

CADOG - model hyfforddi perfformiad

Beth yw CADOG?

CADOG yn syml iawn, yw fframwaith ar gyfer gosod cwestiynau hyfforddi a dull o strwythuro sgwrs hyfforddi sy'n cynorthwyo i gadw'r broses hyfforddi yn un effeithiol o ran ffocws ac amser. Gellir defnyddio CADOG ar ei ben ei hun neu gyda 'Chwmpawd Hyfforddi' Beehive (gweler isod).

Ystyr CADOG yw:

- ⓑ Canlyniad
- ⓑ Amgylchedd
- ⓑ Dewis
- ⓑ Offer gweithredu
- ⓑ Golwg yn ôl

Mae'r canlynol yn esbonio pob cam o'r model:

Canlyniad:

Mae sesiynau hyfforddi llwyddiannus fel arfer yn cynnwys cynorthwyo'r hyfforddai i ddatblygu gwell dealltwriaeth o'r canlyniadau y maent eu heisiau, oherwydd bod pobl sydd â chanlyniadau eglur yn cyflawni llawer mwy na'r rhai sydd heb ganlyniadau clir. Yn ogystal, mae dechrau gyda'r canlyniadau a ddymunir yn ysgogol gan ei fod yn rhoi rhywbeth i'r hyfforddai anelu ato. Dangosodd ein profiad ni nad yw pobl wedi arfer meddwl yn nhermau canlyniadau ac felly mae'r canlyniad cychwynnol y deuant ag ef i'r sesiwn yn gyffredinol yn un nad yw'n ddigon eglur i ddod yn un dymunol ac ysgogol. Cwestiynu medrus yr hyfforddwr sy'n galluogi'r hyfforddai i ddatblygu canlyniad eglur.

Rydym yn canfod fod y term "canlyniad" yn un llawer mwy grymus na'r gair "nod" sydd yn aml yn cael ei gysylltu â thargedau (rhaid eu cyflawni!). Mae'r geiriau 'nod' a 'tharged' yn aml yn gysylltiedig â theimlad o ofynion a phwysau. Mae dweud wrth rywun am gyflawni targed yn wahanol iawn i ganiatáu i ganlyniad gael ei ddiffinio mewn partneriaeth a galluogi i gynllun gweithredu y cytunir arno ar y cyd ddatblygu er mwyn ei gyflawni. Mae'r gair canlyniad yn fwy cynhwysol.

Geirio pethau'n gadarnhaol

Mae'n bwysig geirio canlyniadau mewn modd cadarnhaol - h.y. 'Rydw i eisiau gwella morâl fy nhîm' yn hytrach na 'Rydw i eisiau atal y tîm rhag bod mor ddiflas', neu 'Rydw i eisiau gwella fy hyder wrth roi cyflwyniadau' nid 'Rydw i eisiau peidio â bod mor ofnus wrth roi cyflwyniadau'. Caiff canlyniadau cadarnhaol eu cyflawni'n aml mewn amgylchedd o gydweithredu a chydgefnogaeth.

Amgylchedd:

Unwaith y bydd yr hyfforddai wedi egluro a diffinio'r canlyniad yn ofalus, y cam nesaf yn y broses yw egluro'r amgylchedd presennol. Yn ein profiad ni, mae'r rhan fwyaf o hyfforddwyr, a rheolwyr-fel-hyfforddwyr yn benodol, yn treulio gormod o amser yn canolbwyntio ar y sefyllfa bresennol, gan adael i'r hyfforddai gael ei lorio gan y broblem yn hytrach na chanolbwyntio ar y canlyniad.



Mae'r pwyslais fan hyn ar gael yr hyfforddwr i ddefnyddio'r cam hwn o'r model i gynorthwyo'r hyfforddai i gydnabod y sefyllfa bresennol a chydabod yr effaith y mae'r mater yn ei gael arnynt hwy ac efallai ar weddill y tîm, y sefydliad, eu teulu ayb.

