Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Arolygiaeth Gofal **Cymru**
Care Inspectorate **Wales**

Y tair blynedd gyntaf o ymarfer

Fframwaith ar gyfer sefydlu a datblygiad proffesiynol parhaus gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso

Cynnwys

Cyflwyniad.....3

Adran 1: Sefydlu.....4

Adran 2: Meithrin cymhwysedd a magu hyder.....5

Adran 3: Rhaglen Gadarnhau.....8

Adran 4: Adnewyddu cofrestriad.....9

Adran 5: Adnoddau.....10

Atodiad 1.....11

Atodiad 2.....18

Atodiad 3.....21

Manylion cyswllt

Gofal Cymdeithasol Cymru
South Gate House
Wood Street
Caerdydd CF10 1EW
Ffôn: 0300 30 33 444
Minicom: 029 2078 0680
E-bost: gwybodaeth@gofalcymdeithasol.cymru
gofalcymdeithasol.cymru

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn, ei storio mewn system adfer neu ei throsglwyddo ar unrhyw ffurf neu drwy unrhyw fodd heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw Gofal Cymdeithasol Cymru. Dylid anfon ymholiadau atgynhyrchu y tu allan i'r cwmpas a ganiateir yn benodol gan y gyfraith at Brif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru yn y cyfeiriad uchod.

Fformatau eraill:

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd. Mae copïau o'r ddogfen ar gael mewn print bras neu fformatau eraill, os oes angen.

Cyflwyniad

Ni ellir gwneud yn fach o bwysigrwydd cyflwyniad i ymarfer gwaith cymdeithasol proffesiynol sydd wedi'i strwythuro, ei lywio a'i gefnogi. Dywed ymchwil wrthym fod sefydlu wedi'i bersonoli, goruchwyliaeth o ansawdd da, mentora effeithiol a chyfle am ddatblygiad proffesiynol parhaus yn elfennau hanfodol wrth helpu gweithiwr newydd gymhwyso i ddatblygu'n ymarferwr cymwys, hyderus.

Mae'r arweiniad hwn a gyflwynir ar y cyd yn cynnig fframwaith i gyflogwyr gwaith cymdeithasol ddatblygu'u model cymorth eu hunain ar gyfer tair blynedd gyntaf ymarfer proffesiynol gweithiwr cymdeithasol. Mae'n cynnwys pedair adran:

- sefydlu
- meithrin cymhwysedd a magu hyder
- Rhaglen Gadarnhau
- adnewyddu cofrestriad.

Mae'r blynyddoedd cychwynnol mewn ymarfer proffesiynol o'r pwys mwyaf wrth lywio hunaniaeth gwaith cymdeithasol proffesiynol a datblygu ymhellach y wybodaeth, y sgiliau a'r priodoleddau a enillwyd yn ystod hyfforddiant cymhwyso. Felly, mae gan gyflogwyr rôl allweddol yn darparu ar gyfer pontio'n hwylus o gael gradd i fod yn weithiwr cymdeithasol proffesiynol. Mae'r *Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol* yn datgan y dylai cyflogwyr:

> **"Darparu cyfleoedd sefydlu, dysgu a datblygu trylwyr a hygyrch i helpu gweithwyr i wneud eu swydd yn effeithiol a pharatoi ar gyfer rolau a chyfrifoldebau newydd, sy'n newid."** [1]

Hefyd, mae disgwyl i weithwyr cymdeithasol gymryd cyfrifoldeb am eu dysgu a'u datblygiad proffesiynol eu hunain. Dywed Adran 6 y *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*:

> **"Rhaid i chi fod yn atebol am ansawdd eich gwaith a chymryd cyfrifoldeb dros gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau."**

Mae *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru* yn disgrifio beth y disgwylir o weithwyr cymdeithasol a'u cyflogwyr:

> **"Mae dysgu a datblygu yn hanfodol i ddarparu gwasanaeth da i bobl. Mae cyfrifoldeb ar eich cyflogwr i'ch goruchwylio'n broffesiynol a rhoi cyfleoedd i chi ddatblygu'ch gwybodaeth, eich sgiliau a'ch dealltwriaeth broffesiynol. Rydych chi'n gyfrifol am eich ymdrechion i ymgymryd â datblygiad proffesiynol parhaus a chadw i fyny â datblygiadau ac ymchwil newydd perthnasol."** [2]

Felly, mae disgwyl y bydd cyflogwyr yn rhoi trefniadau ar waith i gefnogi datblygiad eu gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ac y bydd gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn ymgymryd â'r cyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus sydd ar gael iddynt, ac yn cymryd rhan yn y cyfleoedd hynny.

