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

Fframwaith dysgu ac ymsefydlu ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant

Rhan A (Gwybodaeth): Cofnod tystiolaeth

Cynnwys y ddogfen

Cyflwyniad 3

Pwy fydd yn eich cefnogi i gwblhau'r fframwaith? 3

Beth mae Rhan A yn ei gwmpasu ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant? 3

Sut i ddefnyddio'r cofnod tystiolaeth hwn 4

Rhestr wirio: Rhan A y fframwaith 5

Adran 1: Logiau tystiolaeth 6

Adran 2: Cynnwys a thasgau i gynyddu eich gwybodaeth 27

Safon 1: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth 29

Safon 2: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth 52

Safon 3: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth 73

Atodiad 1 108

Rhestr termau 117

Cyflwyniad

Mae Rhan A (Gwybodaeth) yn canolbwyntio ar y wybodaeth sydd ei hangen arnoch i fod yn rheolwr. Wrth i chi gwblhau'r fframwaith hwn, byddwch chi'n magu hyder yn eich cyfrifoldebau fel rheolwr. Bydd yn eich helpu i ddatblygu'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen ar gyfer arwain a rheoli ym maes gofal, chwarae, dysgu a datblygiad plant.

Gallwch ddefnyddio'r fframwaith hwn:

- fel rhan o'ch ymsefydlu fel rheolwr newydd
- fel rhan o ddatblygiad proffesiynol parhaus fel rheolwr
- i ddeall pethau mewn ffordd debyg i'r hyn y byddech chi'n ei ddysgu ar gwrs rheoli ac arwain.

Fel rhan o'r fframwaith hwn, bydd angen i chi roi enghreifftiau a thystiolaeth i ddangos sut rydych chi'n defnyddio eich gwybodaeth mewn ymarfer.

Darllenwch arweinlyfr y Fframwaith dysgu ac ymsefydlu ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant cyn i chi ddechrau cwblhau'r fframwaith, neu os ydych chi'n cefnogi rhywun i'w gwblhau.

Pwy fydd yn eich cefnogi i gwblhau'r fframwaith?

Eich cyflogwr sy'n gyfrifol am eich cefnogi wrth i chi weithio drwy'r fframwaith hwn. Bydd angen i berson a enwebwyd gael ei neilltuo i chi. Bydd y person yma yn:

- eich tywys chi drwy'r broses
- rhoi adborth i chi
- cymeradwyo (llofnodi) y dystiolaeth rydych chi'n ei chyflwyno ar gyfer pob safon.

Gallwch chi rannu pob safon, neu grŵp o safonau, gyda'ch person a enwebwyd wrth i chi eu gorffen. Does dim angen i chi aros nes i chi gwblhau'r log cyfan. Gallwch chi a'ch person a enwebwyd gytuno ar ba bryd a sut y byddwch chi'n rhannu gwybodaeth, fel bod y broses yn gweithio'n dda i'r ddau ohonoch (gweler Atodiad 3 yn yr arweinlyfr am ffyrdd a awgrymir o rannu cynnydd).

Beth mae Rhan A yn ei gwmpasu ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant?

Drwy gwblhau cofnod tystiolaeth Rhan A (Gwybodaeth), byddwch chi'n dangos eich gwybodaeth ar draws tair prif safon:

Safon 1: Arwain ymarfer plentyn-ganolog

Safon 2: Fframweithiau damcaniaethol ar gyfer arwain a rheoli

Safon 3: Deall sut i arwain a rheoli perfformiad tîm effeithiol

Rhennir pob safon yn elfennau (1.1, 1.2, 1.3) sy'n disgrifio'r wybodaeth benodol y mae angen i chi ei dangos.

Sut i ddefnyddio'r cofnod tystiolaeth hwn

Mae dwy adran i'r cofnod tystiolaeth hwn:

Adran 1 - Logiau tystiolaeth

Er mwyn bodloni gofynion Rhan A y fframwaith, rhaid i chi roi tystiolaeth ar gyfer pob safon. Bydd eich person a enwebwyd yn adolygu eich tystiolaeth, yn gwirio ei bod yn bodloni'r meini prawf gofynnol, ac yn ei chymeradwyo'n ffurfiol.

- Byddwch chi'n cofnodi tystiolaeth ar gyfer pob rhan o'r safonau yn y gofod a ddarperir.
- Byddwch chi'n egluro'n glir sut rydych chi wedi bodloni pob safon, gan ddefnyddio gwahanol fathau o dystiolaeth fel trafodaethau, cyrsiau hyfforddi rydych wedi'u cwblhau, a thystysgrifau cymwysterau blaenorol.
- Bydd y person a enwebwyd yn adolygu eich log tystiolaeth wrth i chi ei lenwi. Byddan nhw'n ychwanegu sylwadau ac adborth yn y gofod a ddarperir. Pan fyddan nhw'n fodlon bod y dystiolaeth yn bodloni'r safonau gofynnol, byddan nhw'n dyddio ac yn cymeradwyo'r safon.
- Gallwch chi ddefnyddio gwahanol fathau o dystiolaeth ar draws y safonau. Mae enghreifftiau o'r rhain ar gael ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru.

Adran 2 - Tasgau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau yn eich gwybodaeth

Mae Adran 2 y ddogfen hon yn cynnwys tasgau dewisol a all eich helpu i lenwi unrhyw fylchau mewn gwybodaeth.

Mae gan bob safon dasgau i gynyddu eich gwybodaeth. Os ydych chi'n teimlo nad oes gennych chi ddigon o dystiolaeth sy'n seiliedig ar wybodaeth ar gyfer safon, gallwch chi gwblhau'r tasgau hyn er mwyn datblygu a mynd i'r afael â'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch.

Does dim angen i chi gwblhau pob tasg yn Adran 2. Cwblhewch y rhai lle mae angen i chi gynyddu gwybodaeth ychwanegol yn unig. Ar ôl i chi gwblhau tasg, bydd yr unigolyn enwebedig yn adolygu eich gwaith ac yn gwirio a ydych chi'n cyrraedd y lefel ofynnol o wybodaeth erbyn hyn.

Mae'r tasgau hyn yn un ffordd o gael y ddealltwriaeth angenrheidiol, ond nid dyma'r unig ffordd o wneud hyn. Gallwch chi hefyd ddatblygu eich gwybodaeth drwy weithgareddau dysgu eraill, fel eich ymchwil eich hun.

Rhestr wirio: Rhan A y fframwaith

Defnyddiwch y tabl hwn i olrhain pa safonau rydych chi wedi'u dechrau a'u cwblhau. Gallwch chi weithio drwy'r safonau mewn unrhyw drefn. Mae'r tabl yn eich helpu i wirio eich cynnydd yn gyflym a chynllunio beth i'w wneud nesaf.

Rhestr wirio Safon 1: Arwain ymarfer plentyn-ganolog	Ar y gweill	Cwblhawyd gan y rheolwr	Safon wedi'i chymeradwyo
1.1 Deall datblygiad dulliau seiliedig ar hawliau a sut mae'r rhain yn parhau i ddatblygu ac yn dylanwadu ar ymarfer plentyn-ganolog	☐	☐	☐
1.2 Deall sut i hybu tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	☐	☐	☐
1.3 Deall effaith y Gymraeg a diwylliant Cymru ar eich gweithle / lleoliad	☐	☐	☐
1.4 Deall atal ac ymyrryd yn gynnar	☐	☐	☐
1.5 Deall effaith diogelu ar eich gweithle / lleoliad	☐	☐	☐
1.6 Gwybod sut mae damcaniaethau a modelau yn cefnogi dealltwriaeth o ddatblygiad plant	☐	☐	☐

Rhestr wirio Safon 2: Fframweithiau damcaniaethol ar gyfer arwain a rheoli			
2.1 Deall dulliau damcaniaethol o arwain, rheoli, arloesi a newid	☐	☐	☐
2.2 Deall sut y dylid defnyddio hunanasesiad o'r gwasanaeth a gwerthusiad i gefnogi gwelliant parhaus	☐	☐	☐
2.3 Deall sut i reoli arloesi a newid	☐	☐	☐

Rhestr wirio Safon 3: Deall sut i arwain a rheoli perfformiad tîm effeithiol			
3.1 Deall cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu	☐	☐	☐
3.2 Deall pwysigrwydd y Gymraeg yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu	☐	☐	☐
3.3 Deall dulliau, sgiliau a phriodweddau ar gyfer arwain a rheoli timau'n effeithiol	☐	☐	☐
3.4 Deall pwrpas a gofynion prosesau recriwtio a sefydlu gweithwyr sy'n seiliedig ar werthoedd	☐	☐	☐
3.5 Gwybod sut i gefnogi perfformiad tîm effeithiol	☐	☐	☐
3.6 Gwybod sut i reoli gwrthdaro a pherfformiad gwael mewn tîm	☐	☐	☐
3.7 Deall goruchwylio ac arfarnu	☐	☐	☐
3.8 Gwybod sut i ddefnyddio hyfforddiant, mentora a chyfweliadau cymhellol	☐	☐	☐

Adran 1: Logiau tystiolaeth

Log tystiolaeth Safon 1: Arwain ymarfer plentyn-ganolog

Mae hyn yn cysylltu ag Uned 405 City & Guilds Lefel 4: Paratoi ar gyfer Arwain a Rheoli ym maes Gofal, Chwarae, Dysgu, a Datblygiad Plant.

1.1. Log tystiolaeth

Deall datblygiad dulliau seiliedig ar hawliau a sut mae'r rhain yn parhau i ddatblygu ac yn dylanwadu ar ymarfer plentyn-ganolog

(a) Y ffordd y mae dulliau gweithredu seiliedig ar hawliau ar gyfer plant:

- wedi datblygu dros amser
- yn rhan annatod o gonfensiynau, deddfwriaeth, fframweithiau rheoleiddio a Pholisi Llywodraeth Cymru

(b) Llywio ymarfer lleol a dylanwadu arno

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.1	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?

→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.1

1.2. Log tystiolaeth

Deall sut i hybu tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

(a) Deddfwriaeth a pholisi sy'n cefnogi tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

(b) Y ffordd y mae ymddygiadau a gwerthoedd yn y gweithle/lleoliad yn hybu tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

(c) Effaith gwahaniaethu, stereoteipio, rhagfarn ac anghydbwysedd o ran pŵer ar degwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.2	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.2

1.3. Log tystiolaeth

Deall effaith y Gymraeg a diwylliant Cymru ar eich gweithle / lleoliad

(a) Deddfwriaeth, Polisi Llywodraeth Cymru a Safonau'r Gymraeg a sut mae'r rhain yn ymwneud â hawliau plant

(b) Ffyrdd a dulliau sy'n gallu cael eu defnyddio i hybu ac annog defnydd o'r Gymraeg a'i diwylliant yn y gweithle/mewn lleoliadau

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.3	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.3

1.4. Log tystiolaeth

Deall atal ac ymyrryd yn gynnar

(a) Pwysigrwydd atal ac ymyrryd yn gynnar

(b) Modelau a dulliau ar gyfer atal ac ymyrryd yn gynnar

(c) Pwysigrwydd sicrhau bod plant a'u teuluoedd/gofalwyr yn cael eu hannog a'u cefnogi i fynegi eu teimladau, eu barn a'u dewisiadau o ran 'yr hyn sy'n bwysig' iddyn nhw

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.4	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?

→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.4

1.5. Log tystiolaeth

Deall effaith diogelu ar eich gweithle / lleoliad

(a) Cyfrifoldebau gweithle/lleoliad mewn perthynas â diogelu plant **plant**
(b) Gofynion rheoleiddio ar gyfer diogelu
(c) Rolau a chyfrifoldebau'r Swyddog Diogelu Dynodedig mewn lleoliad
(ch) Ymarfer/adolygiadau o achosion difrifol sy'n ymwneud â phlant a'u heffaith ar ymarfer
(d) Rolau a chyfrifoldebau tîm amlasiantaethol mewn perthynas ag amddiffyn plant
(dd) Rolau a chyfrifoldebau mewn amrywiaeth o gyfarfodydd diogelu
(e) Sut i arwain amgylchedd sy'n hybu diogelu
(f) Sut mae polisi ac ymarfer yn cefnogi ac yn hybu diogelu

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.5	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.5

1.6. Log tystiolaeth

Gwybod sut mae damcaniaethau a modelau yn cefnogi dealltwriaeth o ddatblygiad plant

(a) Y rhyng-gysylltiad rhwng ffactorau biolegol, seicolegol ac amgylcheddol-gymdeithasol a'u perthynas â datblygiad plant.

(b) Sut mae damcaniaethau a modelau yn ymwneud â Phrofiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod yn cael eu llywio gan ffactorau biolegol, seicolegol ac amgylcheddolgymdeithasol

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 1.6	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?

→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 1.6

Log tystiolaeth Safon 2: Fframweithiau damcaniaethol ar gyfer arwain a rheoli

Mae hyn yn cysylltu ag Uned 406 City & Guilds Lefel 4: Paratoi ar gyfer Arwain a Rheoli ym maes Gofal, Chwarae, Dysgu, a Datblygiad Plant

2.1. Log tystiolaeth

Deall dulliau damcaniaethol o arwain, rheoli, arloesi a newid

(a) Damcaniaethau, modelau ac arddulliau:

- Arwain
- Rheoli
- Arloesi a rheoli newid

(b) Diwylliant sefydliadol ac arweinyddiaeth foesegol

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 2.1	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 2.1

2.2. Log tystiolaeth

Deall sut y dylid defnyddio hunanasesiad o'r gwasanaeth a gwerthusiad i gefnogi gwelliant parhaus

(a) Dulliau sy'n gallu cael eu defnyddio i fesur canlyniadau gwella gwasanaeth

(b) Sut i nodi meysydd i'w gwella yn y gweithle/lleoliad

(c) Sut i wneud "yr hyn sy'n bwysig" yn annatod i blant a'u teuluoedd/gofalwyr wrth wella gwasanaethau

(ch) Sut mae adborth cadarnhaol yn gallu cael ei ddefnyddio i wella canlyniadau i blant a theuluoedd/gofalwyr

(d) Sut mae pryderon a chanmoliaeth yn gallu cael eu defnyddio er mwyn gwella ymarfer yn y gweithle/lleoliad

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 2.2	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 2.2

2.3. Log tystiolaeth

Deall sut i reoli arloesi a newid

(a) Manteision arloesi a newid

(b) Heriau i arloesi a newid a ffyrdd o ymateb i'r rhain

(c) Sut i ddefnyddio dull partneriaeth ar gyfer arloesi a newid

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 2.3	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 2.3

Log tystiolaeth Safon 3: Deall sut mae arwain a rheoli perfformiad tîm effeithiol

Mae hyn yn cysylltu ag Uned 407 City & Guilds Lefel 4: Paratoi ar gyfer Arwain a Rheoli ym maes Gofal, Chwarae, Dysgu, a Datblygiad Plant

3.1. Log tystiolaeth

Deall cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu

(a) Sut i ddefnyddio dulliau er mwyn cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth arwain a rheoli gweithwyr

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.1	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.1

3.2. Log tystiolaeth

Deall pwysigrwydd y Gymraeg yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu

(a) Dulliau ar gyfer archwilio'r gweithlu presennol mewn perthynas â darpariaeth Gymraeg

(b) Dulliau o gefnogi'r Gymraeg a'i diwylliant yn y gweithlu gweithlu

(c) Dulliau o sicrhau bod y gweithlu yn deall pwysigrwydd hyrwyddo a chefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yn y lleoliad

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.2	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.2

3.3. Log tystiolaeth

Deall dulliau, sgiliau a phriodweddau ar gyfer arwain a rheoli timau'n effeithiol

(a) Gwerthoedd ac ymddygiadau arwain craidd

(b) Y gwahaniaethau rhwng arwain a rheoli mewn timau

(c) Pwerau a chyfrifoldebau arweinwyr a rheolwyr

(ch) Gwybodaeth emosiynol a rheoli perthnasoedd

(d) Sut i ysgogi staff

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.3	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.3

3.4. Log tystiolaeth

Deall pwrpas a gofynion prosesau recriwtio a sefydlu gweithwyr sy'n seiliedig ar werthoedd

(a) Recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd

(b) Sefydlu

(c) Cyfnod prawf

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.4	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.4

3.5. Log tystiolaeth

Gwybod sut i gefnogi perfformiad tîm effeithiol

(a) Y broses o ddirprwyo tasgau a'u llywodraethu

(b) Damcaniaeth rhyngddibyniaeth gymdeithasol a gwaith tîm

(c) Pennu amcanion/nodau a chytuno arnynt

(ch) Amcanion a rennir a dealltwriaeth o nodau'r tîm

(d) Sicrhau bod dealltwriaeth o rolau unigol o fewn y tîm

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.5	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.5

3.6. Log tystiolaeth

Gwybod sut i reoli gwrthdaro a pherfformiad gwael mewn tîm

(a) Sut i ddelio â pherfformiad/cymhwysedd gwael

(b) Sut i reoli sgyrsiau cadarnhaol

(c) Dulliau o reoli a datrys gwrthdaro

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.6	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.6

3.7. Log tystiolaeth

Deall goruchwylio ac arfarnu

(a) Pwrpas a manteision goruchwylio

(b) Sut i oruchwylio ac arfarnu'n effeithiol

(c) Pwysigrwydd Datblygiad Personol Parhaus i staff

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.7	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?
→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.7

3.8. Log tystiolaeth

Gwybod sut i ddefnyddio hyfforddiant, mentora a chyfweliadau cymhellol

(a) Sut i ddefnyddio hyfforddiant, mentora a chyfweliadau cymhellol i gefnogi newid

Tystiolaeth o sut rwyf wedi bodloni safon 3.8	Sylwadau / adborth gan y person a enwebwyd

Oes angen i chi gynyddu gwybodaeth i ddangos tystiolaeth o'r safon hon?

→ Cwblhau tasgau er mwyn cynyddu gwybodaeth ar gyfer safon 3.8

Adran 2: Cynnwys a thasgau i gynyddu eich gwybodaeth

Mae'r adran hon yn cynnwys tasgau dewisol a all helpu i gynyddu eich gwybodaeth lle bo angen.

Does dim angen i chi gwblhau pob tasg. Cwblhewch y tasgau lle mae angen i chi gynyddu gwybodaeth ychwanegol yn unig. Mae'r deunyddiau dysgu a'r tasgau yn yr adran hon yn eich galluogi i feddwl yn feirniadol a rhoi eich gwybodaeth ar waith. Fodd bynnag, bydd elfen o astudio hunangyfeiriedig bob amser ar gyfer darllen ehangach, a dysgu hunangyfeiriedig. Rydyn ni wedi cynnwys adnoddau a awgrymir i'ch cefnogi.

Sylwch mai dim ond yn Saesneg y mae rhai o'r adnoddau ar gael oherwydd eu bod wedi cael eu datblygu y tu allan i Gymru ac nid gan Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae rhestr termau ar ddiwedd y llyfr gwaith hefyd i egluro geiriau allweddol a ddefnyddir drwy gydol y ddogfen.

Ar ôl i chi gwblhau tasg, rhaid i berson a enwebwyd adolygu eich gwaith i wirio a yw'n dangos eich bod chi wedi cyrraedd y lefel ofynnol o wybodaeth erbyn hyn.

Mae'r tasgau hyn yn un ffordd o gael y ddealltwriaeth angenrheidiol, ond nid dyma'r unig ffordd o wneud hyn. Gallwch chi hefyd ddatblygu eich gwybodaeth drwy weithgareddau dysgu eraill, fel eich ymchwil eich hun.

Sylwch, roedd y dolenni sydd wedi'u cynnwys yn y tasgau hyn yn weithredol pan gynhyrchwyd y ddogfen hon. Os nad oes dolen ar gael mwyach, rydyn ni'n argymell eich bod yn chwilio am deitl y ddogfen i ddod o hyd i'r fersiwn ddiweddaraf.

Safon 1: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth

Bydd yr adran hon yn eich helpu i ddeall datblygiad dulliau sy'n seiliedig ar hawliau a sut maen nhw'n dylanwadu ar ymarfer sy'n canolbwyntio ar y plentyn.

Byddwch chi'n dysgu am y canlynol:

- dulliau sy'n seiliedig ar hawliau
- hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- cydnabod effaith y Gymraeg a diwylliant Cymru yn eich gweithle neu'ch lleoliad
- pwysigrwydd atal ac ymyrryd yn gynnar
- effaith diogelu
- sut mae damcaniaethau a modelau yn cefnogi dealltwriaeth o ddatblygiad plant.

Safon 1.1 Dulliau sy'n seiliedig ar hawliau

Mae dulliau sy'n seiliedig ar hawliau mewn gwasanaethau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn rhoi pwyslais ar gydnabod hawliau plant, fel y'u diffinnir yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar **Hawliau'r Plentyn, a gwneud yn siŵr bod yr hawliau hynny'n cael eu gweithredu.**

Mae'r fframwaith hwn yn sicrhau bod lleisiau plant yn cael eu clywed a'u blaenoriaethu'n glir mewn prosesau gwneud penderfyniadau. Mae'n canolbwyntio ar sicrhau bod amgylcheddau'n hyrwyddo cydraddoldeb, urddas a chyfranogiad plant, gan gefnogi eu hanghenion datblygu cyfannol ar yr un pryd.

Mae'n arwain ymarferwyr i amddiffyn hawliau plant i ddiogelwch, darpariaeth a chyfranogiad, gan sicrhau amgylchedd meithringar a chynhwysol. Mae'r dull hwn yn cefnogi polisïau ac arferion sydd o fudd i blant, gan eu helpu i gymryd rhan weithredol yn eu bywydau a'u cymunedau.

Mae gennym ddau fodiwl e-ddysgu sy'n ymdrin â dulliau sy'n seiliedig ar hawliau, a gallai'r rhain eich helpu i ddysgu mwy:

--> Deddfwriaeth sy'n cefnogi dull gweithredu sy'n seiliedig ar hawliau ar gyfer plant a phobl ifanc

--> Dulliau sy'n seiliedig ar hawliau ac ymarfer sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ar gyfer plant a phobl ifanc.