Diben gofyn "beth yw'r amgylchedd presennol?" yw codi ymwybyddiaeth yr hyfforddai a'u cynorthwyo i ddeall effaith lawn yr amgylchedd presennol a beth fydd yr effaith os nad oes modd iddynt ymdrin â'r sefyllfa'n effeithiol. Mewn geiriau eraill, mae'r model CADOG yn caniatáu i'r hyfforddai gynnal dadansoddiad bylchau a thrwy hynny greu'r cymhelliad i symud tuag at y canlyniad. Mae symud bob yn ail rhwng y Canlyniadau dymunol â'r Amgylchedd presennol yn galluogi'r hyfforddwr i "ail-drefnu" eu meddyliau a'u credoau.

Drwy ddefnyddio dwy elfen gyntaf y model yn unig mae'r rheolwr yn ddiarwybod yn dechrau cymhwyso rhai egwyddorion seicolegol allweddol i'r broses.

Dewis:

Y cam Dewis yw'r un mwyaf heriol yn aml i'r hyfforddwr a'r hyfforddai fel ei gilydd. Fe allai'r hyfforddwr fod wedi ffurfio ei syniadau ei hun eisoes ynghylch pa opsiynau sydd a pha rai fyddai orau, ac efallai y bydd eisiau dweud wrth yr hyfforddai beth i'w wneud neu efallai na fydd yn treulio digon o amser yn herio'r hyfforddai i feddwl am opsiynau ei hun. Mae'r hyfforddai yn aml mewn cornel oherwydd:

- ⓑ Fod ganddo 'fan dall' ynghylch rhyw elfen o'r sefyllfa
- ⓑ Fod ganddo dybiaethau amdano'i hun ac eraill
- ⓑ Ei fod yn teimlo ei fod wedi colli grym, ac am ba reswm bynnag, yn methu â gweld y dewisiadau sydd ar gael,
- ⓑ Neu ei fod eisoes wedi anwybyddu rhai dewisiadau oherwydd credoau nad ydynt o gymorth

Drwy ddefnyddio CADOG mae'r hyfforddwr/rheolwr yn annog yr hyfforddai /aelod o'r tîm i gynhyrchu nifer o opsiynau i ddewis ohonynt. Y nod yw cael yr hyfforddai i gynhyrchu o leiaf tri dewis. Mae cael dewisiadau niferus yn codi ymwybyddiaeth yr hyfforddai fod ganddo reolaeth dros wneud penderfyniadau h.y. nid oes modd i'r hyfforddai bellach ddweud "Does gen i ddim dewis" neu "Mae'r cyfan allan o'm rheolaeth i" neu hyd yn oed "Mae'n rhaid i mi wneud hyn neu'r llall". Hefyd mae'n herio meddwl yn nhermau 'naill ai/neu'. Mae defnyddio CADOG yn galluogi'r hyfforddwr i roi rheolaeth yn ôl yn gadarn yn nwylo'r hyfforddai.

I lawer o reolwyr, y broblem fwyaf a wynebant yw aros yn niwtral neu ar wahân pan fydd cyflogai yn nodi dewis amhriodol. Mae model CADOG yn eu galluogi i barhau'n niwtral ond ar yr un pryd yn sicrhau nad yw'r cyflogai'n gwneud dewis cwbl amhriodol. Drwy ofyn "beth yw canlyniadau'r dewis yna?" mae'r hyfforddwr yn gorfodi'r hyfforddai i edrych yn fwy manwl ar holl fanteision ac anfanteision y dewis hwnnw. Unwaith eto, mae symlrwydd y model yn galluogi'r rheolwr i ddefnyddio'r dull "dadansoddi grymoedd" ("force field analysis") i helpu i godi ymwybyddiaeth yr hyfforddai am effaith eu hymddygiad, eu hagweddau a'u penderfyniadau. Felly, drwy ddefnyddio'r model CADOG mae'r hyfforddwr yn gallu parhau'n niwtral tra'n galluogi'r hyfforddai i wneud dewisiadau gwell ac aeddfetach.

Ceir dau ddewis bob amser - gwneud rhywbeth neu wneud dim byd. Gwneud dim byd yw'r dewis



mwyaif poblogaidd gan bobl yn aml. Dim ond pan edrychir yn fanwl ar ganlyniadau'r dewis o wneud dim byd y caiff yr hyfforddai ei ysgogi i fod eisiau gweithredu. Canlyniadau manteisiol a chanlyniadau anfanteisiol; y cadarnhaol a'r negyddol; o blaid ac yn erbyn; pleser a phoen - mae'r rhain i gyd yn eiriau y gellir eu deall yn rhwydd, ac mae "pwysu a mesur" yn dechreg y mae'r rhan fwyaf o bobl eisoes wedi'i defnyddio wrth wneud penderfyniadau yn y gorffennol.

