganddyn nhw ddiffyg dealltwriaeth o'r darlun cyfan. Fe wnaethon nhw fynegi dyhead i gael mwy o hyfforddiant ac arweiniad wrth greu amgylchedd gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd.

Er gwaethaf eu diddordeb mewn dysgu mwy, dywedodd y rheini a gafodd eu cyfweld fod eu rheolwyr yn aml yn crybwyll prinder amser a chyfyngiadau cyllidebol wrth sôn am hyfforddiant. At hynny, pwysleisiodd y rheini a gafodd eu cyfweld bwysigrwydd rhoi hyfforddiant rhyngweithiol sy'n caniatáu ymwneud â phobl a'u profiadau go iawn, yn hytrach na hyfforddiant ar-lein sy'n gallu dieithrio pobl a llithro dros gof yn rhwydd.

Dynameg sefydliadol hyfforddiant (rhyngbersonol/sefydliadol)

Yn ystod y cyfweiliadau, dywedodd nifer o gyfranogwyr fod angen dull rhagweithiol o chwilio am gyfleoedd datblygu proffesiynol ac o ddiweddarau eu gwybodaeth yn y maes. *“Yn fy swydd bresennol, nid yw hyfforddiant ym maes datblygiad proffesiynol yn rhywbeth sy'n digwydd yn rheolaidd. Mae gennyn ni hyfforddiant mewnol ar gyfer gwaith o ddydd i ddydd, ond does dim llawer y tu hwnt i hynny. Serch hynny, rydw i wastad yn chwilio am gyfleoedd i wella fy hun.”* Teimlai llawer nad oes digon o hyfforddiant yn cael ei gynnig, ac mae'r hyn sydd ar gael yn aml yn cael ei ystyried fel ymarfer ticio blwch arwynebol. Mewn rhai ardaloedd, ceir consensws yn y cyngor ynghylch cyflwyno modiwlau hyfforddiant i staff, ond mewn fformatau ar-lein nad ydyn nhw'n orfodol yn unig. Serch hynny, mewn ardaloedd eraill, ceir mwy o gyfleoedd ar gyfer datblygu'n broffesiynol, a bydd yr uwch reolwyr yn cael hyfforddiant yn rheolaidd. Er gwaethaf hynny, teimlai'r rheini a gafodd eu cyfweld nad yw cyfleoedd datblygu proffesiynol yn cael eu rhoi ar y cyfan, yn enwedig i staff rheng flaen.

O ran hyfforddiant gwrth-hiliaeth, crybwyllwyd hyfforddiant blaenorol Marian Gwyn yn aml. Mae angen cydnabod y gallai fod tuedd yn y sampl, gan fod gorgynrychiolaeth o'r pwyllgor llywio yn sampl y cyfweiliadau. Roedd y pwyllgor llywio wedi cael sesiwn hyfforddiant gyda Marian Gwyn yn ystod cyfnod y gwaith ymchwil hwn.

Awgrymodd y rheini a gafodd eu cyfweld y dylai'r hyfforddiant fod wedi'i deilwra ar gyfer swyddi penodol mewn llyfrgelloedd. Roedd hi'n amlwg bod gwahaniaeth sylweddol yn y cyfleoedd hyfforddiant sydd ar gael i reolwyr a staff rheng flaen. Mae'r hyfforddiant ym maes gwrth-hiliaeth wedi bod yn gyfyngedig hyd yma, a hyd yn oed pan oedd cyfle, nifer cyfyngedig o staff oedd yn gallu cymryd rhan. Mae'n ymddangos bod rheolwyr yn credu weithiau nad oes angen hyfforddiant ar staff rheng flaen, neu ddim ond hyfforddiant byr ynghylch gwrth-hiliaeth.

Sylw arall a wnaed yn ystod y cyfweiliadau oedd bod lefelau dealltwriaeth aelodau o staff o wrth-hiliaeth yn amrywio: *“mae llawer o gydweithwyr yn teimlo'u bod nhw'n deall digon i ymdopi, ac y bydd popeth yn iawn”*. Gall pobl ddangos agweddau beirniadol, bod yn orbryderus, a theimlo tensiwn am y pwnc hwn, yn dibynnu ar eu safbwyntiau. *“Mae'n*

ymddangos bod elfen o anghyfforddusrwydd ynghylch y peth, a hynny'n ddealladwy, oherwydd natur y pwnc". Gall y safbwyntiau hyn fod yn or-syml, gan ddilyn naratif unigolion da/unigolion drwg. *"Yn amlwg does neb eisiau cael ei gyhuddo a chael clywed ei fod yn unigolyn drwg".* Ar y llaw arall, bydd rhai pobl yn llai gweithgar ac yn ofni gwneud camgymeriadau oherwydd diffyg dealltwriaeth ynghylch y pethau iawn i'w dweud neu i'w gwneud er mwyn i'r llyfrgell fod yn fwy gwrth-hiliol.