Gweithgaredd

Fel arweinydd neu reolwr blynyddoedd cynnar a gofal plant, rhaid i chi ddangos eich gwybodaeth ynghylch sut mae dulliau sy'n seiliedig ar hawliau wedi parhau i esblygu a dylanwadu ar ymarfer sy'n canolbwyntio ar y plentyn. Rhowch drosolwg sy'n amlinellu eich dealltwriaeth o'r canlynol:

- datblygiad ac esblygiad dulliau sy'n seiliedig ar hawliau, gan amlinellu cerrig milltir pwysig
- esbonio sut mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn yn gwreiddio hawliau plant, a sut mae deddfwriaeth genedlaethol, fframweithiau rheoleiddio a pholisïau Llywodraeth Cymru yn gorfodi ac yn hyrwyddo'r hawliau hyn
- sut mae'r fframweithiau hyn yn effeithio ar eich ymarfer lleol, eich gweithgareddau dyddiol a'ch amgylchedd, a disgrifio strategaethau i sicrhau bod lleisiau plant yn cael eu clywed a'u parchu, gan roi enghreifftiau

Gallwch gyfeirio at yr adnoddau hyn ac at eich profiad eich hun fel rheolwr, gan ddefnyddio enghreifftiau ymarferol:

--> Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn

--> Polisïau Llywodraeth Cymru ar hawliau plant

--> Deddfwriaeth a fframweithiau rheoleiddio: Deddf Plant a Theuluoedd 2014

--> Safonau Arolygiaeth Gofal Cymru

Yn ôl i 1.1

Safon 1.1 Dulliau sy'n seiliedig ar hawliau
Dim mwy na 600 o eiriau

Safon 1.2 Tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae **tegwch** yn gwneud yn siŵr bod pob plentyn yn cael y gefnogaeth sydd ei hangen arno i gyflawni ei botensial. Mae cydnabod a rhoi sylw i anghenion unigol yn golygu ein bod ni'n deg ac yn cydnabod nad oes gan bob un ohonom yr un manteision ac nad yw pawb yn cychwyn o'r un man.

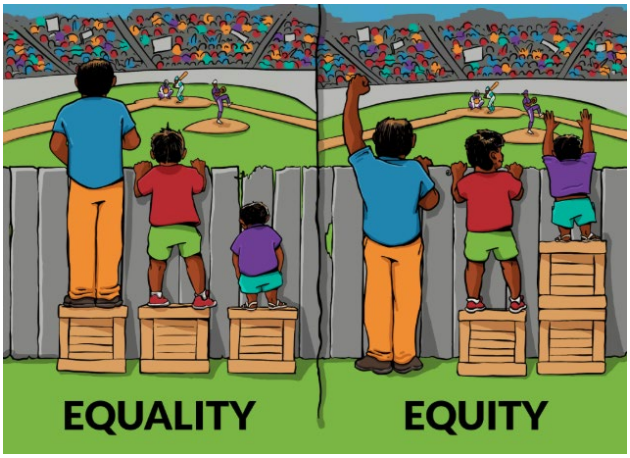
Mae **cydraddoldeb** yn golygu rhoi'r un adnoddau a'r un cyfleoedd i bob plentyn. Nid yw'n ystyried mannau cychwyn plant ac nid yw'n sicrhau bod cymorth sy'n canolbwyntio ar y plentyn yn cael ei gynnig ar sail anghenion unigol.

Mae **amrywiaeth** yn dathlu ac yn parchu gwahaniaethau ymysg plant, gan gynnwys eu cefndiroedd, eu galluoedd a'u diwylliannau, sy'n helpu i gyfoethogi'r amgylchedd dysgu.

Mae **cynhwysiant** yn golygu creu lle croesawgar lle mae pob plentyn, beth bynnag fo'u gwahaniaethau, yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, gan alluogi pawb i gymryd rhan lawn mewn gweithgareddau.

Gyda'i gilydd, mae'r egwyddorion hyn yn creu amgylchedd teg, parchus a chefnogol sy'n hybu twf a datblygiad pob plentyn. Bwriad polisïau a gweithdrefnau'r lleoliadau yw sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn cael eu dilyn.

Mae'r llun isod yn tynnu sylw at y gwahaniaeth rhwng cydraddoldeb a thegwch, ac yn dangos pam mae tegwch yn bwysig.



Beth mae hyn yn ei olygu mewn ymarfer?

Enghraifft o gydraddoldeb

Dychmygwch eich bod mewn lleoliad ac mae'r plant yn cymryd rhan mewn gweithgaredd creu marciau. Mae pob plentyn yn cael yr un deunyddiau, fel yr un llyfr neu'r un nwyddau celf. Er bod hyn yn ymddangos yn deg, efallai na fydd rhai plant yn gallu defnyddio'r adnoddau hyn oherwydd gwahaniaethau mewn arddulliau dysgu, galluoedd neu sgiliau cyfathrebu.

Os byddwn ni'n rhoi papur a phensil o'r un maint i bob plentyn, bydd plant sydd â sgiliau echddygol mwy diffiniedig i bob golwg yn cael mwy o hwyl arni. Byddan nhw'n parhau i ddatblygu eu sgiliau echddygol manwl ac yn gwneud cynnydd o flaen eu cyfoedion. Ond drwy feddwl am degwch, byddwn ni'n canolbwyntio mwy ar bob plentyn yn unigol. Byddwn ni'n ystyried cam datblygiadol y plentyn, gan wneud addasiadau er mwyn iddo allu cael mynediad teg at y gweithgaredd. Gallai hyn fod drwy

ddarparu adnoddau ar gyfer gwneud marciau mwy gyda phensiliau a phapur o wahanol faint, neu drwy ymarfer a gwneud marciau gyda deunyddiau eraill fel tywod i feithrin deheurwydd neu arbrofi. Drwy wneud hyn, bydd pob plentyn yn cael ei gefnogi i wneud cynnydd ac i wneud y gweithgaredd yn llwyddiannus.

Pam mae tegwch yn bwysig mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant

Mae tegwch yn golygu bod pob plentyn, beth bynnag fo'i fan cychwyn, yn gallu cael mynediad at ddysgu mewn ffordd sy'n addas i'w anghenion unigryw ei hun. Er enghraifft, efallai y bydd plentyn sydd ag oedi yn ei leferydd yn cael therapi lleferydd, ac efallai y bydd plentyn arall sy'n rhagori mewn mathemateg yn cael tasgau mwy heriol i'w gadw'n brysur.

Gallai plentyn o deulu sydd ar incwm isel gael mynediad at bethau fel prydau ysgol am ddim neu nwyddau ysgol am ddim fel bod ei anghenion sylfaenol yn cael eu diwallu, gan ei alluogi i ganolbwyntio ar ddysgu os ydyw mewn amgylchedd ysgol.

Mae tegwch yn creu amgylchedd cynhwysol lle mae pob plentyn, er eu gwahaniaethau, yn cael cyfle i ffynnu, teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, a chyflawni ei botensial yn llawn. Mae'n helpu i fynd i'r afael â bylchau datblygiadol yn gynnar, ac mae hyn yn gallu cael effaith gadarnhaol barhaol ar eu taith addysgol.

Cymru wrth-hiliol

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, a lansiwyd yn 2022, yn rhoi pwyslais cryf ar fynd i'r afael â hiliaeth yn maes blynyddoedd cynnar a gofal plant. Mae'n cydnabod bod yn rhaid i'r gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ddechrau o oedran ifanc, gyda lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn chwarae rhan allweddol yn y dasg o siapio agweddau. Mae'r cynllun yn amlinellu mesurau i greu amgylcheddau cynhwysol mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, fel eu bod yn adlewyrchu ac yn parchu cymunedau amrywiol Cymru.

Nod y cynllun yw i Gymru ddod yn gymdeithas wrth-hiliol. Mae hyn yn golygu y dylai lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant fynd ati i herio hiliaeth, gan hyrwyddo tegwch ac ymdeimlad o berthyn i bob plentyn. Drwy ymgorffori gwrth-hiliaeth mewn arferion plentyndod cynnar, mae Llywodraeth Cymru eisiau creu'r sylfaen ar gyfer Cymru decach a mwy cynhwysol. Mae ymyrryd yn gynnar yn hanfodol er mwyn siapio cenedlaethau'r dyfodol a chreu cenedlaethau sydd wir yn gwrthwynebu hiliaeth, gan greu cymdeithas lle mae amrywiaeth yn cael ei dathlu, a chydraddoldeb hiliol yw'r norm.

Mae llawer o ffocws ar gynyddu cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig ymhlith staff addysg blynyddoedd cynnar a gofal plant, a darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth i ymarferwyr fel eu bod yn deall sensitifrwydd diwylliannol. Mae'r cwricwlwm hefyd yn cael ei dargedu, ac mae'n cynnwys hanesion, safbwyntiau a phrofiadau amrywiol fel bod plant yn tyfu i fyny mewn lleoliad mwy cynhwysol.

Mae Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliol (DARPL) yn dwyn ynghyd tîm amrywiol sydd â phrofiad bywyd a phroffesiynol.

Mae'n cynnig adnoddau a chyfleoedd dysgu proffesiynol gyda safbwynt Cymreig i helpu pobl i ddeall hiliaeth a mynd i'r afael ag ef. Mae adnoddau DARPL defnyddiol yn cynnwys:

- → cyrsiau e-ddysgu proffesiynol
- → llyfrgell DARPL
- → pecyn Creu Diwylliant Gwrth-hiliol mewn Lleoliadau ar gyfer lleoliad gofal plant, blynyddoedd cynnar a chwarae.

Creu lleoliadau cynhwysol

Mae mathau eraill o wrth-wahaniaethu mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn cynnwys hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy gynnig teganau, llyfrau a gweithgareddau sydd ddim yn atgyfnerthu stereoteipiau, gan roi'r rhyddid i bob plentyn archwilio ei ddiddordebau ei hun.

O ran cynhwysiant LHDTC+, gall lleoliadau greu mannau diogel drwy ddefnyddio iaith gynhwysol, cynrychioli strwythurau teuluol amrywiol, a hyfforddi staff i barchu a chefnogi amrywiaeth.

Mae hygyrchedd ar gyfer plant ag anableddau yn cynnwys addasu lleoedd ffisegol, darparu adnoddau dysgu wedi'u teilwra'n arbennig, a chynnig cymorth ar gyfer cyfathrebu, fel iaith arwyddion neu gymhorthion gweledol.

Mae'r arferion hyn yn golygu bod pob plentyn, waeth beth fo ei ryw, ei hunaniaeth na'i allu, yn cael bod yn rhan o amgylchedd croesawgar a chynhwysol o oedran cynnar. Mae hefyd yn golygu bod lleoliadau'n ymwybodol o ableddiaeth ac yn meddwl am y model cymdeithasol o anabledd yn eu darpariaeth. Mae'r model cymdeithasol o anabledd, yn bwysig iawn, yn gwahaniaethu rhwng 'amhariad' ac 'anabledd'. Mae'n cydnabod bod pobl ag amhariadau yn cael eu hanablu gan rwystrau cyffredin mewn cymdeithas. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys agweddau negyddol, a rhwystrau ffisegol a sefydliadol, sy'n gallu atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys a chymryd rhan ym mhob agwedd ar fywyd.

Gall yr adnoddau hyn eich helpu i ddysgu mwy:

--→ Sefydliad Hawliau Dynol Prydain

--→ Gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Beth yw hawliau dynol

--→ Comisiynydd Plant Cymru (2017)

--→ Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn

--→ Anghydraddoldebau Iechyd: Adroddiad Black

--→ Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2023: A yw Cymru'n Decach? | EHRC

--→ Gwybodaeth am Gomisiynydd Plant Cymru

--→ Poster 'gwybod eich hawliau' – Comisiynydd Plant Cymru

--→ Y Ffordd Iawn – Dull Hawliau Plant

--→ Hawliau plant

Gweithgaredd: Asesu polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth presennol eich lleoliad

Mae'r gweithgaredd hwn yn cynnwys asesu polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth presennol eich lleoliad i wneud yn siŵr ei fod yn mynd ati'n effeithiol i gefnogi tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwch chi'n canolbwyntio ar werthuso'r polisi, gwneud y diwygiadau angenrheidiol, a chrynhoi'r gwelliannau y bydd angen eu gwneud o bosibl er mwyn sicrhau eich bod yn mynd ati'n effeithiol i hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Tasg 1

Ymchwiliwch ac adolygwch deddfwriaeth a pholisïau

- Ewch ati i adolygu'r ddeddfwriaeth a'r polisïau presennol sy'n cefnogi tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel Deddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru), a chrynhoi sut y dylai'r rhain gael eu hadlewyrchu yn eich polisi.
- Ymddygiad a gwerthoedd yn y gweithle: Archwiliwch arferion gorau ar gyfer hyrwyddo tegwch a chynhwysiant drwy ymddygiad a gwerthoedd mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant. Casglwch enghreifftiau o arferion effeithiol.

Tasg 2

Gwerthuswch bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth y gweithle

- Aliniad â deddfwriaeth a pholisïau: a yw'r polisi'n adlewyrchu deddfwriaeth berthnasol sy'n cynnwys y camau cydymffurfio y mae angen eu cymryd? A oes unrhyw beth ar goll neu ddim yn alinio â gofynion cyfreithiol?
- Hyrwyddo ymddygiad a gwerthoedd cadarnhaol: a yw'r polisi'n cefnogi ymddygiad a gwerthoedd sy'n hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant? A yw'n darparu canllawiau ymarferol ar gyfer rhyngweithiadau staff?
- Mynd i'r afael â gwahaniaethu: adolygwch y strategaethau ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu, stereoteipio, rhagfarn a rhagfarn ddiarwybod. Tynnwch sylw at sut mae strategaethau estynedig y polisi yn helpu i liniaru effeithiau gwahaniaethu ac anghydbwysedd grym yn y lleoliad. Gwerthuswch ymarferoldeb y strategaethau hyn a nodi unrhyw anghenion ychwanegol.
- Creu diwylliant gwrth-hiliol: edrychwch ar y camau a gynigir i sicrhau diwylliant gwrth-hiliol, gan gynnwys hyfforddiant ac addasiadau i'r cwricwlwm. Aseswch sut y bydd y camau hyn yn effeithio ar ddiwylliant a chynwysoldeb y lleoliad. Gallwch ddefnyddio'r pecyn cymorth DARPL i'ch helpu i wneud hyn.

Tasg 3

Diwygiwch y polisi

- Diweddaru deddfwriaeth: diwygiwch y polisi er mwyn gwneud yn siŵr ei fod yn cyd-fynd â chyfreithiau a chanllawiau cyfredol
- Cryfhau ymddygiad: mireiniwch Safonau i hyrwyddo cynhwysiant, gydag arweiniad ymarferol i staff
- Gwella arferion gwrth-wahaniaethu: ehangwch strategaethau a gweithdrefnau ar gyfer delio â gwahaniaethu a rhagfarn
- Hyrwyddo gwrth-hiliaeth: cynhwyswch gamau gweithredu cynhwysfawr ar gyfer hyfforddi ac ymgysylltu â'r gymuned i hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol.

Tasg 4

Ysgrifennwch grynodeb o ganfyddiadau eich gwaith ymchwil a'ch gwerthusiad ac yna myfyriwch ar y broses o adolygu a diwygio'r polisi. Ystyriwch sut oedd y newidiadau'n gwella effeithiolrwydd y polisi o ran hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Gallech gynnwys sut mae'r gweithgaredd hwn wedi gwella eich dealltwriaeth o'r egwyddorion hyn a sut rydych chi'n eu defnyddio yn eich lleoliad.

Yn ôl i 1.2

Safon 1.2 Tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
Crynodeb o fy nghanfyddiadau: Uchafswm o 250 o eiriau

Yn ôl i 1.2

Safon 1.2 Tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
Myfyrio: Uchafswm o 250 o eiriau

Safon 1.3 Y Gymraeg a diwylliant Cymru

Wrth ystyried effaith y Gymraeg a diwylliant Cymru mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae'n hanfodol peidio â rhagdybio a yw rhywun yn siarad Cymraeg ai peidio, ar sail rhagfarn ddiarwybod. Mae gan bob unigolyn, beth bynnag fo'i gefndir, y potensial i ddysgu a defnyddio'r Gymraeg. Dylech ddeall pwysigrwydd y Gymraeg wrth uno cymuned amlddiwylliannol, fel y mae'r Mudiad Meithrin yn ei bwysleisio: "Drwy roi'r Gymraeg i blant bach Cymru rydym yn gobeithio uno cenedl a datblygu cymuned Gymraeg amlddiwylliannol agored a llawn bywyd".

Mae addysg cyfrwng Cymraeg yn hyrwyddo dwyieithrwydd, yn gwella datblygiad gwybyddol ac yn creu cysylltiad diwylliannol cryf. Mae cefnogi ymwybyddiaeth ddiwylliannol drwy ddysgu Cymraeg yn gwreiddio ymdeimlad o berthyn i bob plentyn, p'un a ydyn nhw'n dod o aelwydydd Cymraeg ai peidio. Mae codi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg hefyd yn galluogi pobl o'r tu allan i Gymru ddeall ei harwyddocâd a dangos diddordeb ynddi, gan atgyfnerthu bod y Gymraeg yn perthyn i bawb yng Nghymru. Drwy fod yn ymwybodol o'n rhagdybiaethau, rydym yn cyfrannu at amgylchedd mwy cynhwysol a pharchus, fel bod pob plentyn yn cael sylfaen gyfoethog sy'n ddiwylliannol berthnasol ar gyfer ei ddatblygiad.

Gall yr adnoddau hyn eich helpu i ddysgu mwy:

- ⇢ Llywodraeth Cymru (2017) Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg, tudalennau 4 i 12
- ⇢ Fideo YouTube Mwy na geiriau
- ⇢ Adnoddau a chanllawiau Gofal Cymdeithasol Cymru: Defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith
- ⇢ Modiwl e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru: Asesu a chofnodi sgiliau Cymraeg eich staff
- ⇢ Modiwl e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru: Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg
- ⇢ Modiwl e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru: Datblygu gweithlu dwyieithog ar gyfer y sector blynyddoedd cynnar a gofal plant Mudiad Meithrin
- ⇢ Blynyddoedd Cynnar Cymru: Cefnogaeth laith Gymraeg
- ⇢ Safonau'r Gymraeg ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus
- ⇢ Addewid Cymraeg Cwlwm

Gweithgaredd

Cynhaliwch eich astudiaeth arsylwadol eich hun am effeithiolrwydd integreiddio'r Gymraeg a diwylliant Cymru yn eich lleoliad.

Tasg 1

Adolygwch a gwnewch nodiadau am y ddeddfwriaeth a'r polisïau pwysig hyn sy'n ymwneud â'r Gymraeg:

- ⇢ Deddf yr laith Gymraeg 1993
- ⇢ Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011
- ⇢ Safonau'r Gymraeg 2016
- ⇢ Fframwaith Mwy na Geiriau
- ⇢ 'Cynnig Rhagweithiol'
- ⇢ Cymraeg 2050.

Adolygwch eich Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg lleol a nodwch y rôl y mae eich lleoliad yn ei chwarae i gefnogi eich cynllun lleol.

Lluniwch restr wirio arsylwadol sy'n canolbwyntio ar y canlynol:

- defnydd o iaith
- elfennau diwylliannol
- hawliau plant
- tegwch
- cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Tasg 2

Adolygu

Meddyliwch am ddiwrnod arferol neu weithgaredd penodol yn eich lleoliad. Gallai'r rhain gynnwys:

- Defnydd o iaith: pa mor aml mae'r Gymraeg yn cael ei defnyddio gan y staff a'r plant, a pha mor naturiol yw'r defnydd, i wneud yn siŵr bod darpariaeth ddwyieithog ar gael.
  - Arferion bob dydd: ewch ati i gynnwys y Gymraeg mewn gweithgareddau, cyfarwyddiadau a chyfarchion dyddiol
  - Adnoddau dwyieithog: defnyddiwch arwyddion, labeli a deunyddiau addysgol dwyieithog
  - Hyfforddiant staff: cynigwch gyrsiau Cymraeg i staff er mwyn eu helpu i fod yn fwy rhugl
- Elfennau diwylliannol: ewch ati i gynnwys diwylliant Cymru mewn sesiynau adrodd stori, caneuon, gemau ac arddangosfeydd
  - Digwyddiadau diwylliannol: dathlwch wyliau Cymru gyda bwydydd, cerddoriaeth a gweithgareddau traddodiadol
  - Integreiddio: ymgorfforwch ddiwylliant Cymru mewn sesiynau adrodd stori, caneuon, gemau ac arddangosfeydd
  - Hyfforddiant: darparwch hyfforddiant ar draddodiadau a hanes Cymru
- Ymgysylltu a rhyngweithio: diddordeb plant a'r modd y maen nhw'n rhyngweithio â'r Gymraeg a diwylliant Cymru
  - Cyfranogiad rhieni / gofalwyr: anogwch rieni / gofalwyr i ddefnyddio'r Gymraeg a chymryd rhan mewn gweithgareddau
  - Cysylltiadau cymunedol: cysylltwch â chymunedau Cymraeg eu hiaith a gwahodd siaradwyr lleol
  - Llysgenhadon: penodwch staff a phlant yn llysgenhadon iaith Gymraeg
  - Offer digidol: defnyddiwch gyfryngau ac apiau Cymraeg gyda'r plant
  - Effaith ar ddatblygiad: arwyddion o ddatblygiad gwybyddol, cymdeithasol ac emosiynol sy'n gysylltiedig â defnyddio'r Gymraeg
- Trochi: defnyddiwch weithgareddau Cymraeg yn unig i hybu twf gwybyddol, cymdeithasol ac emosiynol
  - Integreiddio cwricwlwm: cynhwyswch y Gymraeg a diwylliant Cymru ar draws pynciau amrywiol
  - Asesu: ewch ati i fonitro defnydd o iaith a datblygiad er mwyn mireinio arferion

- Hawliau a chynhwysiant: cefnogi hawliau plant, tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy ddefnyddio iaith, elfennau diwylliannol, ymgysylltu, rhyngweithio a dulliau trochi iaith. Ewch ati i asesu sut mae'r rhain yn cefnogi datblygiad plant a'u hawliau
  - Cynnig rhagweithiol: darparwch wasanaethau Cymraeg yn rhagweithiol a hyrwyddo'r ffaith eu bod ar gael
  - Tegwch a chynhwysiant: gwnewch yn siŵr bod modd cyfathrebu yn ddwyieithog ac ymgysylltwch â rhieni / gofalwyr i gefnogi hawliau ac amrywiaeth pob plentyn
  - Cynllunio'r gweithlu: ewch i'r afael â bylchau mewn sgiliau iaith drwy gynnig hyfforddiant a recriwtio targedig

Tasg 3

Ysgrifennwch eich arsylwadau isod.