Unwaith y bydd yr hyfforddai wedi cynhyrchu dewisiadau digonol, a bod yr elfen cymhelliad wedi'i chyflawni, y cwestiwn nesaf i'w ofyn yw "o'r holl ddewisiadau, pa un (rai) fydd orau i'ch symud ymlaen tuag at eich canlyniad?" Dyma'r cam elwir yn offer gweithredu yn y model CADOG.

Offer gweithredu:

Yma mae'r hyfforddwr yn cynorthwyo'r hyfforddai i ffurfio'r:

1. Camau penodol y byddant yn eu cymryd
2. Pa bryd y byddant yn cymryd y camau hynny
3. Ar raddfa un i ddeg, pa mor barod ydynt i'w cymryd i gyd
4. Proses o adolygu parhaus

Mae'n hanfodol i'r hyfforddai gymryd cyfrifoldeb llawn dros y camau sydd i'w cymryd. Rhaid i'r holl gamau fod mewn cyfnod penodol o amser, yn fesuradwy ac yn rhai y gellir eu hadolygu.

Problem fawr sy'n wynebu rheolwyr yw bod aelodau timau'n cael trafferth meddwl am gamau gweithredu. Mae hyn yn digwydd oherwydd:

- ⓑ Nad yw'r canlyniad wedi'i ddiffinio'n ddigonol i fod yn eglur
- ⓑ Nad yw'n rhywbeth y teimlant fod ganddynt reolaeth arno
- ⓑ Maent wedi arfer cymaint cael gorchymyn beth i'w wneud fel eu bod yn ofni rhoi ateb "anghywir" pan ofynnir iddynt y tro cyntaf beth y maent am ei wneud
- ⓑ Nid oes ganddynt syniad beth i'w wneud, h.y. Nid oes ganddynt y wybodaeth sydd ei hangen arnynt

Os na wyddant, mewn gwirionedd, pa gamau i'w cymryd, yna mae'r rheolwr yn awr yn ymwybodol y gall fod mater o ran hyfforddi neu gyfathrebu sydd angen sylw. Os teimlant nad oes ganddynt ddewis yn y mater mae angen i'r rheolwr godi ymwybyddiaeth y cyflogai fod dewis bob amser.

Os nad yw'r unigolyn sy'n cael ei hyfforddi'n credu y bydd eu camau'n gwneud gwahaniaeth yn a byddant yn amharod i'w lleisio heb sôn am eu cymryd.

Oes unrhyw un wedi dweud wrthy ch erioed eu bod am wneud rhywbeth - ac yna heb ei wneud? Pam fod hyn yn digwydd? Yn syml iawn, nid oedd yn ddigon pwysig i'r person a wnaeth yr ymrwymiad, i gymryd y camau hynny. Yn gyffredinol ni fydd pobl yn cymryd camau i achosi newid os na fydd peidio â gweithredu yn creu problem iddynt - os mai chi yw'r unig berson y mae'n creu problem iddo, ni fyddant yn cael eu hysgogi i wneud dim byd. Beth sy'n cynyddu'r ymrwymiad i weithredu



- ⓑ Canlyniad clir
- ⓑ Dymuniad i symud o'r sefyllfa bresennol i'r canlyniad gan y bydd o fantais iddynt
- ⓑ Cysylltiad â'r broses resymegol o wneud y dewisiadau gorau posibl drwy ystyried manteision ac anfanteision pob dewis

Dim ond ar ôl y camau hyn y gellir gwneud gwir ymrwymiad i fwrw ymlaen a chymryd camau.

Cyfrifoldeb rheolwyr

Swyddogaeth yr hyfforddwr yw aros yn niwtral gydol y broses hyfforddi. Fodd bynnag, y broblem i reolwyr llinell-fel-hyfforddwr yw na allant mewn gwirionedd byth fod yn gwbl niwtral, oherwydd pa gamau bynnag y mae'r aelod o'r tîm yn eu cymryd, erys y cyfrifoldeb terfynol gyda hwy a dyna pam fod elfen adolygu CADOG mor bwysig.