Rhwystrau strwythurol sy'n gysylltiedig â hyfforddiant (Systemig)

Un broblem o bwys a grybwyllwyd yn ystod y cyfweiliadau oedd y bwlch amlwg ym maes hyfforddiant gwrth-hiliaeth: *"Dyma'r tro cyntaf erioed i mi fod yn rhan o rywbeth sydd wedi targedu gwrth-hiliaeth. Rydw i'n credu bod hynny eisoes wedi dangos pa mor fawr yw'r bwlch, y math hwn o hyfforddiant."* Awgrymodd y rheini a gafodd eu cyfweld y gallai'r rhain gael eu gwreiddio yn y safonau fel iechyd a diogelwch, diogelu data a materion diogelu. Mynegodd cyfranogwyr bryder bod y meysydd hyn yn cael blaenoriaeth ac yn orfodol, ond nad yw hyfforddiant ym maes tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth wastad yn cael ei ystyried yn angenrheidiol nac yn bwysig:

"Ond yna pethau fel tegwch, amrywiaeth, cynhwysiant ac ati. Dydyn nhw ddim yn bethau y byddwn ni'n cael dysgu amdany'n nhw yn ystod ein hyfforddiant arferol. Os oes gennyn ni ddiddordeb mewn rhywbeth mwy na hynny, mae'n fater o orfod gofyn am hyfforddiant ynghylch y pethau penodol hyn. Neu, wrth i gyfleoedd ddod i'r amlwg, efallai y bydd rhywun yn dweud wrthyn ni bod cwrs hyfforddi am hyn a'r llall ac arall, gan ofyn pwy sydd â diddordeb mewn cymryd rhan Mae'n beth prin iawn iddo gael ei gynnig i bawb."

Ychwanegodd rhywun arall, *"yn enwedig gyda chefnidir yn y llyfrgell, rydyn ni i fod yn rhyw fath o ofod anfeirniadol, rydyn ni i fod yn rhywle y gall pawb ei ddefnyddio, waeth beth yw eu hanghenion. I mi, mae'n fath hollbwysig o hyfforddiant y mae ei angen arnon ni."*

Dywedodd un o'r rheini a gafodd eu cyfweld fod dwy ochr i bethau wrth sôn am hyfforddiant ym maes tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant: *"Ond mae llawer o dwyll yn y ffordd y byddwn ni'n sôn am roi tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant ar waith."* Er bod pobl yn sôn am gynhwysiant a chydarddoldeb ac am groesawu amrywiaeth, maen nhw'n dweud bod petruster hefyd cyn ymrwymo'n llwyr i'r delfrydau hyn. Fe wnaethon nhw rannu

enghraifft o gynllunio at Fis Hanes Pobl Ddu, gan gael cyfarwyddyd i beidio â mynd i ormod o drafferth.

Dywedodd cyfranogwr arall ei bod hi'n bwysig bod yn eglur ac yn ymwybodol o'r cymhellion sefydliadol sy'n sail i hyfforddiant o'r fath, a bod angen dewis hyfforddwyr credadwy sy'n cynrychioli'r achos yn gredadwy neu sydd â phrofiadau bywyd yn y maes, os yw hynny'n bosibl. *"Rhaid i ni fod yn onest, oherwydd mae hi'n swnio fel y dylen ni fod yn gwneud hyn rhag cael ein cosbi am wneud pethau'n anghywir, yn hytrach na dweud wrthyn ni mai dyma'r peth iawn a'r peth caredig i'w wneud, sef gwneud ymdrech i beidio â gwahaniaethu yn erbyn grwpiau sydd ar y cyrion."* Rhannwyd stori am gymryd rhan mewn sesiwn hyfforddiant ym maes moeseg gwaith, a honno wedi'i harwain gan gyfreithiwr ac yn trafod goblygiadau cyfreithiol methu â chydymffurfio â pholisïau ym maes cydraddoldeb a gwahaniaethu. Serch hynny, roedd diffyg pwyslais ar bwysigrwydd peidio â gwahaniaethu yn erbyn grwpiau sydd ar y cyrion, ac mewn rhai achosion nid oedd gan yr hyfforddwr ddigon o ddealltwriaeth o boblogaethau penodol, ac fe wnaeth ambell jôc am feichiogrwydd a dangos diffyg ymwybyddiaeth o hiliaeth. Hyfforddiant hunan-ddysgu a hyfforddiant ar-lein oedd yn cael ei gynnig, ac efallai nad yw hynny'n ddelfrydol i bobl y mae arnyn nhw angen deall pynciau sy'n ddieithr iddyn nhw.

Dywedodd cyfranogwyr hefyd fod awdurdodau llyfrgell llai o faint yn wynebu heriau unigryw wrth roi hyfforddiant, *"Os ydych chi'n gweithio mewn llyfrgell gyhoeddus, a bod digwydd i chi fod yn ymwneud â chwmeriaid, mae'n anodd iawn dod o hyd i rywun i lenwi'r shifft er mwyn rhoi hyfforddiant"*. Mae hygyrchedd hyfforddiant yn gyfyngedig, yn enwedig o ran cael digon o niferoedd i'w gynnal. At hynny, mae hyfforddiant yn costio arian, ac mae cyllidebau llyfrgelloedd cyhoeddus yn aml yn gyfyngedig wrth sôn am wariant o'r fath, *"arian yw un o'r pethau, oherwydd does gan awdurdodau llyfrgelloedd cyhoeddus yn enwedig ddim llawer o arian i'w wario. Felly mae'n bosibl bod hynny'n rhwylstr."*

c. Caffael, datblygu casgliadau ac ymwneud â'r gymuned

Agweddau, arsylwadau, barn pobl am gaffael (Unigolion)

Credai nifer o gyfranogwyr y dylai'r llyfrgell fod yn fwy na lle i ddod o hyd i lyfrau'n unig; dylai hefyd fod yn ofod lle gall pobl archwilio a darganfod safbwyntiau newydd. I gyflawni hyn, roedd llyfrgellwyr wedi ymrwymo i fynd ati'n bwrpasol i annog defnyddwyr i ymwneud â deunyddiau amrywiol sy'n gallu ehangu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r byd: *"mae'n golygu dod o hyd i gydbwysedd rhwng sicrhau bod ein cwsmeriaid yn cael y pethau y mae arnyn nhw'u heisiau, ond hefyd eu bod nhw'n dod ar draws amrywiaeth ehangach o lenyddiaeth a allai*

agor eu meddyliau rywfaint ac ehangu eu gorwelion, a bod yn gynrychioladol o weddill y gymuned”.