Dadansoddwch eich canfyddiadau a datblygu cynllun gweithredu i wella arferion Cymraeg a diwylliannol.

Ewch i'r afael â bylchau mewn sgiliau a defnyddio hyn i helpu i baratoi ar gyfer arolygiadau a Datganiad Hunanasesu Gwasanaeth y lleoliad.

Myfyriwch i ba raddau rydych chi'n cyd-fynd â deddfwriaeth, polisïau a Chynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg yr awdurdod lleol a nodwyd gennych yn nhasg 1, a thynnu sylw at effeithiolrwydd dulliau, bylchau yn sgiliau'r gweithlu, a'r effaith ar ddatblygiad plant.

Gallwch rannu eich syniadau gyda staff, gan drafod cryfderau a meysydd i'w gwella.

Safon 1.3 Y Gymraeg a diwylliant Cymru
Uchafswm: 250 gair

Safon 1.4 Atal ac ymyrryd yn gynnar

Mae atal mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn cynnwys strategaethau i hyrwyddo datblygiad iach ac osgoi problemau cyn iddyn nhw ddechrau. Mae ymyrryd yn gynnar yn fath o gymorth sy'n ceisio gwella canlyniadau i blant neu atal anghenion neu risgiau rhag gwaethygu cyn gynted ag y sylwir arnynt, gan ddarparu cymorth ac adnoddau i blant a'u teuluoedd/gofalwyr. Nod hyn yw gwella llesiant, datblygiad a chanlyniadau hirdymor plant.

Gweithgaredd: deall pwysigrwydd atal ac ymyrryd yn gynnar

Ysgrifennwch adroddiad cynhwysfawr sy'n dangos eich dealltwriaeth o bwysigrwydd atal ac ymyrryd yn gynnar mewn gofal plant. Dylech gynnwys cynlluniau, polisïau a deddfwriaeth berthnasol Llywodraeth Cymru. Rhaid i chi allu defnyddio eich profiadau eich hun a chysylltu'r wybodaeth hon â chymwysiadau ymarferol yn eich lleoliad gofal plant.

Strwythur yr adroddiad

1. Cyflwyniad a phwysigrwydd atal ac ymyrryd yn gynnar. Cyflwynwch atal ac ymyrryd yn gynnar mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, gan dynnu sylw at eu rôl hollbwysig o ran lliniaru materion datblygiadol a hybu canlyniadau cadarnhaol. Defnyddiwch enghreifftiau ymarferol i egluro eu pwysigrwydd wrth hyrwyddo llesiant a datblygiad plant.

2. Modelau, dulliau, damcaniaethau a fframweithiau Llywodraeth Cymru. Disgrifiwch fodelau a dulliau, er enghraifft:

   - Y 1,000 Diwrnod Cyntaf
   - Plant Iach Cymru
   - Tîm o Amgylch y Teulu
   - Fframwaith Law yn Llaw dros Blant a Phobl Ifanc 2015
   - Rhianta cadarnhaol.

Adolygwch eu sylfeini damcaniaethol a rhaglenni, polisïau a deddfwriaeth Llywodraeth Cymru, a sut mae'r fframweithiau hyn yn llywio eich arferion a'ch strategaethau.

3. Sicrhau bod teimladau, safbwyntiau a dewisiadau'n cael eu mynegi. Trafodwch bwysigrwydd cefnogi plant a theuluoedd/gofalwyr i fynegi eu teimladau a'u dewisiadau, gan wneud yn siŵr eich bod yn gwybod "beth sy'n bwysig" iddyn nhw. Rhowch sylw i ystyried safbwynt y plentyn mewn perthynas ag ymyrryd yn gynnar. Rhowch enghreifftiau o strategaethau o'ch arferion chi a phryd y dylanwadodd llais y plentyn ar brosesau gweud penderfyniadau ac ymgysylltu.

4. Strategaethau atal ac ymyrryd yn gynnar mewn ymarfer. Esboniwch strategaethau penodol fel prosesau ataliol a thechnegau ymgysylltu â theuluoedd. Esboniwch sut maen nhw'n cyd-fynd â'r damcaniaethau a'r modelau a drafodwyd. Rhowch enghreifftiau ac astudiaethau achos sy'n dangos sut rydych chi'n defnyddio eich gwybodaeth i gefnogi plant a'u teuluoedd/gofalwyr yn eich lleoliad.

Adnoddau i'ch helpu:

→ Hyb ACE Cymru

→ SCIE Prevention and well-being

→ Family action, grasping the nettle

Yn ôl i 1.4

Safon 1.4 Atal ac ymyrryd yn gynnar
Uchafswm: 700 gair

Safon 1.5 Diogelu

Mae diogelu yn golygu atal niwed, amddiffyn plant ac oedolion sydd mewn perygl o gael eu cam-drin neu eu hesgeuluso ac addysgu'r bobl o'u cwmpas i adnabod yr arwyddion a'r peryglon. Mae'n golygu hyrwyddo llesiant pobl, gwneud yn siŵr eu bod yn ddiogel, a chreu amgylcheddau lle gallant ffynnu heb ofn. Mae diogelu yn hanfodol gan ei fod yn helpu i atal cam-drin neu gam-fanteisio, fel bod anghenion corfforol, emosiynol a datblygiadol plant yn cael eu diwallu.

Mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae diogelu yn hanfodol, gan fod plant ifanc yn arbennig o agored i niwed ac yn dibynnu ar oedolion am amddiffyniad. Mae rheolwr yn chwarae rhan allweddol yn y gwaith o ddiogelu drwy wneud yn siŵr bod polisïau a gweithdrefnau yn eu lle i nodi unrhyw risgiau posibl i blant, a delio â'r risgiau hynny. Mae hyn yn cynnwys fetio staff yn drylwyr, darparu hyfforddiant diogelu parhaus, a sicrhau bod staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb hefyd i roi gwybod am bryderon ynglŷn â lles plentyn.

Rhaid i'r rheolwr hefyd sicrhau bod y lleoliad yn ddiogel a bod yr holl staff yn dilyn gweithdrefnau diogelu. Mae gan y rheolwr gyfrifoldeb hefyd i ddiogelu staff, drwy ddarparu amgylchedd gwaith diogel fel bod staff yn cael eu cefnogi. Rhaid iddyn nhw hefyd roi sylw i unrhyw bryderon am lesiant, bwlio neu aflonyddu yn y gweithle. At ei gilydd, rôl yr arweinwyr/rheolwyr yw creu diwylliant lle mae diogelwch ac amddiffyniad plant a staff yn brif flaenoriaeth.

Gweithgaredd: polisi diogelu

Paratowch i drafod gyda'ch cydweithwyr sut mae polisi diogelu eich lleoliad yn cyd-fynd ag arferion gorau a gofynion deddfwriaethol cyfredol. Canolbwyntiwch ar ddangos beth rydych chi'n ei ddeall am effaith astudiaethau achos ar eich polisi a chyflwyno cynllun ar gyfer gwelliant parhaus.

1. Deall cyfrifoldebau diogelu

1.1 Pennu cyfrifoldebau

- Adolygwch eich polisi diogelu: gwnewch yn siŵr bod y polisi'n amlinellu cyfrifoldebau clir ar gyfer diogelu. Gwnewch yn siŵr ei fod yn rhoi sylw i rôl pob aelod o staff a'u cyfrifoldebau
- Hyfforddiant a chydymffurfio: dylech gadarnhau bod yr holl staff yn cael hyfforddiant diogelu rheolaidd a'u bod yn ymwybodol o weithdrefnau adrodd

1.2 Gofynion rheoleiddiol

- Cydymffurfio â deddfwriaeth: gwnewch yn siŵr bod eich polisi'n cyd-fynd â deddfwriaeth allweddol fel:
  - Deddf Plant 1989 a 2004
  - Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Plant
  - Y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant
  - gweithdrefnau diogelu
  - unrhyw ganllawiau lleol

Cwestiynau i'w hystyried: pam mae'n bwysig cael dull safonol o ymdrin â dysgu a datblygu ym maes diogelu? Sut alla i ddefnyddio'r safonau yn fy sefydliad i? Beth yw pwrpas y safonau? Beth rydym ni'n ei wneud gyda nhw? Darllenwch ein cwestiynau cyffredin am y safonau diogelu.

- Dogfennau: cadwch gofnodion cyfredol i ddangos cydymffurfiaeth, gan gynnwys logiau hyfforddiant a diwygiadau polisi.

2. Rolau a Chyfrifoldebau

2.1 Person Diogelu Dynodedig

- Rôl Person Diogelu Dynodedig: adolygwch rôl y Person Diogelu Dynodedig yn eich lleoliad, gan gynnwys ei gyfrifoldebau dros reoli pryderon diogelu ac arwain hyfforddiant.
- Cymwysterau a hyfforddiant: gwnewch yn siŵr bod gan y Person Diogelu Dynodedig gymwysterau priodol a datblygiad proffesiynol parhaus.

2.2 Cydweithio amlasiantaethol

- Gwaith rhyngasiantaethol: gwerthuswch pa mor effeithiol y mae eich lleoliad yn cydweithio â thimau amlasiantaethol. Adolygwch y protocolau ar gyfer rhannu gwybodaeth a gweithio ar y cyd.
- Cymryd rhan mewn cyfarfodydd: aseswch y rolau a'r cyfrifoldebau yn ystod cyfarfodydd diogelu a gwneud yn siŵr bod yr holl bartïon perthnasol yn cael eu cynnwys.

3. Adolygu astudiaeth achos

3.1 Dadansoddi astudiaeth achos

- Daniel Pelka, Babi P, Victoria Climbié, Plentyn BR, Plentyn N, Katie: edrychwch yn ofalus ar yr astudiaethau achos hyn i ddeall y methiannau a'r gwersi a ddysgwyd. Dylech ffocysu ar y canlynol:

  - y methiannau a nodwyd – beth aeth o'i le ym mhob achos? A fethwyd cyfleoedd neu oedd yna fethiannau gweithdrefnol?
  - effaith ar bolisi: sut gwnaeth yr achosion hyn ddylanwadu ar newidiadau mewn deddfwriaeth ac ymarfer diogelu?

- Gweithredu: lluniwch grynodeb ar gyfer pob achos, gan dynnu sylw at y prif wersi a ddysgwyd a sut y dylent effeithio ar eich polisi diogelu.

3.2 Gwerthuso eich polisi

- Aliniad polisi: cymharwch eich polisi â'r gwersi a ddysgwyd o'r astudiaethau achos hyn. A oes bylchau neu feysydd i'w gwella?
- Arferion gorau: nodwch arferion gorau a meincnodau o'r achosion a gwerthuso sut mae eich polisi'n alinio â nhw.
- Gweithredu: ar ôl dadansoddi'r astudiaeth achos, rhestrwch unrhyw anghysonderau neu feysydd lle gellir cryfhau eich polisi.

4. Gwella polisïau ac arferion

4.1 Arwain amgylchedd diogel

- Arferion diogel: gwerthuswch arferion cyfredol ym maes asesu risg, recriwtio staff a chreu amgylchedd diogel. Gwnewch yn siŵr bod yr arferion hyn yn rhagweithiol ac yn gyfredol.
- Diwylliant diogelu: aseswch sut mae eich lleoliad yn hyrwyddo diwylliant o ddiogelu. A oes prosesau i'w dwyn i sylw staff ac ar gyfer ymgysylltu â staff yn barhaus?

- Gweithredu: datblygwch gynllun ar gyfer gwella arferion, fel diweddaru asesiadau risg neu wella rhaglenni hyfforddi staff.

4.2 Gweithredu'r polisi ac effeithiolrwydd y polisi

- Adolygiad gweithredu: edrychwch sut mae'r polisi'n cael ei weithredu a'i fonitro yn eich lleoliad. A oes ffyrdd effeithiol o orfodi polisïau?

- Dull o roi adborth: gwerthuswch sut mae adborth yn cael ei gasglu wrth staff, rhieni/gofalwyr a phlant. Gwnewch yn siŵr bod prosesau ar gyfer adolygu a gweithredu ar adborth.
- Gweithredu: disgrifiwch y camau i fireinio'r broses o roi'r polisi ar waith a gwella'r dulliau adborth.

5. Paratoi ar gyfer y drafodaeth

5.1 Paratoi dogfennau

- Casglu tystiolaeth: casglwch yr holl ddogfennau perthnasol, gan gynnwys dogfennau polisi, cofnodion hyfforddiant, crynodebau astudiaethau achos, ac adroddiadau cydymffurfio.
- Paratoi adroddiadau: ewch ati i greu adroddiad sy'n crynhoi eich canfyddiadau o'r dadansoddiad o'r astudiaeth achos a'r gwaith gwerthuso polisi.

5.2 Pwyntiau trafod allweddol

- Effeithiolrwydd polisi: byddwch chi'n barod i drafod sut mae eich polisi'n bodloni'r meini prawf diogelu a'r meysydd sydd angen eu gwella.
- Cynlluniau gweithredu: cyflwynwch gynllun gweithredu clir i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau neu feysydd sydd angen eu gwella.

5.3 Deunyddiau ategol

- Crynodebau o astudiaethau achos: rhowch grynodebau byr o bob astudiaeth achos gyda'r prif wersi.
- Cymharu polisïau: dylech gymharu eich polisi â'r arferion gorau a nodwyd yn yr astudiaethau achos.

Adnoddau i'ch helpu:

⇢ NSPCC – adolygiadau achos sydd wedi cael eu cyhoeddi

⇢ Bwrdd Diogelu Annibynnol Cenedlaethol Cymru

⇢ Adolygiadau thematig byrddau diogelu lleol

⇢ Gofal Cymdeithasol Cymru – Grŵp A – E-ddysgu Diogelu

⇢ Adroddiad Ar Goll Mewn Gofal yr Adran Iechyd (2000)

⇢ Gwefan Grŵp Adolygu Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan Plant yng Nghymru (2014)

⇢ Torri'r Cylch Troseddu (2017) Llywodraeth Cymru

⇢ Gwefan Bwrdd Diogelu De Ddwyrain Cymru: Ffilm Operation Thistle (2012) sy'n codi ymwybyddiaeth ynghylch materion yn ymwneud â cham-fanteisio'n rhywiol ar blant

⇢ Fideo SCIE: Diogelu plant: dull newydd o adolygu achosion

⇢ Fideo SCIE: Gweithio mewn partneriaeth ym maes amddiffyn plant

Defnyddiwch y tabl isod i lunio datganiad tyst gan gydweithiwr i ddangos bod y dasg wedi'i chwblhau. Gallwch ddilyn y templed isod neu gall y tyst ysgrifennu un ei hun.

Templed tystiolaeth tyst:

Tystiolaeth tyst

Dyddiad: [Nodwch y dyddiad]

Rydw i, [enw'r tyst], wedi arsylwi [enw'r arweinydd/rheolwr] mewn sesiwn adolygu polisi ar [dyddiad]. Pwrpas y sesiwn oedd adolygu'r polisi diogelu presennol a chynnig gwelliannau.

Sylwadau:

- Mae [enw'r arweinydd/rheolwr] wedi cynnal adolygiad trylwyr o'r polisi diogelu, gan ddefnyddio dulliau gwerthuso
- Mae'r rheolwr wedi nodi bylchau ac wedi cynnig diweddariadau perthnasol yn seiliedig ar ofynion rheoliadol ac arferion gorau
- Roedd y drafodaeth yn dangos dealltwriaeth glir o egwyddorion diogelu, gan gynnwys rolau, gweithdrefnau, ac integreiddio â pholisïau eraill.

At ei gilydd, mae [enw'r arweinydd/rheolwr] wedi dangos dealltwriaeth gynhwysfawr o ddiogelu drwy'r broses adolygu polisi a'r diweddariadau arfaethedig.

Enw'r tyst:

Swydd:

Llofnod:

Safon 1.6 Damcaniaethau a modelau datblygiad plant

Mae damcaniaethau a modelau datblygiad plant yn cynnig fframweithiau ar gyfer deall sut mae plant yn tyfu ac yn dysgu. Mae'r damcaniaethau hyn yn tynnu sylw at rôl ffactorau biolegol, seicolegol a chymdeithasol-amgylcheddol mewn datblygiad.

Mae ffactorau biolegol yn cynnwys geneteg a niwroddatblygiad.

Mae ffactorau seicolegol yn cynnwys prosesau gwybyddol ac emosiynol.

Mae ffactorau cymdeithasol-amgylcheddol yn cynnwys deinameg teulu, dylanwadau diwylliannol, a statws economaidd-gymdeithasol.

Gwyliwch y clip YouTube hwn sy'n esbonio rhai damcaniaethau ym maes datblygiad plant.

Dyma ragor o fideos YouTube am ddamcaniaethau a modelau datblygiad plant:

1. Damcaniaeth Erikson ynghylch datblygiad seicogymdeithasol
2. Damcaniaeth Vygotsky ynghylch datblygiad cymdeithasol-ddiwylliannol
3. Dulliau ymlyniad Bowlby
4. Damcaniaeth camau Piaget
5. Damcaniaeth datblygu seicorywiol Freud

Mae damcaniaethau ynghylch profiadau niweidiol yn ystod plentyndod yn seiliedig ar y cysylltiadau rhwng y gwahanol fodelau a'r damcaniaethau hyn. Er enghraifft, mae damcaniaeth profiadau niweidiol yn ystod plentyndod yn cyfuno effeithiau biolegol fel ymatebion straen, effeithiau seicolegol fel trawma, a ffactorau cymdeithasol-amgylcheddol fel amgylcheddau ansefydlog yn y cartref.

Mae arweinwyr/rheolwyr yn chwarae rhan bwysig yn y gwaith o gynnwys y damcaniaethau hyn mewn ymarfer. Maen nhw'n darparu datblygiad proffesiynol, yn sicrhau bod adnoddau'n cefnogi anghenion datblygu, ac yn creu diwylliant o ymarfer myfyriol. Mae hyn yn helpu ymarferwyr i ddelio â'r rhyngweithio cymhleth rhwng gwahanol ffactorau sy'n effeithio ar ddatblygiad plant, ac i ymateb yn effeithiol i anghenion amrywiol.

Gweithgaredd: datblygu cynllun cymorth cynhwysfawr ar gyfer plentyn yn eich lleoliad

Amcan: dangoswch eich gwybodaeth ynghylch sut mae ffactorau biolegol, seicolegol a chymdeithasol-amgylcheddol yn ymwneud yn uniongyrchol â'r Cwricwlwm i Gymru: Pum Llwybr Datblygu, a sut mae deall profiadau niweidiol yn ystod plentyndod yn hanfodol ar gyfer llesiant plant a delio gyda heriau emosiynol a chymdeithasol.

- Trosolwg o'r gweithgaredd: ewch ati i greu cynllun cymorth manwl ar gyfer plentyn ag anghenion dysgu ychwanegol sydd yn eich lleoliad ar hyn o bryd. Dylai'r cynllun ymgorffori damcaniaethau perthnasol, gan gynnwys y model bioseicogymdeithasol ac eraill yn ôl yr angen, ac ystyried profiadau niweidiol yn ystod plentyndod.

Camau:

1. Proffil

- Dewis plentyn: dewiswch blentyn yn eich lleoliad sydd ag anghenion dysgu ychwanegol. Casglwch wybodaeth fanwl am gefndir, hanes datblygiadol ac anghenion cyfredol y plentyn.

- Ffactorau biolegol (llwybr **datblygiad corfforol**): nodwch unrhyw oedi datblygiadol biolegol, cyflyrau iechyd, neu amhariadau ar y synhwyrau.
- Ffactorau seicolegol (llwybrau llesiant, **gwybyddiaeth a dysgu**): nodwch agweddau seicolegol fel rheoleiddio emosiynol, gorbryder neu heriau ymddygiadol.
- Ffactorau cymdeithasol-amgylcheddol (llwybrau **datblygiad personol a chymdeithasol, llesiant ac amrywiaeth ddiwylliannol)**: ceisiwch ddeall deinameg teulu'r plentyn, statws economaidd-gymdeithasol, a mynediad at adnoddau cymunedol i gefnogi datblygiad cymdeithasol a llesiant.

2. Integreiddio damcaniaethol

- Model bioseicogymdeithasol: esboniwch sut mae'r model bioseicogymdeithasol yn integreiddio ffactorau biolegol fel oedi datblygiadol, ffactorau seicolegol fel gorbryder, a ffactorau cymdeithasol-amgylcheddol fel ansefydlogrwydd teuluol, a sut mae'r rhain yn effeithio ar ddatblygiad y plentyn **(llesiant** a **datblygiad personol a chymdeithasol).**
- Damcaniaethau ychwanegol: ymgorfforwch ddamcaniaethau perthnasol eraill yn ôl yr angen, fel Damcaniaeth Systemau Ecolegol Bronfenbrenner **(datblygiad personol a chymdeithasol a gwybyddiaeth a dysgu)** sy'n mynd i'r afael â sut mae amgylchedd ehangach plentyn, gan gynnwys y teulu, yr ysgol a'r gymuned yn effeithio ar ddysgu ac ymddygiad cymdeithasol. Neu, gallwch gynnwys damcaniaeth ymlyniad **(**cefnogi **llesiant a datblygiad personol a chymdeithasol),** sy'n mynd i'r afael â chysylltiadau emosiynol a sut mae'n siapio gallu'r plentyn i feithrin perthynas a rheoli ymddygiad.