Golwg yn ôl:

Pan fydd yr hyfforddwr a'r hyfforddai'n cytuno i adolygu'r cynllun gweithredu, rhoddir pwysau ysgafn ar yr hyfforddai nad yw'r dewis i beidio â chymryd y camau y cytunwyd arnynt yn un deniadol mwyach. Mae'n hanfodol fod y rheolwr yn sicrhau y cynhelir yr adolygiadau hyn - fel arall rhoddir neges gref fod y camau y cytunwyd arnynt yn rhai dewisol!

Ym myd busnes, mae'n rhy hawdd yn aml i gamau y cytunwyd arnynt fynd ar goll ym materion "brys" y gwaith o ddydd i ddydd. I atal hynny rhag digwydd ac i sicrhau fod y sawl sy'n cael ei hyfforddi'n blaenoriaethu'r camau y cytunwyd arnynt. Mae'n allweddol eu bod yn ymrwymo i gymryd rhai camau yn y dyfodol agos, er mwyn datblygu momentwm a chynnal yr ysgogiad.

Mae elfen "golwg yn ôl" CADOG yn caniatáu i'r rheolwr llinell fonitro cynnydd ac ymrwymiad aelodau'r tîm. Mae hyn yn ddefnyddiol hefyd am reswm arall - sef y bydd rheolwr y rheolwr eisiau rhywfaint o sicrwydd fod y rheolwr yn gwybod beth sy'n mynd ymlaen yn ei dîm! Felly, pan fydd rheolwr y rheolwr yn gofyn iddo beth sy'n digwydd ynghylch mater penodol, gallant ateb nid yn unig gan nodi'r camau gweithredu clir y cytunwyd arnynt sy'n cael eu cymryd ond hefyd gall nodi'r holl feddwl a aeth i mewn i ffurfio'r cynllun gweithredu ei hun. Ystyrir hyn yn "wir reolaeth" yn hytrach na "rhithlun o reolaeth" - gair y mae llawer o reolwyr yn cael eu hunain yn byw o'i fewn yn rheolaidd.

Mae cymryd golwg yn ôl yn rheolaidd yn galluogi rheolwyr i fonitro cynnydd a pharhau i reoli eu hadran. Yn ystod yr adolygiad, gall y cwestiynau canlynol fod o gymorth:

- ⓑ "A yw'r camau'n cael eu cymryd?"
- ⓑ "a yw'r camau'n symud tuag at y canlyniad - os nad ydynt, pa gamau a ddylid eu cymryd i gywiro hyn?"

Mae'r elfen adolygu hefyd yn bwysig i'r hyfforddai gan ei bod yn eu hannog i feddwl ynghylch sut y byddant yn adolygu eu cynnydd eu hunain. Efallai'n wir eu bod wedi cymryd y camau a gytunwyd ond nad yw hyn yn eu symud ymlaen tuag at eu canlyniad. Drwy ystyried un ai ar ben eu hunain neu gyda'r hyfforddwr gallant adolygu pa gamau sydd wedi bod yn effeithiol a pham; pa rai sydd heb fod yn effeithiol a pham; a beth maent am ei wneud yn wahanol wrth symud ymlaen. Yn ystod y



broses adolygu, os bydd yr hyfforddwr/rheolwr yn cydnabod nad yw'r camau y cytunwyd arnynt wedi'u cymryd, y cwestiwn allweddol yw "beth sy'n eich atal rhan cymryd y camau hynny?" Cwestiwn pellach gan yr hyfforddwr/rheolwr er mwyn symud tuag at atebolrwydd fyddai "beth fyddwch chi'n ei wneud i sicrhau y gallwch gymryd y camau hynny cyn yr adolygiad nesaf?"