1. *Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol,* 2018, Gofal Cymdeithasol Cymru, Adran 3:1

2. *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru,* 2019, Adran 7

Adran 1: Sefydlu

(Bydd hyn yn digwydd fel arfer yn ystod tri mis cyntaf y gweithiwr cymdeithasol)

Dywed y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) fod sefydlu'n gyfle i sefydliad groesawu'u gweithwyr newydd, eu helpu i setlo a sicrhau bod ganddynt y wybodaeth a'r cymorth y mae arnynt eu hangen i gyflawni'u rôl.

Dylai'r cyfnod hwn o sefydlu gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso gwmpasu:

- bod yn **gyflogai** yn y sefydliad
- **y sefydliad**, gan gynnwys ei strwythur, ei swyddogaeth, ei bolisïau, ei weithdrefnau, ei brosesau gweinyddol a'i berthynas ag asiantaethau eraill
- bod yn **aelod o dîm** gan gynnwys sut mae'r tîm yn 'gweithio' – ei rolau a'i swyddogaethau penodol a'i berthynas â thimau eraill, mewn sefydliadau ac ar eu traws
- **y gymuned leol**, gan gynnwys ei demograffeg, ei diwylliant, ei hieithoedd a'i hadnoddau.

Dylai'r sefydlu gael ei deilwra yn ôl anghenion y gweithiwr cymdeithasol a'r sefydliad a dylai gyfrif am wybodaeth bresennol a phrofiad blaenorol. Dylai pob gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso feddu ar gynllun datblygu personol (neu gyfwerth) o'i gwrs gradd, sy'n amlinellu'i gyflawniadau a'i anghenion dysgu dynodedig wrth iddo symud i ymarfer proffesiynol. Dylai hwn gael ei ddefnyddio i lywio gweithgareddau dysgu cychwynnol.

Cwblhau'r cam hwn yn llwyddiannus yw cam cyntaf cadarnhau bod gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn barod i symud i gam nesaf ei sefydlu. Gallai cyflogwyr ddymuno cysylltu cwblhau'r cyfnod hwn yn llwyddiannus a'u hasesiad o gyfnod prawf cychwynnol.

Adran 2: Meithrin cymhwysedd a magu hyder

(Bydd hyn yn digwydd fel arfer yn ystod blwyddyn gyntaf y gweithiwr cymdeithasol)

Bydd tair blynedd gyntaf gyrfa gweithiwr cymdeithasol yn canolbwyntio ar adeiladu ar ei wybodaeth, ei sgiliau a'i briodoleddau, a'u gwella. Wrth iddo ddechrau ymgymryd â gwaith mwy heriol a mwy cymhleth, mae'n bwysig ei fod yn cael cyfle i drafod a myfyrio ar ei ymarfer.

Dylid cytuno ar **gynllun unigol** ar gyfer (o leiaf) blwyddyn gyntaf o ymarfer y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso. Dylai'r cynllun amlinellu'i anghenion dysgu a datblygu, ynghyd â blaenoriaethau dysgu'r sefydliad, a dylai ddatgan yn glir sut caiff y rhain eu bodloni. Hefyd, dylai'r cynllun fynd i'r afael â threfniadau cymorth i alluogi'r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso i fyfyrio ar ei ddatblygiad personol a phroffesiynol, a'u trafod.

Dylid adolygu'r cynllun yn rheolaidd a dylai amlinellu sut a phryd bydd y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn camu ymlaen i'r Rhaglen Gadarnhau. Hefyd, dylai ymdrin â sut bydd y cyflogwr yn cefnogi'r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso i sicrhau ei fod yn dod yn ei flaen yn dda yn ystod ei flwyddyn gyntaf. Gallai fod cysylltiad rhwng y cynllun hwn â phrosesau cyfnod prawf y sefydliad hefyd.