Soniodd rhai llyfrgellwyr am eu hymdrechion i wneud gofod y llyfrgell yn fwy croesawgar i bobl o wahanol gefndiroedd. Roedden nhw'n cynnig pethau sylfaenol fel lle cynnes a hyd yn oed baned a bisgedi am ddim i ddefnyddwyr, ac roedd hi'n ymddangos bod hynny'n gwneud y llyfrgell yn fwy cynhwysol.

Un grŵp a allai wynebu anawsterau wrth deimlo'u bod nhw'n cael eu croesawu yn y llyfrgell yw pobl o leiafrifoedd ethnig neu gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is. Er gwaethaf ymdrechion glew rhai llyfrgellwyr, gall agweddau defnyddwyr eraill wneud i'r grwpiau hyn deimlo'n anghyfforddus a theimlo nad oes croeso iddyn nhw. *“Rwy' i eisiau ymwneud mwy â'r math o gymuned rwy'n gwybod sy'n bodoli, er mwyn i fwy o leiafrifoedd ethnig ddod i mewn i'r llyfrgell. Rwy'n credu bod agwedd yn y gymuned hon, nad ydyn nhw efallai'n teimlo mor gyfforddus oherwydd ni fydd nifer o'r cwsmeriaid posibl yn teimlo'n gyfforddus yn bod yn yr un gofod â'r bobl hyn oherwydd eu hagweddau”.* Roedd y rheini a gafodd eu cyfweld yn cydnabod ei bod hi'n anodd cadw'r holl ddefnyddwyr yn fodlon a hybu cynhwysiant ar yr un pryd: *“mae'n fater o gydbwysu pethau, a dweud y gwir, o ganfod sut i wneud i bawb deimlo'n hapus ac wedi'u cynnwys”.*

Roedd terminoleg yn her arall a ddeilliodd o'r cyfweiliadau. Yn benodol, dywedodd cyfranogwyr fod rhai pobl yng ngwasanaeth y llyfrgell yn ei chael hi'n anodd deall y gwahaniaeth rhwng peidio â bod yn hiliol a gwrth-hiliaeth: *“bod yn wrth-hiliol, i mi, yw herio agweddau ac ymddygiadau sydd i'w gweld, yn hytrach na pheidio â gwneud rhai pethau”.* Mae'r gwahaniaeth hwn yn bwysig, gan ei fod yn sail i ymdrechion i greu gwasanaeth llyfrgell mwy cynhwysol. Efallai na fydd pobl nad ydyn nhw'n hiliol yn mynd ati'n bwrpasol i wahaniaethu yn erbyn pobl o wahanol gefndiroedd, ond efallai chwaith na fyddan nhw'n gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Ar y llaw arall, bydd y rheini sy'n wrth-hiliol yn mynd ati'n bwrpasol i herio gwahaniaethu ac i hybu cydraddoldeb.

Yn olaf, soniodd rhai cyfranogwyr am eu profiadau'n datblygu casgliadau ar sail argymhellion grwpiau sydd â nodweddion gwarchodedig. Mae'r dull hwn yn cael ei weld fel ffordd effeithiol o sicrhau bod deunyddiau'r llyfrgell yn cynrychioli safbwyntiau a phrofiadau amrywiol. Drwy weithio gyda grwpiau sydd â dealltwriaeth unigryw o'r materion penodol, gall llyfrgellwyr greu casgliadau sy'n taro tant â chynulleidfa ehangach. Nid yn unig y mae hyn yn gwneud y llyfrgell yn fwy cynhwysol, ond mae hefyd yn cynnig deunyddiau sy'n adlewyrchu diddordebau a phrofiadau defnyddwyr.

Dynameg sefydliadol (rhyngbersonol/sefydliadol)

Yn ystod y cyfweiliadau, daeth hi'n amlwg bod angen llawer o amser ac ymdrech i feithrin perthynas â chymunedau ethnig leiafrifol. Mewn achosion eithriadol, roedd defnyddwyr y llyfrgell eu hunain wedi cynnig cymorth ac arweiniad i lywio'r llyfrgell i'r cyfeiriad iawn, drwy ddod o hyd i lyfrau a deunyddiau a fyddai'n berthnasol i'w cymunedau perthnasol. Serch hynny, a hwythau'n wirfoddolwyr, roedd cyfyngiadau ar eu hamser. Credai llyfrgellwyr y byddai'n ddefnyddiol cael pobl o'r fath yn rhan o'r staff mewn capasiti swyddogol: *"Byddai'n haws pe bai gennyn ni bobl sydd â'r modd a'r amser i wneud hynny. Rydyn ni'n ddiolchgar i bobl yn y gymuned sy'n dod aton ni ac yn ein helpu ni. Rydyn ni hefyd yn ymwybodol nad yw'n fater o fachu'r unigolyn cyntaf sy'n ymddangos yn addas a dweud wrtho bod angen help arnon ni."* Yn anffodus, doedd ganddyn nhw ddim yr adnoddau i ariannu swyddi o'r fath.

