

Fframwaith sefydlu Cymru gyfan ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant

Rhan A: llyfr gwaith gwybodaeth

(atebion enghreifftiol)

Cynnwys

[Cyflwyniad 3](#_Toc181271412)

[Ar gyfer pwy? 3](#_Toc181271413)

[Sut i’w ddefnyddio? 3](#_Toc181271414)

Adran 1: Arwain ymarfer sy’n canolbwyntio ar y plentyn 4

1.2 Tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant 4

[Adran 2: Fframweithiau damcaniaethol ar gyfer arwain a rheoli 11](#section2)

[2.3 Rheoli arloesedd a newid 11](#managing)

[Adran 3: Deall sut i arwain a rheoli perfformiad tîm yn effeithiol 20](#section3)

[3.4 Recriwtio a sefydlu seiliedig ar werthoedd 20](#values)

# Cyflwyniad

## Ar gyfer pwy?

Mae’r canllaw hwn wedi’i anelu at y rheini sy’n gyfrifol am gefnogi arweinwyr / rheolwyr i gwblhau Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan (“y fframwaith sefydlu”) ar gyfer rheolwyr blynyddoedd cynnar a gofal plant (BCGP).

Mae’n cynnwys atebion cyffredinol a awgrymir i’r cwestiynau a ofynnwyd yn y fframwaith sefydlu ar gyfer rheolwyr BCGP, gan gynnwys rhai atebion cynhwysfawr. Bydd yr atebion enghreifftiol yn eich helpu i farnu a oes gan weithwyr ddigon o wybodaeth i gefnogi eu hymarfer.

## Sut i’w ddefnyddio

Canllaw cyfeirio yw hwn, felly nid oes angen i chi ei ddarllen o glawr i glawr. Gallwch ddefnyddio’r dolenni cliciadwy yn y dudalen [gynnwys](#contents) i fynd â chi i’r adran berthnasol.

Nid yw’r adnodd hwn yn rhoi atebion i bob cwestiwn ac nid yw’r atebion enghreifftiol yn gyfarwyddol. Ni ddylech ddisgwyl i arweinwyr / rheolwyr ddefnyddio’r union eiriau a ddarperir yn yr enghreifftiau a roddir yma.

Yn ogystal, mae’n ddefnyddiol cofio y byddech yn disgwyl atebion mwy cynhwysfawr gan rywun sy’n nesáu at ddiwedd eu cyfnod sefydlu na chan rywun sydd newydd ddechrau. Bydd arweinwyr / rheolwyr yn parhau i ddatblygu eu gwybodaeth a’u dealltwriaeth.

Fersiwn 1: Hydref 2024

# **Adran 1: Arwain ymarfer** sy'n canolbwyntio ar y plentyn

## 1.2 Tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae'r gweithgaredd hwn yn galw ar arweinwyr / rheolwyr i asesu polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth presennol eu lleoliadau, er mwyn sicrhau eu bod yn cefnogi tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithiol. Byddant yn canolbwyntio ar werthuso’r polisïau, gwneud y diwygiadau angenrheidiol, a chrynhoi’r gwelliannau y bydd angen eu gwneud o bosibl er mwyn sicrhau eu bod yn hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithiol.

Dyma ateb enghreifftiol i Dasg 1: Ymchwiliwch ac adolygwch ddeddfwriaeth a pholisïau. Gofynnwyd i’r arweinydd / rheolwr grynhoi’r deddfwriaethau / polisïau hyn a sut y gellir eu hadlewyrchu ym mholisïau eu lleoliadau.

