

Bydd y traethawd yma amdano adfyfyrio, a sut mae adfyfyrio yn helpu teuluoedd a phlant i'r gwasanaethau gorau posib yn y maes plentyndod cynnar. Mae llawer gwahanol fathau o fodelau adfyfyrio, ond yn y traethawd yma byddai'n edrych ar ddwy fodel, sef model Gibbs a model De Bono. Wrth edrych ar y ddwy fodel, byddwn yn edrych ar strwythur y model, cymharu at ei gilydd, ydy'r modelau yn gweithio yn pob sefyllfa, effaith ar deuluoedd a phlant, a chymunedau o arfer. Ond mae angen adnabod beth yw adfyfyrio, a pam mae o yn bwysig ar gyfer gweithwyr proffesiynol yn y maes plentyndod cynnar.

Dywed Moon (2004) fod adfyfyrio yn galluogi gweithwyr proffesiynol cael gwybodaeth newydd, ystyr newydd, a dealltwriaeth well o ddigwyddiad, profiad, neu weithgaredd er mwyn gwella yn broffesiynol. Mae Moon (2004) yn credu fod adfyfyrio yn datblygu gweithwyr proffesiynol i wella gwasanaeth i deuluoedd a phlant, wrth edrych ar ddigwyddiadau da neu wael yn ddyfnder ac yna gwella o brofiadau, neu barhau i wella arfer dda. Yn ôl Farrel (2012) mae gweithwyr proffesiynol yn defnyddio adfyfyrio i edrych ar ddigwyddiad ac yna meddwl am gol er mwyn symud ymlaen.

Wrth edrych ar ddigwyddiad ac yna meddwl am gol all gweithwyr proffesiynol edrych yn ddyfnder a sut i symud ymlaen ac i ddatblygu, er mwyn gwella yn broffesiynol a gwella gwasanaethau i deuluoedd a phlant. Dywed Farrel (2012) fod wrth edrych ar gol allwn weld pa arfer proffesiynol fydd angen newid, a beth fydd angen dysgu er mwyn sicrhau cyrraedd y gol. Mae'r syniad Farrel (2012) a Moon (2004) yn dangos synthesis, gan fod y ddwy yn siarad am symud ymlaen o ddigwyddiadau wrth ddysgu a datblygu yn broffesiynol ac yn bersonol.

Ond mae Tan (2008) yn anghytuno gyda hwn gan ddweud fod adfyfyrio wedi mynd yn fwy strwythuredig. Mae ymchwil Tan (2008) yn edrych ar addysg yn Singapore, gan eu bod wedi newid eu haddysg oherwydd yr oeddwn wedi sylwi fod adfyfyrio yn systematig a ddim yn edrych yn ddigon agos ar fel i wella'r ffordd yr ydym yn dysgu. Dywed Tan (2008) fod adfyfyrio yn dilyn system fwy strwythuredig wrth ddilyn cwricwlwm. Awgryma Tan (2008) fod angen i adfyfyrio fod yn fwy creadigol er mwyn galluogi gweithwyr proffesiynol creu syniadau newydd i wella'r gwasanaeth yr ydym yn cynnig i deuluoedd a phlant.

Y model cyntaf sydd yn y traethawd yw model Gibbs. Mae model adfyfyrio Gibbs yn cynnwys chwech cam sydd yn edrych ar ddigwyddiad fel unigolyn. Mae Gibbs yn dechrau wrth ofyn 'beth wnaeth digwydd', sydd yn rhoi'r cyfle i roi disgrifiad byr o'r digwyddiad. Yn ail mae Gibbs yn edrych ar deimladau, wrth ofyn 'beth oeddech yn meddwl a theimlo?'. Dywed Bassot (2016) fod Gibbs yn defnyddio cwestiynau mwy petrus yn lle cwestiynau

cyfarwyddo, sydd yn galluogi gweithwyr proffesiynol meddwl yn fwy dyfnder ar ddigwyddiad sydd yn datblygu'r gwasanaeth nhw ym mhroffesiynol.