Cwestiynau CADOG

Dyma rai enghreifftiau o'r cwestiynau y gallwch eu defnyddio ar gyfer pob cam o fodel CADOG:

Agoriad/cyswllt

- ⓑ Beth fyddech chi'n hoffi ei newid heddiw?
- ⓑ Sut hoffech chi ddefnyddio'r amser yn y sesiwn hon?
- ⓑ Beth fyddech chi'n hoffi siarad amdano heddiw?
- ⓑ Sut hoffech chi i mi fod heddiw fel eich hyfforddwr? (cefnogol, heriol, tactegol, ayb)

Canlyniad:

- ⓑ Beth hoffech chi fynd gyda chi o'r sesiwn heddiw?
- ⓑ Beth yw eich canlyniad hirdymor o ran y mater hwn?
- ⓑ Sut fyddai llwyddiant yn edrych/teimlo/swnio i chi?
- ⓑ Sut fyddwch chi'n gwybod eich bod wedi cael llwyddiant - beth fydd yn digwydd? Sut fyddai 10 allan 10 yn edrych?
- ⓑ Pa ganlyniad neu ganlyniadau ydych chi eisiau canolbwyntio arnynt heddiw?
- ⓑ Pa mor bwysig yw hi i chi gyflawni'r canlyniad hwn?
- ⓑ Pa effaith fydd methu â chyflawni'r canlyniad hwn yn ei chael ar ...?
- ⓑ Pa effaith fydd cyflawni'r canlyniad hwn yn ei chael ar ...?
- ⓑ Dros ba gyfnod o amser ydych chi eisiau cyflawni'r canlyniad hwn?

Amgylchedd:

- ⓑ Beth yw'r amgylchedd presennol?
- ⓑ Beth sy'n digwydd nawr?
- ⓑ Beth yw'r prif broblemau nawr yn eich barn chi?
- ⓑ Pa effaith mae hynny'n ei chael arnoch?
- ⓑ Pa effaith y mae'n ei chael ar eraill (eich teulu, eich perfformiad, eich tîm ayb)?



- ⓑ Pwy sy'n cyfrannu at y mater?
- ⓑ Beth ydych chi'n ei wneud a allai fod yn cyfrannu at y mater hwn?
- ⓑ Beth ydych chi'n ei wneud nawr a sut mae hynny'n effeithio ar y mater?
- ⓑ Beth ydych chi'n ei wneud nawr, yn yr amgylchedd hwn, neu un tebyg, sy'n gweithio'n dda?
- ⓑ Beth wnaeth i chi fod yn ymwybodol fod angen i chi wneud rhywbeth gwahanol?

Dewis:

- ⓑ Beth allech chi ei wneud i ddechrau datrys y sefyllfa?
- ⓑ Beth sydd angen i chi ei wneud/ddweud i ddechrau datrys y sefyllfa?
- ⓑ Pa ddewisiadau sydd gennych?
- ⓑ Beth yw manteision yr opsiwn hwnnw? Beth yw'r anfanteision?
- ⓑ Beth sy'n eich atal rhag gwneud hynny nawr?
- ⓑ Pa mor bell tuag at eich canlyniad yr aiff yr opsiwn yna â chi?
- ⓑ Pa gyngor fydddech chi'n ei roi i rywun arall yn eich sefyllfa chi?
- ⓑ Beth arall allech chi ei wneud?
- ⓑ Pwy arall allai eich helpu?
- ⓑ Beth sy'n eich atal rhag gofyn iddynt?
- ⓑ Beth hoffech chi ei wneud yn wahanol?
- ⓑ Beth sy'n eich atal rhag gwneud hynny?
- ⓑ Beth fydddech chi'n ei wneud pe gwydddech beth i'w wneud, neu pe na fyddai ofn arnoch?
- ⓑ Beth fydd y canlyniadau? Beth fyddai'r manteision a'r anfanteision?
- ⓑ Beth fydddech chi'n ei wneud pe na fyddai anfanteision na sgil-ffeithiau?
- ⓑ Beth yw'r peth gwaethaf allai ddigwydd? Beth yw'r peth gorau allai ddigwydd? Pa ddewis/dewisiadau fydd yn eich symud tuag at eich canlyniad orau?
- ⓑ Pa mor bell fyddai hynny'n mynd â chi tuag at gyflawni eich canlyniad?