Dylai pob cynllun gynnwys yr elfennau canlynol (cewch dempled ar gyfer cynllun unigol yn Atodiad 1):

3. *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*, Gofal Cymdeithasol Cymru, 2017, Adran 7

1. Rhaglen ddysgu a datblygu

Dylai cyflogwyr gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso roi cyfleoedd dysgu teilwredig iddynt i ddatblygu'u gwybodaeth a'u sgiliau. Dylai'r cyfleoedd dysgu hynny gynnwys hyfforddiant yn gysylltiedig â chanlyniadau dysgu'r Rhaglen Gadarnhau, yn ogystal â chanlyniadau sy'n mynd i'r afael â blaenoriaethau'r cyflogwr a blaenoriaethau lleol a chenedlaethol, a chyflwyniad i wybodaeth ymarfer fwy arbenigol. Hefyd, gallai cyfleoedd dysgu gynnwys gweithgareddau fel cysgodi, gweithio ar y cyd, cyfarfodydd grŵp cymorth cymheiriaid a mentora.

Dylai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gadw'u cynlluniau dysgu a chofnod o'u gweithgareddau dysgu yn gyfredol, oherwydd bydd hyn yn cyfrannu at ddatblygu portffolio tystiolaeth y Rhaglen Gadarnhau.

2. Goruchwyliaeth

O dan y *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*, rhaid i'r bobl sy'n gyfrifol am reoli neu arwain staff ddarparu "goruchwyliaeth ac arfarnu er mwyn arwain, cefnogi ac ysgogi staff i fodloni eu rôl, eu cyfrifoldebau a'u hatebolrwydd"[3].

Dylid trafod pwrpas goruchwyliaeth gyda'r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gynnar yn ystod ei gyflogaeth a dylid cytuno ar y canlynol:

- pa mor aml mae cyfarfodydd goruchwylio yn digwydd
- pa mor hir bydd y cyfarfodydd goruchwylio yn para
- y gwaith paratoi y dylai'r gweithiwr cymdeithasol ei wneud cyn y cyfarfod
- cwmpas y cyfarfodydd goruchwylio
- sut caiff y cyfarfodydd eu cofnodi.

Dylai goruchwyliaeth gynorthwyo'r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso i reoli sefyllfaoedd gwaith heriol a magu hyder. Hefyd,

dylai helpu i amlygu a hybu ffyrdd o gefnogi llesiant y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso, ac i ddatblygu'i wydnwch personol a phroffesiynol.

Mae *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru* yn amlinellu cyfrifoldebau'r gweithiwr cymdeithasol o ran goruchwyliaeth. Dywed:

> "Mae'n rhaid i chi ddefnyddio'r cyfleoedd goruchwylio sydd ar gael i chi i nodi ac egluro'ch amcanion gwaith a datblygiad personol, myfyrio ar eich ymarfer a'i wella a rhannu a thrafod pryderon, yn cynnwys pryderon am eich llesiant eich hun. Mae'n rhaid i chi:
>
> a. baratoi ar gyfer prosesau goruchwylio er mwyn sicrhau eu bod mor effeithiol â phosibl
>
> b. defnyddio adborth i fyfyrio ar eich ymarfer, ei werthuso a'i wella
>
> c. gweithredu camau gweithredu y cytunwyd arnynt yn y broses oruchwylio."[4]

3. Cymhlethdod gwaith

Dylai gwaith a neilltuir i'r gweithiwr cymdeithasol gydbwyso cyfleoedd datblygiadol â phrofiad a lefelau hyder. Gellir defnyddio'r cynllun datblygu personol a baratowyd ar ddiwedd hyfforddiant cymhwyso i ddylanwadu ar neilltuo gwaith yn briodol i ddechrau.

Hefyd, gall rheolwyr ddefnyddio *Offeryn canlyniadau dysgu'r Rhaglen Gadarnhau* yn Atodiad 2 i'w helpu i asesu gallu a chymhwysedd y gweithiwr cymdeithasol o ran gwaith mwy cymhleth. Hefyd, bydd hwn yn cynnig meincnod ar gyfer adolygu cynnydd ar ddiwedd y flwyddyn gyntaf a chadarnhau parodrwydd i ymgymryd â'r Rhaglen Gadarnhau.