Yn ôl Piage-Smith a Craft (2011) all teimladau rhywun cael eu heffeithio ar eich barn ar werth, sydd yn effeithio'r ffordd yr ydym yn ymddwyn o fewn digwyddiad. Wrth ddefnyddio model Gibbs a'r cwestiynau mae Gibbs wedi cynnig, mae gweithwyr proffesiynol gyda'r gallu i weld fod gwerthoedd nhw yn cael effaith negyddol neu dda ar eu maes proffesiynol. Dywed Piage-Smith a Craft (2011) fod 'children's experiences may depend on how we view the child', sydd yn dangos fod gwerthoedd pobl yn cael effaith ar ddigwyddiadau a sut yr ydym yn trin gwahanol bobl. Ond dywed Bassot (2016) fod o yn amhosib dim ymateb trwy eich gwerthoedd a theimladau o fewn digwyddiad.

Ond bydd model Gibbs yn galluogi gweithwyr proffesiynol i adfyfrio ar eich teimladau a gwerthoedd a gweld fel gall y rhain cael effaith negyddol neu dda ar sefyllfa, a sut i newid er mwyn rhoi'r gwasanaeth gorau posib.

Y trydydd cam o fodel Gibbs yw gwerthuso, ac mae Gibbs wedi rhoi'r cwestiwn, 'beth oedd yn dda ac yn wael am y profiad?'. Awgryma Bassot (2016) mae Gibbs yn cydbwyso'n dda gan eu bod yn gofyn am bethau da a wael, yn lle dim ond pethau gwael. Mae hwn yn galluogi pobl i weithio ar y pethau da, i ddatblygu ar bopeth ac nid unig ar y pethau gwael. Dywed Ghaye (2010) fod yn bwysig i edrych ar ddigwyddiadau da o brofiad er mwyn cael cymhelliad, ac i ddatblygu yn fwy wrth ddatblygu'r pethau da yr ydym yn wneud.

Mae hwn yn dangos beth oedd Bassot (2016) yn dweud am y cwestiynau. Mae cwestiynau Gibbs yn galluogi gweithwyr proffesiynol i feddwl yn fwy o ddyfnder, sydd wella eu sgiliau adfyfrio beirniadol, ac yn galluogi nhw i adfyfrio mwy effeithiol i greu syniadau newydd i wella yn broffesiynol ac yn bersonol. Y pedwerydd cam yw dadansoddiad, y cwestiwn mae Gibbs yn cynnig am y cam yma yw, 'pa ystyr allwn wneud o'r sefyllfa?'. Yn ôl Bassot (2016) y ffordd mae Gibbs wedi gosod y cwestiwn yn awgrymu fod byddwn ddim gallu gwneud ystyr o'r sefyllfa pob tro, ond yn annog i dreial. Wrth wneud ystyr mae'n rhoi cyfle i edrych yn ddwfn ar y sefyllfa, a meddwl o safbwynt arall. Mae'r cam yma yn galluogi edrych ar bopeth a wnaeth digwydd yn y sefyllfa.

Cam bump yw casgliad, edrych ar bopeth yr ydych wedi penderfynu ar y sefyllfa a sut allwn newid a beth fydd angen wneud i wella. Mae Gibbs wedi rhoi'r cwestiwn, 'beth arall ellwch chi wneud?', wrth edrych am ddamcaniaethau, a syniadau newydd. Dywed Bassot (2016) fod cam bump a chwech yw'r camau fwyaf pwysig ar gyfer dysgu o'r digwyddiadau ac yna datblygu, oherwydd eu bod yn gofyn am newid. Mae'r casgliad yn annog pobl i feddwl am ddamcaniaethau a syniadau newydd, ac fel bydden yn wneud yn wahanol y tro nesaf. Y cam

diwethaf yw'r cynllun gweithredu, gyda chwestiwn, 'os bydda'r sefyllfa yn digwydd eto beth fydddech chi'n wneud?'. Wrth feddwl am y sefyllfa a pob cam yr ydych wedi mynd trwyddo yn fodel Gibbs, mae Gibbs yn gofyn beth fyddwch yn wneud yn wahanol. A hefyd allwn edrych ar wahanol ffordd o wneud gweithgaredd, neu edrych ar wasanaethau ar gyfer helpu teuluoedd a phlant.