|  |
| --- |
| **Adolygiad o Ddeddfwriaeth a Pholisïau Cyfredol**   * **Deddf Cydraddoldeb 2010**   + **Crynodeb:** Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ddeddfwriaeth y DU sydd wedi’i hanelu at leihau gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal, a gwella perthnasoedd cadarnhaol ymysg grwpiau amrywiol. Mae’n darparu amddiffyniad ar sail nodweddion fel oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth.   + **Gweithredu fel rhan o bolisi:** Mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar a gofal plant, dylai polisïau amlinellu dim goddefgarwch tuag at wahaniaethu, gyda chanllawiau clir ar gyfer nodi a mynd i’r afael ag achosion o ragfarn. Dylai staff sicrhau bod pob plentyn a theulu, waeth beth fo’u cefndir, yn cael mynediad cyfartal at adnoddau a chefnogaeth. Er enghraifft, rhaid gwneud nodweddion hygyrchedd ac addasiadau rhesymol ar gyfer plant ag anableddau. * **Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a’r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018**   + **Crynodeb:** Mae’r Ddeddf hon yn benodol i Gymru ac yn disodli’r term Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) gydag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY). Mae’n ffocysu ar ddull gweithredu sy’n canolbwyntio ar yr unigolyn ar gyfer plant ag ADY, gan sicrhau eu bod yn cael cymorth digonol drwy gydol eu haddysg.   + **Gweithredu fel rhan o bolisi:** Dylai polisïau sicrhau fod ADY yn cael ei nodi’n gynnar a bod cynlluniau dysgu unigol yn cael eu hymgorffori. Mae enghreifftiau yn cynnwys defnyddio mannau sy’n ystyriol o’r synhwyrau a darparu cymorth wedi’i deilwra gan ymarferwyr ADY arbenigol. Dylai staff dderbyn hyfforddiant rheolaidd i gefnogi plant sydd ag anghenion amrywiol yn effeithiol ac yn gynhwysol. * **Polisïau Perthnasol Eraill**   + **Safonau’r Gymraeg:** Mae cynnwys y Gymraeg yn hyrwyddo amrywiaeth ieithyddol a balchder diwylliannol. Dylai polisïau annog defnyddio’r Gymraeg mewn gweithgareddau dyddiol, gyda staff yn cyfathrebu’n ddwyieithog ac yn darparu adnoddau Cymraeg.   + **Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau’r Plentyn (UNCRC):** Mae’n cael ei gydnabod gan Lywodraeth Cymru, ac mae’n pwysleisio hawliau plant, gan gynnwys yr hawl i gymryd rhan, i oroesi ac i gael eu hamddiffyn. Dylai polisïau eirioli dros arferion sy’n canolbwyntio ar y plentyn, gan alluogi plant i gael llais a gwneud dewisiadau lle bo hynny’n briodol.   **Ymddygiad a Gwerthoedd yn y Gweithle ar gyfer Tegwch a Chynhwysiant**  Mae hyrwyddo tegwch a chynhwysiant yn gofyn am ymgorffori gwerthoedd ac ymddygiadau penodol yn arferion beunyddiol staff. Dyma rai arferion ac enghreifftiau effeithiol y gall arweinwyr / rheolwyr eu hymarfer. Gallai’r arweinydd / rheolwr ddangos rhai dogfennau i chi o’r hyn y maent wedi ymchwilio iddo a gwneud nodiadau:   * **Ymgorffori ymddygiad cynhwysol**   + Dylai arweinwyr / rheolwyr arwain drwy esiampl wrth ddangos parch ac empathi, gan greu amgylchedd lle mae pob cefndir a gallu yn cael eu gwerthfawrogi.   + Trefnu cyfarfodydd wythnosol lle gall staff drafod heriau cynhwysiant a rhannu strategaethau, gan atgyfnerthu diwylliant agored a gwelliant parhaus. * **Dulliau dysgu sy’n canolbwyntio ar y plentyn**   + Mae cydnabod anghenion unigryw pob plentyn yn sicrhau cyfleoedd dysgu teg. Mae hyn yn golygu mynd ati i arsylwi diddordebau plant ac addasu gweithgareddau i ddiwallu eu hanghenion.   + Mae cynnig cymysgedd o weithgareddau dysgu gweledol, clywedol a chyffyrddol yn galluogi plant i ymgysylltu â deunyddiau mewn ffyrdd sy’n gweddu orau iddynt, gan hyrwyddo cynhwysiant mewn dysgu. * **Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP)**   + Mae hyfforddiant rheolaidd yn helpu staff i gael y wybodaeth ddiweddaraf am arferion gorau ym maes amrywiaeth a chynhwysiant.   + Cynnal gweithdai ar gymhwysedd diwylliannol neu addasiadau ADY, lle gall staff ddysgu dulliau ymarferol o gefnogi grwpiau amrywiol. * **Ymgysylltu â theuluoedd a chymunedau**   + Mae ymgysylltu â theuluoedd yn gwella ymdeimlad o gymuned a dealltwriaeth o gefndiroedd diwylliannol a chymdeithasol amrywiol.   + Mae trefnu digwyddiadau teuluol, fel Diwrnodau Diwylliant, yn caniatáu i deuluoedd rannu traddodiadau, gan wella parch cyffredinol yn y lleoliad. |