Dywedodd rhai cyfranogwyr fod eu llyfrgelloedd yn y blynyddoedd diwethaf wedi canolbwyntio ar geisio cyrraedd grwpiau lleol penodol. Soniwyd am dargedu defnyddwyr Wcreinaidd, Sri Lancaidd a Mwslimaidd wrth gynllunio digwyddiadau, trefnu gwasanaethau neu ddarparu deunyddiau yn y llyfrgell y bydden nhw'n eu mwynhau neu yr oedd arnyn nhw'u hangen. Mewn un gangen, mae adrannau newydd wedi'u neilltuo i lenyddiaeth Affricanaidd ar sail argymhellion gan ddefnyddwyr.

Soniodd y rheini a gafodd eu cyfweld hefyd am eu hamheuron ynghylch pa mor briodol yw eitemau penodol sydd wedi bod yn rhan o'r casgliad neu'r archifau am gyfnod hir, fel yr adran hanes lleol. Roedden nhw'n cydnabod bod y naratifau a'r negeseuon a gynrychiolir mewn deunyddiau o'r fath yn gallu achosi rhaniadau, cau grwpiau penodol allan, neu gamgynrychioli'r realiti hanesyddol. *"Mae gennyn ni adran hanes lleol fechan hefyd. [...] Roedd llawer o bobl yn siarad hefyd nid yn unig am y casgliad sydd gennyn ni, ond efallai'r pethau sydd wedi bod yma ers tro byd gan feddwl, ydyn nhw'n addas?"*

Un mater a grybwyllwyd sawl tro yn ystod y cyfweiliadau oedd y diffyg cynrychiolaeth ymhlith staff llyfrgelloedd ac ansicrwydd ynghylch sut i ymwneud â defnyddwyr ethnig leiafrifol mewn ffordd briodol. Roedd llyfrgellwyr yn cydnabod bod angen dysgu o brofiadau bywyd y cymunedau hyn a pharchu eu dull o weithio: *"dyna fyddai fy mlaenoriaeth bennaf, sef sut i gynnwys pobl sydd â phrofiadau bywyd yn well wrth wneud ein gwaith a chynnal ein digwyddiadau. Oherwydd dydw i ddim yn credu y gallwn ni fyth gael y wybodaeth a'r ddealltwriaeth angenrheidiol i wneud digon. Ac felly mae'n sicr bod angen y modd arnon ni i ofyn am help ac i gynnwys a chael sgysiau â'r bobl iawn yn y ffordd iawn er mwyn cynnig beth y mae ar y gymuned ei angen."*

Holodd un o'r rheini a gafodd eu cyfweld a fyddai hi'n bosibl cydweithio â phobl yn y maes addysg bellach. Yr argraff yw y gallai llyfrgellwyr academaidd fod yn fwy cyfarwydd â'r broses o gyflwyno mwy o amrywiaeth i gasgliadau ac â phrosiectau dad-drefedigaethu, ac â ffyrdd ymarferol eraill o fod yn wrth-hiliol mewn llyfrgelloedd. Ar sail trafodaethau yn y gweithle, awgrymodd un o'r rheini a gafodd eu cyfweld eu bod nhw'n barod i ddysgu gan lyfrgellwyr academaidd a llenwi unrhyw fylchau yn eu harferion fel sefydliad drwy ddatblygu casgliadau'r llyfrgell gyda'i gilydd.

Rhwystrau a chyfleoedd strwythurol (Systemig)

Roedd y rheini a gafodd eu cyfweld yn cydnabod nad yw'r gymuned y maen nhw'n ei gwasanaethu wastad yn amrywiol iawn, a bod hynny'n arwain at yr argraff nad yw cyflwyno mwy o amrywiaeth mewn casgliadau'n brif flaenoriaeth. Serch hynny, bu tuedd yn ddiweddar tuag at gyflwyno mwy o amrywiaeth mewn casgliadau llyfrgelloedd, a gwelir hyn fel proses ddysgu sy'n mynd rhagddi.

Cwestiynwyd y dulliau o ddewis deunydd, ynghyd â'r rhesymeg a'r egwyddorion sy'n sail i'r rheini, gan gynnwys diffyg amrywiaeth yn y gweithiau y bydd y cyflenwyr yn eu darparu: *"a oes rheswm penodol dros hyn? A oes polisi y maen nhw'n ei ddilyn eisoes yr ydw i'n anymwybodol honno ar gyfer dewis y gweithiau hyn? A pham nad ydyn ni'n cael deunydd mwy amrywiol? Rhaid bod rhyw fath o bolisi neu reswm pam eu bod nhw'n gwneud y pethau hyn"*. Roedd y rheini a gafodd eu cyfweld yn cydnabod bod rhai genres penodol, fel llyfrau trosedd, nofelau ffuglen, ffuglen wyddonol a llyfrau ffantasi, yn fwy tebygol o gynnal stereoteipiau hiliol: *"Ceir llawer o ragfarn o hyd o ran y gallu i ysgrifennu llyfrau da ym meysydd nofelau trosedd, ffuglen, ffuglen wyddonol a ffantasi yn enwedig. O ran hiliaeth, mae gan y rheini broblem sydd wedi'i gwreiddio'n ddwfn, yn syml oherwydd seiliau eu straeon"*. Dywedodd y cyfranogwyr y byddai cael mwy o ddata am gasgliadau, fel cofnodion llyfryddiaethol, yn eu galluogi nhw i ymdrin â chasgliadau a'u gwerthuso'n fwy effeithiol.