Dywed Timmins et al (2013) fod gan fodel Gibbs gyda llawer gormod o gamau, a bod y dadansoddiad, gwerthuso ar gasgliad yn gofyn yr un peth sydd yn drysu pobl, ac yna yr ydym ddim yn adfyfyrio yn iawn a ddim yn datblygu. Awgryma Timmins et al (2013) fod y camau yma yn gallu cael eu haddasu mewn i un cam, wrth wneud hwn fydd llai o bobl yn drysu a fydd y proses o adfyfyrio yn gyflymach. Mae Bassot (2016) yn cytuno gyda Timmins et al (2013), gyda'r syniad fod yna gormod o gamau yn fodel Gibbs. Dywed Bassot (2016) fod yn maes proffesiynol mae'r gweithwyr ddim yn dilyn y camau, ac ambell waith ddim yn wneud yn drefn.

Awgryma fod yna gormod o gamau ar gyfer gweithwyr proffesiynol sydd yn gallu arwain at bobl ddim yn adfyfyrio yn gywir oherwydd eu bod yn drysu neu ddim yn adfyfyrio yn ddyfnder. Ond yn ôl HusebØ et al (2015) mae Gibbs yn awgrymu fod strwythur yn bwysig gan eu bod rhai gweithwyr proffesiynol yn ffeindio'n galed i symud blaen yn adfyfyrio. Ond mae model Gibbs yn dangos yn glir y wahanol camau, gyda chwestiynau i helpu symud ymlaen, ac yn gofyn cwestiynau fydd yn galluogi gweithwyr proffesiynol i adfyfyrio yn ddyfnder.

Dywed Rolfe (2013) fod y broblem gyda model adfyfyrio Gibbs yw bod gweithwyr proffesiynol ddim yn adfyfyrio'n gywir. Mae hwn yn synthesis gyda syniad Bassot (2016) a Timmins et al (2013), fod os nad yw gweithwyr proffesiynol yn adfyfyrio'n iawn yna mae'r gweithwyr ddim yn rhoi gwasanaeth gorau ar gyfer teuluoedd a phlant. Mae Rolfe (2013) yn awgrymu fod adfyfyrio angen digwydd ar bryd y digwyddiad, ac nid ar ôl.

Dywed fod dysgu trwy wneud yw'r ffordd gorau i ddatblygu, ac adfyfyrio wrth fod yn y sefyllfa. Ond yn ôl Gibbs mae angen y strwythur a chamau er mwyn adfyfyrio yn ddyfnder. Mae ymchwil gan Hargreaves (2004) yn cytuno gyda Rolfe (2013), gan ddweud fod adfyfyrio strwythuredig fel model Gibbs yn gyfyngiad ar greadigrwydd. Yn ôl Hargreaves (2004) mae hwn yn atal gweithwyr proffesiynol rhag creu syniadau newydd, a datblygu yn bersonol ac yn broffesiynol. Mae yna ormod o strwythur a chwestiynau sydd ddim yn rhoi cyfle i greu syniadau newydd a bod yn greadigol. Dywed Kesley a Hayes (2015) fod adfyfyrio systematig yn atal gweithwyr proffesiynol, yn unrhyw faes, rhag creu syniadau newydd er mwyn gwella gwasanaethau ar gyfer teuluoedd a phlant. Cytunwyd Kesley a

Hayes (2015) gan ddweud fod adfyfrio systematig fel Gibbs yn creu ffiniau o ran creadigrwydd o greu syniadau newydd.