3. Datblygu cynllun cymorth

- Anghenion biolegol **(**llwybr **datblygiad corfforol**): datblygwch strategaethau i fynd i'r afael ag anghenion biolegol y plentyn, fel therapïau arbenigol neu offer dysgu addasol.
- Cymorth seicolegol **(**llwybrau **llesiant a gwybyddiaeth a** dysgu): i gynnwys ymyriadau i fynd i'r afael ag anghenion seicolegol, fel cwnsela, rhaglenni rheoli emosiynau, neu strategaethau ymddygiad penodol.
- Cymorth economaidd-gymdeithasol **(**llwybrau **datblygiad personol a chymdeithasol, llesiant ac amrywiaeth ddiwylliannol**): cynlluniwch ffyrdd o gefnogi teulu a chymuned y plentyn, fel eu cysylltu ag adnoddau lleol, darparu cymorth rhianta/gofalu, neu gymryd rhan mewn rhaglenni cymunedol.

4. Ymyrryd yn gynnar ac atal

- Mesurau ymyrryd: disgrifiwch strategaethau ymyrryd yn gynnar i fynd i'r afael ag oedi datblygiadol a thrawma. Dylech gynnwys mesurau atal i gefnogi lles cyffredinol y plentyn a'i ddatblygiad yn y dyfodol (llwybrau **llesiant, datblygiad corfforol a gwybyddiaeth a dysgu**)

5. Cynllunio ar gyfer cydweithio

- Cydlynu mewnol (llwybr **iaith, llythrennedd a chyfathrebu):** mae gweithio gyda staff yn helpu i greu iaith a dull gweithredu cyffredin i gefnogi sgiliau dysgu a chyfathrebu'r plentyn.
- Ymgysylltu â'r gymuned (llwybrau **datblygiad personol a chymdeithasol ac amrywiaeth** ddiwylliannol): cydweithiwch â phartneriaid cymunedol fel gwasanaethau iechyd lleol, gwasanaethau cymdeithasol, therapyddion lleferydd, seicolegwyr plant, a chyrff cymunedol. Disgrifiwch y camau ar gyfer estyn allan, trefnu cyfarfodydd a chydlynu ymdrechion.
- Rhannu adnoddau: lluniwch gyfeiriadur adnoddau cymunedol i helpu teulu'r plentyn a rhannu'r wybodaeth hon gyda staff a rhieni/gofalwyr.

6. Gweithredu a gwerthuso

- Cynllun gweithredu: ewch ati i greu llinell amser a chynllun gweithredu ar gyfer rhoi'r strategaethau cymorth ar waith.
- Gwerthuso: trafodwch ffyrdd o fonitro cynnydd y plentyn ac addasu'r cynllun yn ôl yr angen.

Adnoddau i'ch helpu:

--> Llywodraeth Cymru: cysylltiadau ar gyfer y sector blynyddoedd cynnar a gofal plant

--> Cynnig Gofal Plant Cymru

--> Iechyd Cyhoeddus Cymru: Hyb ACE Cymru

--> Rhaglen Plant Iach Cymru

--> Plant yng Nghymru

--> Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd Cymru

--> Cwlwm: Yn uno gofal plant Cymru

--> Hwb

--> Prifysgol Caerdydd: Canolfan ar gyfer Datblygiad a Llesiant Plant

--> Cwricwlwm Cymru: Pum Llwybr Datblygu

Myfyrio:

Myfyriwch yn drylwyr ar eich gweithgaredd ac ysgrifennu amdano isod. Ystyriwch y cwestiynau canlynol:

1. Deall damcaniaethau a'u rhoi ar waith

- Sut gwnaeth eich dealltwriaeth o'r model bioseicogymdeithasol a damcaniaethau perthnasol eraill siapio datblygiad y cynllun cymorth? A oedd unrhyw ddamcaniaethau penodol yn cynnig dealltwriaeth annisgwyl o anghenion y plentyn? (Ilwybrau **gwybyddiaeth a dysgu a llesiant**)
- Pa heriau gawsoch chi wrth roi'r damcaniaethau hyn ar waith yn ymarferol, a sut gwnaethoch chi eu goresgyn? Sut wnaethoch chi sicrhau bod cysyniadau damcaniaethol yn cael eu trosi'n effeithiol yn strategaethau ymarferol ar gyfer y plentyn? (Ilwybrau **gwybyddiaeth a dysgu a llesiant**)

2. Effaith Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod

- Sut gwnaeth ystyried profiadau niweidiol yn ystod plentyndod ddylanwadu ar eich dull o gefnogi'r plentyn? Pa elfennau o gefndir y plentyn oedd bwysicaf i roi sylw iddynt, a pham? (Ilwybrau **llesiant a datblygiad personol a chymdeithasol**)

3. Ymyrryd yn gynnar ac atal

- Sut gwnaethoch chi ymgorffori strategaethau ymyrryd yn gynnar ac atal yn y cynllun cymorth? Myfyrio ar effeithiau cadarnhaol posibl y mesurau hyn ar ddatblygiad y plentyn **(**Ilwybrau **llesiant, gwybyddiaeth a dysgu a datblygiad corfforol**)

4. Cynllunio ar gyfer cydweithio

- Sut oeddech chi'n bwriadu gweithio gyda staff mewnol a phartneriaid yn y gymuned i gefnogi'r plentyn? Pa strategaethau wnaethoch chi eu rhoi ar waith i sicrhau bod modd rhannu adnoddau a chydweithio'n effeithiol? (Ilwybrau **iaith, llythrennedd** a **chyfathrebu a datblygiad personol a chymdeithasol, llesiant ac amrywiaeth ddiwylliannol**)

Yn ôl i 1.6

Safon 1.6 Damcaniaethau a modelau datblygiad plant
Uchafswm: 1000 gair (200 gair yr un)

Safon 2: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth

Bydd gweithio trwy'r cynnwys canlynol yn eich helpu i ddeall dulliau damcaniaethol o arwain, rheoli, arloesi a newid. Bydd hefyd yn rhoi arweiniad i chi ar ddefnyddio technegau hunanasesu a gwerthuso i gefnogi gwelliannau parhaus, ac yn eich helpu i ddeall sut i reoli arloesedd a newid yn effeithiol.

Safon 2.1 Dulliau damcaniaethol

Gall dysgu am ddulliau damcaniaethol a fframweithiau arwain a rheoli helpu arweinwyr/rheolwyr i ddeall sut y gellir defnyddio'r fframweithiau hyn i gefnogi arloesedd a newid a gwella ansawdd wrth arwain a rheoli yn y sector blynyddoedd cynnar a gofal plant. Mae hyn yn cefnogi dealltwriaeth o sut i arwain timau, rhoi syniadau newydd ar waith, a llywio'r angen am newid.

Mae arweinyddiaeth mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant yn golygu arwain staff i greu amgylchedd diogel a chefnogol i blant. Mae'n cynnwys gosod nodau clir, modelu arferion gorau, sicrhau cydweithio da, a chefnogi datblygiad proffesiynol. Bydd arweinydd yn ysbrydoli gweledigaeth gyffredin, yn cynnal perthynas gref rhwng rhieni a gofalwyr, ac yn gwneud yn siŵr bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd. Mae damcaniaethau arwain fel **arweinyddiaeth drawsnewidiol** yn rhoi pwyslais ar ysbrydoli a grymuso staff, gan sicrhau amgylchedd cadarnhaol i blant.

Mae rheoli mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant yn cynnwys trefnu a chydlynu gweithrediadau dyddiol i greu amgylchedd gofalu diogel ac effeithiol. Mae'n cynnwys goruchwylio staff, rheoli adnoddau, sicrhau y cydymffurfir â rheoliadau, a gwneud yn siŵr bod gweithgareddau'n rhedeg yn esmwyth. Mae rheolaeth effeithiol yn cefnogi datblygiad staff a gofal o safon uchel ac yn creu amgylchedd strwythuredig i blant ffynnu. Mae damcaniaethau rheoli, fel **rheoli sefyllfaoedd neu systemau, yn rhoi pwyslais** ar addasu strategaethau i wahanol sefyllfaoedd, i ddangos bod popeth yn rhedeg yn esmwyth a chynnal safonau gofal uchel.

Mae arloesi a rheoli newid mewn lleoliad blynyddoedd cynnar yn cynnwys cyflwyno syniadau ac arferion newydd i wella gofal a chyfleoedd chwarae, dysgu a datblygu. Mae'n cynnwys cynllunio a gweithredu newidiadau'n effeithiol, ennyn diddordeb a hyfforddi staff, hybu creadigrwydd ac addasu i anghenion sy'n esblygu. Mae rheoli newid yn effeithiol yn golygu bod yr amgylchedd yn aros yn ddeinamig, gan greu diwylliant iach o welliant parhaus a gwella canlyniadau i blant a'r lleoliad drwyddo draw.

Mae damcaniaethau arloesi yn cefnogi pwysigrwydd creadigrwydd a gwelliant parhaus, gan annog staff i ddatblygu ffyrdd newydd o wella profiadau dysgu plant. Mae damcaniaethau rheoli newid, fel **Model Newid Lewin** neu **Wyth Cam Kotter**, yn darparu dulliau strwythuredig ar gyfer gweithredu newid, fel bod y trawsnewidiadau'n llyfn ac yn effeithiol.

Mae'n bwysig eich bod yn deall y damcaniaethau hyn gan eu bod yn rhoi'r adnoddau i arweinwyr/rheolwyr greu amgylchedd meithringar, arloesol ac addasadwy. Mae hyn yn effeithio'n uniongyrchol ar ansawdd y gofal a'r addysg a gaiff plant, gan gefnogi eu datblygiad a'u llesiant. Drwy gymhwyso'r damcaniaethau hyn, gall gweithwyr proffesiynol yn y sector blynyddoedd cynnar arwain timau'n effeithiol, rheoli adnoddau, cofleidio arloesedd, a rhoi newidiadau ar waith yn llwyddiannus, fel bod y lleoliad yn parhau i fod yn ddeinamig ac yn ymatebol i anghenion plant, teuluoedd a gofalwyr.

Gweithgaredd: datblygu cynllun i gyflwyno newid

I ddangos beth rydych chi'n ei wybod am arddulliau, modelau a damcaniaethau rheoli newid ac arloesi, rheoli ac arwain, lluniwch gynllun ar gyfer cyflwyno newid yn eich lleoliad neu fyfyrio ar newid sydd eisoes wedi digwydd. Myfyriwch ar gysyniadau damcaniaethol a chyfeiriwch at y rhain yn eich lleoliad chi.

Tasg 1: Ymchwil a myfyrio

Ysgrifennwch yn fanwl am eich myfyrdodau ar ôl gwneud y canlynol:

- ymchwilio i wahanol ddamcaniaethau arwain, modelau rheoli a fframweithiau rheoli newid. Canolbwyntiwch ar o leiaf ddwy ddamcaniaeth arweinyddiaeth
- myfyrio ar ystyr y termau "arweinyddiaeth," "rheoli," a "rheoli newid ac arloesi" yng nghyd-destun lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant. Ystyriwch sut mae'r cysyniadau hyn yn berthnasol i'ch rôl bresennol chi
- defnyddio dyddiadur i gofnodi eich meddyliau am y cwestiynau canlynol:

  - pa ddulliau arwain ydw i'n eu defnyddio'n naturiol, a sut maen nhw'n effeithio ar fy nhîm? Gwnewch yn siŵr eich bod yn myfyrio ar wahanol bersonoliaethau ac ymddygiadau. Mae llawer o holiaduron ar gael am ddim i gael gwybod pa fath o arweinydd ydych chi, ond gallwch ddefnyddio'r un sylfaenol hwn o **Very well mind** a chwblhau'r hunanasesiad canlynol
  - sut mae gwahanol ddamcaniaethau arweinyddiaeth yn cyd-fynd â'm profiadau wrth arwain newid?
  - pa fodelau rheoli newid sydd fwyaf perthnasol i'r heriau rydw i'n eu hwynebu yn fy lleoliad? Dylech hefyd ystyried ymddygiad sy'n ymwneud â newid ar gyfer staff a rhieni/gofalwyr.

Adnoddau i'ch helpu:

⇢ Mind tools

⇢ Damcaniaethau arweinyddiaeth:

- arweinyddiaeth drawsnewidiol
- arweinyddiaeth drafodaethol
- arweinyddiaeth strategol
- arweinyddiaeth laissez-faire
- arweinyddiaeth awtocrataidd
- arweinyddiaeth ddemocrataidd
- arweinyddiaeth drwy hyfforddiant
- arweinyddiaeth fiwrocrataidd

Modelau rheoli newid:

- Model rheoli newid Lewin
- Model 7-S McKinsey
- Damcaniaeth rheoli newid Kotter
- Model rheoli newid ADKAR
- Damcaniaeth Gwthio
- Model pontio Bridges
- Fframwaith rheoli newid Kübler-Ross
- Methodoleg rheoli newid Satir.

⇢ **Blwyddyn gyntaf fel rheolwr: canllawiau ymarfer**

⇢ **Rheoli Meithrinfeydd: Cynnal Ansawdd Y Sefydliad Rheolaeth Siartredig**

⇢ **Arwain fel cynghreiriad mewn Cymru wrth hiliol**

⇢ Myfyriwch ar y cwestiynau uchod

Yn ôl i 2.1

Myfyriwch ar y cwestiynau uchod
Uchafswm: 750 gair

Yn ôl i 2.1

I ddod â'r dasg hon i ben, crynhowch eich dealltwriaeth o ddiwylliant sefydliadol ac arweinyddiaeth foesegol. Ewch ati i fyfyrio ar sut mae'r agweddau hyn yn dylanwadu ar lwyddiant cynlluniau newid ac arloesi. Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.1

Tasg 2

1. Nodi cynllun ar gyfer newid

- Meddyliwch am gynllun diweddar a oedd yn ymwneud â newid neu gynllun sydd ar y gweill yn eich lleoliad. Gallai hyn fod yn rhywbeth rydych chi wedi'i arwain, yn ymwneud ag ef ar hyn o bryd, neu'n rhagweld y byddwch chi'n ei arwain.
- Disgrifiwch gyd-destun y newid, gan gynnwys y rhesymau dros y newid, y rhanddeiliaid allweddol perthnasol, a'r hyn yr ydych am ei gyflawni.
- Meddyliwch am y damcaniaethau arwain a'r modelau rheoli newid y gwnaethoch ymchwilio iddyn nhw uchod. Cymhwyswch y rhain i'r cynllun newid a ddewiswyd ac ateb y cwestiynau canlynol:

Yn gryno, disgrifiwch y newid rydych chi wedi ei weithredu / y mae angen i chi ei weithredu: Uchafswm: 250 gair

Yn ôl i 2.1

Disgrifiwch y dull(iau) arwain rydych wedi/y byddwch chi'n eu mabwysiadu i arwain y newid hwn. Dylech gyfiawnhau eich dewis drwy ei gysylltu â'r damcaniaethau arweinyddiaeth rydych chi wedi'u hastudio ac egluro pam mae hyn yn addas ar gyfer y newid hwn. Efallai y byddwch chi eisiau meddwl am bobl sydd â phersonoliaethau gwahanol i chi ac sy'n defnyddio dulliau gwahanol i chi – oedd rhaid i chi addasu? Uchafswm: 250 gair

Yn ôl i 2.1

Ysgrifennwch amlinelliad cam wrth gam o sut rydych chi wedi/y byddwch chi'n rheoli'r broses newid gan ddefnyddio model rheoli newid penodol, er enghraifft Proses 8 Cam Kotter.
Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.1

Esboniwch sut y byddwch chi'n gwreiddio/yn sicrhau arweinyddiaeth foesegol ac yn cynnal diwylliant sefydliadol cadarnhaol drwy gydol y newid, a disgrifiwch rôl arweinwyr/rheolwyr o ran arwain newid ac arloesi. Gwnewch yn siŵr eich bod yn cyfeirio/cysylltu hyn ag adroddiadau AGC ac ESTYN.
Uchafswm: 350 gair

Safon 2.2 Dylid hunanasesu a gwerthuso'r gwasanaeth i gefnogi gwelliant parhaus

Mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae hunanasesu a gwerthuso yn hanfodol er mwyn sicrhau gwelliant parhaus. Drwy werthuso'r gwasanaethau'n systematig, gall lleoliadau nodi cryfderau a meysydd y mae angen eu datblygu. Mae hunanasesu yn cynnwys myfyrio ar arferion, eu cymharu â safonau sefydledig, a chasglu adborth gan blant, rhieni/gofalwyr a staff. Mae'r broses hon yn helpu i sicrhau bod y gofal a'r addysg a ddarperir yn diwallu anghenion datblygu a diogelwch yn effeithiol. Gall y cylch hunanasesu hwn edrych fel hyn:



Mae hunanasesu rheolaidd yn helpu i sicrhau gwelliant parhaus gan ei fod yn caniatáu i staff addasu a mireinio eu ffordd o wneud pethau ar sail digwyddiadau, data ac adborth amser real. Mae'n hyrwyddo diwylliant o fyfyrio ac ymatebolrwydd, fel bod arferion yn esblygu yn unol ag ymarfer gorau ac anghenion sy'n dod i'r amlwg. Mae'r broses hon nid yn unig yn gwella ansawdd y gofal, y dysgu a'r datblygu, ond hefyd yn rhoi hwb i forâl staff a boddhad rhieni / gofalwyr, gan gyfrannu yn y pen draw at amgylchedd blynyddoedd cynnar a gofal plant meithringar ac effeithiol.

Gweithgaredd: arwain sesiwn cyfarfod tîm

I ddangos beth rydych chi'n ei wybod am brosesau gwella gwasanaeth, arweiniwch gyfarfod tîm gyda'ch staff, gan ganolbwyntio ar wella gwasanaethau mewn amser real yn y lleoliad. Bydd y cyfarfod hwn yn cynnwys casglu data, dadansoddi a chynllunio ar y cyd. Os ydych chi wedi cwblhau Datganiad Hunanasesu Gwasanaeth Arolygiaeth Gofal Cymru ar gyfer eich lleoliad yn ddiweddar, gallwch ddefnyddio gwybodaeth ohono.

1. Tasg cam wrth gam:

- Paratoi (cyn y cyfarfod – os nad ydych chi'n casglu data yn barod, efallai y bydd angen ychydig wythnosau arnoch i gasglu eich gwybodaeth).
- Casglu data: cyn y cyfarfod, casglwch ddata ar arferion cyfredol gan ddefnyddio dulliau fel:
- arsylwi ar arferion bob dydd
- adborth gan rieni/gofalwyr, staff a phlant, e.e. trwy arolygon a chyfweliadau
- adolygu cofnodion cynnydd plant ac adroddiadau am ddigwyddiadau.
- Adolygu canllawiau: astudiwch ganllawiau hunanasesu perthnasol gan Arolygiaeth Gofal Cymru, Estyn, a Gwella Iechyd Cymru.

2. Cyflwyniad i'r cyfarfod

- Trosolwg: cyflwynwch nodau'r cyfarfod, gan bwysleisio pwysigrwydd gwella'r gwasanaeth yn barhaus.
- Cylch hunanasesu: adolygwch y cylch hunanasesu yn gryno, gan dynnu sylw at sut mae asesu parhaus yn llywio ymarfer.

3. Nodi meysydd i'w gwella

- Gweithgaredd grŵp: rhannwch y staff yn grwpiau bach a rhoi'r data a gasglwyd iddyn nhw.
- Tasg: gofynnwch i bob grŵp ddadansoddi'r data a nodi meysydd lle mae angen gwella, gan gyfeirio at y canllawiau allanol a adolygwyd.

4. Beth sy'n bwysig i deuluoedd/gofalwyr a phlant?

- Trafodaeth: hwyluswch drafodaeth am yr hyn sydd bwysicaf i blant a theuluoedd/gofalwyr. Defnyddiwch adborth diweddar i arwain y sgwrs.
- Integreiddio: mae pob grŵp yn nodi un elfen allweddol sy'n bwysig i deuluoedd/gofalwyr ac yn trafod sut y gellir gwreiddio hyn mewn ymarfer.

5. Defnyddio adborth at ddiben gwella

- Adborth cadarnhaol: mae pob grŵp yn dadansoddi darn o adborth cadarnhaol. Trafodwch beth oedd yn gwneud yr arferion hyn yn effeithiol a sut y gellir eu hatgyfnerthu ar draws y lleoliad.
- Pryderon a chwynion: dadansoddwch bryder neu gŵyn go iawn neu ddamcaniaethol. Trafodwch strategaethau i ddelio â'r mater a sut i'w atal rhag digwydd eto.

6. Cynlluniau gweithredu

- Cynllunio ar y cyd: mae grwpiau'n creu cynllun gweithredu yn seiliedig ar eu canfyddiadau. Dylai'r cynllun gynnwys y canlynol:

- camau i fynd i'r afael â'r meysydd gwella a nodwyd.
- dulliau ar gyfer gwreiddio'r hyn sy'n bwysig i deuluoedd/gofalwyr.
- strategaethau ar gyfer defnyddio adborth cadarnhaol a mynd i'r afael â phryderon.

- Adborth: mae pob grŵp yn rhoi adborth am eu cynllun, gan egluro sut y bydd yn gwella canlyniadau i blant a theuluoedd/gofalwyr.

7. Yn dilyn y cyfarfod:

- Gweithredu: byddwch nawr yn goruchwylio'r dasg o roi'r cynlluniau gweithredu a ddewiswyd ar waith yn y lleoliad.
- Monitro: sefydlwch sesiynau cyswllt rheolaidd i fonitro cynnydd a gwneud addasiadau yn ôl yr angen.

Myfyrio: ar ôl ychydig wythnosau, casglwch adborth am y newidiadau a wnaed a myfyrio ar yr effaith. Paratowch adroddiad byr isod yn crynhoi'r canlyniadau, gan gynnwys unrhyw welliannau pellach sydd eu hangen. Uchafswm: 500 gair

Os nad ydych chi wedi cwblhau Datganiad Hunanasesu Gwasanaeth Arolygiaeth Gofal Cymru ar gyfer eich lleoliad yn ddiweddar, beth am fynd ati i wneud hynny?