4. Mentora

Mae mentora yn rhoi cymorth ychwanegol i weithwyr cymdeithasol sy'n ategu'r cymorth a gânt gan eu rheolwr a thrwy oruchwyliaeth. Yn nodweddiadol, mae mentora'n para pedair i chwe sesiwn ond gall ddigwydd yn fynych trwy gydol blwyddyn gyntaf y gweithiwr cymdeithasol, neu hyd yn oed ei dair blynedd gyntaf, o ymarfer. Mae angen iddo gael ei gynllunio a'i strwythuro, a dylai'r gweithiwr cymdeithasol a'i fentor gytuno ar yr hyn gaiff ei drafod, pa mor aml y cynhelir cyfarfodydd, sut bydd trafodaethau'n cael eu cofnodi a ffiniau'r berthynas fentora.

Gall mentoriaid roi cyfleoedd i weithwyr cymdeithasol archwilio 'ymarfer gorau'. Gallant helpu gweithwyr cymdeithasol i feithrin gwydnwch a hyder, cysylltu'u gwybodaeth am theori gwaith cymdeithasol â'u gwaith, a myfyrio ar eu hymarfer.

Gall mentoriaid fod yn weithiwr cymdeithasol medrus neu brofiadol arall, neu'n rhywun sydd wedi hyfforddi'n benodol fel mentor. Mae'n ymarfer da i fentoriaid gael eu cefnogi a'u monitro, a gellir darparu hyn drwy oruchwyliaeth a chyfarfodydd cymorth cymheiriaid.

Bydd gwerthuso'r mentora a ddarperir i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn rhoi adborth defnyddiol i'r sefydliad er mwyn cadarnhau bod y cymorth a ddarperir yn ddefnyddiol ac yn addas i'w ddiben.

5. Cael adborth gan bobl sy'n derbyn gofal a chymorth

Mae mynd gyda gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso ar ymweliadau, arsylwi'u gwaith a rhoi cyfleoedd i'r bobl sy'n derbyn gofal a chymorth roi adborth, yn ffyrdd gwerthfawr o lywio datblygiad gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso.

Bydd hi'n bwysig meddwl am y ffordd orau o gael adborth a pha feysydd rydych chi'n dymuno talu sylw iddynt. Mae cwestiynau a meysydd pwnc enghreifftiol i'w gweld yn Atodiad 3.

4. *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, paragraff 7.3*

Y camau nesaf

Dylid adolygu'r **cynllun unigol** bob chwe mis i gadarnhau cynnydd ac amlygu unrhyw anghenion dysgu a datblygu newydd. Mae'n bwysig bod gan y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso gyfle i fyfyrio ar ei dwf fel gweithiwr proffesiynol, cydnabod ei gyflawniadau a nodi cryfderau, heriau a bylchau yn ei ddysgu. Dylai Offeryn canlyniadau dysgu'r Rhaglen Gadarnhau yn Atodiad 2 gael ei ddefnyddio yn sylfaen ar gyfer trafodaethau adolygu ac i gadarnhau parodrwydd y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso i ymgymryd â'r Rhaglen Gadarnhau.

Adran 3: Rhaglen Gadarnhau

(Fe'i gwneir yn nodweddiadol yn yr ail neu'r drydedd flwyddyn o ymarfer)

Rhaid i bob gweithiwr cymdeithasol yng Nghymru a gymhwysodd ar 1 Ebrill 2016 neu wedi hynny gwblhau'r Rhaglen Gadarnhau, a hynny o fewn y cyfnod cofrestru tair blynedd cyntaf pan fyddant yn ymarfer fel gweithiwr cymdeithasol. Dim ond ar ôl ei chwblhau'n llwyddiannus y byddant yn gallu adnewyddu'u cofrestriad.