Serch hynny, ceir rhwystrau yn y broses gaffael, gan gynnwys y ffaith nad oes gan lyfrgellwyr yn aml iawn yr awdurdod uniongyrchol i brynu llyfrau. Mae'n ymddangos bod y broses o ddatblygu casgliadau wedi'i seilio ar argymhellion cyflenwyr a cheisiadau gan ddefnyddwyr, yn hytrach nag ar waith y llyfrgellwyr eu hunain: *"mae'r pethau rydyn ni'n eu cael i mewn [...] naill ai'n adlewyrchu ein defnyddwyr neu'n adlewyrchu awgrymiadau ein cyflenwyr."* At hynny, bydd llyfrgellwyr yn aml yn dibynnu ar gyflenwyr penodol, sy'n golygu nad oes ganddyn nhw'r opsiwn i brynu'n annibynnol: *"mae gennyn ni gontract sy'n golygu prynu gan ein dau brif gyflenwr, a byddwn i'n dweud bod swmp y llyfrau'n dod gan y ddau gyflenwr yna, sef y cyflenwr"*

llyfrau plant a'r cyflenwr llyfrau oedolion". Crybwyllwyd hefyd bod rhannau penodol o'r broses gaffael yn awtomataidd, a gall hyn effeithio'n niweidiol ar anghenion gwybodaeth pobl ethnig leiafrifol: *"does dim llawer o ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r cynnwys, o anghenraid... gallai pethau sydd efallai o fwy o ddiddordeb i leiafrifoedd [...] gael eu methu"*.

Dywedwyd fwy nag unwaith fod deuliaeth rhwng statudau sy'n hybu amrywiaeth a chyfyngiadau cyllidebol sy'n cyfyngu ar y gallu i roi'r statudau hyn ar waith. Mae'r gofyniad i ddarparu llyfrau Cymraeg yn cymhlethu'r mater hwn ymhellach: *"Hefyd, dyna sut fath o gyllideb yw hi [...] o safbwynt y statudau, byddai rhywun yn dweud, wel, byddwn ni'n darparu llyfrau Cymraeg a Saesneg. Dyna sut fath o ffin sydd yma, lle mae'n fater hollbresennol [...] pan fyddwch chi'n bwrw ati i ddatblygu'r casgliad."* O ganlyniad, cyfyngedig yw'r gallu i ystyried cynnwys archebion o safbwynt diddordebau lleiafrifol. Prin yw'r amser sydd ar gael i werthuso dewisiadau yn ôl meini prawf mwy trylwyr, gyda'r llyfrgellwyr yn aml yn dibynnu ar ddewisiadau personol, dosbarthiad a pha mor boblogaidd yw llyfrau wrth eu harchebu: *"ond drachefn, mae'r prinder amser a diffyg yn y deunydd sydd ar gael yn golygu bod arbenigedd a gwybodaeth yr unigolyn sydd am fod yn gwneud y dewis hwnnw'n bwysicach byth, oherwydd fydd ganddyn nhw ddim llawer o oriau o gwbl i'w neilltuo i'r rhestr honno sydd i'w dewis."* Yr unig ffordd i ddefnyddwyr llyfrgelloedd gyfrannu yw drwy'r system sy'n eu galluogi nhw i ymateb i'r tîm caffael, ond efallai na fydd defnyddwyr penodol yn gwybod beth ddylen nhw chwilio amdano, neu'n gwybod sut i ofyn am rywbeth y mae arnyn nhw'i angen.

O ran ymwneud a chydweithio â'r gymuned wrth ddatblygu casgliadau, mae'r sefyllfa staffio a chyfyngiadau ariannol eisoes yn cyfyngu ar waith rhai llyfrgelloedd o ddydd i ddydd, sy'n golygu mai prin yw eu capasiti i ymwneud â'r gymuned: *"nid yw'n golygu gwneud yr isafswm, mae'n golygu gwneud beth allwn ni gyda'r adnoddau sydd gennyn ni. Maen nhw'n gyfyngedig iawn"*. I gydweithio mewn ffordd ystyrlon â chymunedau, mae angen mwy o adnoddau ar rai llyfrgelloedd. Pan fydd agwedd gadarnhaol at ymwneud â'r gymuned wrth roi sail i weithgareddau'r llyfrgell, prin yw'r ymwybyddiaeth o unrhyw gynlluniau sydd ar y gweill, ac nid yw'r gwaith hwn yn ymwneud yn sylweddol ag unrhyw grwpiau penodol yn y cymunedau.

d. Cymunedau ymarfer

Agweddau at gymunedau ymarfer

Roedd gan y rheini a gafodd eu cyfweld ddiddordeb mawr mewn creu neu gymryd rhan mewn cymunedau ymarfer sy'n gysylltiedig â gwaith i ymwneud â chymunedau a gwaith yn y maes gwrth-hiliaeth. Roedd rhai llyfrgellwyr yn dangos mwy o ymroddiad ac ysgogiad i chwilio am gyfleoedd proffesiynol na rhai eraill:

“os oes unrhyw lyfrgellwyr sydd heb gofrestru, mae’n ddwl. Mae rhai ohonyn nhw’n credu, ‘ond sut fydda’ i ar fy ennill?’ Mae’n ddwl. Bydda’ i wastad yn dweud wrthyn nhw eu bod nhw’n gwneud camgymeriad. Os byddwch chi’n ymuno ag unrhyw gorff proffesiynol, byddwch chi’n dod i ddeall yr arferion derbyniol yn y proffesiwn hwnnw. Byddwch chi’n clywed am ddatblygiadau yn y proffesiwn, drwy fynychu seminarau a gweithdai. Rydyn ni’n weithwyr proffesiynol yn y maes gwybodaeth, sydd wastad yn cadw golwg am y gallu i wneud pethau sy’n gysylltiedig â gwybodaeth, a hynny mewn ffordd berthnasol sy’n ein grymuso ni i helpu ein cwsmeriaid”.