Safon 2.3 Rheoli arloesedd a newid

Mae rheoli arloesedd a newid mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn cynnwys rhoi syniadau, dulliau neu dechnolegau newydd ar waith i wella'r amgylchedd dysgu a gweithrediadau. Mae hyn yn galw am gynllunio, cyfathrebu agored, a pharodrwydd i addasu.

Ond yn aml iawn, gwelir anawsterau yn ystod y broses newid, yn enwedig gwrthwynebiad/ anfodlonrwydd gan staff a/neu rieni/gofalwyr. Mae'r gwrthwynebiad hwn yn ymateb naturiol, oherwydd bod newid yn gallu tarfu ar arferion sydd wedi'u hen sefydlu a chreu ansicrwydd. Mae Model Rheoli Newid Kurt Lewin yn rhoi syniad o'r broses drwy ei rhannu'n dri cham:

- dadrewi
- newid
- ail-rewi.

Mae gwrthwynebiad/amharodrwydd yn fwyaf amlwg yn y cyfnod dadrewi, lle mae'r newid yn cael ei herio. Ar y pwynt hwn, efallai y bydd staff yn teimlo'n bryderus am y posibilrwydd o golli arferion cyfarwydd, gan arwain at wthio'n ôl yn erbyn cynlluniau newydd. Gall y gwrthwynebiad hwn ddeillio o ffactorau amrywiol, fel ofn rhywbeth anghyfarwydd, diffyg ffydd yn y broses newid, neu bryderon ynghylch gallu i wneud tasgau newydd.

Gall techneg y Pump Pam fod yn fuddiol iawn wrth fynd ati'n effeithiol i reoli gwrthwynebiad neu amharodrwydd. Mae'r dull hwn yn cynnwys gofyn "Pam?" sawl gwaith – pump o weithiau fel arfer – i gael gwybod pam yn union mae gwrthwynebiad. Er enghraifft, os bydd staff yn gwrthod system ddigidol newydd i gadw cofnodion, gallai'r "pam?" cyntaf ddatgelu pryderon am sgiliau technegol. Gallai cwestiynu pellach ddatgelu ofnau dyfnach, fel diffyg hyfforddiant neu ofn mwy o lwyth gwaith.

Drwy fynd i wraidd y problemau, gall arweinwyr gymryd camau penodol i fynd i'r afael â phryderon, fel darparu hyfforddiant ychwanegol, cynnig sicrwydd, neu gynnwys staff yn y broses newid. Mae'r dull hwn nid yn unig yn helpu i liniaru gwrthwynebiad/amharodrwydd ond hefyd yn creu ymdeimlad o berchnogaeth a chydweithio ymhlith staff, gan arwain at gyflwyno llyfnach a llwyddiant mwy cynaliadwy a hirdymor yn y lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Gweithgaredd: senario astudiaeth achos

Chi yw rheolwr Meithrinfa Sunny Days, lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant sydd wedi'i sefydlu ers amser maith. Mae'r lleoliad wedi bod yn defnyddio dulliau traddodiadol ers blynyddoedd lawer, ond mae adborth diweddar gan staff, teuluoedd/gofalwyr a chyrff rheoleiddio fel Arolygiaeth Gofal Cymru yn awgrymu bod angen moderneiddio. Chi sy'n gyfrifol am gyflwyno llwyfan dysgu a chyfathrebu digidol newydd a fydd yn symleiddio'r gwaith o gadw cofnodion, yn gwella'r ffordd o gyfathrebu rhwng rhieni / gofalwyr a staff, ac yn cefnogi gofal, chwarae, dysgu a datblygiad plant.

Yn ôl i 2.3

Tasg 1: nodi manteision arloesedd a newid

Cwestiwn: myfyriwch ar y manteision y gallai'r llwyfan newydd hwn eu cynnig i'r lleoliad. Ystyriwch y manteision uniongyrchol a hirdymor i blant, staff a theuluoedd/gofalwyr. Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Gweithgaredd: defnyddiwch Fodel Rheoli Newid Kurt Lewin i egluro sut byddech chi'n arwain y lleoliad drwy'r camau dadrewi, newid ac ail-rewi.
Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Tasg 2: mynd i'r afael â heriau sy'n atal arloesedd a newid

Cwestiwn: pa heriau allech chi eu hwynebu wrth roi'r llwyfan digidol hwn ar waith? Ystyriwch wrthwynebiad neu amharodrwydd y staff, teuluoedd/gofalwyr, a rhanddeiliaid eraill, a sut bydd yn cael ei gymhwyso mewn lleoliad gwaith gan ddefnyddio techneg y Pump Pam. Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Gweithgaredd: cynigwch strategaethau i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd, fel hyfforddiant ychwanegol, sesiynau cyfathrebu agored, neu dreialu llwyfan digidol gyda grŵp bach yn gyntaf.
Uchafswm: 250 gair

Yn ôl i 2.3

Tasg 3: gweithio mewn partneriaeth i reoli newid

Cwestiwn: sut gallech chi gynnwys staff, teuluoedd/gofalwyr a phartneriaid allanol yn y broses o gyflwyno'r llwyfan digidol newydd? Beth yw manteision defnyddio dull partneriaeth?
Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Gweithgaredd: datblygwch gynllun partneriaeth sy'n egluro sut byddech chi'n cydweithio â staff, teuluoedd/gofalwyr, partneriaid ac o bosibl arbenigwyr technoleg i sicrhau bod popeth yn digwydd yn esmwyth. Dylech gynnwys manylion fel cynnal cyfarfodydd rheolaidd, sesiynau adborth, a gweithdai cydweithredol. Dylech gynnwys strategaethau penodol ar gyfer ymgysylltu â phob grŵp ac egluro sut y byddai eu mewnbwn yn cael ei ymgorffori yn y broses newid.
Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Tasg 4: defnyddio dulliau rheoli prosiectau

Gweithgaredd: ewch ati i greu cynllun prosiect sy'n cynnwys llinell amser, cerrig milltir allweddol, rolau a chyfrifoldebau, strategaethau rheoli risg, a meini prawf gwerthuso. Esboniwch sut byddech yn monitro cynnydd ac yn gwneud addasiadau yn ôl yr angen.
Uchafswm: 350 gair

Yn ôl i 2.3

Tasg 5: myfyrio ar brofiad ymarferol

Ysgrifennwch ddatganiad myfyriol: os yw'n bosibl, defnyddiwch brofiad blaenorol lle gwnaethoch reoli newid neu arloesiad sylweddol yn eich lleoliad. Sut wnaethoch chi gymhwyso'r damcaniaethau a'r dulliau a drafodwyd yn yr astudiaeth achos hon i'r sefyllfa honno? Esboniwch y camau a gymeroch, yr heriau a wyneboch, a sut y gwnaethoch gymhwyso modelau damcaniaethol a strategaethau ymarferol i reoli'r newid. Tynnwch sylw at y canlyniadau ac unrhyw wersi a ddysgwyd a allai lywio datblygiadau arloesol yn y dyfodol.
Uchafswm: 500 gair

Adnoddau i'ch helpu:

⇢ Acas: Sut i reoli newid

⇢ Adnoddau Dysgu Academi Wales

Safon 3: Tasgau i gynyddu eich gwybodaeth

Safon 3.1: Tasgau (dewisol)

Bydd y cynnwys canlynol yn eich helpu i ddysgu am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ddatblygu'r gweithlu, gan dynnu sylw at bwysigrwydd y Gymraeg. Byddwch chi'n archwilio dulliau, sgiliau a rhinweddau effeithiol ar gyfer arwain a rheoli timau, ac yn dod i ddeall pwrpas a gofynion recriwtio ar sail gwerthoedd ac ymsefydlu staff. Byddwch hefyd yn dysgu mwy am y canlynol:

- cefnogi perfformiad tîm effeithiol
- rheoli gwrthdaro a pherfformiad gwael
- goruchwylio ac arfarnu
- defnyddio technegau hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol.

Safon 3.1 Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu

Mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn golygu creu amgylchedd cefnogol lle mae'r holl blant, y staff a theuluoedd/gofalwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. O ran datblygu'r gweithlu, mae hyn yn golygu bod yn rhaid i arweinwyr/rheolwyr sicrhau diwylliant sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal, yn cydnabod cefndiroedd amrywiol, ac yn cynnwys pob unigolyn yn y lleoliad, beth bynnag fo'u hil, eu rhyw, eu hanabledd neu eu statws economaidd-gymdeithasol.

Mae arweinwyr/rheolwyr yn gyfrifol am osod polisïau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, hyfforddi staff, a sicrhau bod arferion yn gynhwysol. Rhaid iddyn nhw fynd i'r afael â rhagfarnau, herio gwahaniaethu, ac addasu adnoddau i adlewyrchu amrywiaeth a thegwch. Mae hyn yn cynnwys creu amgylchedd cynhwysol sy'n parchu gwahaniaethau diwylliannol ac yn annog plant i werthfawrogi amrywiaeth. Mae cyfathrebu effeithiol, cefnogaeth ar gyfer twf proffesiynol staff drwy hyfforddiant a dysgu, a modelu ymddygiad cynhwysol yn hanfodol. Drwy wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn arferion bob dydd, mae arweinwyr/rheolwyr yn creu amgylchedd cadarnhaol a meithringar sydd o fudd i staff a phlant, gan hyrwyddo diwylliant o dderbyn, tegwch a pherthyn.

Gweithgaredd: adolygu polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a llunio cynllun gwella

Adolygwch bolisïau, gweithdrefnau ac arferion presennol eich lleoliad o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan bwyso a mesur pa mor dda maen nhw'n herio gwahaniaethu ac yn alinio â'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010), Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru ac egwyddorion cyfle cyfartal.

Ar sail eich asesiad, ewch ati i greu cynllun gwella i fynd i'r afael â bylchau a gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth reoli ac arwain eich gweithlu.

Camau'r dasg

1. Adolygu'r polisïau presennol:

- adolygwch bolisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant presennol y lleoliad, y llawlyfr staff, ac unrhyw weithdrefnau cysylltiedig, e.e. deunyddiau recriwtio, hyfforddi, ymsefydlu a datblygiad proffesiynol

- ystyriwch pa mor dda mae'r dogfennau hyn yn alinio â'r **Ddeddf Cydraddoldeb (2010)**, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a gofynion Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru, ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal
- chwiliwch am dystiolaeth o gynhwysiant, tegwch a chefnogaeth ar gyfer anghenion staff amrywiol.

2. Cynnal archwiliad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:

- defnyddiwch dempled archwilio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (mae un yn atodiad 1 os nad oes gennych un yn barod) i werthuso arferion presennol ar draws meysydd amrywiol, e.e. recriwtio, deinameg tîm, hygyrchedd, cyfleoedd hyfforddi, a systemau cymorth
- nodwch gryfderau, gwendidau, bylchau a meysydd i'w gwella.

3. Datblygu cynllun gwella:

- yn seiliedig ar ganfyddiadau'r archwiliad, ewch ati i greu cynllun gwella manwl i fynd i'r afael â bylchau a gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y lleoliad
- dylai'r cynllun gynnwys y canlynol:

  - camau gweithredu: camau penodol i fynd i'r afael â phob bwlch a nodwyd
  - cyfrifoldeb: pwy fydd yn gyfrifol am bob cam
  - llinell amser: pryd y dylid cwblhau pob cam
  - yr adnoddau sydd eu hangen: hyfforddiant, deunyddiau neu gefnogaeth sydd eu hangen i roi'r camau ar waith.

- sicrhewch fod y cynllun yn cynnwys amcanion mesuradwy i olrhain cynnydd a chanlyniadau.

4. Adroddiad myfyriol:

- ysgrifennwch adroddiad myfyriol byr isod, sy'n crynhoi prif ganfyddiadau'r archwiliad, y rhesymau pam y gwnaethoch ddewis y camau gweithredu yn y cynllun gwella, a myfyrdodau personol ar sut mae'r dasg hon wedi gwella eich dealltwriaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth reoli'r gweithlu.

Adnoddau i'ch helpu:

--> Y Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant a Reoleiddir i blant hyd at 12 oed

--> Acas: Cydraddoldeb a gwahaniaethu

--> Acas: Hawliau a Chyfrifoldebau Adroddiad myfyriol:

Adroddiad myfyriol:
Uchafswm: 400 gair

Safon 3.2 Y Gymraeg yng nghyd-destun datblygu'r gweithlu

Mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae'r Gymraeg a diwylliant Cymru yn chwarae rhan bwysig mewn pethau fel datblygiad y gweithlu, gofal sy'n canolbwyntio ar y plentyn, a chydymffurfio â safonau cyfreithiol. Mae deall arwyddocâd y Gymraeg yn hanfodol er mwyn creu amgylchedd cynhwysol sy'n ymatebol yn ddiwylliannol.

Pwysigrwydd y Gymraeg a diwylliant Cymru

Mae'r Gymraeg yn rhan bwysig o hunaniaeth a threftadaeth ddiwylliannol Cymru. I blant ifanc, mae cael eu trochi yn y Gymraeg o oedran cynnar yn meithrin dwyieithrwydd, yn gwella datblygiad gwybyddol, ac yn cryfhau cysylltiadau diwylliannol. Mae cyflwyno'r Gymraeg a diwylliant Cymru drwy ryngweithio, adrodd straeon, canu caneuon a gweithgareddau bob dydd yn helpu plant i werthfawrogi a pharchu eu gwreiddiau diwylliannol, ac yn eu helpu i ddatblygu sgiliau iaith gwerthfawr yr un pryd.

Sgiliau Cymraeg staff

Mae deall sgiliau Cymraeg staff yn hanfodol er mwyn diwallu anghenion teuluoedd/gofalwyr sy'n siarad Cymraeg yn effeithiol a chaniatáu i leoliadau ddarparu gwasanaethau yn Gymraeg ac yn Saesneg. Gall staff sydd â sgiliau iaith Gymraeg cadarn gynnig profiad mwy dilys a deniadol i blant, gan gefnogi eu datblygiad ieithyddol a'u helpu i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mewn lleoliad dwyieithog. Mae hefyd yn helpu lleoliadau i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, sy'n ei gwneud yn ofynnol i wasanaethau cyhoeddus ddarparu mynediad cyfartal at wasanaethau Cymraeg.

Hybu'r Gymraeg a diwylliant Cymru

Mae hybu'r Gymraeg a diwylliant Cymru yn y lleoliad yn golygu integreiddio'r Gymraeg fel ei bod yn rhan o drefniadau, gweithgareddau a chyfathrebu o ddydd i ddydd. Gellir cyflawni hyn drwy arwyddion Cymraeg, adnoddau dwyieithog, digwyddiadau ar thema'r Gymraeg, ac annog staff i ddefnyddio'r Gymraeg yn rheolaidd. Gall ymgysylltu â rhieni/gofalwyr a'r gymuned i ddathlu gwyliau a thraddodiadau Cymreig hefyd atgyfnerthu iaith a diwylliant Cymru mewn ffordd ystyrlon.

Mae hyn yn alinio â Chynnig Rhagweithiol Cymru, rhan o'r strategaeth Mwy na Geiriau, sy'n ceisio sicrhau bod plant a theuluoedd/gofalwyr sy'n siarad Cymraeg yn cael gwasanaethau yn eu dewis iaith, Cymraeg. Mae'n pwysleisio hawl unigolion i gael mynediad at wasanaethau yn Gymraeg ac yn hybu defnydd rhagweithiol o'r iaith mewn gwasanaethau cyhoeddus, yn hytrach nag aros i unigolion ofyn. Nod y cynllun hwn yw gwella ansawdd y gwasanaeth a chefnogi defnydd o'r Gymraeg mewn bywyd bob dydd. Er mai cynllun gweithredu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yw Mwy na Geiriau, gellir gwreiddio egwyddorion y cynllun a'r cynnig rhagweithiol mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant hefyd.

Mesur y Gymraeg (2011)

Mae Mesur y Gymraeg (2011) yn arwyddocaol gan iddo sefydlu'r Gymraeg fel iaith swyddogol yng Nghymru, a rhoi iddi'r un statws â Saesneg. Mae'n mynnu bod rhaid i gyrff cyhoeddus a darparwyr gwasanaethau gynnig gwasanaethau yn Gymraeg ac yn Saesneg. Mae hyn yn sicrhau bod teuluoedd/gofalwyr sy'n siarad Cymraeg yn gallu cael gafael ar wasanaethau yn eu dewis iaith, gan hyrwyddo cynhwysiant a chydraddoldeb ieithyddol.

Safonau'r Gymraeg (2016)

Mae Safonau'r Gymraeg (2016) yn esbonio'n fanwl y gofynion ar gyfer gweithredu Mesur y Gymraeg. Mae'r safonau hyn yn nodi rhwymedigaethau penodol i sefydliadau – gan gynnwys lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant – ar sut i ddarparu gwasanaethau yn Gymraeg.

Maen nhw'n ymdrin â phethau fel darparu gwasanaethau Cymraeg, cyflogi staff sy'n siarad Cymraeg, a sicrhau bod deunyddiau cyfathrebu a gwybodaeth ar gael yn y ddwy iaith.

Mae cydymffurfio â'r safonau hyn yn golygu bod lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn gallu diwallu anghenion plant a theuluoedd / gofalwyr sy'n siarad Cymraeg, cynnal treftadaeth ddiwylliannol, a hyrwyddo ethos dwyieithog yn eu lleoliadau.

Mae ein tudalennau gwe 'Defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith' yn llawn gwybodaeth ac adnoddau defnyddiol i hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg yn y sector blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Gweithgaredd: Cyfarfod tîm am y Gymraeg

Cynhaliwch gyfarfod tîm, neu ddefnyddio rhan o gyfarfod tîm sydd wedi'i drefnu'n barod, i nodi ffyrdd ymarferol o hyrwyddo a chefnogi'r Gymraeg gyda staff.

1. Paratoi cyn y cyfarfod: Archwiliad o'r Gymraeg

- Cynhaliwch archwiliad o'ch darpariaeth Gymraeg i asesu a chofnodi sgiliau Cymraeg eich staff.
- Dadansoddwch y data i nodi cryfderau, bylchau a meysydd i'w gwella.
- Ewch ati i greu rhestr o arwyddion cyffredin, brawddegau, adnoddau cyfathrebu ac ymadroddion Cymraeg a ddefnyddir mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant.

2. Cyfarfod tîm

- Yn eich cyfarfod tîm, trafodwch yn gryno bwysigrwydd y Gymraeg a diwylliant Cymru, gan gynnwys:

  - Mesur y Gymraeg (2011) a sut mae'n cael ei ddefnyddio
  - Safonau'r Gymraeg (2016)
  - Cwlwm: Addewid Cymraeg – Hyrwyddo iaith a diwylliant Cymru
  - pam mae deall gallu staff o ran y Gymraeg yn hanfodol
  - sut mae'r Gymraeg yn rhan annatod o ofal sy'n canolbwyntio ar y plentyn

- Rhannwch y tîm yn barau neu'n un grŵp bach.
- Mae pob pâr/grŵp yn meddwl am syniadau ar gyfer un o'r pynciau canlynol:

  - sut mae nodi ein sgiliau Cymraeg ein hunain – pa adnoddau neu ddulliau y gallwn eu defnyddio (e.e. hunanasesu, sgyrsiau anffurfiol)?

  - ffyrdd o hyrwyddo'r Gymraeg mewn gweithgareddau bob dydd: creu syniadau i ymgorffori'r Gymraeg mewn arferion bob dydd, e.e. defnyddio ymadroddion Cymraeg syml, caneuon Cymraeg, neu gael amser stori dwyieithog.

  - cefnogi amgylchedd dwyieithog: sut i greu amgylchedd croesawgar ar gyfer y Gymraeg a diwylliant Cymru, e.e. arwyddion dwyieithog, arddangosfeydd o eitemau diwylliannol Cymreig.

- Mae pob pâr/grŵp yn rhannu adborth, awgrymiadau ac arferion gorau.
- Mae'r rheolwr yn nodi'r syniadau ar fwrdd gwyn neu siart troi.

Yn ôl i 3.2

3. Gwerthuso a'r camau nesaf:

- Ysgrifennwch werthusiad cynhwysfawr a chynllun gweithredu yn seiliedig ar ganfyddiadau'r sesiwn, gan gyfleu sut y byddwch yn ymgorffori/gwella'r canlynol:

  - archwiliadau rheolaidd o'r Gymraeg
  - Cyfleoedd hyfforddi a datblygiad iaith Gymraeg i staff (fel cynnig Camau Cwlwm, Camau/dysgu Cymraeg)
  - integreiddio'r Gymraeg mewn gweithgareddau a threfniadau bob dydd
  - strategaethau ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg a diwylliant Cymru o ddydd i ddydd
  - cyfathrebu'n ddwyieithog gyda rhieni/gofalwyr
  - mynediad at ddogfennau a chanllawiau Safonau'r Gymraeg a chydymffurfio â nhw.

Uchafswm: 500 gair

Cwestiynau myfyriol:

- beth oedd elfen fwyaf heriol y gweithgaredd hwn a pham?
- sut mae'r gweithgaredd hwn wedi newid eich safbwynt ar bwysigrwydd darpariaeth Gymraeg yn eich lleoliad?
- beth yw eich camau nesaf o ran gwella'r ddarpariaeth a'r gefnogaeth Gymraeg yn eich lleoliad?

Uchafswm: 250 gair

Safon 3.3 Arweinyddiaeth a rheolaeth effeithiol

Mae arweinyddiaeth a rheolaeth effeithiol mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant yn gofyn am ddealltwriaeth gref o strategaethau, ymddygiadau a gwerthoedd craidd.

Mae gwerthoedd craidd fel parch, gonestrwydd ac empathi yn cefnogi ymddygiadau arwain effeithiol, gan gynnwys cyfathrebu clir, gwrando gweithredol, a bod yn fodel rôl ar gyfer ymddygiad moesegol.