Mae'r Rhaglen Gadarnhau yn adeiladu ar y flwyddyn gyntaf o ymarfer ac mae'n helpu i sefydlu diwylliant o ddysgu a datblygu gydol gyrfa. Gall gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso gofrestru ar y rhaglen dim ond pan fydd eu rheolwr neu gyflogwr yn fodlon eu bod wedi cwblhau'u sefydlu yn llwyddiannus ac wedi meithrin cymhwysedd a magu hyder.

Gallai'r Rhaglen Gadarnhau fod yn berthnasol hefyd i unigolion sy'n gweithio mewn swyddi sy'n defnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau a amlinellir yn y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Gwaith Cymdeithasol[5]. Bydd yn bwysig bod tystiolaeth o ganlyniadau dysgu'r Rhaglen Gadarnhau i'w gweld mewn tasgau gwaith dyddiol a bod ymgymryd â'r rhaglen yn cael ei gefnogi gan y cyflogwr.

Gwybodaeth am y Rhaglen Gadarnhau

- Cafodd datblygiad y Rhaglenni Cadarnhau yng Nghymru ei arwain gan grwpiau o awdurdodau lleol yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau addysg uwch (SAUau)
- Gosodir y rhaglen ar Lefel 6 Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
- Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi cymeradwyo dwy raglen:
  - **Porth Agored**, ar y cyd â Phrifysgol Cymru, y Drindod Dewi Sant
  - **Consortiwm Y De – Rhaglen Gadarnhau De Cymru** a ddarperir drwy Brifysgol Metropolitan Caerdydd a Phrifysgol De Cymru
- Caiff y rhaglenni eu rheoli a'u darparu trwy bartneriaeth o gyflogwyr a SAUau
- Gwneir cais i'r rhaglen drwy Bartneriaeth Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol ar gyfer y rhanbarth y mae'r gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn gweithio ynddo. Mae gan bob partneriaeth wefan sy'n rhoi manylion cyswllt pellach.

5. Cewch ragor o wybodaeth am y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn: gofalcymdeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/safonau-galwedigaethol-cenedlaethol-nos

Adran 4: Adnewyddu cofrestriad

Gweithwyr cymdeithasol sy'n llwyddo yn y Rhaglen Gadarnhau

Bydd gweithwyr cymdeithasol sy'n cwblhau'r Rhaglen Gadarnhau yn llwyddiannus yn gallu adnewyddu'u cofrestriad, os nad oes pryderon am eu haddasrwydd i ymarfer ac maent yn bodloni'r holl ofynion cofrestru eraill. Yna, bydd rhaid iddynt fodloni'r gofynion hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru ar gyfer pob cyfnod cofrestru tair blynedd dilynol.

Gweithwyr cymdeithasol sy'n methu'r Rhaglen Gadarnhau

Rhaid i weithwyr cymdeithasol gael cyfleoedd teg a rhesymol i fanteisio ar y Rhaglen Gadarnhau a'i chwblhau'n llwyddiannus. Fel rhan o'i broses ar gyfer cymeradwyo'r Rhaglenni Cadarnhau, mae Gofal Cymdeithasol Cymru'n gwneud yn siŵr bod polisïau a phrosesau digonol ar waith yn ymwneud â mynediad, cymorth i fyfyrwyr, amgylchiadau esgusodol, asesu, cwynion ac apeliadau.

Bydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn ystyried amgylchiadau unigol yn ystod ei brosesau addasrwydd i ymarfer, gan gynnwys cymorth y cyflogwr i'r gweithiwr cymdeithasol. Fodd bynnag, os bydd gweithiwr cymdeithasol yn methu'r Rhaglen Gadarnhau a phenderfynir wedi hynny nad yw'n addas i ymarfer, gellid tynnu enw'r unigolyn o'r Gofrestr o Weithwyr Gofal Cymdeithasol.

Methu cwblhau'r Rhaglen Gadarnhau

Gall Gofal Cymdeithasol Cymru dderbyn cais am estyniad i gwblhau'r Rhaglen Gadarnhau pan fydd tystiolaeth dderbyniol o amgylchiadau esgusodol.

Gweithwyr cymdeithasol sy'n cymhwyso yng ngwledydd eraill y Deyrnas Unedig

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cydnabod cyflawniadau ôl-gymhwyso cyfwerth a thebyg yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon at ddibenion adnewyddu cofrestriad.