Ar hyn o bryd, ceir cymunedau ymarfer mewn meysydd ymarferol, gweithrediadol, sy’n ymwneud â rheoli. Serch hynny, mae angen cymunedau ymarfer ar aelodau eraill o staff hefyd: *“mae angen i ni sicrhau bod staff ar bob lefel yn ymwneud â’r gwahanol gymunedau ymarfer hyn”.* Byddai cymunedau ymarfer mewn perthynas â gwrth-hiliaeth yn hynod o bwysig a phrin. Nid oes unrhyw gyfleoedd amlwg i lyfrgellwyr yn y maes hwn.

Mewn rhai sefydliadau, does prin ddim cydweithio’n digwydd, ond mae llyfrgelloedd yn croesawu’r cyfle i fod yn ymwybodol o’r angen hwn. Mae cydweithio’n fwy cyffredin ar lefel rheolwyr a rhwng llyfrgelloedd: *“rydyn ni’n cydweithio ac rydyn ni’n gweithio gyda’n gilydd yn dda iawn yn fyd-eang.”* Mae costau ynghlwm wrth gydweithio hefyd, ond mae’n effeithiol wrth ddatblygu rhaglenni ar lefel genedlaethol. Serch hynny, ni fu unrhyw gydweithio yn y maes gwrth-hiliaeth hyd yma: *“ond drachefn, o ran gwrth-hiliaeth, na, ac fel y dywedais i, byddai hyn yn weddol newydd.”*

Dywedodd rhai o’r rheini a gafodd eu cyfweld y gall y strategaethau a’r broses o’u rhoi ar waith fod yn anodd iawn i’w hasesu. Roedd gan dimau rheoli weithiau wahanol argraffiadau o ba mor ymarferol oedd arferion gwrth-hiliol, o’u cymharu ag aelodau eraill o staff, *“gallai fod yn werthfawr i’r rheolwyr weld yn union sut mae pethau’n digwydd”.* Nid yw wastad yn rhwydd rhoi polisiâu a strategaethau ar waith ar lawr gwlad: *“mae diffyg cysylltiad, heb iddyn nhw sylweddoli beth sy’n digwydd ar lawr gwlad. Mae llawer o waith papur a llawer o bolisiau ac ati y mae’n rhaid iddyn nhw ymdrin â nhw”.*

I bontio’r bwlch hwn, cadarnhaodd nifer o gyfranogwyr y byddai’n ddefnyddiol dysgu o brofiad llyfrgellwyr eraill ar yr un lefel â nhw i weld sut i oresgyn eu diffyg adnoddau a stoc. Byddai’n dda gweld sut mae pobl eraill yn gwneud y llyfrgell yn lle cynhwysol, sut maen nhw’n

cyfathrebu â'r gymuned, a sut maen nhw'n marchnata' u hunain. Dywedwyd bod y croeso cynnes yn gyfres o arferion sy'n helpu mwy o bobl i ddod i'r llyfrgell. Roedd dyhead i gael mwy o adnoddau ac i ddenu pobl newydd, neu ymwneud â phobl newydd: *"ond ar wahân i hynny, mae'n rhaid i'r bobl eu hunain ddewis dod i mewn. Dydyn ni ddim yn integreiddio pobl, a dweud y gwir. Er ein bod ni'n rhoi croeso cynnes. Rwy'n credu bod angen i ni ehangu hynny rywfaint. Byddai'n braf i'r staff allu denu pobl i mewn"*.

Pwysleisiodd eraill y gallai gosod amcanion mesuradwy a bod yn atebol i gymuned roi hwb i effeithiolrwydd arferion gwrth-hiliol. Gall gweithgareddau o ddydd i ddydd dynnu'r sylw, ac mae'u natur yn ymatebol. Ond gall cynllunio strategol ymwybodol helpu i sicrhau bod y blaenoriaethau'n glir: *"rydyn ni i gyd yn gwneud ymdrech bendant gyda'n strwythur a'n hadolygiadau o berfformiad, sy'n dechrau ar y brig. Felly byddan nhw'n creu cynllun ar gyfer dwy neu dair blynedd. Ac yna byddan nhw'n cynnwys y rheini yn eu hadolygiadau o berfformiad gyda'u staff, a hynny'n treiddio'r holl ffordd i lawr wedyn."* Awgrymodd un cyfranogwyr y dylai'r rheolwyr weithio'n agosach gyda staff rheng flaen, gan eu bod nhw'n rhan o'r gymuned leol yn sgil natur eu swyddi. Drwyddi draw, roedd y rheini a gafodd eu cyfweld yn pwysleisio gwerth cymunedau ymarfer a chydweithio mewn perthynas ag ymwneud â'r gymuned a gwaith yn y maes gwrth-hiliaeth.

Fformatau ac awgrymiadau

Yn ystod y drafodaeth am gymunedau ymarfer, rhannodd cyfranogwyr eu barn am sut gellid trefnu'r cymunedau hyn, a pha fformatau fyddai'n gweithio orau i lyfrgellwyr. Roedden nhw'n cydnabod bod cymunedau ymarfer ym maes llyfrgellyddiaeth a gweithwyr gwybodaeth proffesiynol yn dal yn gymharol newydd, ond eu bod nhw eisoes ar waith yn y maes rheoli gwybodaeth.