Offer gweithredu:

- ⓑ Pa gamau gweithredu ydych chi am eu cymryd?
- ⓑ Beth fyddwch chi'n ei wneud i symud eich hun ymlaen?
- ⓑ Pa bryd fyddwch chi'n gwneud hynny?
- ⓑ Pa gefnogaeth fydd ei hangen arnoch? Ble fyddwch chi'n canfod y gefnogaeth honno?
- ⓑ Sut fyddwch chi'n cynnal eich cymhelliad?
- ⓑ Pa gamau fyddwch chi'n eu cymryd yn y 24 awr nesaf i symud eich hun ymlaen?
- ⓑ Ar raddfa 1 i 10, pa mor ymroddedig ydych chi i gymryd y cam hwn?
- ⓑ Beth sy'n ei atal rhag bod yn 9 neu 10?
- ⓑ Beth wnewch chi nesaf?
- ⓑ Beth ydych chi ei angen gen i fel hyfforddwr?

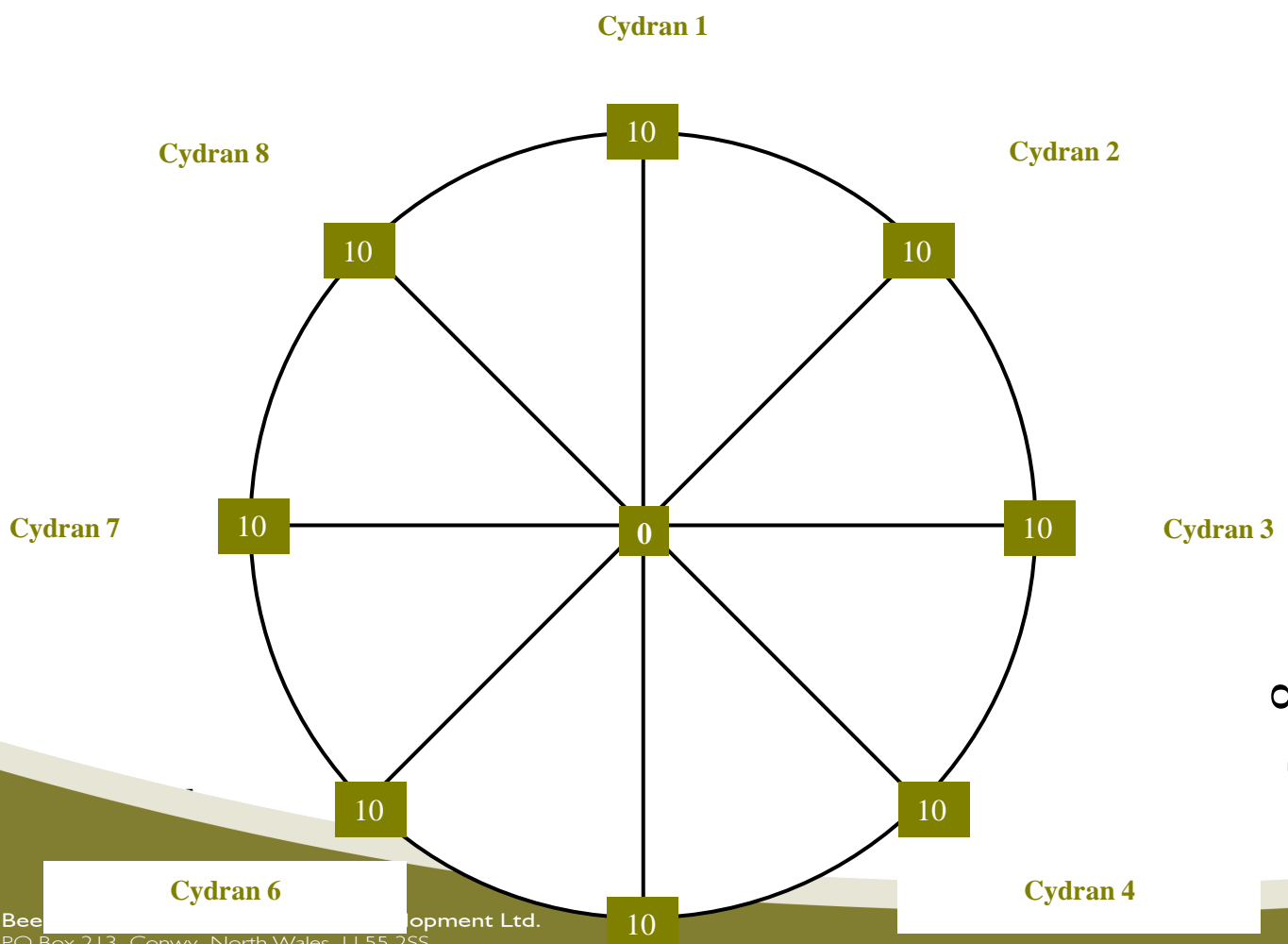
Golwg yn ôl:

- ⓑ Sut fyddwch chi'n adolygu eich cynnydd? Beth fyddwch chi'n ei wneud i sicrhau fod eich gweithredoedd yn eich symud ymlaen tuag at eich canlyniad?
- ⓑ Sut fyddwch chi'n mesur eich llwyddiant?
- ⓑ Pa bryd fyddwch chi a fi yn cyfarfod i adolygu eich cynnydd?
- ⓑ Beth fyddech chi'n hoffi gallu ei ddweud wrthyf y tro nesaf y gwelwch fi?
- ⓑ Sut fyddwch chi'n dathlu eich llwyddiant?
- ⓑ Sut fyddwch chi'n cynnal eich momentwm?
- ⓑ Pa gefnogaeth ydych chi ei hangen yn y cyfamser?

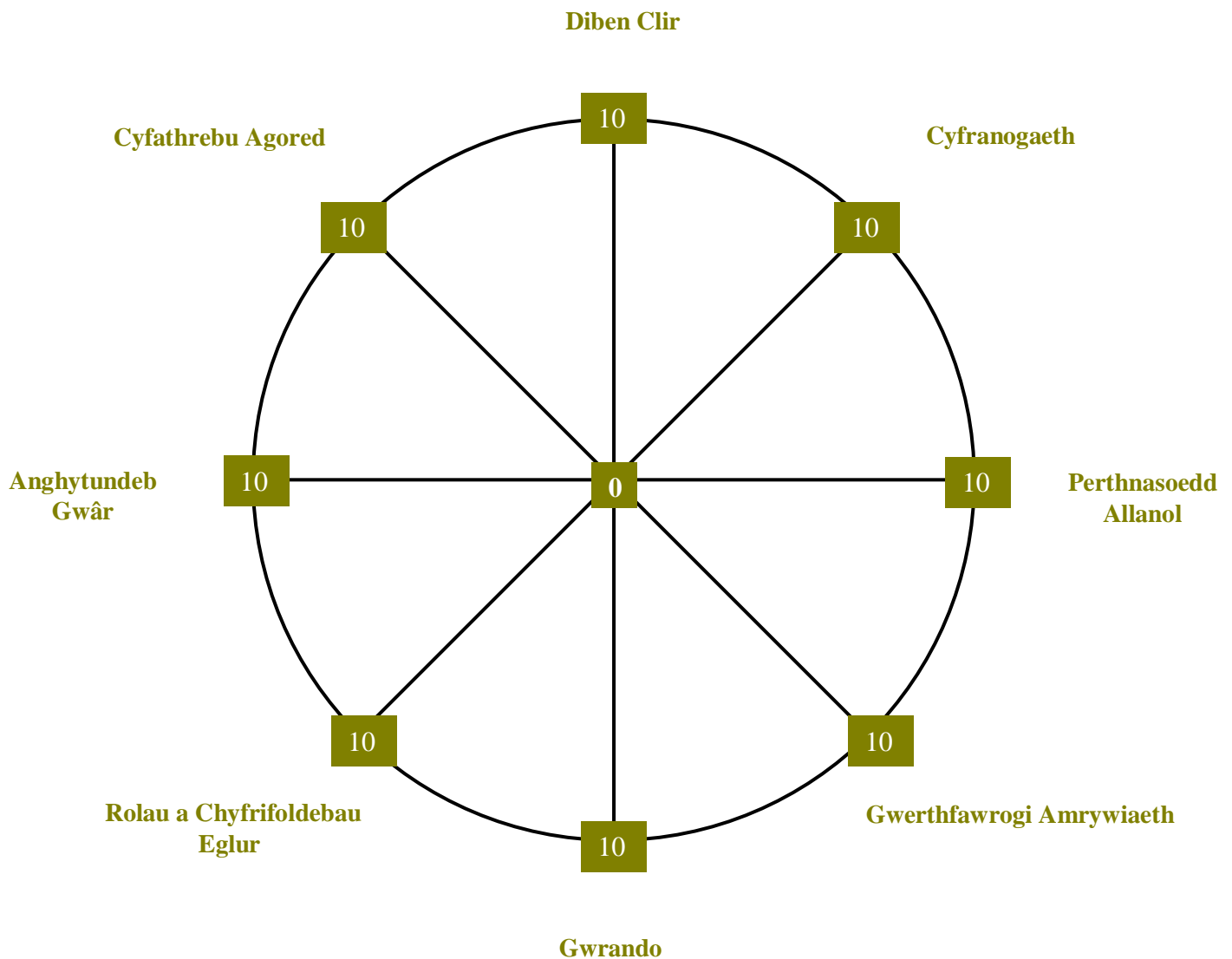
'Cwmpawd Hyfforddi' Beehive - tri cham yn y cyfeiriad cywir