Dyma ateb enghreifftiol i Dasg 2: Gwerthuswch bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth y gweithle. Gall yr arweinydd / rheolwr gynhyrchu gwerthusiad ar ffurf ysgrifenedig, megis:

|  |
| --- |
| **Alinio â Deddfwriaeth a Pholisi**   * **Gwerthusiad:** Mae’r polisi’n cynnwys cyfeiriadau at Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a’r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018, sy’n galonogol, gan ei fod yn dangos ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth berthnasol. Fodd bynnag, wrth adolygu’r camau cydymffurfio, sylwais y gallai’r camau penodol ar gyfer cydymffurfio fod yn gliriach. Er enghraifft, er bod y polisi’n sôn am fynediad cyfartal, nid yw’n nodi sut y dylai staff ddarparu addasiadau rhesymol i blant ag anableddau. Byddai ychwanegu adran ar gamau ymarferol, fel addasu amgylcheddau dysgu neu ddarparu adnoddau synhwyraidd, yn well i gefnogi staff a sicrhau ein bod yn bodloni gofynion cyfreithiol. * **Argymhelliad:** Rwy’n argymell cynnwys rhestr wirio o gamau gweithredu ar gyfer cefnogi plant ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY), er mwyn i staff allu dilyn gweithdrefnau cyson a chydymffurfiol, yn unol â chanllawiau ADY Cymru.   **Hyrwyddo ymddygiad a gwerthoedd cadarnhaol**   * **Gwerthusiad:** Mae’r polisi’n pwysleisio parch, empathi a chynhwysiant, sy’n werthoedd hanfodol yn ein lleoliad. Fodd bynnag, nid yw’n cynnwys enghreifftiau ymarferol i arwain staff wrth iddynt ryngweithio â phlant a theuluoedd o ddydd i ddydd. Er enghraifft, byddai’n ddefnyddiol awgrymu ffyrdd y gall staff ymgorffori iaith gynhwysol, dathlu digwyddiadau diwylliannol, ac addasu gweithgareddau i fod yn fwy hygyrch ac atyniadol i bob plentyn. * **Argymhelliad:** Rwy’n awgrymu ychwanegu enghreifftiau penodol, fel defnyddio adnoddau diwylliannol amrywiol mewn gwersi a gwahodd teuluoedd i rannu eu traddodiadau diwylliannol, i helpu staff i ddeall a gweithredu arferion cynhwysol. Gallai hyn hefyd gynnwys rhestr o ymadroddion a gweithredoedd cynhwysol sy’n hyrwyddo tegwch, gan helpu staff i alinio’n well â gwerthoedd y polisi mewn ffordd ymarferol.   **Mynd i’r afael â gwahaniaethu, stereoteipio a rhagfarn ddiarwybod**   * **Gwerthusiad:** Mae’r polisi’n amlinellu ymrwymiad i atal gwahaniaethu ond gallai elwa o strategaethau cryfach ar gyfer rheoli a lliniaru rhagfarn ddiarwybod. Mae’n sôn am hyfforddiant gwrth-wahaniaethu ond nid yw’n darparu dull pendant ar gyfer mynd i’r afael â stereoteipio mewn sefyllfaoedd bob dydd, nac ar gyfer delio â rhagfarn ddiarwybod a allai godi. * **Argymhelliad:** Cynigiaf ein bod yn cynnwys hyfforddiant rheolaidd ar ragfarn ddiarwybod i bob aelod o staff, ynghyd â strategaethau ymyrryd amser real. Er enghraifft, os bydd staff yn dod ar draws stereoteipio neu ymddygiad rhagfarnllyd, gallai’r polisi awgrymu technegau fel trafodaeth dan arweiniad neu adborth ar unwaith i fynd i’r afael â’r ymddygiadau hyn yn uniongyrchol ac yn adeiladol. Mae’r cam gweithredu hwn yn bosibl gyda’n hadnoddau presennol, er y gallem wella ei effeithiolrwydd drwy ymgorffori adnodd adrodd a threfnu gweithdai rheolaidd ar amrywiaeth. Yn ogystal, gallem enwebu aelod o staff i fod yn eiriolwr dros amrywiaeth, gan sicrhau cefnogaeth ac atebolrwydd parhaus wrth reoli rhagfarnau anymwybodol.   **Creu Diwylliant Gwrth-hiliol**   * **Gwerthusiad:** Mae’r polisi’n gwneud ymdrech gadarnhaol drwy sôn am werthoedd gwrth-hiliol, ond byddai’n elwa o gamau mwy pendant i sicrhau ein bod yn mynd ati i hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol. Ar hyn o bryd, mae’r polisi’n sôn am hyfforddiant gwrth-hiliol ond nid yw’n amlinellu sut y bydd hyn yn trosi’n gamau gweithredu priodol o fewn y cwricwlwm neu yn y lleoliad. * **Argymhelliad:** Er mwyn gwreiddio gwrth-hiliaeth yn ein diwylliant, rwy’n cynnig diweddaru ein cwricwlwm i gynnwys safbwyntiau diwylliannol amrywiol a sefydlu canllawiau clir ar gyfer iaith ac ymddygiad gwrth-hiliol. Ar ben hynny, gellid cyflwyno pecyn cymorth dysgu proffesiynol amrywiaeth a gwrth-hiliaeth (DARPL) i staff fel adnodd strwythuredig ar gyfer datblygu ymwybyddiaeth a sgiliau gwrth-hiliol. Drwy wella ein harferion gwrth-hiliol, rwy’n disgwyl y byddwn yn gwreiddio awyrgylch mwy cynhwysol lle mae plant a staff o bob cefndir yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Bydd y dull hwn hefyd yn annog plant i ddatblygu ymwybyddiaeth o gydraddoldeb a pharch at amrywiaeth o oedran cynnar.   Yn gyffredinol, er bod ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth presennol yn darparu sylfaen gref, mae sawl cyfle i wella. Bydd ychwanegu camau cydymffurfio penodol, enghreifftiau ymarferol, a strategaethau gwell ar gyfer mynd i’r afael â rhagfarn ddiarwybod a hyrwyddo gwrth-hiliaeth yn helpu i greu amgylchedd mwy cefnogol a chynhwysol. Drwy wneud y newidiadau hyn, byddwn yn alinio’n agosach â gofynion deddfwriaethol ac yn datblygu ein hymrwymiad i degwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein lleoliad. |