Fodd bynnag, gallai cyflogwyr a'r gweithiwr cymdeithasol gytuno bod manteisio ar y Rhaglen Gadarnhau, neu rannau ohoni, yn berthnasol i fodloni anghenion dysgu dynodedig.

Gweithwyr cymdeithasol o wledydd eraill

Mae'r gofynion sy'n llunio rhan o'r fframwaith hwn yn berthnasol hefyd i weithwyr cymdeithasol o wledydd eraill sydd wedi cymhwyso ers llai na thair blynedd cyn cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, oni allant arddangos dysgu cyfatebol.

Yn ogystal, bydd angen i gyflogwyr fod yn ymatebol i anghenion dysgu a datblygu unigol gweithwyr cymdeithasol mwy profiadol sy'n ymarfer yng Nghymru am y tro cyntaf.

Gweithwyr asiantaeth

Bydd y fframwaith hwn yn berthnasol hefyd i'r gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso hynny sy'n gweithio i asiantaethau ac sy'n cael eu cyflogi mewn rôl gwaith cymdeithasol. Dywed canllawiau ymarfer *Y Gweithiwr Cymdeithasol*:

> "Mae'n rhaid i chi sicrhau bod eich gwybodaeth a'ch sgiliau gwaith cymdeithasol yn gyfredol, gan weithio gyda'ch cyflogwr i ddod o hyd i ffyrdd i ddiwallu eich anghenion dysgu a datblygu."[6]

6. *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru*, paragraff 7.1

Adran 5: Adnoddau

- Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol

  gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/côd-ymarfer-proffesiynol-gofal-cymdeithasol

- Côd Ymarfer i Gyflogwyr Gofal Cymdeithasol

  gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/côd-ymarfer-i-gyflogwyr-gofal-cymdeithasol

- Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, Ebrill 2019

  gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/y-gweithiwr-cymdeithasol---canllawiau-ymarfer

- Rhaglen Gadarnhau ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol Newydd Gymhwyso – Atebion i'ch cwestiynau

  gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau/rhaglen-gadarnhau-ar-gyfer-gweithwyr-cymdeithasol-newydd-gymhwyso---atebion-ich-cwestiynau

- Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Gwaith Cymdeithasol

  gofalcymdeithasol.cymru/nos-areas/gwaith-cymdeithasol

- Gofal Cymdeithasol Cymru – Adnewyddu'ch cofrestriad

  gofalcymdeithasol.cymru/cofrestru/adnewyddu-eich-cofrestriad

- Deddfwriaeth Gofal Cymdeithasol yng Nghymru – Hyb Gwybodaeth a Dysgu

  gofalcymdeithasol.cymru/hyb/hafan

Atodiad 1

Y tair blynedd gyntaf o ymarfer – cynllun unigol

Enw'r gweithiwr cymdeithasol: ____________________

Enw'r rheolwr: ____________________

Dyddiad dechrau'r cynllun: ____________________

Dyddiad adolygu'r cynllun (ar ôl chwe mis): ____________________

Dyddiad gorffen y cynllun: ____________________

Profiad, gwybodaeth a sgiliau blaenorol

Dyma'r pwyntiau y dylech eu trafod a'u hystyried wrth gynllunio'ch sefydlu a'ch cynllun datblygu personol:

- y cyfleoedd dysgu ymarfer a gwblhaoch fel rhan o'ch cwrs gradd
- eich profiad blaenorol perthnasol
- eich cynefindra â'r ardal leol a'i hadnoddau
- eich sgiliau Cymraeg – ar lafar ac yn ysgrifenedig
- yr anghenion dysgu a nodwyd ar ddiwedd eich cwrs gradd.

Crynodeb o'r drafodaeth:

Cynllun sefydlu

Dylai eich cyfnod sefydlu ddatblygu eich dealltwriaeth o:

- strwythur, swyddogaeth, polisïau a gweithdrefnau'r sefydliad
- sut mae'r tîm yn gweithio a beth yw eich rôl
- rôl timau eraill, y bobl y mae angen i chi wybod amdanyn nhw ac asiantaethau eraill
- yr ardal leol a'i hadnoddau.