Yr ail fodel o adfyfrio yw Edward De Bono's 'six thinking hats'. Dywed Nuhfer (2015) fod model De Bono yn fframwaith ar gyfer hyfforddi sut i feddwl yn gritigol. Mae'r model yn cynnwys chwe het gwahanol liw sydd yn cael eu gwisgo ar wahanol fathau o feddwl (Payette a Barnes, 2017). Mae pob lliw yn mynd gyda gwahanol fathau o feddwl er mwyn galluogi pawb i feddwl yn baralel (meddwl amdano'r un pwnc) (de Bono, 1999). Gwyn yw ffeithiau, meddwl am ffigurau. Melyn yw budd, allwn ofyn beth sydd yn dda am y sefyllfa?. Du yw barn ar y sefyllfa, allwn edrych ar beth aeth yn wael yn y sefyllfa. Coch yw teimladau, a sut i ni'n teimlo amdano sefyllfa. Gwyrdd yw creadigrwydd a syniadau newydd ar gyfer y sefyllfa. Ac yr het ddiwethaf yw'r un fwyaf pwysig, sef glas. Mae'r het glas yn cadw rheolaeth arno'r drafodaeth, ac yn cadw'r grŵp ar yr hetiau/maes cywir (Payette a Barnes, 2017). Mae Payette a Barnes (2017) yn awgrymu fod model Bono yn gweithio'n effeithiol o fewn grŵp neu'n unigol. Allwn ddefnyddio yn drafodaeth o fewn grŵp, neu edrych ar sefyllfa unigol.

Mae Spear (2010) a Press et al (2010) yn dangos y pwysigrwydd o weithio o fewn tîm, a meddwl yn gritigol yn dîm. Dywed fod defnyddio model adfyfyriol o fewn tîm yn galluogi gweithwyr proffesiynol dysgu safbwyntiau newydd, ynglŷn â syniadau, a damcaniaethau. Hefyd byddai'n rhoi cyfle i wahanol bobl o fewn tîm rhoi adborth ynglŷn â gweithgareddau, neu'r ffordd yr ydych yn gweithio'n broffesiynol. Mae Spear (2010) a Press et al (2010) yn dangos fod model De Bono yn dangos gwahanol syniadau a damcaniaethau os yw yn cael eu gwneud o fewn grŵp.

Mae Mann et al (2009) yn cytuno gyda hwn, gan ddweud fod gweithio o fewn tîm yn ffordd dda o gael adborth ac i ddysgu pethau newydd ynglŷn ar faes yr ydych yn gweithio mewn. Bydd hwn yn galluogi gweithwyr proffesiynol i ddatblygu sgiliau er mwyn gwella'r gwasanaeth i deuluoedd a phlant. All y rhain cynnwys dysgu am sut i helpu teuluoedd ynglŷn â sefyllfa, a hefyd cael awgrymiadau o fewn trafodaethau grŵp ynglŷn â gwasanaethau arall sydd ar gael ar gyfer eich sefyllfa. Fel gyda het lliw gwyrdd, syniadau newydd, all hwn arwain at ddysgu am wasanaeth newydd bydd yn helpu teuluoedd delio gyda phroblem. Wrth ddefnyddio syniad De Bono allwn ddatblygu syniadau newydd ynglŷn â ffordd o ddysgu plant, trwy drafod profiadau gyda phobl eraill o fewn y maes.

Mae Steamplietal (2016) yn awgrymu fod gweithio o fewn tîm, neu gymunedau o arfer, yn galluogi gweithwyr proffesiynol i ddatblygu sgiliau a syniadau newydd fydd yn gwella gwasanaethau i deuluoedd a phlant, sydd yn cytuno gyda Mann et al (2009). Mae Job et al

