



EITEM AR YR AGENDA: 8

PANEL GWEITHREDOL AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

10fed o Fai 2010

Y System Integredig Datblygiad Personol (IPDS) a Cofnodion Datblygiad Personol (PDR)

Adroddiad gan y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol Ruth Simmons

Diben yr Adroddiad

- 1 Mae'r adroddiad hwn er gwybodaeth, ac mae'n nodi trefniadau'r Awdurdod ar gyfer cofnodi perfformiad diogel a chymwys mewn Cofnodion Datblygiad Personol.

Cefndir

- 2 Mabwysiadwyd y System Integredig Datblygiad Personol yn 2001 fel strategaeth genedlaethol y Gwasanaeth Tân ac Achub ar ddatblygiad. Fe'i hystyrid yn gonglfaen proses Llywodraeth y Deyrnas Unedig o ddiwygio Rheoli Adnoddau Dynol. Ers 2004, mae'r System IPDS wedi tanategu disgwyliadau Llywodraeth Prydain, a Llywodraeth y Cynulliad wedi hynny, o'r modd yr ydym yn rheoli datblygiad a pherfformiad pobl. Yn wir, mae'r System IPDS hefyd yn ymddangos yn 6^{ed} argraffiad yr Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol ar gyfer staff yr ochr weithredol.
- 3 Mae'r System IPDS yn caniatáu i Wasanaethau Tân ac Achub ganolbwyntio dysgu a datblygu ar yr hyn sydd ei angen ar gyfer cael perfformiad diogel a chymwys yn y gweithle. Fel system sicrhau ansawdd, mae'r System IPDS hefyd yn bodloni'r arweiniad ar gyfer arferion da ar ddysgu a datblygu fel sydd yn nogfen yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, sef 'Successful Health and Safety Management' HSG(65).

- 4 Mae wyth rhan i'r System IPDS:
- Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol
 - Rhaglenni Datblygu
 - Asesu yn y Gweithle
 - Cofnodion Datblygiad Personol
 - Dyfarniadau (Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol)
 - Datblygiad Personol Parhaus
 - Canolfannau Datblygu Asesiadau
 - Sicrhau Ansawdd
- 5 Cafodd y Cofnodion Datblygiad Personol (PDR) eu cyflwyno i ddod yn lle'r systemau mewnbwn a oedd yn bodoli i wneud dim ond cofnodi hyfforddiant. Roedd yr hen gofnod hyfforddiant yn canolbwyntio ar faint o weithiau y cafodd yr hyfforddiant ei wneud, heb lawer o sylw i fesur pa mor ddiogel a chymwys oedd yr unigolion. Mae'n rhaid cofnodi mewnbwn am ddysgu a datblygu, ond hefyd mae'n rhaid arsylwi, asesu a chofnodi canlyniadau'r gweithgarwch dysgu a datblygu mewn perthynas â'r wybodaeth, y sgiliau a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen i fod yn ddiogel ac yn gymwys yn y rôl. Nid yw'r Cofnodion PDR yn canolbwyntio ar ba mor aml y gwneir yr hyfforddiant, ac ni ddylid edrych arnynt fel dim ond cofnod o hyfforddiant. Yn hytrach, maent yn darparu tystiolaeth i'r unigolyn a'r sefydliad am gyraeddiadau o ran dysgu a gweithgarwch cymwys yn y gweithle. Ni chofnodir pob gweithgarwch yn y gweithle, dim ond y materion hynny sy'n berthnasol i gyflawni, dangos neu gynnal perfformiad diogel a chymwys.

Gwybodaeth

- 6 Gellir defnyddio'r Cofnodion PDR i oleuo awditiau o sgiliau'r sefydliad, mesur perfformiad, dadansoddi anghenion hyfforddi, datblygu gyrfa a chynllunio olyniaeth. Fel methodoleg, mae Cofnodion PDR yn ddigon cadarn i wrthsefyll craffu a manwl-gywirdeb awditiau, wrth ddarparu sicrwydd o allu'r unigolion i weithio'n ddiogel ac effeithiol.
- 7 Roedd Cylchlythyr y Gwasanaeth Tân 20/2003, 'The IPDS Guidance on Personal Development Records', yn diffinio rhannau i'w cynnwys, ond nid oeddent yn rhagnodi'r union fformat, er enghraifft, p'un y dylent fod ar bapur ynteu yn electronig. Er mwyn cydymffurfio â'r gofynion i weithredu system PDR, fe

gyflwynodd y Gwasanaeth system ar bapur gyda phob unigolyn yn llenwi portffolio o dystiolaeth.

- 8 O ystyried mai diben y Cofnodion PDR yw cael ffordd i gofnodi dysgu a pherfformiad cymwys, cafodd y portffolios eu harchwilio gan yr arolygwyr yn ystod Arolygiad yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn 2009. Bu'r Arolygiad yn defnyddio elfennau o ddysgu a datblygu'r ochr weithredol, ynghyd â chymhwysedd Rheoli Digwyddiadau a darparu gwybodaeth risg-gritigol fel dangosyddion o'r ffordd yr oedd iechyd a diogelwch yn cael ei reoli yn y sefydliad. Roedd Adroddiad yr Arolygiad yn nodi lefel arwyddocaol o wrthwynebiad ymysg gweithwyr y Gwasanaeth i'r system PDR, a chanfyddiad fod diffyg eglurder ynglŷn â'i llenwi. Roedd gweithwyr yn dweud bod y system yn or-fiwrocraataidd ac yn cymryd llawer o amser. Wrth roi sylwadau ynglŷn â darparu strwythur rheolaeth effeithiol a threfniadau ar gyfer cyflwyno polisiau, roedd Adroddiad yr Arolygiad yn nodi anghysondeb o ran rheoli'r system PDR ar lefel leol.
- 9 Gan gydnabod mai'r system PDR yw'r prif fecanwaith ar gyfer dangos perfformiad diogel a chymwys ar lefel leol, mae camau wedi cael eu cymryd er mwyn i'r afael â'r anghysondebau hyn. Yn 2009-2010, fe fuddsoddodd y Gwasanaeth mewn e-ddysgu a phrynu System Gofnodi Datblygiad Personol electronig ar y we, o'r enw PDRPro. Ar hyn o bryd, mae PDRPro yn cael ei defnyddio gan 60% o Wasanaethau Tân ac Achub yn y Deyrnas Unedig. Cafodd y system ei chynllunio gyda chymorth y Gwasanaeth Tân ac Achub i gwrdd â holl anghenion IPDS. Mae'r system yn caniatáu cofnodi a rheoli'r modd y caiff sgiliau eu caffael, eu defnyddio yn y gweithle, a'r modd y caiff perfformiad cymwys ei gynnal. Fe nododd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fod y Gwasanaeth wedi nodi'r anghysondebau, a bod cynnydd wedi ei wneud wrth fynd i'r afael â'r materion trwy broses awdit mewnol a'r bwriad o roi PDRPro ar waith ymhellach.

Argymhelliad

- 10 Bod yr Aelodau'n nodi cynnwys yr adroddiad, arwyddocâd y cofnodion PDR i nodi tystiolaeth o berfformiad diogel a chymwys o gyflwyno gwasanaethau, a'r cynnydd wrth weithredu system lai beichus.