Dyma ateb enghreifftiol i Dasg 3: Diwygio’r polisi. Efallai y bydd yr arweinydd / rheolwr eisiau dangos i chi beth sydd angen ei ddiweddaru. Efallai y byddant yn penderfynu ysgrifennu dros eu hen bolisi i ychwanegu’r newidiadau a gallant wedyn ddangos y fersiwn newydd wedi’i diweddaru i chi. Gallech ofyn iddyn nhw am nodiadau o’r hyn maen nhw wedi’i ddiweddaru yn yr enghraifft isod. Byddai’n braf gweld y newidiadau o’r hen bolisi i’r polisi newydd.

|  |
| --- |
| **Diweddaru deddfwriaeth**   * **Cynnwys diwygiedig:** Er mwyn sicrhau aliniad â’r ddeddfwriaeth ddiweddaraf, adolygais a diweddarais gyfeiriadau at gyfreithiau allweddol. Fe wnes i gynnwys adrannau manwl ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a’r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018. Mae’r polisi nawr yn nodi camau penodol i gydymffurfio â’r cyfreithiau hyn, fel sicrhau hygyrchedd i blant ag anableddau a darparu cynlluniau cymorth unigol i’r rheini sydd ag anghenion dysgu ychwanegol. * **Ychwanegiadau newydd:** Fe wnes i ychwanegu gweithdrefnau penodol i staff eu dilyn wrth wneud addasiadau rhesymol yn yr amgylchedd dysgu, fel creu mannau tawel ar gyfer seibiannau synhwyraidd neu ddefnyddio cymhorthion cyfathrebu ar gyfer plant sydd eu hangen. Mae’r diweddariadau hyn wedi’u cynllunio i sicrhau cydymffurfiad cyfreithiol a chreu amgylchedd mwy hygyrch i bob plentyn.   **Cryfhau ymddygiad i hyrwyddo cynhwysiant**   * **Adran wedi’i mireinio ar arferion cynhwysol:** I atgyfnerthu cynhwysiant, ehangais yr adran ar ymddygiad cadarnhaol i gynnwys enghreifftiau manylach. Mae staff bellach yn cael eu hannog i ddefnyddio iaith gynhwysol a mynd ati i ymgysylltu â phlant o bob cefndir. Er enghraifft, roeddwn yn cynnwys canllawiau ar gyfarch pob plentyn yn eu dewis iaith a defnyddio delweddau a deunyddiau cynhwysol sy’n adlewyrchu cefndiroedd amrywiol. * **Arweiniad ymarferol:** Ychwanegais gamau ymarferol ar gyfer staff i hyrwyddo cynwysoldeb mewn arferion dyddiol. Er enghraifft, mae canllawiau ar sut i addasu gweithgareddau grŵp i gynnwys plant o bob gallu, fel addasu gemau ar gyfer gwahanol lefelau sgiliau a darparu opsiynau eistedd hyblyg. Ar ben hynny, mae’r polisi diwygiedig bellach yn amlinellu disgwyliadau ar gyfer cyfathrebu â theuluoedd sy’n ymatebol yn ddiwylliannol, gan helpu i feithrin partneriaethau cryf a pharchus.   **Gwella strategaethau gwrth-wahaniaethu**   * **Strategaethau wedi’u hehangu:** Mae’r polisi diwygiedig yn cynnwys strategaethau gwrth-wahaniaethu ehangach gyda’r nod o adnabod a mynd i’r afael â rhagfarn. Cyflwynais weithdrefn glir ar gyfer adrodd am wahaniaethu, gyda chanllaw cam-wrth-gam i staff ar sut i ddelio â digwyddiadau a’u cofnodi. Mae’r weithdrefn hon yn sicrhau atebolrwydd ac yn cefnogi amgylchedd diogel i blant a theuluoedd. * **Adnoddau ymyrryd amser real:** Er mwyn grymuso staff i fynd i’r afael ag achosion o ragfarn, fe wnes i gynnwys adnoddau ymyrryd amser real yn y polisi. Mae’r adnoddau hyn yn darparu strategaethau ar gyfer mynd i’r afael â stereoteipiau neu ddatganiadau rhagfarnllyd ar unwaith, fel cywiro iaith ragfarnllyd yn bwyllog a gwreiddio deialog agored. Os bydd plentyn neu aelod o staff yn dangos ymddygiad rhagfarnllyd, gall staff ddilyn model ymateb dan arweiniad sy’n hyrwyddo cywiro a dysgu mewn ffordd barchus.   **Ymdrechion gwrth-hiliaeth uwch**   * **Camau gweithredu gwrth-hiliaeth cynhwysfawr:** Mae’r polisi bellach yn cynnwys camau gweithredu penodol sydd â’r nod o hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol. Cyflwynais hyfforddiant gorfodol ar wrth-hiliaeth i’r holl staff, gan ymdrin â phynciau fel rhagfarn ddiarwybod, hanes gwahaniaethu ar sail hil, a strategaethau ar gyfer sicrhau tegwch yn ein lleoliad. * **Ymgysylltu â’r gymuned**: I atgyfnerthu’r gwerthoedd gwrth-hiliol hyn yn ein cymuned, fe wnes i gynnwys camau gweithredu ar gyfer estyn allan at deuluoedd a’n cymuned. Mae’r polisi’n awgrymu cynnal gweithdai rheolaidd i deuluoedd ar amrywiaeth a chynhwysiant, gan wahodd rhieni a gofalwyr i rannu eu profiadau a’u safbwyntiau. * **Addasiadau i’r cwricwlwm:** Diwygiais yr adran cwricwlwm i ymgorffori safbwyntiau a phrofiadau amrywiol yn fwy penodol. Erbyn hyn, mae gennym restr sy’n cylchdroi o lyfrau, straeon a deunyddiau dysgu sy’n cynrychioli diwylliannau, hiliau a hunaniaethau gwahanol, gan sicrhau bod plant yn gweld amrywiaeth eang o fodelau rôl cadarnhaol a’u bod yn dod i gysylltiad ag amrywiaeth o naratifau diwylliannol. * **Rhoi’r pecyn cymorth dysgu proffesiynol amrywiaeth a gwrth-hiliaeth (DARPL) ar waith:** Mae'r polisi bellach yn ymgorffori adnoddau o becyn cymorth DARPL yn swyddogol, gan roi arweiniad strwythuredig i staff ar fynd i'r afael â hil a chynwysoldeb. Bydd yr adnoddau hyn yn cefnogi gwelliant parhaus yn ein hymdrechion gwrth-hiliaeth ac yn helpu i greu amgylchedd lle mae pob plentyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi.   Yn gyffredinol, mae’r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth diwygiedig bellach yn fwy cadarn, cynhwysol, ac yn adlewyrchu ein hymrwymiad i hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol. Drwy ddiweddaru cyfeiriadau deddfwriaethol, cryfhau canllawiau ymarferol i staff, gwella mesurau gwrth-wahaniaethu, a hyrwyddo ymdrechion gwrth-hiliaeth, rydym yn creu amgylchedd mwy cynhwysol lle mae pob plentyn, teulu ac aelod o staff yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a’u cefnogi. |