Awgrymwyd y byddai grwpiau diddordeb arbennig mewn meysydd pwnc yn ffordd o roi gwybodaeth fwy perthnasol a phenodol i aelodau. Argymhellodd y cyfranogwyr hefyd y dylid defnyddio rhestrau postio a chyhoeddiadau er mwyn parhau i roi gwybodaeth i aelodau a pharhau i ymwneud â nhw. Serch hynny, nodwyd hefyd y gall dibynnu'n llwyr ar gymunedau ar-lein fod yn llai effeithiol nag ymwneud wyneb yn wyneb rhwng pobl, sy'n galluogi cysylltiadau mwy personol ac sy'n fodd o feithrin ymddiriedaeth rhwng aelodau.

Trafododd y cyfranogwyr hefyd yr heriau y mae llyfrgellwyr yn eu hwynebu wrth ddod yn rhan o gymunedau ymarfer, yn enwedig y rheini sy'n gweithio mewn canghennau llyfrgell ynysig, heb lawer o gyfleoedd i gydweithio. Mae hyn yn dangos bod angen cymunedau

ymarfer mwy cynhwysol a hygyrch y gellir eu haddasu yn unol ag anghenion cymunedau lleol.

Roedden nhw'n awgrymu y dylai adborth gan aelodau'r gymuned lywio'r hyfforddiant y mae llyfrgellwyr yn ei gael: *"efallai y byddai'n ddefnyddiol mewn ffordd i ddysgu gan y gymuned... pa hyfforddiant y bydden nhw'n hoffi'i gael gennyn ni a allai lywio ein hamcanion ni o ran ein hyfforddiant ni'n hunain"*. Mynegwyd parodrwydd hefyd i ddysgu gan awdurdodau eraill yng Nghymru: *"byddai'n wych... i'r staff gael cyfleoedd cyfnewid, am ddim ond diwrnod neu wythnos efallai, i ddysgu sut mae pethau mewn awdurdod gwahanol mewn cymuned wahanol, a gweld yr un gwaith neu waith ar raddfa lai, a mynd â'r arferion gweithio hynny yn ôl, er mwyn datblygu'i gilydd."*

Yn olaf, dywedodd y cyfranogwyr y gallai llyfrgellwyr cyhoeddus elwa o rwydweithiau tebyg i'r rheini sydd gan lyfrgellwyr academaidd, gan bwysleisio bod angen ffyrdd mwy cydweithredol, mwy cynhwysol a mwy arloesol o ddysgu a rhannu gwybodaeth ymhlith llyfrgellwyr.

C. Y prif bethau i'w dysgu o ddata'r cyfweiliadau

a. Yn berthnasol yn gyffredinol

- Fe wnaeth nifer o'r rheini a gafodd eu cyfweld fynegi dyhead i gael mwy o hyfforddiant ac arweiniad wrth greu amgylchedd gwrth-hiliol mewn llyfrgelloedd.
- Mae lefelau dealltwriaeth aelodau o staff o wrth-hiliaeth yn amrywio, a gall fod agweddau beirniadol, gorbryder, a thensiwn yn gysylltiedig â'r pwnc hwn, yn seiliedig ar union safle pobl. Mae rhai pobl yn llai gweithgar, a byddan nhw'n ofni gwneud camgymeriadau oherwydd diffyg dealltwriaeth ynghylch y pethau iawn i'w dweud neu i'w gwneud er mwyn i'r llyfrgell fod yn fwy gwrth-hiliol.
- Mae llyfrgellwyr wedi ymrwymo i fynd ati'n bwrpasol i annog defnyddwyr i ymwneud â deunyddiau amrywiol sy'n gallu ehangu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r byd.
- Mae gan nifer o lyfrgellwyr ddiddordeb mewn creu neu gymryd rhan mewn cymunedau ymarfer sy'n gysylltiedig â gwaith i ymwneud â chymunedau a gwaith yn y maes gwrth-hiliaeth, ac mae angen cymunedau ymarfer ar aelodau o staff ar bob lefel.

- Awgrymodd cyfranogwyr y gellid trefnu cymunedau ymarfer drwy grwpiau diddordeb arbennig mewn meysydd pwnc, rhestrau postio, a chyhoeddiadau, ond bod ymwneud wyneb yn wyneb rhwng pobl yn fwy effeithiol er mwyn meithrin cysylltiadau personol ac ymddiriedaeth ymhlith aelodau.
- Mae angen i lyfrgellwyr fod yn fwy ymroddedig a chanfod ysgogiad i ddod o hyd i gyfleoedd proffesiynol, gan gynnwys ymuno â chyrff proffesiynol, mynychu seminarau a gweithdai, a dysgu am arferion a datblygiadau derbyniol yn y proffesiwn.
- Mae cydweithio'n hollbwysig er mwyn datblygu rhaglenni ar lefel genedlaethol. O ran goresgyn prinder adnoddau a staff, byddai'n ddefnyddiol dysgu o brofiad llyfrgellwyr eraill ar yr un lefel â nhw.
- Gallai gosod amcanion mesuradwy a bod yn atebol i gymuned roi hwb i effeithiolrwydd arferion gwrth-hiliol, a dylai rheolwyr weithio'n agosach â staff rheng flaen.