Mae'r 'cwmpawd hyfforddi' yn fodd o roi cymorth i'r hyfforddai ganfod ymhle y mae eu problemau hyfforddi, ac felly ar beth fyddai orau i'r hyfforddiant ganolbwyntio. Mae'n ddefnyddiol fel arf diagnostig ar ddechrau perthynas hyfforddi, ac oherwydd ei fod yn weladwy, mae'n aml yn cael effaith ar yr hyfforddai ar ei union, gan ei fod yn gweld ei broblemau neu sefyllfa o flaen ei lygaid! Gellir ei ddefnyddio gyda'r model CADOG ar gyfer dull pwerus o hyfforddi. Ceir proses tri cham ar gyfer defnyddio'r cwmpawd:

1. **Cydrannau perfformiad** - gallwch un ai ofyn i'ch cleient ystyried yr wyth elfen sydd bwysicaf o ran perfformiad yn y maes y maent eisiau rhoi sylw iddo - gweler isod i gael cwmpawd gwag y gellir ei lenwi gyda'ch cleient. Neu gallwch ddefnyddio cwmpawd a baratowyd yn barod i helpu i'ch pwyntio yn y cyfeiriad cywir o ran beth sy'n achosi rhyw broblem neu'i gilydd. Er enghraifft, gweler y cwmpawd 'Gwella gwaith tîm' a baratowyd yn barod, a hefyd y cwmpawd 'Cydbwyso bywyd a gwaith' ar y tudalennau nesaf.
2. **Sgôr** - gan ddefnyddio'r raddfa fewnol 1 - 10, gofynnwch i'ch cleient roi sgôr allan o 10 ar gyfer lle yn eu barn hwy y maent ar hyn o bryd ar gyfer pob cydran, gydag 1 yn dynodi hynod anfodddhaol a 10 yn dynodi delfrydol.
3. **CADOG** - gan ddefnyddio'r model CADOG, archwiliwch: y Canlyniad y byddent yn ei hoffi ar gyfer pob cydran h.y. sut mae 10 yn edrych; yr Amgylchedd presennol; pa Ddewisiadau a Chanlyniadau sydd ar gyfer pob cydran; ar Offer gweithredu y byddant yn ei ddefnyddio i'w symud yn nes at 10, a pha bryd y byddant yn cymryd Golwg yn ôl.



Mae hwn yn Gwmpawd Hyfforddi sy'n cynnwys cydrannau tîm sy'n perfformio'n dda. Gofynnwch i'ch cleientiaid gymryd pob cydran yn ei dro a rhoi sgôr i bob un ar raddfa 1-10 gyda 1 yn dynodi hynod anfoddfaol a 10 yn dynodi delfrydol. Gan ddefnyddio'r model CADOG, rhowch gymorth iddynt sefydlu lle y maent yn mynd ar ddisberod ac felly lle y mae angen iddynt ganolbwyntio'u sylw er mwyn mynd yn ôl ar y llwybr cywir.



Dyma gwmpawd hyfforddi sy'n cynnwys cydrannau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith. Gofynnwch i'ch cleientiaid gymryd pob cydran yn ei dro a rhoi sgôr i bob un ar raddfa 1-10 gyda 1 yn dynodi hynod anfodddhaol a 10 yn dynodi delfrydol. Gan ddefnyddio'r model CADOG, rhwch gymorth iddynt sefydlu lle y maent yn mynd ar ddisberod ac felly lle y mae angen iddynt ganolbwyntio'u sylw er mwyn mynd yn ôl ar y llwybr cywir.