Mae arweinyddiaeth yn cynnwys gosod gweledigaeth, ysbrydoli eraill, a gwneud yn siŵr bod y tîm yn gweithio gyda'i gilydd, tra bo rheolaeth yn canolbwyntio ar drefnu adnoddau, rhoi cynlluniau ar waith, a gwneud yn siŵr bod popeth yn rhedeg yn llyfn. Mae arweinwyr yn arwain ac yn cymell, tra bo rheolwyr yn sicrhau bod tasgau'n cael eu cwblhau'n effeithlon.

Mae pwerau a chyfrifoldebau arweinwyr yn cynnwys dylanwadu, mentora ac annog arloesedd, tra bo rheolwyr yn gyfrifol am gynllunio, gwneud penderfyniadau a chynnal gweithrediadau dyddiol. Mae'r ddwy rôl yn cynnwys atebolrwydd am berfformiad tîm a diogelwch plant.

Mae deallusrwydd emosiynol yn hanfodol ar gyfer deall a rheoli ein hemosiynau ein hunain a deall rhai pobl eraill. Mae hyn yn gwella'r broses o reoli perthnasoedd, datrys gwrthdaro a sicrhau cydlyniant tîm. Mae arweinwyr sydd â deallusrwydd emosiynol uchel yn meithrin ymddiriedaeth, yn dangos empathi, ac yn delio â deinameg rhyngbersonol cymhleth yn effeithiol.

I ysgogi staff, dylai arweinwyr gydnabod cyflawniadau, darparu cyfleoedd ar gyfer twf proffesiynol, a chreu amgylchedd cefnogol sy'n gwerthfawrogi cyfraniad pob aelod o'r tîm. Gall cyfleu disgwyliadau'n glir, meithrin ymdeimlad o berthyn, a hybu cydweithio wella cymhelliant a boddhad yn y gwaith.

I ddangos eich gwybodaeth am ddulliau, sgiliau a rhinweddau ar gyfer arwain a rheoli timau'n effeithiol, myfyriwch ar brofiad ymarferol.

Gweithgaredd: arweinyddiaeth ar waith; portffolio myfyriol

Ewch ati i greu portffolio myfyriol dros gyfnod o bythefnos, gan ddogfennu eich dulliau, eich penderfyniadau a'ch myfyrdodau wrth arwain a rheoli eich tîm. Bydd y portffolio yn cynnwys tystiolaeth o sut rydych wedi defnyddio damcaniaethau, gwerthoedd craidd ac ymddygiadau arwain yn eich ymarfer.

Gall y portffolio gynnwys cyfuniad o fyfyrdodau ysgrifenedig, astudiaethau achos, cynlluniau gweithredu, adborth tîm, ac unrhyw ddogfennau ategol perthnasol, fel negeseuon e-bost a nodiadau cyfarfodydd.

1. Gwerthoedd craidd ac ymddygiadau arwain

- Tasg: myfyriwch ar y gwerthoedd craidd sy'n cefnogi eich dull o arwain a sut rydych chi'n dangos y rhain bob dydd wrth ryngweithio â'ch tîm.
- Tystiolaeth: rhowch ddwy enghraifft o sefyllfaoedd diweddar lle rydych chi wedi dangos y gwerthoedd craidd hyn drwy ymddygiadau arwain penodol. Disgrifiwch y cyd-destun, eich gweithredoedd a'r canlyniadau.

2. Gwahaniaethu rhwng arweinyddiaeth a rheolaeth

- Tasg: dewiswch sefyllfa ddiweddar lle bu'n rhaid i chi fod yn arweinydd ac yn rheolwr. Myfyriwch ar sut roedd y dulliau a ddefnyddiwyd yn wahanol ym mhob rôl.
- Tystiolaeth: ysgrifennwch ddadansoddiad cymharol o'ch gweithredoedd arwain a rheoli yn y sefyllfa, gan esbonio'r gwahaniaethau rhwng y ddwy rôl a sut y gwnaethoch eu cydbwyso'n effeithiol.

3. Pwerau a chyfrifoldebau arweinwyr a rheolwyr

- Tasg: nodwch broses gwneud penderfyniadau yn eich tîm a oedd yn cynnwys mynd i'r afael â chyfyng-gyngor moesegol neu ddiwylliant sefydliadol
- Tystiolaeth: dogfennwch y broses, gan ei chysylltu â'ch gwerthoedd craidd a'ch ymddygiadau arwain. Eglurwch sut gwnaethoch chi gydbwyso eich pwerau a'ch cyfrifoldebau i sicrhau canlyniad cadarnhaol.

4. Deallusrwydd emosiynol a rheoli perthnasoedd

- Tasg: cynhaliwch hunanasesiad i ganfod **pa mor emosiynol ddeallus ydych chi.** Ymchwiliwch i fframwaith deallusrwydd emosiynol, e.e. **fframwaith Deallusrwydd Emosiynol Goleman.**
- Tystiolaeth: meddyliwch am achos diweddar o wrthdaro neu sefyllfa heriol yn eich tîm. Disgrifiwch sut gwnaethoch gymhwyso sgiliau deallusrwydd emosiynol, fel hunanymwybyddiaeth ac empathi, a strategaethau rheoli perthnasoedd i ddatrys y sefyllfa. Ewch ati i bwyso a mesur beth oedd yn llwyddiannus a beth y gellid ei wella.

5. Ysgogi staff

- Tasg: rhowch strategaeth ysgogiadol ar waith, yn seiliedig ar ddamcaniaeth benodol, e.e. **Hierarchaeth Anghenion Maslow** neu **Ddamcaniaeth Dau-Ffactor Herzberg**, i wella perfformiad tîm.
- Tystiolaeth: disgrifiwch y strategaeth a ddewiswyd, ei sail ddamcaniaethol, a sut y gwnaethoch ei chymhwyso. Dylech gynnwys adborth gan aelodau'r tîm ac unrhyw effaith amlwg ar forâl neu berfformiad y tîm.

6. Casgliad

- Tasg: ewch ati i werthuso'n feirniadol eich datblygiad eich hun fel arweinydd a rheolwr dros y pythefnos diwethaf, gan nodi cryfderau, meysydd i'w gwella, a'r camau nesaf ar gyfer twf proffesiynol.

7. Myfyrio

- Cwestiynau i'w hateb:

  - sut gwnaeth y gweithgaredd portffolio myfyriol eich helpu i ddeall yr ymddygiadau a'r gwerthoedd craidd sy'n hanfodol i arweinyddiaeth yn eich rôl?

  - ym mha ffyrdd gwnaeth y gweithgaredd hwn dynnu sylw at y gwahaniaethau rhwng arweinyddiaeth a rheolaeth?

  - sut gwnaeth yr ymarfer hwn gyfrannu at eich dealltwriaeth o ddeallusrwydd emosiynol a rheoli perthnasoedd mewn deinameg tîm?

  - pa wybodaeth gawsoch chi am ysgogi eich tîm drwy ddefnyddio damcaniaethau penodol?

Adnoddau i'ch helpu:

⇢ Gofal Cymdeithasol Cymru: Blwyddyn gyntaf fel rheolwr

⇢ Yr Academi Sgiliau Cenedlaethol: Y Fframwaith Rhinweddau Arwain

⇢ Adnoddau Academi Wales

Myfyrio:
Uchafswm: 500 gair

Safon 3.4
Recriwtio yn seiliedig ar werthoedd ac ymsefydlu

Mae recriwtio yn seiliedig ar werthoedd mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yn sicrhau bod gweithwyr yn alinio â gwerthoedd craidd y lleoliad. Mae'r rhain yn cynnwys parch, empathi, gofal sy'n canolbwyntio ar y plentyn, ac ymrwymiad i ddiogelu a meithrin datblygiad plant. Mae'n hanfodol oherwydd mae'n helpu i greu amgylchedd cadarnhaol, yn gwella cydlyniant tîm, yn lleihau trosiant staff, ac yn golygu bod gofal o safon uchel yn cael ei gynnig bob amser.

Mae adnoddau i gefnogi recriwtio yn seiliedig ar werthoedd yn cynnwys:

- technegau cyfweld ymddygiadol: mae'r technegau hyn yn defnyddio profiadau o'r gorffennol i ragweld perfformiad yn y dyfodol. Mae pobl yn darparu enghreifftiau penodol sy'n dangos eu sgiliau a'u gwerthoedd, e.e. sut roedden nhw wedi delio â sefyllfaoedd heriol. Mae'r dull hwn yn helpu i asesu i ba raddau y cyflawnir gwerthoedd craidd y lleoliad, fel amynedd, empathi a gwaith tîm.
- asesiadau gwerthoedd: mae hyn yn pennu a yw gwerthoedd rhywun yn alinio ag egwyddorion craidd y lleoliad, drwy ddefnyddio holiaduron, cwestiynau sy'n seiliedig ar senario, neu gwestiynau cyfweliad sy'n canolbwyntio ar werthoedd. Y nod yw dod o hyd i ymgeiswyr sy'n naturiol yn cefnogi ymrwymiad y lleoliad i amgylchedd cefnogol, cynhwysol a meithringar i blant.
- rhagflas realistig o swydd: mae'r rhain yn rhoi darlun clir i bobl o agweddau cadarnhaol y swydd a'i heriau, drwy daith o amgylch y lleoliad neu gyfle i gysgodi staff. Gall sesiynau blasu fel hyn helpu rhywun i asesu ei addasrwydd, deall disgwyliadau'r swydd, a gwneud yn siŵr bod ganddo wir ddiddordeb a'i fod yn barod ar gyfer amgylchedd y lleoliad.

Mae gofynion recriwtio yn cynnwys hysbysebu swyddi, cynnal archwiliadau cefndir trylwyr, gwirio cymwysterau, ac asesu ymgeiswyr yn erbyn gwerthoedd a chymwyseddau sy'n berthnasol i'r sector blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Mae'r gofynion ymsefydlu yn cynnwys cyfeirio staff newydd at bolisïau, gweithdrefnau, protocolau diogelu, ac ethos y lleoliad. Mae'r broses hon yn cynnwys hyfforddiant gorfodol ar iechyd a diogelwch, amddiffyn plant ac arferion datblygu.

Mae recriwtio ac ymsefydlu yn gysylltiedig â'i gilydd. Gyda'i gilydd, maen nhw'n gwneud yn siŵr bod gweithwyr newydd yn addas ar gyfer eu rolau ac yn deall disgwyliadau'r lleoliad. Mae proses ymsefydlu gynhwysfawr yn adeiladu ar y broses recriwtio, gan atgyfnerthu'r gwerthoedd a'r sgiliau sy'n hanfodol wrth gyflogi. Gyda'i gilydd, mae'r ddwy broses yn meithrin diwylliant cefnogol sy'n cael ei yrru gan werthoedd, sy'n hanfodol ar gyfer datblygiad a lles plant mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Mae **fframwaith Gofal Cymdeithasol Cymru** yn cefnogi'r gwaith o recriwtio ac ymsefydlu gweithwyr drwy ddarparu dull gweithredu safonol. Mae'n egluro'r wybodaeth, y sgiliau a'r gwerthoedd craidd sydd eu hangen ar gyfer gweithio mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant yng Nghymru, sy'n golygu bod cysondeb ac ansawdd. Mae defnyddio'r fframwaith hwn yn golygu bod pob aelod newydd o staff sy'n cael ei recriwtio yn cael hyfforddiant cynhwysfawr ar bynciau hanfodol fel egwyddorion a gwerthoedd, iechyd a llesiant, ymarfer proffesiynol, diogelu ac iechyd a diogelwch. Mae'r canllawiau ar gael i arweinwyr/rheolwyr a gweithwyr. Gallwch eu gweld yma:

- Canllawiau i reolwyr a chyflogwyr
- Canllawiau i weithwyr

Mae integreiddio'r fframwaith fel ei fod yn rhan o'r broses recriwtio ac ymsefydlu yn sicrhau bod staff newydd yn gweithio gyda safonau cenedlaethol Cymru, gan eu helpu i ddeall eu rolau a'u cyfrifoldebau'n glir. Mae'r dull strwythuredig hwn yn hybu hyder, cymhwysedd ac ymlyniad at arferion gorau, felly gellir ei ddefnyddio'n hwylus yn y lleoliad a gwella lefelau cadw staff a safon y gofal yn gyffredinol.

Gweithgaredd: cynnal proses recriwtio ac ymsefydlu, neu fyfyrio ar weithgarwch recriwtio diweddar

Dangoswch eich gwybodaeth a'ch sgiliau ym maes recriwtio yn seiliedig ar werthoedd, y fframwaith, gofynion rheoleiddio a chyfnodau prawf, naill ai drwy gynnal proses recriwtio ac ymsefydlu go iawn ar gyfer aelod newydd o staff neu drwy ddadansoddi proses a gwblhawyd yn flaenorol. Gall y Canllaw i recriwtio'n dda a'r Canllaw i ymsefydlu'n dda eich helpu gyda'ch gweithgaredd.

Os ydych chi wedi bod drwy'r broses hon yn barod, adolygwch ei heffeithiolrwydd drwy asesu cydymffurfiad â'r holl ofynion, a nodi cryfderau a meysydd i'w gwella. Datblygwch gynllun adolygu a gwella cynhwysfawr, gan gynnwys adroddiad manwl ar eich canfyddiadau a'ch argymhellion i wella arferion recriwtio ac ymsefydlu yn y dyfodol. Yna, cwblhewch y gweithgaredd yng ngham 5.

Cam wrth gam:

1. Cynllunio a pharatoi ar gyfer recriwtio

- Diffinio'r rôl: nodwch swydd wag yn y lleoliad, er enghraifft, ymarferydd blynyddoedd cynnar.
- Creu disgrifiad swydd: lluniwch ddisgrifiad swydd manwl a manyleb y person sy'n tynnu sylw at werthoedd craidd y lleoliad fel empathi, cynwysoldeb a gofal sy'n canolbwyntio ar y plentyn, yn ogystal â gofynion rheoleiddio fel cymwysterau ac archwiliadau DBS.
- Dylunio deunyddiau recriwtio: paratowch gwestiynau cyfweliad ar sail gwerthoedd a meini prawf asesu i werthuso sut mae ymgeiswyr yn alinio â gwerthoedd y lleoliad. Cynhwyswch senarios penodol sy'n profi a yw'r ymgeiswyr yn cyd-fynd â'r gwerthoedd hyn.
- Hysbysebu'r swydd wag: rhowch yr hysbyseb swydd ar lwyfannau priodol, gan wneud yn siŵr ei bod yn cyfleu gwerthoedd a disgwyliadau'r lleoliad yn glir.

2. Cynnal y broses recriwtio

- Llunio rhestr fer: adolygwch y ceisiadau, lluniwch restr fer o unigolion, a gwiriwch eu cymwysterau a'u geirdaon, gan sicrhau bod yr holl ofynion rheoliadol yn cael eu bodloni.
- Cynnal cyfweliadau sy'n seiliedig ar werthoedd: cynhaliwch gyfweliadau gan ddefnyddio cwestiynau a senarios parod sy'n seiliedig ar werthoedd. Defnyddiwch gyfarwyddyd asesu i werthuso ymatebion pawb yn erbyn gwerthoedd craidd a chymwyseddau'r lleoliad.
- Dewis unigolyn: dewiswch y person sy'n alinio â gwerthoedd y lleoliad ac sy'n bodloni'r gofynion rheoleiddio orau. Cynigwch y swydd ac egluro telerau'r cyfnod prawf yn glir.

3. Gweithredu'r broses ymsefydlu

- Cynllunio'r rhaglen ymsefydlu: datblygwch gynllun ymsefydlu cynhwysfawr gan ddilyn y Fframwaith. Dylech gynnwys hyfforddiant ar iechyd a diogelwch, diogelu, arferion datblygu plant, a chyflwyniad i bolisïau, gweithdrefnau a gwerthoedd y lleoliad.
- Cyflawni'r rhaglen ymsefydlu: cyflwynwch y rhaglen ymsefydlu dros yr wythnosau cyntaf, gan sicrhau bod yr aelod newydd o staff yn deall pob rhan o'i rôl, gwerthoedd y lleoliad, a'r disgwyliadau.

- Defnyddio senarios o fywyd go iawn: ewch ati i integreiddio gweithgareddau ymarferol, fel cysgodi uwch aelodau o staff a chymryd rhan mewn sesiynau hyfforddi.

4. Monitro ac asesu yn ystod y cyfnod prawf

- Cyfarfodydd cyswllt rheolaidd: cynhaliwch gyfarfodydd rheolaidd i roi adborth, trafod cynnydd, a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon. Defnyddiwch y cyfnod prawf i asesu a yw'r aelod newydd o staff yn alinio â gwerthoedd y lleoliad a'i allu i gyflawni'r rôl yn effeithiol.
- Gwerthusiad terfynol: ar ddiwedd y cyfnod prawf, cynhaliwch werthusiad ffurfiol i benderfynu a yw'r aelod newydd o staff wedi bodloni'r holl ofynion ac yn alinio â gwerthoedd y lleoliad.

5. Myfyrio a dogfennu'r hyn a ddysgwyd

- Cofnodi'r broses: paratowch adroddiad neu gyflwyniad yn crynhoi'r broses recriwtio ac ymsefydlu a'r cyfnod prawf, gan ddangos cydymffurfiaeth â safonau rheoleiddio ac aliniad ag arferion sy'n seiliedig ar werthoedd.
- Sesiwn adborth: cynhaliwch sesiwn ôl-drafod gydag uwch aelod arall o staff i adolygu'r broses recriwtio ac ymsefydlu. Ewch ati i bwyso a mesur beth aeth yn dda, pa feysydd y gellid eu gwella, ac unrhyw newidiadau y mae angen eu gwneud ar gyfer recriwtio yn y dyfodol. Gallwch ddefnyddio'r cwestiynau myfyriol isod.

Uchafswm: 1000 gair (tua 200 o eiriau yr un)

1. Pa mor dda oedd y disgrifiad swydd a manyleb y person yn alinio â gwerthoedd craidd a gofynion rheoleiddiol y lleoliad, a pha addasiadau allai eu gwneud yn fwy effeithiol wrth ddenu ymgeiswyr addas?

Yn ôl i 3.4

2. Ym mha ffyrdd y gwnaeth y senarios a'r cwestiynau seiliedig ar werthoedd asesu'n effeithiol i ba raddau mae'r ymgeiswyr yn alinio â gwerthoedd y lleoliad, a sut y gellid mireinio'r adnoddau hyn ar gyfer cyfweliadau yn y dyfodol?

3. Pa mor gynhwysfawr ac effeithiol oedd y rhaglen ymsefydlu wrth ymdrin â'r holl feysydd hanfodol, fel iechyd a diogelwch, diogelu a gosod polisïau, a pha agweddau ar y rhaglen y gellid eu gwella i gefnogi aelodau newydd o staff yn well?

Yn ôl i 3.4

4. Beth oedd prif ganlyniadau'r gwiriadau rheolaidd a'r gwerthusiad terfynol yn ystod y cyfnod prawf, a sut gwnaeth yr asesiadau hyn ddylanwadu ar integreiddio'r aelod newydd o staff a'i berfformiad?

5. Ar sail adborth gan uwch aelodau o staff a'ch arsylwadau chi eich hun, beth oedd prif gryfderau a gwendidau'r broses recriwtio ac ymsefydlu, a pha welliannau penodol fyddech chi'n eu cyflwyno ar gyfer prosesau yn y dyfodol? Skills for Care Values based recruitment

Adnoddau i'ch helpu:

→ Skills for Care Values based recruitment

Safon 3.5 Perfformiad tîm effeithiol

Fel rheolwr lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, mae gwybod sut i gefnogi perfformiad tîm effeithiol yn hanfodol er mwyn creu amgylchedd meithringar, diogel a chynhyrchiol i blant. Mae rheoli tîm yn effeithiol yn sicrhau bod pob aelod o staff yn deall eu rolau a'u cyfrifoldebau, yn cydweithio, ac yn cael eu cymell i ddarparu gofal a chyfleoedd o safon uchel i chwarae, dysgu a datblygu. Mae'n arwain at gyfathrebu agored, yn lleihau gwrthdaro ac yn hyrwyddo cyd-ddealltwriaeth o nodau'r lleoliad, sy'n gwella ansawdd cyffredinol y gwasanaeth.

Drwy ddirprwyo tasgau'n briodol a defnyddio cryfderau pob aelod o'r tîm, gall rheolwr gynyddu cynhyrchiant a boddhad yn y swydd, gan arwain at dîm mwy ymroddedig a chydlynol. Mae deall damcaniaethau datblygu tîm a chyd-ddibyniaeth yn caniatáu i'r rheolwr feithrin ymddiriedaeth, hybu twf proffesiynol, a sicrhau arferion cyson sy'n canolbwyntio ar y plentyn ar draws y lleoliad, gan gyfrannu yn y pen draw at ganlyniadau gwell i blant a theuluoedd / gofalwyr.

Dyma rai fframweithiau damcaniaethol ar gyfer deinameg tîm:

Camau datblygiad grŵp Tuckman. Yn ôl Model Bruce Tuckman, mae timau'n mynd drwy bedwar cam:

1. Ffurfio: cyfarfod â staff newydd, sefydlu rolau, a dysgu am bwrpas y grŵp. Mae'r cyfathrebu'n gwrtais ei natur, ac mae'r cyfrifoldebau'n aneglur. Mae'r arweinydd yn rhoi cyfarwyddyd wrth i aelodau geisio deall y nodau, y perthnasoedd a'r strwythur o fewn y tîm.

2. Stormio: mae gwrthdaro'n codi wrth i bersonoliaethau gwahanol fynd benben â'i gilydd ac wrth i rolau gael eu herio. Gall trafferthion o ran grym ac anghytundebau greu tensiwn, ond mae datrys y materion hyn yn helpu'r grŵp i dyfu. Mae'r staff yn profi ffiniau, ac mae rôl yr arweinydd yn aml yn cael ei chwestiynu yn ystod y cyfnod critigol hwn.
3. Normio: mae'r tîm yn dod yn fwy cydlynol, gyda gwell cyfathrebu a chydweithio. Sefydlir rolau a normau, ac mae ymddiriedaeth yn cryfhau. Mae aelodau'n gweithio gyda'i gilydd yn hapusach, gan rannu syniadau'n agored, ac mae'r grŵp yn canolbwyntio ar y dasg, gan symud tuag at gyflawni ei nodau.
4. Perfformio: mae'r tîm yn cyrraedd y lefel cynhyrchiant uchaf, gan weithio'n effeithlon gyda rolau clir. Mae'r staff yn llawn cymhelliant, yn hunangyfeiriedig ac yn gydweithredol, ac nid oes angen llawer o oruchwyliaeth arnynt. Mae perthnasoedd yn gryf, ac mae'r grŵp yn canolbwyntio ar gyflawni amcanion, gan ddatrys problemau'n effeithiol a pherfformio'n dda fel mater o drefn.