(2015) wedi gwneud ymchwil ar 48 bagloriaeth nyrsys i gymharu addysg draddodiadol a model De Bono, er mwyn gweld pa un sydd yn fwy effeithiol i wella gweithwyr proffesiynol yn eu maes. Roedd yr ymchwil wedi dangos fod 87.5% o'r nyrsys, wedi dweud fod model Bono yn gweithio'n effeithiol, oherwydd yr oeddwn yn teimlo fod y model wedi galluogi nhw i greu syniadau mwy creadigol, deall teimladau'r claf a galluogi nhw i fod yn fwy creadigol. Mae'r ymchwil Job et al (2015) yn dangos fod model De Bono yn gweithio'n effeithiol yn wahanol maes, wrth ddatblygu gweithwyr yn broffesiynol er mwyn galluogi rhoi gwasanaethau gorau posib. Dywed Job et al (2015) fod model De Bono yn arbennig wrth ddatblygu gweithwyr yn broffesiynol ac yn bersonol, wrth roi'r cyfle i greu syniadau newydd a bod yn fwy creadigol wrth weithio. Awgryma De Bono fod yr model cael eu defnyddio o fewn grŵp, ond mae ymchwil Job et al (2015) wedi cael eu defnyddio yn unigol gyda'r nyrsys, ac yn galluogi nhw i adfyfyrio yn effeithiol yn unigol.

Mae ymchwil gan Adran Addysg a Chyflogaeth (2015), 'Effective pre-school, primary and secondary education' (EPPE), wedi dangos effaith mae athrawon yn cael ar addysg plant. Mae'r ymchwil yn edrych ar dros 3000 o blant o dri i undeg-chwech yn 1997 tan 2013. Mae'r ymchwil yn cymharu plant oedd yn dysgu o gartref, a phlant oedd yn cael addysg yn ysgol a pa fath o effaith mae ysgol ac addysg yn cael ar blant. Roedd yr ymchwil yn dangos fod yr athrawon oedd gyda mwy o weithgareddau o lefel uchel yn gweithio mwy effeithiol i ddatblygu addysg plant. Yn ôl Speir (2010) mae cymunedau o arfer yn ddefnyddiol o fewn maes fel addysg, trwy rannu arsylwadau a syniadau, yn ffordd arbennig i ddatblygu yn broffesiynol. Mae Speir (2010) yn dweud fod yr athrawon oedd yn yr ymchwil EPPE wedi llwyddo i greu addysg dda, trwy ddefnyddio cymunedau o arfer i gael syniadau newydd i ddatblygu addysg y plant. Mae'r ymchwil (EPPE) hefyd yn dangos fod model De Bono yn ffordd dda o wella yn broffesiynol, gan eu bod yn galluogi gweithwyr cael gwybodaeth eang a dysgu o brofiadau pobl eraill.

Mae'r ymchwil (EPPE) hefyd yn dangos y pwysigrwydd o berthynas rhwng athrawon ar blentyn. Roedd yr ymchwil wedi nodi bod yr athrawon yn gweld ac yn adnabod pryd mae'r plentyn yn ffeindio'r gwaith yn galed, yna yr oeddwn yn rhoi cymorth (Adran Addysg a Chyflogaeth, 2015). Mae hwn yn dangos fod yr athrawon yn edrych ar y sefyllfa ac yn adfyfyrio er mwyn creu syniad i helpu'r plentyn deall y gwaith. Bydd model De Bono yn gweithio'n effeithiol ar gyfer y sefyllfa yma, a byddai model Gibbs yn gweithio'n dda. Byddai ddwy fodel yn gweithio'n effeithiol yn y sefyllfa yma oherwydd y cam am deimlad, os oedd yr athrawon ddim yn adnabod teimlad y plentyn, yna fyddwn ddim yn gwybod fod angen help ar y plentyn ynglŷn ar waith. Mae'r model yma hefyd yn awgrymu meddwl am

syniadau newydd er mwyn gwella addysg y plentyn, ble allwn ofyn cymuned o arfer am syniadau ar sut i ddeilio gyda'r sefyllfa.