Gyda'ch rheolwr, trafodwch unrhyw anghenion dysgu penodol sydd gennych yn gysylltiedig â'r meysydd hyn ac y dylid eu cynnwys yn eich cyfnod sefydlu. Gellir cofnodi crynodeb isod:

Maes dysgu	Sut caiff y maes hwn ei ddiwallu	Amserlen ar gyfer cwblhau

Trefniadau mentora

Dylech amlinellu unrhyw drefniadau mentora mewn cytundeb mentora, a fydd wedyn yn cael ei lofnodi gennych chi a'ch mentor. Dylai'r cytundeb hwn gynnwys manylion am eich disgwyliadau, yn ogystal â disgwyliadau eich mentor, a lefel y cymorth sydd ar gael. Byddai'n ddefnyddiol petaech chi'n cynnwys eich rheolwr yn y drafodaeth gychwynnol am y cytundeb.

Dyddiadau, lleoliad ac amser mentora

Dyddiad	Lleoliad	Amser

Trefniadau goruchwylio

Dylech ddefnyddio'r adran hon i amlinellu nodau eich goruchwyliaeth, eich disgwyliadau chi a disgwyliadau eich rheolwr.

Crynodeb o'r drafodaeth a'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt:

Dyddiad	Lleoliad	Amser

Trefniadau baich gwaith

Dylech drafod a chytuno sut bydd gwaith yn cael ei neilltuo i chi, y mathau o waith a neilltuir i chi i ddechrau, y trefniadau ar gyfer cyflwyno gwaith mwy cymhleth a sut caiff hyn ei adolygu.

Crynodeb o'r drafodaeth a'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt:

Hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru

Dylech gadw cofnod cyfredol o unrhyw ddysgu a wneir sy'n cyfrannu at eich datblygiad proffesiynol parhaus. Gall hyn gynnwys dysgu anffurfiol, fel darllen, cysgodi, goruchwylio a thrafodaethau mentora. Gallwch ddefnyddio'r templed a ddarperir isod neu uwchlwytho gweithgarwch hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru yn uniongyrchol i'ch cyfrif GCCarlein. Bydd angen i chi argraffu copi o'ch cofnod hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru i'w atodi wrth eich cynllun unigol ar gyfer eich adolygiadau chwe mis a 12 mis.

Dyddiad	Hyd	Manylion yr hyfforddiant neu'r dysgu	Sut cyfrannodd hyn at fy natblygiad a'm hymarfer proffesiynol

Adolygiad o'r cynllun unigol

Dylai'r adolygiad o'r cynllun unigol gynnwys y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso, y rheolwr llinell a swyddog datblygu'r gweithlu sydd â chyfrifoldeb am ddysgu a datblygiad gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso.

Adolygiad chwe mis / 12 mis (nodwch)

Myfyrdod y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso ar ei ddatblygiad personol a phroffesiynol dros y cyfnod chwe mis diwethaf:

Adborth a gafwyd ar ymarfer (gan gydweithwyr, mentoriaid ac unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth):

Cynnydd a wnaed o ran gallu arddangos canlyniadau dysgu'r Rhaglen Gadarnhau:

Maes yr angen dysgu neu'r bwlch mewn sgiliau	Gweithgarwch datblygu neu gam gweithredu gofynnol	Amserlen ar gyfer cwblhau	Dyddiad cwblhau

Sylwadau'r rheolwr llinell:

Trefniadau ar gyfer ymgymryd â'r Rhaglen Gadarnhau (adeg adolygiad 12 mis):

Llofnod y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso:	Dyddiad:
Llofnod y rheolwr llinell:	Dyddiad:
Llofnod swyddog datblygu'r gweithlu:	Dyddiad:

Atodiad 2

Offeryn canlyniadau dysgu

Canlyniadau dysgu	**Nodwch:** a. Y profiad a enilloch a beth mae angen i chi ei wneud o hyd i fodloni'r meini prawf b. Y dysgu a gawsoch a beth mae angen i chi ei wneud o hyd i fodloni'r meini prawf	**Cam gweithredu:** Pa gamau gweithredu penodol y mae angen eu hymgorffori yn eich cynllun unigol, i allu bodloni'r canlyniad dysgu
1. Defnyddio dadansoddi mewn asesiadau i lywio ymyriadau		
1.1 Deall sut mae fframweithiau deddfwriaethol, safbwyntiau damcaniaethol, safonau ac arweiniad yn cael eu defnyddio i lywio ymarfer asesu		
1.2 Gallu defnyddio dull sy'n canolbwyntio ar y dinesydd ac ar ganlyniadau er mwyn cyflawni amrywiaeth o asesiadau i hybu a chefnogi llesiant		
1.3 Gallu cofnodi gwybodaeth asesu i lywio penderfyniadau		
1.4 Gallu llunio barn broffesiynol ar sail gwybodaeth asesu		
1.5 Gallu defnyddio myfyrdod beirniadol i werthuso'ch dadansoddiad eich hun mewn asesiadau gwaith cymdeithasol		

2. Cydweithio â phobl sydd angen gofal a chymorth, gyda'u gofalwyr a gyda gweithwyr proffesiynol eraill		
2.1 Gallu cyfathrebu'n effeithiol â phobl sydd angen gofal a chymorth, a'u gofalwyr		
2.2 Gallu gweithio mewn partneriaeth ag unigolion a gweithwyr proffesiynol eraill		
2.3 Myfyrio'n feirniadol ar eich cydweithio eich hun		

3. Ymyrraeth a chymhwyso barn broffesiynol mewn sefyllfaoedd mwyfwy cymhleth		
3.1 Deall y berthynas rhwng polisi cymdeithasol, fframweithiau deddfwriaethol ac arweiniad, gyda'r ddarpariaeth gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru		
3.2 Gallu rheoli'ch rôl fel gweithiwr cymdeithasol mewn sefyllfaoedd mwyfwy cymhleth		
3.3 Deall rôl y gweithiwr cymdeithasol proffesiynol o ran diogelu oedolion sy'n wynebu risg		
3.4 Deall rôl y gweithiwr cymdeithasol proffesiynol o ran diogelu plant sy'n wynebu risg		
3.5 Gallu arfer y rôl gwaith cymdeithasol broffesiynol mewn ymyriadau diogelu		
3.6 Gallu cyfrannu at brosesau cyfreithiol o fewn cylch gorchwyl gwaith cymdeithasol proffesiynol		
3.7 Gallu arfer atebolrwydd proffesiynol mewn sefyllfaoedd mwyfwy cymhleth		

Atodiad 3

Adborth gan bobl sy'n derbyn gofal a chymorth

Gallwch ddefnyddio rhai o'r cwestiynau hyn, neu'r cyfan ohonynt, wrth geisio adborth ar ymarfer y gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso (gallwch aralleirio ac ychwanegu esboniadau ac awgrymiadau fel bo'r gofyn). Gallwch gofnodi ymatebion y bobl sy'n derbyn gofal a chymorth a/neu eu gofalwyr isod.

Cyn gofyn y cwestiynau, rhaid i chi esbonio wrth y sawl sy'n derbyn gofal a chymorth, a/neu ei ofalwyr, y bydd ei sylwadau'n cael eu rhannu gyda'r gweithiwr cymdeithasol i helpu gyda dysgu a datblygu'r gweithiwr cymdeithasol.

A ofynnodd y gweithiwr cymdeithasol am eich caniatâd ymlaen llaw i arsyllwr fod yn bresennol heddiw?	
A yw'r gweithiwr cymdeithasol wedi bod yn brydlon wrth ymweld â chi? Neu os oedd yn mynd i fod yn hwyr, a wnaeth ef/hi gysylltu â chi?	
A ydych chi'n deall yn glir pam mae'r gweithiwr cymdeithasol wedi bod yn ymweld â chi?	
A oedd y gweithiwr cymdeithasol wedi paratoi'n dda ar gyfer ei gyfarfodydd â chi?	
A wnaeth y gweithiwr cymdeithasol wrando arnoch chi a derbyn eich barn a'ch dymuniadau?	
A oes unrhyw ffyrdd y gallai'r gweithiwr cymdeithasol wella sut mae'n gweithio gyda chi?	
A hoffech chi wneud unrhyw sylwadau eraill?	