Mae cydnabod y camau hyn yn helpu arweinwyr/rheolwyr i hwyluso datblygiad tîm yn effeithiol. Er enghraifft, yn ystod y cyfnod stormus, pan allai gwrthdaro godi, gall y rheolwr gyfryngu trafodaethau i ddatrys problemau ac arwain y tîm tuag at sefydlu normau a safonau, gan arwain at berfformiad uwch.

Damcaniaeth rolau tîm Belbin: Mae damcaniaeth Meredith Belbin yn nodi gwahanol rolau mewn tîm, fel:

1. Cydlynydd: fel arweinydd aeddfed a hyderus, mae'r cydlynydd yn egluro nodau, yn dirprwyo tasgau, ac yn gwreiddio cydlyniant tîm. Mae'n annog trafodaeth agored ac yn defnyddio cryfderau aelodau'r tîm yn effeithiol. Ond, weithiau gallant gael eu hystyried yn gyfrwys a dichellgar, neu'n or-ddibynnol ar eraill i gwblhau tasgau.

2. Siapiwr: yn ddeinamig ac yn llawn cymhelliant, mae'r siapiwr yn ffynnu dan bwysau ac yn gwthio'r tîm tuag at gyflawni nodau. Mae'n benderfynol ei ffordd ac nid yw'n poeni am wrthdaro. Ond, gall ei natur gystadleuol a llawn egni weithiau ymddangos yn ymosodol i eraill neu achosi straen iddyn nhw.

3. Arloeswr: yn greadigol ac yn arloesol, mae'n cynhyrchu syniadau a datrysiadau gwreiddiol. Mae'n ffynnu mewn sefyllfaoedd lle mae angen datrys problemau ond efallai y bydd yn cael trafferth gyda manylion neu ymarferoldeb. Mae'r ffordd mae'n meddwl y tu allan i'r bocs yn aml yn ysbrydoli'r tîm, er y gall fod yn unig neu'n anghonfensiynol.

Drwy ddeall y rolau hyn, gall rheolwr neilltuo tasgau sy'n cyd-fynd â chryfderau pob aelod o'r tîm. Er enghraifft, os bydd rhywun yn rhagori fel gweithredwr sy'n canolbwyntio ar ddatrysiadau ymarferol, gall dirprwyo'r gwaith o reoli tasgau iddyn nhw wella effeithlonrwydd a gwneud yn siŵr bod pethau'n cael eu gwneud.

Damcaniaeth cyd-ddibyniaeth gymdeithasol: mae'r ddamcaniaeth hon yn pwysleisio pwysigrwydd cyd-ddibyniaeth gadarnhaol, lle mae llwyddiant aelodau'r tîm yn gysylltiedig â llwyddiant eraill. Gall rheolwr wreiddio hyn drwy osod targedau cydweithredol a chreu cyfleoedd ar gyfer datrys problemau ar y cyd. Er enghraifft, gallai rhywun drefnu gweithdai tîm lle mae pawb yn gweithio gyda'i gilydd i ddatrys heriau, gan gryfhau gwaith tîm a chyd-gefnogaeth.

Damcaniaeth arweinyddiaeth sefyllfaol: wedi'i datblygu gan Paul Hersey a Ken Blanchard, mae'r ddamcaniaeth hon yn awgrymu y dylai arweinwyr addasu eu harddull ar sail lefel datblygu aelodau eu tîm. Er enghraifft, gydag ymarferwyr newydd, gallai arweinwyr/rheolwyr ddefnyddio arddull fwy cyfarwyddol i ddechrau, gan roi cyfarwyddiadau ac arweiniad clir, ac yna newid i arddull fwy dirprwyol wrth i'r ymarferydd newydd fagu hyder a chymhwysedd.

Gweithgaredd: her deinameg tîm

Dyma senario sy'n cynnwys her deinameg tîm mewn lleoliad blynyddoedd cynnar, ynghyd â datganiadau gan unigolion allweddol sy'n gysylltiedig. Dechreuwch drwy ddarllen y senario a'r datganiadau cysylltiedig yn ofalus er mwyn deall cyd-destun a safbwyntiau pob aelod o'r tîm.

Ar ôl i chi adolygu'r wybodaeth hon, meddyliwch sut mae'r cysyniadau canlynol yn berthnasol i'r sefyllfa:

- dirprwyo
- damcaniaeth cyd-ddibyniaeth gymdeithasol
- gosod amcanion a chytuno arnynt
- deinameg tîm
- eglurder rôl

Atebwch y cwestiynau i ddangos eich dealltwriaeth o'r pynciau hyn, gan ystyried sut byddech chi'n delio â'r sefyllfa er mwyn gwella cydlyniant a pherfformiad y tîm. Meddyliwch am strategaethau ymarferol a fframweithiau damcaniaethol a allai helpu i gyflawni nodau'r lleoliad yn effeithiol.

Senario:

Mae Alexis yn rheolwr lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant prysur. Yn ddiweddar, bu ambell her o fewn y tîm wrth gyflawni'r nodau y cytunwyd arnynt ar gyfer cerrig milltir datblygiadol y plant. Yn ystod cyfarfod tîm diweddar, sylwodd Alexis ar densiwn rhwng aelodau'r tîm, yn enwedig rhwng Jordan (arweinydd ystafell) a Samir (ymarferydd newydd). Mae'r holl dasgau disgwyliedig yn gwneud i Jordan deimlo dan bwysau ac mae'n credu nad yw Samir yn cymryd digon o gyfrifoldeb. Ar y llaw arall, mae Samir yn teimlo'n ansicr ynghylch ei rôl a'r hyn sy'n gysylltiedig â hi.

Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae Alexis yn penderfynu dirprwyo tasgau penodol, sefydlu nodau clir, a gwella cydlyniant y tîm. Rhaid i Alexis ystyried sut i gyfathrebu'n effeithiol ac egluro rolau a chyfrifoldebau, cymhwyso damcaniaethau cyd-ddibyniaeth cymdeithasol a deinameg tîm, a sicrhau bod y tîm cyfan yn deall yr amcanion cyffredin.

Bydd Alexis yn cwrdd â'r tîm i drafod y materion hyn ac mae angen paratoi i ddelio â gwrthdaro posibl, newid amcanion y tîm, a hyrwyddo amgylchedd gwaith tîm mwy cadarnhaol.

Datganiadau'r unigolion:

Datganiad 1 - Jordan (arweinydd ystafell): "Rwy'n teimlo mai fi sy'n ysgwyddo'r baich o hyd. Mae Samir yn newydd, ac er fy mod i'n deall bod angen i bawb gael amser i setlo, mae'n rhwystredig peidio â gwybod beth mae Samir i fod i'w wneud. Rydw i wedi siarad gydag Alexis am y peth, ond rwy'n teimlo nad ydw i'n cael fy nghlywed. Mae angen i mi gael darlun cliriach o bwy sy'n gyfrifol am beth, ac rwy'n teimlo nad ydy'r nodau rydym ni wedi'u gosod fel tîm yn ddigon clir."

Datganiad 2 - Samir (ymarferydd newydd): "Mae'r lleoliad yma'n newydd i mi, a dwi dal yn ceisio dod o hyd i fy nhraed. Dwi ar goll braidd o ran beth yn union mae disgwyl i mi ei wneud. Mae Jordan i weld yn rhwystredig gyda fi, ond dydw i ddim wedi cael llawer o arweiniad ar ba dasgau y dylwn i fod yn canolbwyntio arnyn nhw. Dwi eisiau helpu, ond dwi'n teimlo bod angen cyfarwyddiadau cliriach arna i a rhywfaint o gymorth i ddeall ein nodau'n well."

Datganiad 3 - Alexis (rheolwr y lleoliad): "Dwi 'di sylwi ar rywfaint o densiwn rhwng Jordan a Samir, ac mae'n ymddangos mai diffyg eglurder ynghylch rolau a chyfrifoldebau yw'r rheswm am hynny. Dwi'n credu y byddai'n helpu i ddirprwyo tasgau penodol a gosod amcanion cliriach i bawb. Dwi hefyd eisiau gwneud yn siŵr bod y tîm yn deall pwysigrwydd cydweithio a bod cyfraniad pob aelod o staff yn cael ei werthfawrogi. Dwi'n pwyso a mesur sut i ddefnyddio damcaniaethau adeiladu tîm i wella deinameg ein tîm."

Datganiad 4 - Ren (ymarferydd profiadol): "Rwy'n credu bod rhywfaint o ddiffyg cyfathrebu wedi bod yn ddiweddar. Trafodwyd y nodau ar gyfer cerrig milltir datblygiadol y plant, ond dydw i ddim yn meddwl bod pawb ar yr un dudalen. Gallem elwa o gael sesiynau mwy rheolaidd i weld lle mae pawb arni. Gallai hefyd helpu pe bai gennym ddealltwriaeth gliriach o sut mae pob un ohonom yn cyfrannu at ein hamcanion cyffredinol."

Cwestiynau i'w hateb:

Y broses a'r drefn lywodraethu ar gyfer dirprwyo tasgau

1. Pa gamau ddylai Alexis eu cymryd i sicrhau bod tasgau'n cael eu dirprwyo'n effeithiol i aelodau'r tîm?
2. Pa bolisïau neu drefniadau llywodraethu ddylai fod ar waith i gefnogi'r dasg o ddirprwyo tasgau yn y lleoliad?
3. Sut gall Alexis fonitro cynnydd o ran dirprwyo tasgau i sicrhau eu bod yn cael eu cwblhau'n gywir ac yn effeithlon?

Uchafswm: 500 gair

Yn ôl i 3.5

Damcaniaeth cyd-ddibyniaeth gymdeithasol a gweithio mewn tîm

4. Sut gellir defnyddio damcaniaeth cyd-ddibyniaeth gymdeithasol i wella gwaith tîm a chydweithio rhwng Jordan, Samir, a gweddill y tîm?
5. Pa strategaethau y gallai Alexis eu defnyddio i hyrwyddo cyd-ddibyniaeth gadarnhaol ymysg aelodau'r tîm?

Uchafswm: 250 gair

Yn ôl i 3.5

Gosod/cytuno ar amcanion a nodau

6. Beth sydd bwysicaf i Alexis ei ystyried wrth osod amcanion neu nodau ar gyfer y tîm a chytuno arnyn nhw?
7. Pam ei bod yn bwysig monitro a mesur nodau a gyflawnwyd, a sut gall Alexis weithredu hyn yn y lleoliad?
8. Sut gall Alexis egluro rolau a chyfrifoldebau fel bod holl aelodau'r tîm yn ymwybodol o sut maen nhw'n cyfrannu tuag at yr amcanion?

Uchafswm: 500 gair

Yn ôl i 3.5

Amcanion cyffredin a dealltwriaeth o nodau'r tîm

9. Trafodwch fanteision gwaith tîm effeithiol a chydweithio i gyflawni nodau mewn lleoliad blynyddoedd cynnar.
10. Sut gallai Alexis gymhwyso damcaniaeth Tuckman (1961) o ffurfio, stormio, normio a pherfformio i wella deinameg y tîm?
11. Pa gyfraniadau y gallai gwahanol rolau tîm (yn seiliedig ar fodel Belbin 2010) eu gwneud i gyflawni'r amcanion cyffredin?

Uchafswm: 500 gair

Yn ôl i 3.5

Gwneud yn siŵr bod rolau unigol o fewn y tîm yn cael eu deall

12. Pa gamau y gall Alexis eu cymryd fel bod rolau unigol o fewn y tîm yn cael eu deall yn glir a bod pob aelod o'r tîm yn teimlo'n hyderus yn eu rôl?
13. Sut gall Alexis fynd i'r afael ag unrhyw wrthdaro neu gamddealltwriaeth sy'n deillio o rolau neu gyfrifoldebau aneglur?
14. Pa strategaethau cyfathrebu y gallai Alexis eu defnyddio i atgyfnerthu dealltwriaeth pob aelod o'r tîm o'u rôl ac amcanion cyffredinol y tîm?

Uchafswm: 500 gair

Safon 3.6
Gwrthdaro a pherfformiad gwael o fewn y tîm

Mae gwrthdaro o fewn tîm yn golygu anghytuno neu densiynau rhwng aelodau'r tîm, sy'n gallu cael eu hachosi gan wahanol safbwyntiau, arddulliau gweithio, gwerthoedd neu broblemau cyfathrebu. Mae perfformiad gwael yn golygu nad yw aelod o'r tîm yn bodloni'r safonau neu'r nodau disgwyliedig, sy'n gallu deillio o ddiffyg sgiliau, cymhelliant neu ddisgwyliadau aneglur.

Mae rheoli perfformiad gwael a delio ag ef yn hanfodol er mwyn cynnal amgylchedd gwaith cadarnhaol a chynhyrchiol. Mewn lleoliad blynyddoedd cynnar, gall perfformiad gwael effeithio'n uniongyrchol ar ddiogelwch, dysgu a lles plant. Mae gwybod sut i fynd i'r afael â'r materion hyn yn sicrhau bod plant yn derbyn gofal ac addysg o safon uchel, bod staff yn parhau i fod yn frwdfrydig, a bod y lleoliad yn cadw ei enw da.

Mae sgyrsiau cadarnhaol a dulliau adeiladol o reoli gwrthdaro yn hanfodol er mwyn datrys problemau heb waethygu tensiynau. Fel rheolwr, mae gwrando'n weithredol, dangos empathi a bod yn eglur wrth drafod perfformiad neu wrthdaro yn helpu i feithrin ymddiriedaeth a chydweithrediad. Mae trafodaethau agored a gonest yn annog staff i fynegi eu pryderon a deall safbwyntiau ei gilydd, gan greu awyrgylch mwy cydweithredol.

Dylech ddeall pryd a pham mae angen ymyriadau, i atal gwrthdaro rhag gwaethygu ac i ddelio â materion perfformiad cyn iddyn nhw effeithio ar y tîm neu ar y plant. Gall ymyriadau gynnwys mwy o hyfforddiant, mentora, neu osod disgwyliadau perfformiad clir. Ar gyfer gwrthdaro, gall cyfryngu neu ymarferion adeiladu tîm fod yn fuddiol. Mae dulliau a strategaethau ar gyfer rheoli gwrthdaro a materion yn ymwneud â pherfformiad yn cynnwys gosod nodau clir, rhoi adborth rheolaidd, cydnabod cyflawniadau, a sicrhau diwylliant cynhwysol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u clywed. Gall ymyrryd yn gynnar atal mân broblemau rhag mynd yn broblemau mawr, er mwyn sicrhau amgylchedd hapus ac effeithiol. Mae'r dull rhagweithiol hwn yn hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn y gweithle, yn rhoi hwb i forâl, ac yn cefnogi datblygiad cyffredinol plant yn y lleoliad.

Gweithgaredd: rheoli perfformiad a gwrthdaro yn y lleoliad – dull astudiaeth achos

Meddyliwch pryd y gallech fod wedi gweld gwrthdaro neu berfformiad tîm yr oedd angen ei wella. Myfyriwch ar hyn a llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r problemau, gan ymgorffori damcaniaethau, strategaethau a thechnegau cyfathrebu perthnasol.

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich galluogi i ddangos eich dealltwriaeth o pryd a pham mae angen ymyriadau, ynghyd â'r dulliau a'r strategaethau i fynd i'r afael â'r materion hyn.

1. Senario 1 - perfformiad gwael: mae aelod o staff yn cyrraedd yn hwyr yn aml, nid yw'n ymgysylltu cymaint â'r plant, ac mae wedi bod yn absennol o sesiynau hyfforddi pwysig.

- Tasg:

  - nodwch achosion posibl dros berfformiad gwael yr aelod o staff

  - disgrifiwch gamau i fesur perfformiad, fel nodiadau arsylwi, adborth gan rieni/gofalwyr ac adolygiadau gan gydweithwyr

  - datblygwch gynllun i fynd i'r afael â'r perfformiad gwael gan ddefnyddio gwahanol ddulliau, er enghraifft, gosod nodau clir, rhoi adborth, cynnig mwy o hyfforddiant

- ystyriwch dechnegau ysgogi a chynllun cymorth
- cynigwch gamau i'w cymryd os nad yw'r perfformiad yn gwella.

2. Senario 2 - paratoi ar gyfer sgyrsiau anodd: mae sefyllfa'n codi lle mae angen i'r rheolwr fynd i'r afael â mater sensitif gydag aelod o staff, sy'n tanberfformio oherwydd straen personol.

- Tasg:

- disgrifiwch pam mae angen cael sgwrs anodd yn y cyd-destun hwn
- defnyddiwch ddeallusrwydd emosiynol a chysyniadau dadansoddi trafodaethol i esbonio sut i baratoi ar gyfer y sgwrs hon
- penderfynwch ar y dulliau cyfathrebu gorau, e.e. cyfarfod preifat, defnyddio ciwiau dieiriau, gwrando gweithredol
- lluniwch sgript neu gynllun ar gyfer y sgwrs, gan ystyried ymatebion posibl staff.

3. Senario 3 - gwrthdaro o fewn y tîm: mae dau aelod o'r tîm yn gwrthdaro gan eu bod yn anghytuno ynghylch dyletswyddau a threfniadau bob dydd, gan greu tensiwn sy'n effeithio ar ddeinameg cyffredinol y tîm ac ar ansawdd y gofal.

- Tasg:

- dewch o hyd i arwyddion ac achosion posibl y gwrthdaro
- disgrifiwch ddull o reoli'r gwrthdaro gan ddefnyddio strategaethau fel cyfryngu, deallusrwydd emosiynol, a rheoli perthynas
- datblygwch gynllun ar gyfer sesiwn gyfryngu, gan gynnwys camau paratoi, dulliau cyfathrebu, a strategaethau i reoli'r sgwrs
- awgrymwch ffyrdd o fonitro sut mae'r gwrthdaro'n cael ei ddatrys a chael gafael ar gymorth ychwanegol os oes angen.

4. Datblygwch gynllun gweithredu:

- ar gyfer pob senario, rhaid i chi greu cynllun gweithredu cynhwysfawr sy'n cynnwys:

- nodi problemau: deall yr achosion sylfaenol a'r arwyddion
- dulliau ymyrryd: strategaethau ar gyfer rheoli perfformiad neu wrthdaro
- technegau cyfathrebu: dulliau o gael sgyrsiau cadarnhaol
- cynllun dilynol: sut i fesur canlyniadau a sicrhau gwelliannau.

5. Myfyrio:

- ar ôl cwblhau'r cynllun gweithredu, ysgrifennwch ddarn myfyriol sy'n:

- esbonio'r dulliau a'r strategaethau rydych wedi'u dewis
- cyfiawnhau eich dulliau gweithredu
- pwyso a mesur sut byddech chi'n defnyddio'r strategaethau hyn mewn sefyllfaoedd go iawn a'r effaith y byddech chi'n ei disgwyl ar y tîm.

Yn ôl i 3.6

Uchafswm: 250 gair

Adnoddau i'ch helpu:

--→ Acas: Tudalennau gwe ar reoli perfformiad

--→ Acas: Sgyrsiau heriol a sut i'w rheoli

--→ Acas: Anghydfodau a gwrthdaro yn y gweithle

Safon 3.7 Goruchwylio ac arfarnu

Mae goruchwylio ac arfarniadau yn brosesau rheoli hanfodol sy'n helpu i sicrhau bod y tîm yn perfformio'n effeithiol.

Mae goruchwylio'n golygu cefnogi, arwain a monitro staff yn rheolaidd ac yn barhaus, a hynny gan reolwr neu arweinydd tîm. Prif bwrpas hyn yw rhoi adborth i weithwyr, nodi unrhyw broblemau neu feysydd i'w datblygu, a sicrhau bod polisïau a safonau'n cael eu dilyn. Mae goruchwylio'n hybu ymarfer myfyriol, yn sicrhau datblygiad proffesiynol, ac yn gwella ansawdd y gofal a ddarperir i blant.

Mae arfarnu yn werthusiad mwy ffurfiol a chyfnodol o berfformiad gweithiwr, a gynhelir yn flynyddol fel arfer. Mae'n cynnwys asesu'r hyn a gyflawnwyd yn erbyn amcanion a bennwyd ymlaen llaw, trafod nodau gyrfa, a nodi anghenion hyfforddi. Mae arfarniadau'n helpu i osod nodau ar gyfer y dyfodol, cydnabod llwyddiannau, a chreu cynllun datblygu.

Mae arferion da ar gyfer goruchwylio ac arfarnu yn golygu eu bod yn effeithiol ac yn gefnogol. Ewch ati i greu amgylchedd addas drwy ddewis man tawel a chyfforddus lle nad oes neb i dorri ar draws. Neilltuwch ddigon o amser i roi sylw i'r holl bynciau angenrheidiol, heb i chi orfod rhuthro. Mae paratoi yn hollbwysig, a dylai'r goruchwyliwr a'r sawl sy'n cael ei oruchwylio adolygu perfformiad a nodau ymlaen llaw.

Gwnewch y broses yn sgwrs ddwyffordd lle mae'r ddwy ochr yn trafod perfformiad ac anghenion datblygu yn agored. Mae cyfathrebu effeithiol yn hanfodol – gwnewch yn siŵr bod y trafodaethau'n glir ac yn adeiladol. Sicrhewch eich bod yn cael sgyrsiau agored a gonest i fynd i'r afael â phryderon a chydnabod cyflawniadau. Gwnewch yn siŵr eich bod yn cadw cyfrinachedd er mwyn meithrin ymddiriedaeth a hybu tryloywder.