Mae'r ddwy Fodel yn cael eu defnyddio yn effeithiol o wahanol sefyllfa. Un gwahaniaeth rhwng y ddwy fodel yw bod model De Bono yn gyda'r gallu i gael eu defnyddio o fewn grŵp ac yn unigol. Mae model Gibbs yn cael defnyddio yn unigol ac nid o fewn grŵp. Mae model Gibbs yn cael y gweithwyr i adfyfyrio yn ddyfnder, ond wrth ddefnyddio'r model allwn ddim cael cymorth o gymuned o arfer. Mae yna gyfle o fewn model Gibbs i ddarganfod fwy o syniadau a damcaniaethau, ond does dim cam am gael trafodaeth grŵp. Awgryma Speir (2010) fod cymunedau o arfer, ar drafodaeth o fewn grŵp yn beth hanfodol er mwyn darganfod syniadau newydd, a dysgu profiadau pobl eraill. Wrth roi het glas yn fodel De Bono, yr ydych yn rhoi rhywun i reoli'r drafodaeth. Mae De Bono wedi adnabod y pwysigrwydd o gael trafodaeth o fewn grŵp er mewn dysgu a datblygu yn broffesiynol ac yn bersonol. Mae model Gibbs yn llawer mwy strwythuredig, gyda mwy o gwestiynau i arwain i gael adfyfyrio yn ddyfnder. Dywed De Bono (1999) fod cael model adfyfyrio strwythuredig yn gallu drysu pobl. Awgryma De Bono (1999) fod modelau mwy syml yn cael eu defnyddio'n fwy effeithiol i gymharu â modelau cymhleth sydd yn galed i ddeall. Mae model De Bono yn rhoi maes i bob het, ond ddim yn awgrymu gormod er mwyn galluogi'r gweithwyr proffesiynol i fod yn fwy creadigol gyda syniadau.

I gloi, mae'r traethawd yma wedi edrych ar ddwy, model De Bono a model Gibbs. Mae'r ddwy fodel wedi dangos y pwysigrwydd o adfyfyrio ar gyfer gwella gwasanaethau i deuluoedd a phlant. Wrth edrych ar fel mae model Gibbs yn cynnig adfyfyrio gyda mwy o ddyfnder, bydd gweithwyr proffesiynol yn gallu gwella sefyllfa neu weithgaredd. Ond mae model De Bono wedi awgrymu defnyddio model llai strwythuredig o fewn grŵp er mwyn darganfod syniadau a damcaniaethau newydd, ac i ddysgu o brofiadau pobl eraill. Wrth edrych ar ymchwil gan Adran Addysg a Chyflogaeth (2015), sef EPPE, allwn weld fod adfyfyrio yn cael effaith mawr o fewn addysg a datblygu dysgu plant. Ond mae Potter (2015) yn dweud fod ddim un model o adfyfyrio yn mynd i roi pob ateb. Mae pob model yn cynnig gwahanol fathau o syniadau i adfyfyrio yn effeithiol, ac wrth ddefnyddio fwy nag un allwn gael fwy o ddyfnder wrth adfyfyrio.

Cyfeirnod

Adran Addysg a Chyflogaeth. (2015) Effective pre-school, primary and secondary education (EPPE). London: Home Office.

Bassot, B. (2016) 'The reflective practice guide: an interdisciplinary approach to critical reflection'. New York: Routledge.

De Bono, E. (1999). *Six Thinking Hats*. Boston: Back Bay Books.

Farrell, T., S., C. (2012). 'Reflecting on reflective practice: (Re)visiting Dewey and Schön', *TESOL Journal*, 3, 1, 7-16pp.

Ghaye, T. (2010) 'Teaching and learning through reflective practice: a practical guide for positive action'. London: Routledge.

Gibbs G. (1999) *Learning by doing; a guide to learning and learning methods*. Oxford: Oxford Further Education Unit.

Hargreaves, J. (2004) 'So how do you feel about that? Assessing reflective practice, *Nurse Education Today*, 24, 3, 196-201pp.

Husebø, S. O'Regan, S. & Nestal, D. (2015) 'Reflective Practice and Its Role in Simulation', *Clinical Simulation in Nursing*, 11, 8, Awst, 368-375pp. [Ar-lein].