b. Model hyfforddiant ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol

- Pwysleisiodd y rheini a gafodd eu cyfweld bwysigrwydd rhoi hyfforddiant rhyngweithiol sy'n caniatáu ymwneud â phobl a'u profiadau go iawn, yn hytrach na hyfforddiant ar-lein sy'n gallu dieithrio pobl a llithro'n rhwydd dros gof.
- Ceir gwahaniaeth sylweddol yn y cyfleoedd hyfforddiant sydd ar gael i reolwyr a staff rheng flaen. Mae'r hyfforddiant ym maes gwrth-hiliaeth wedi bod yn gyfyngedig hyd yma, a hyd yn oed pan oedd cyfle, nifer cyfyngedig o staff oedd yn gallu cymryd rhan.
- Ceir bwlch ym maes hyfforddiant gwrth-hiliaeth, ac awgrymodd y rheini a gafodd eu cyfweld y gellid ei wreiddio yn y safonau yn yr un modd ag iechyd a diogelwch, diogelu data a materion diogelu. Mynegodd cyfranogwyr bryder bod y meysydd hyn yn cael blaenoriaeth ac yn orfodol, ond nad yw hyfforddiant ym maes tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth wastad yn cael ei ystyried yn angenrheidiol nac yn bwysig.

4.4 Atodiad 4. Cwestiynau arolwg y sampl i bennu pynciau ac amcanion yr hyfforddiant

1. Pa mor gyfforddus ydych chi'n trafod materion sy'n ymwneud â hil a hiliaeth yn y llyfrgell?

2. A ydych chi wedi cael unrhyw hyfforddiant ym maes amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yn y llyfrgell?

3. Beth yw eich swydd bresennol?

4. Beth yw eich cyfrifoldebau presennol?

3. Pa rai o'r pynciau canlynol y byddech chi'n hoffi cael hyfforddiant ynddyn nhw er mwyn gwella'ch gwybodaeth a'ch sgiliau ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol?

- o Datblygu a rheoli casgliadau
- o Catalogio a dosbarthu
- o Llyfrau cyfeirio a llawlyfrau
- o Gwaith allgymorth ac ymwneud â'r gymuned
- o Penodi a chadw staff
- o Arall (nodwch)

4. Pa rwystrau sy'n bodoli yn eich tyb chi wrth geisio rhoi arferion llyfrgell gwrth-hiliol ar waith, a sut mae modd mynd i'r afael â'r rhain?

5. A fyddai gennych chi ddiddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfleoedd hyfforddi a datblygu proffesiynol parhaus sy'n ymwneud ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol?

6. A oes unrhyw beth arall y byddech chi'n hoffi'i rannu mewn perthynas â gwrth-hiliaeth yn y llyfrgell?

4.5 Atodiad 5. Rhestr o dasgau ar gyfer trefniadau ymarferol hyfforddiant wyneb yn wyneb

Y trefniadau ymarferol ar gyfer sesiynau hyfforddiant wyneb yn wyneb	Tasg	Statws
Llogi lleoliad		
Offer a deunyddiau		
Arlwyo/lluniaeth		
Trafnidiaeth		
Iechyd a diogelwch		
Hygyrchedd		

Polisiâu a chanllawiau		
Adborth a gwerthuso		

4.6 Atodiad 6. Rhestr wirio ar gyfer trefniadau ymarferol hyfforddiant ar-lein

Y trefniadau ymarferol ar gyfer sesiynau hyfforddiant ar-lein	Tasg	Statws
Defnyddio technoleg		
Cymorth technegol		
Deunyddiau hyfforddi		
Canllawiau a pholisïau		
Cyfathrebu		
Recordio		
Gwerthuso		
Hygyrchedd		

Cynllun ar gyfer yr ymwneud rhwng pobl		
---	--	--

4.7 Atodiad 7. Cwestiynau'r arolwg/grŵp ffocws ar ôl yr hyfforddiant ar gyfer cyfranogwyr

1. Pa mor gyfforddus ydych chi'n teimlo bellach ynghylch trafod materion sy'n ymwneud â hil a hiliaeth yn y llyfrgell, ar ôl cael yr hyfforddiant?
2. A oedd yr hyfforddiant yn cyd-fynd â'ch disgwyliadau o ran amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant yn y llyfrgell?
3. A wnaeth yr hyfforddiant roi sylw i'ch swydd a'ch cyfrifoldebau presennol yn y llyfrgell?
4. Pa rai o'r pynciau canlynol a gafodd sylw yn yr hyfforddiant a oedd yn fwyaf defnyddiol i chi er mwyn gwella'ch gwybodaeth a'ch sgiliau ym maes arferion llyfrgell gwrth-hiliol?
5. Sut ydych chi'n bwriadu defnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau a ddysgwyd o'r hyfforddiant yn eich gwaith?
6. A wnaeth yr hyfforddiant roi sylw digonol i unrhyw rwystrau y daethoch chi ar eu traws o'r blaen wrth gyflwyno arferion llyfrgell gwrth-hiliol? Os na wnaeth, rhowch fanylion.
7. Sut gellir gwella'r hyfforddiant i gyd-fynd yn well â'ch anghenion dysgu?
8. A fyddai gennych chi ddiddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfleoedd hyfforddi a datblygu proffesiynol parhaus sy'n ymwneud ag arferion llyfrgell gwrth-hiliol?

9. A oes unrhyw beth arall y byddech chi'n hoffi'i rannu mewn perthynas â gwrth-hiliaeth yn y llyfrgell?