Mae cytuno ar gamau gweithredu ac amcanion perfformiad yn helpu i osod disgwyliadau a nodau datblygu clir. Mae cofnodi adborth yn hanfodol ar gyfer olrhain cynnydd a chyfeirnodi yn ystod sesiynau yn y dyfodol. Ymgorfforwch systemau arfarnu 180 a 360: mae adborth 180 gradd yn cynnwys is-weithwyr neu gymheiriaid, tra mae adborth 360 gradd yn cynnwys llawer o ffynonellau er mwyn cael barn gynhwysfawr.

Dylech hefyd gynnwys trafodaethau am iechyd a llesiant i gefnogi staff yn gyfannol, a phwysleisio datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ochr yn ochr ag adolygiadau perfformiad i annog twf parhaus.

Mae DPP yn hanfodol mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant gan ei fod yn golygu bod staff yn ymwybodol o arferion gorau, technegau addysgol newydd a'r gofynion rheoliadol diweddaraf. Mae'n gwella eu sgiliau a'u gwybodaeth, gan arwain at well canlyniadau gofal ac addysgol i blant. Mae datblygiad proffesiynol parhaus hefyd yn cefnogi lefelau cymhelliant a chadw staff drwy ddatblygu twf proffesiynol a datblygiad gyrfa. Yn y pen draw, mae buddsoddi mewn DPP yn sicrhau gofal ac addysg ymatebol o safon uchel, sydd o fudd i blant a'r lleoliad drwyddo draw.

Gweithgaredd: myfyrio ar oruchwylio ac arfarnu

I ddangos eich gwybodaeth am oruchwylio ac arfarnu, myfyriwch ar brofiad ymarferol drwy gyflawni tasg oruchwylio neu arfarnu. Gall arweinwyr/rheolwyr sydd â phrofiad blaenorol a'r rhai sy'n newydd i'r prosesau hyn ddilyn y camau isod.

Dyma fideos ac adnoddau a fydd yn eich helpu i ddatblygu eich gwybodaeth ymlaen llaw:

- Gofal Cymdeithasol Cymru: Goruchwylio ac arfarnu'n effeithiol
- Gofal Cymdeithasol Cymru: Goruchwylio effeithiol ym maes gofal cymdeithasol, blynyddoedd cynnar a gofal plant

Yn ôl i 3.7

- Y Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE): **Gwella datblygiad staff trwy oruchwyliaeth**
- Fideo: **Sut mae cynnal adolygiad o berfformiad fel rheolwr neu arweinydd.**

1. Paratoi:

- Tasg: dewiswch aelod o staff i gyflawni sesiwn oruchwylio neu arfarniad gyda nhw. Gall hwn fod yn sesiwn yn y dyfodol neu'n un sydd eisoes wedi'i wneud. Cwblhewch gynllun cyn y sesiwn sy'n cynnwys:

  - amcanion y sesiwn
  - yr amgylchedd a'r amser a neilltuwyd ar gyfer y cyfarfod
  - y prif bynciau i'w trafod (e.e. perfformiad, llesiant, DPP, adborth)
  - paratowch y deunyddiau, yr adnoddau neu'r data (e.e. ffurflenni adborth, adroddiadau perfformiad)

- Myfyrio: ysgrifennwch eich myfyrdodau ynghylch sut rydych chi wedi paratoi ar gyfer y sesiwn, gan gynnwys pwysigrwydd creu amgylchedd addas, caniatáu digon o amser, a gwneud yn siŵr eich bod yn barod ar gyfer sgwrs ddwyffordd agored.

Uchafswm: 250 gair

Yn ôl i 3.7

2. Cynnal y sesiwn

- Tasg: cynhaliwch sesiwn oruchwylio neu arfarniad, gan wneud yn siŵr eich bod yn defnyddio'r egwyddorion canlynol:

  - deialog agored a gonest, lle gall y ddwy ochr siarad a gwrando
  - canolbwyntio ar berfformiad a datblygiad personol
  - amcanion clir i'r sawl sy'n cael ei oruchwylio weithio tuag atynt, y mae'r ddwy ochr wedi cytuno arnynt
  - defnyddio strategaethau cyfathrebu effeithiol (gwrando gweithredol, cwestiynu, adborth)
  - parchu cyfrinachedd.

- Myfyrio: ar ôl y sesiwn, myfyriwch ar sut y cynhaliwyd y sesiwn. Dylech roi sylw i'r canlynol:

  - sut aethoch chi ati i sicrhau proses ddwyffordd
  - sut wnaethoch chi gynnal sgyrsiau agored a gonest
  - sut wnaethoch chi gynnwys trafodaethau am iechyd, llesiant a datblygiad proffesiynol parhaus
  - sut wnaethoch chi sicrhau cyfrinachedd.

Uchafswm: 400 gair

Yn ôl i 3.7

3. Cofnodi ac adborth

- Tasg: dogfennwch brif bwyntiau'r sesiwn, gan gynnwys y camau gweithredu y cytunwyd arnynt ac amcanion ar gyfer perfformiad. Defnyddiwch fecanweithiau adborth, fel systemau arfarnu 180 a 360 gradd, lle bo hynny'n berthnasol.
- Myfyrio: ewch ati i bwyso a mesur pa mor bwysig yw cadw cofnodion cywir ac adborth, a sut mae'r pethau hyn yn cefnogi datblygiad a rheoli perfformiad parhaus.

Uchafswm: 250 gair

4. Cam 4: dilyniant a datblygiad proffesiynol parhaus (DPP)

- Tasg: disgrifiwch y camau gweithredu y cytunwyd arnynt yn y sesiwn a sefydlu cynllun ar gyfer camau dilynol, gan gynnwys unrhyw gyfleoedd ar gyfer DPP.
- Myfyrio: esboniwch pam mae DPP yn hanfodol ar gyfer datblygiad staff a sut cafodd ei ymgorffori yn y sesiwn.

Uchafswm: 300 gair

Safon 3.8 Hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol

Mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, gall integreiddio hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol wella datblygiad tîm, cefnogi aelodau unigol o staff, a hybu diwylliant sefydliadol cadarnhaol ac addasol.

Mae hyfforddi yn rhoi pwyslais ar helpu pobl i gyflawni nodau penodol drwy sgyrsiau strwythuredig sy'n canolbwyntio ar nodau. Bydd y sawl sy'n hyfforddi yn darparu arweiniad, adborth a chefnogaeth sy'n benodol ar gyfer anghenion yr unigolyn, yn aml gan ddefnyddio adnoddau fel nodau CAMPUS (cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol, synhwyrol) i olrhain cynnydd. Mae hyfforddi fel arfer yn rhywbeth tymor byr sy'n canolbwyntio ar berfformiad, sy'n golygu ei fod yn effeithiol ar gyfer gwella sgiliau a chyrraedd amcanion penodol.

Mae mentora yn cynnwys unigolyn mwy profiadol (y mentor) yn arwain ac yn cynghori unigolyn llai profiadol. Yn wahanol i hyfforddi, mae mentora yn aml yn berthynas hirdymor sy'n canolbwyntio ar dwf personol a phroffesiynol. Mae'n cynnwys rhannu gwybodaeth, profiadau a syniadau i gefnogi datblygiad y sawl sy'n cael ei fentora mewn cyd-destun ehangach, gan gynnwys twf gyrfa a phersonol.

Mae cyfweld ysgogiadol yn ddull cydweithredol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sydd â'r nod o wella cymhelliant cynhenid unigolyn i newid. Mae'n canolbwyntio ar archwilio a datrys ansicrwydd ynghylch newid drwy ddefnyddio cwestiynau penagored, datganiadau, gwrando ystyriol, a chrynhoi. Mae cyfweld ysgogiadol yn arbennig o effeithiol i gefnogi newidiadau mewn ymddygiad a gwella sut mae'r unigolyn yn cymryd rhan yn y broses newid.

Modelau ar gyfer cefnogi newid:

- Model newid Lewin: mae model Lewin yn cynnwys dadrewi, newid ac ail-rewi i weithredu a chynnal newid sefydliadol.
- Model Newid 8 Cam Kotter: mae'n darparu fframwaith ar gyfer arwain newid sefydliadol drwy gamau fel creu brys a chreu cynghrair sy'n arwain.

Ffactorau sy'n gyrru newid:

- Newid wedi'i gynllunio: bwriadol a strategol, yn aml yn cynnwys dull strwythuredig o gyflawni canlyniadau penodol.
- Newid ymatebol: ymateb i bwysau allanol neu amgylchiadau annisgwyl, sy'n gofyn am hyblygrwydd ac addasu'n gyflym.

Mae dysgu gweithredol yn broses lle mae pobl neu dimau'n delio â phroblemau go iawn drwy weithio arnynt gyda'i gilydd mewn ffordd myfyriol. Mae'n dod â datrys problemau a dysgu ynghyd, gan ganolbwyntio ar faterion byd go iawn wrth ddysgu o'r profiad. Fel arfer, mae'n golygu grŵp o bobl yn gweithio gyda'i gilydd i fynd i'r afael â phroblem benodol, gydag un person yn cyflwyno'r mater ac un arall yn rhoi mewnbwn, adborth ac awgrymiadau. Mae'r grŵp yn myfyrio ar eu gweithredoedd a'u canlyniadau, gan feithrin sgiliau datrys problemau a datblygiad personol.

Yn ôl i 3.8

Gweithgaredd: chwarae rôl i gefnogi newid drwy hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol

I ddangos dealltwriaeth o hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol, gwnewch weithgaredd chwarae rôl gyda'ch aelodau staff. Gellid gwneud y gweithgaredd hwn fel rhan o gyfarfod tîm sydd wedi cael ei drefnu.

Deunyddiau:

- cardiau senario ar gyfer chwarae rôl (mae enghreifftiau isod ond gallwch ddefnyddio eich rhai eich hun)
- siart troi neu fwrdd gwyn a phinnau ffelt
- taflenni sy'n cynnwys diffiniadau a chydrannau allweddol hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol
- taflenni sy'n cynnwys trosolwg byr o fodelau cyfredol (e.e. model GROW, Cylch Dysgu Kolb, Camau Cyfweld Ysgogiadol)
- taflenni gwerthuso ar gyfer adborth.

Amlinelliad o'r gweithgaredd

1. Cyflwyniad (20 munud)

- Cychwynnwch gyda chyflwyniad byr am bwysigrwydd hyfforddi, mentora a chyfweld ysgogiadol i gefnogi newid mewn lleoliad blynyddoedd cynnar.
- darparwch ddiffiniadau, cydrannau allweddol a fframwaith hyfforddi (er enghraifft, model GROW / OSKAR), mentora (fel y model pump colofn) a chyfweld ysgogiadol (er enghraifft model OARS). Trafodwch yn gryno sut mae'r dulliau hyn yn wahanol ac yn gorgyffwrdd.

2. Rhannwch yn barau, neu'n un grŵp bach os mai dim ond dau neu dri aelod o staff sydd (pum munud)

- Rhannwch yr unigolion yn barau neu'n grwpiau bach. Bydd pob pâr yn cynnwys rheolwr ac ymarferydd ar gyfer y rownd gyntaf o chwarae rôl. Bydd yr unigolion yn newid rôl yn yr ail rownd.

3. Dosbarthwch gardiau senario (pum munud)

- Rhowch gardiau senario i bob pâr. Dylai pob senario fod yn sefyllfa gyffredin mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant lle mae angen newid (gallwch ddefnyddio eich senario eich hun). Er enghraifft:
- nid yw ymarferydd yn barod i fabwysiadu dull cwricwlwm newydd
- mae ymarferydd yn cael trafferth rheoli amser ac mae angen iddo fod yn fwy effeithlon
- mae angen i'r tîm fabwysiadu polisi diogelu newydd
- nid yw ymarferydd yn hyderus wrth reoli ymddygiad heriol.

4. Chwarae rôl: rownd un (15 munud)

- Ym mhob pâr, bydd y 'rheolwr' yn defnyddio technegau hyfforddi, mentora neu gyfweld ysgogiadol i gefnogi'r 'ymarferydd' wrth iddo fynd i'r afael â'r hyn sydd yn y senario.
- Anogwch arweinwyr/rheolwyr i ddefnyddio modelau neu fframweithiau penodol maen nhw'n gyfarwydd â nhw (fel model GROW ar gyfer hyfforddi, OARS ar gyfer cyfweld ysgogiadol).
- Dylai'r ymarferydd ymateb yn realistig i'r dulliau a ddefnyddir.

5. Myfyrdod grŵp ac adborth (10 munud)

- Ar ôl y rownd gyntaf, dewch â phawb yn ôl at ei gilydd a chynnal trafodaeth grŵp. Gofynnwch:
- pa dechnegau a ddefnyddiwyd? Oedden nhw'n effeithiol?
- pa elfennau o hyfforddi, mentora neu gyfweld ysgogiadol a welwyd?
- sut wnaeth hyn helpu i gefnogi neu wrthsefyll newid?
- Anogwch yr unigolion i roi adborth adeiladol i'w gilydd.

6. Chwarae rôl: rownd dau (15 munud)

- Newidiwch rôl ym mhob pâr. Ailadroddwch y sesiwn chwarae rôl gyda senarios newydd fel bod pawb yn ymarfer pob rôl a sefyllfa wahanol.

7. Myfyrdod a thrafodaeth grŵp (10 munud)

- Trafodwch yr ail rownd o chwarae rôl, gan ganolbwyntio ar y gwahaniaethau mewn dulliau gweithredu a'r effaith ar y canlyniadau.
- Ymdriniwch â'r ffactorau sy'n sbarduno newid (wedi'u cynllunio, fel diweddariadau polisi yn erbyn newid ymatebol, fel ymateb i ddigwyddiadau) a sut gall hyfforddi, mentora neu gyfweld ysgogiadol gefnogi'r ddau.

8. Ôl-drafodaeth a thrafodaeth am ddysgu gweithredol (10 munud)

- Cyflwynwch y cysyniad o ddysgu gweithredol. Trafodwch sut y gellir ymgorffori dysgu gweithredol (er enghraifft Cylch Dysgu Kolb) yn y lleoliad i helpu gyda datblygiad proffesiynol parhaus a myfyrio.
- Gofynnwch i unigolion nodi'r prif bethau i'w gwneud a'r camau y gallent eu rhoi ar waith yn eu rolau.

9. Casgliad a gwerthuso (pum munud)

- Crynhowch y prif bwyntiau a drafodwyd yn y sesiwn, gan bwysleisio pwysigrwydd y sgiliau hyn wrth gefnogi newid.
- Dosbarthwch daflenni gwerthuso a chasglu adborth ar y gweithgaredd.

10. Dogfennau:

- Ysgrifennwch adroddiad yn crynhoi'r gweithgaredd, y prif bwyntiau a drafodwyd yn y sesiwn, a'r canlyniadau gwerthuso.

Adroddiad
Uchafswm: 800 gair

Atodiad 1
Templed archwilio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI)

Templed archwilio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) ar gyfer lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant.

Ar gyfer pob safon, gwerthuswch arferion presennol y lleoliad a rhoi sgôr o un i bump (1 = angen gwella, 5 = ardderchog). Rhowch sylwadau byr i gyfiawnhau eich sgôr a nodwch feysydd penodol i'w gwella.

1: Polisïau a dogfennau

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes polisi ysgrifenedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth?			
A yw'n cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010)?			
A yw'n cael ei adolygu a'i ddiweddaru'n rheolaidd?			

Hygyrchedd polisïau

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw polisïau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gael i'r holl staff, rhieni/gofalwyr a rhanddeiliaid?			
A ydyn nhw'n cael eu cyfleu'n glir ac ar gael mewn sawl fformat os oes angen?			

Cynnwys cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y llawlyfr staff

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hamlinellu'n glir yn y llawlyfr staff?			
A oes arweiniad ar roi gwybod am wahaniaethu neu ragfarn?			

2: Arferion recriwtio a chyflogi

Arferion recriwtio cynhwysol

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw hysbysebion a disgrifiadau swydd yn rhydd o iaith ragfarnllyd?			
A yw paneli recriwtio yn amrywiol?			
A oes ymrwymiad i gyfle cyfartal wrth gyflogi?			

Hyfforddiant i gyfwelwyr

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw'r rhai sy'n ymwneud â recriwtio yn cael hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod?			
A oes mesurau i sicrhau arferion cyfweld teg a chyson?			

3: Hyfforddiant a datblygiad staff

Hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i staff

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bob aelod o staff?			
Pa mor aml mae'r hyfforddiant hwn yn cael ei ddiweddaru a'i gyflwyno?			

Cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes cyfle cyfartal i'r holl staff gael mynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu?			
A yw anghenion penodol grwpiau staff amrywiol (fel amseroedd hyfforddi hyblyg) yn cael eu hystyried?			

4: Diwylliant a chefnogaeth yn y gweithle

Hyrwyddo diwylliant cynhwysol

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw'r arweinwyr yn mynd ati i hyrwyddo diwylliant cynhwysol sy'n llawn parch?			
A yw lleisiau amrywiol yn cael eu cynrychioli mewn prosesau gwneud penderfyniadau?			

Cefnogaeth ar gyfer anghenion amrywiol

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes systemau ar waith i gefnogi staff ag anghenion amrywiol (fel trefniadau gweithio hyblyg, addasiadau rhesymol)?			
A oes proses i staff roi adborth neu godi pryderon am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant?			

5: Arferion yn ymwneud â gofal plant a'r cwricwlwm

Cynllun cwricwlwm cynhwysol

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw'r cwricwlwm yn adlewyrchu ac yn dathlu amrywiaeth?			
A yw diwylliannau, galluoedd a strwythurau teuluol gwahanol yn cael eu cynrychioli?			

Tegwch mewn cyfleoedd datblygu plant

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes cyfleoedd teg i bob plentyn gymryd rhan mewn gweithgareddau?			
A fydd addasiadau'n cael eu gwneud i sicrhau hygyrchedd i blant ag anghenion gwahanol?			

6: Monitro a gwerthuso

Monitro ac adrodd rheolaidd

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A yw ymdrechion mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu monitro a'u gwerthuso'n rheolaidd?			
A oes proses glir ar gyfer adrodd ar gynnydd a mynd i'r afael â meysydd sy'n peri pryder?			

Mecanweithiau adborth

	Sylwadau	Sgôr (1 i 5):	Meysydd i'w gwella
A oes mecanweithiau i staff, rhieni/gofalwyr a rhanddeiliaid roi adborth ar arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant?			
A fydd camau gweithredu'n cael eu cymryd yn amserol ar ôl cael adborth?			

Rhestr termau

Rhestr o dermau i'ch helpu i gwblhau'r fframwaith.

Asesu: Gwerthuso neu fesur natur, gallu neu ansawdd rhywbeth.

Dadansoddi: Archwilio rhywbeth yn fanwl, gan ei rannu'n gydrannau llai er mwyn ei ddeall neu ei ddehongli'n well.

Meddwl yn feirniadol: Y gallu i ddadansoddi a gwerthuso gwybodaeth, dadleuon neu dystiolaeth yn wrthrychol i ffurfio barn resymegol.

Gwahaniaethu: Trin pobl yn annheg ar sail nodweddion fel hil, rhywedd, oedran neu grefydd, gan arwain yn aml at allgau neu anfantais.

Sgyrsiau anodd: Trafodaethau sy'n cynnwys pynciau sensitif neu heriol, sy'n aml yn gofyn am sylw gofalus oherwydd safbwyntiau gwahanol neu ymatebion emosiynol posibl. Mae rheolaeth effeithiol yn helpu i sicrhau cyfathrebu parchus.

Deallusrwydd emosiynol: Y gallu i adnabod, deall, rheoli ac ymateb i'ch emosiynau eich hun ac emosiynau pobl eraill yn effeithiol mewn rhyngweithiadau rhyngbersonol. Mae'n cynnwys sgiliau fel empathi, hunanymwybyddiaeth a rheolaeth emosiynol.

Gwerthuso: Barnu neu benderfynu ar arwyddocâd, gwerth neu ansawdd rhywbeth, yn seiliedig ar feini prawf neu dystiolaeth.

Archwilio: Edrych neu graffu ar rywbeth yn ofalus er mwyn deall ei natur neu ei gyflwr.

Ehangu: Cynyddu maint, cwmpas neu fanylion, yn aml drwy ychwanegu gwybodaeth newydd neu ymhelaethu ar bwnc.

Rhagfarn: Safbwynt neu farn ragdybiedig, sy'n aml yn negyddol, am unigolyn neu grŵp, heb ddim sail neu wybodaeth ddigonol.

Myfyrio: Meddwl yn ystyriol neu bwyso a mesur eich gweithredoedd, eich profiadau, neu'r hyn rydych chi wedi'i ddysgu er mwyn cael gwell dealltwriaeth.

Adolygu: Mynd dros ddeunyddiau neu wybodaeth neu ailedrych arnynt er mwyn cadarnhau, myfyrio neu ailasesu.

Diwygio: Adolygu a gwella deunydd, yn aml gyda'r bwriad o'i gywiro neu ei ddiweddaru er mwyn cael gwell cywirdeb neu eglurder.

Astudio hunangyfeiriedig: Dysgu annibynnol gan unigolyn, wedi'i ysgogi gan fenter bersonol, heb arweiniad cyson gan athro.

Safonau: Sgiliau, gwybodaeth neu alluoedd penodol y disgwylir i ddysgwr eu cyflawni ar ôl cwblhau cwrs neu weithgaredd.

Stereoteipio: Credoau neu syniadau wedi'u cyffredinoli a'u gor-symleiddio am grŵp penodol o bobl, gan arwain yn aml at dybiaethau a rhagfarnau.

Crynodeb: Datganiad neu gyfrif byr o brif bwyntiau darn mwy o wybodaeth neu destun.

Gwybodaeth ddamcaniaethol: Dealltwriaeth o gysyniadau, egwyddorion a syniadau mewn maes pwnc, sydd yn aml yn haniaethol, heb eu cymhwyso'n uniongyrchol.

Rhagfarn ddiarwybod: Agweddau neu stereoteipiau awtomatig, cudd, sy'n dylanwadu ar benderfyniadau a gweithredoedd heb i rywun fod yn ymwybodol ohonynt.