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876139915000389> [Darllenwyd: 15/10/2017].

Job, A., Aneesha, S., Sasi, A., Arya, A. & Unnithan, A. (2015) 'A study to Compare the Perspective Towards Six Thinking Hats and Traditional Teaching Technique among Baccalaureate Nursing Students at Selected College of Nursing, Kozhencherry', *Asian Journal of Nursing Education and Research*, 5, 4, 479-482pp.

Kelsey, C. Hayes, S. (2015) 'Framework and models – Scaffolding or strait jacket? Problematising reflective practice', *Nurse Education in Practice*, 15, 2015, 393-396pp. [Ar-lein]. https://ac-els-cdn-com.ezproxy.uwtsd.ac.uk/S1471595315000876/1-s2.0-S1471595315000876-main.pdf?_tid=b1cf88be-bf4d-11e7-b7cd-00000aabb0f02&acdnat=1509572787_1f622880570d6ec4079aef5f751811f0 [Darllenwyd: 28/10/2017].

Kesley, C. Hayes, S. (2012) 'A framework for educational leadership', *Health Care Journal*, 22, 8, 16-18pp.

Moon, J. (2007). 'Getting the measure of reflection: Considering matters of definition and depth', *Journal of Radiotherapy in Practice*, 6, 4, 191- 200pp.[Ar-lein].

<http://dx.doi.org/10.1017/S1460396907006188>. [Darllenwyd: 15/10/2017].

Nuhfer, E (2015). 'Developing metacognitive literacy through role play: Edward De Bono's

Six Thinking Hat' <http://www.improvewithmetacognition.com/developing-metacognitive-literacy-through-role-play-edward-de-bonos-six-thinking-hats/> [Darllenwyd: 29/10/2017].

Paige-Smith, A. and Craft, A. (eds) (2011) *Developing Reflective Practice in the Early Years*. (2nd ed.) Maidenhead: Open University Press.

Payette, P. Barnes, B. (2017) 'Teaching for Critical Thinking: Edward de Bono's Six Thinking Hats', *The National Teaching & Learning Forum*, 26, 3, March, 8-19pp. [Ar-lein]. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ntlf.30110/full> [Darllenwyd: 27/10/2017].

Potter, C. (2015) 'Leadership development: an applied comparison of Gibbs' Reflective Cycle and Schärmer's Theory U', *Industrial and Commercial Training*, 47, 6, 336-342pp. [Ar-lein]. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/ICT-03-2015-0024?journalCode=ict> [Darllenwyd: 13/10/2017].

Rolfe, G. (2013) 'Rethinking reflective education: What would Dewey have done?', *Nurse Education Today*, 31, 2014, 1179-1183pp. [Ar-lein]. https://ac-els-cdn-com.ezproxy.uwtsd.ac.uk/S0260691714000793/1-s2.0-S0260691714000793-main.pdf?_tid=895c7680-bf48-11e7-a603-00000aacb35e&acdnat=1509570572_7be1149550a711aa2eaca6cb7352fc0a [Darllenwyd: 29/10/2017].

Speir, S. (2010). 'The pedagogy of relationships', *OPC Register*, 12, 2, 22-27pp.

Tan, C. (2008). 'Improving schools through for teachers: Lessons from Singapore', *School Effectiveness and school Improvement*, 19, 2, 225-238pp. [Ar-lein]. <https://repository.nie.edu.sg/bitstream/10497/18074/1/SESI-19-2-225.pdf> [Darllenwyd: 16/10/2017].

Timmins, F. Murphy, M. Howe, R. & Dennehy, C. (2013) "'I Hate Gibb's Reflective Cycle 1998" (Facebook@2009): Registered Nurses' Experiences of Supporting Nursing Students' Reflective Practice in the Context of Student's Public Commentary', *Social and Behavioral Sciences*, 93, October, 1371-1375pp. [Ar-lein]. <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.uwtsd.ac.uk/science/article/pii/S1877042813034915> [Darllenwyd: 30/10/2017].