Dyma ateb enghreifftiol i Dasg 4: Crynodeb o’m canfyddiadau a’m myfyrdodau

|  |
| --- |
| **Crynodeb**  Trwy gydol y gwaith ymchwil a’r gwerthusiad o’n polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle, nodwyd nifer o feysydd allweddol i’w gwella.   1. **Cydymffurfio â deddfwriaeth:** Roedd y polisi cychwynnol yn cynnwys cyfeiriadau at ddeddfwriaeth bwysig, e.e. Deddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a’r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018. Fodd bynnag, nid oedd yn cynnwys camau cydymffurfio penodol na chamau ymarferol i staff eu dilyn. Mae’r polisi diwygiedig bellach yn amlinellu’r gofynion hyn yn benodol, gan sicrhau bod yr holl staff yn deall eu cyfrifoldebau a’u bod yn barod i ddiwallu anghenion pob plentyn. 2. **Hyrwyddo cynhwysiant:** Roedd y polisi gwreiddiol yn pwysleisio ymddygiad cadarnhaol ond nid oedd yn darparu enghreifftiau pendant na chanllawiau ymarferol i staff. Mae’r polisi sydd wedi’i ddiweddaru bellach yn cynnwys awgrymiadau manwl ar gyfer hyrwyddo cynhwysiant, fel defnyddio iaith gynhwysol ac addasu gweithgareddau ar gyfer anghenion amrywiol. Mae’r eglurder hwn yn grymuso staff i greu amgylchedd lle mae pob plentyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a’i gynnwys. 3. **Strategaethau gwrth-wahaniaethu:** Roedd y fersiwn blaenorol yn sôn am ymrwymiad i fynd i’r afael â gwahaniaethu, ond nid oedd yn cynnwys gweithdrefnau manwl. Mae’r polisi diwygiedig yn cyflwyno proses adrodd glir ar gyfer achosion o wahaniaethu, ynghyd â strategaethau ymyrryd amser real ar gyfer staff. Mae’r dull rhagweithiol hwn yn arfogi ein tîm i fynd i’r afael â rhagfarn a stereoteipiau’n effeithiol, gan sicrhau amgylchedd mwy cefnogol. 4. **Cynlluniau gwrth-hiliaeth:** Amlygodd ein harchwiliad yr angen am bwyslais cryfach ar wrth-hiliaeth. Mae’r polisi nawr yn cynnwys hyfforddiant gorfodol ar wrth-hiliaeth a chanllawiau ar gyfer ymgysylltu â’r gymuned, fel gwahodd teuluoedd i gymryd rhan mewn gweithdai. Drwy ymgorffori pecyn cymorth DARPL a phwysleisio safbwyntiau amrywiol yn ein cwricwlwm, ein nod yw creu diwylliant gwrth-hiliol sy’n cefnogi tegwch a chynhwysiant.   **Myfyrio** ar y broses o adolygu’r polisi  Mae’r broses o adolygu a diwygio’r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi bod yn drawsnewidiol. Roedd yn gofyn i mi adolygu’r polisi’n fanwl, yn ogystal â deall yr egwyddorion sylfaenol o degwch a chynhwysiant yr ydym yn ceisio eu cynnal yn ein lleoliad.  Drwy gydol fy ngwaith ymchwil, fe wnes i ddyfnhau fy nealltwriaeth o’r ddeddfwriaeth berthnasol a’r arferion gorau a wnaeth fy helpu i wneud newidiadau clir nad oeddwn wedi’u gweld o’r blaen. Daeth yn amlwg y dylai polisïau fodoli ar bapur yn ogystal â bod yn weithredadwy ac yn ymarferol i staff eu rhoi ar waith.  Pan wnes i gwblhau’r cam gwerthuso, roeddwn yn gallu tynnu sylw at feysydd lle gallai ein harferion fod yn fwy cynhwysol. Roedd gwrando ar adborth staff ac ystyried sefyllfaoedd bywyd go iawn yn fy ngalluogi i werthfawrogi cymhlethdodau hyrwyddo cynhwysiant a mynd i'r afael â gwahaniaethu, ond roedd datblygu canllawiau ymarferol yn fy helpu i sylweddoli gwerth darparu'r adnoddau a'r strategaethau sydd eu hangen ar staff i herio sefyllfaoedd yn effeithiol.  Gan fyfyrio ar y newidiadau a wnes i i’r polisi, gallaf weld sut maent wedi cryfhau ein hymrwymiad i wreiddio amgylchedd cynhwysol. Mae’r gwelliannau sy’n ymwneud â gwrth-hiliaeth, yn benodol, wedi fy arwain i gydnabod arwyddocâd mynd ati i hyrwyddo amrywiaeth yn ein cwricwlwm, ac ymgysylltu â rhieni / gofalwyr i greu dealltwriaeth fwy cyfannol o gynhwysiant.  Mae’r broses gyfan hon nid yn unig wedi gwella ein polisi ond hefyd wedi ysbrydoli newid yn niwylliant ein lleoliad. Drwy flaenoriaethu tegwch a chynhwysiant, rwy’n credu ein bod yn gosod esiampl gadarnhaol i’r plant rydym ni’n gofalu amdanyn nhw. Wrth i ni symud ymlaen, rwyf wedi ymrwymo i ailedrych ar ein harferion yn barhaus, cael adborth, ac addasu yn ôl yr angen i sicrhau ein bod yn parhau i gynnal yr egwyddorion hanfodol hyn. |

# **Adran 2: Fframweithiau damcaniaethol ar gyfer arwain a rheoli**

## 2.3 Rheoli arloesedd a newid

Mae’r gweithgaredd hwn yn galw ar yr arweinydd / rheolwr i nodi’r manteision, mynd i’r afael â heriau, cynnig strategaethau, gweithio mewn partneriaeth a defnyddio dulliau rheoli prosiectau i arloesi a newid, gan ddefnyddio senario astudiaeth achos.

Dyma enghraifft o ateb i Dasg 1: nodi manteision arloesi a newid. Bydd yn rhaid i’r arweinydd / rheolwr fyfyrio ar y manteision y gallai’r platfform newydd hwn eu cynnig i’r lleoliad. Rhaid iddynt ystyried y manteision uniongyrchol a hirdymor i blant, staff a theuluoedd / gofalwyr.

|  |
| --- |
| **Manteision uniongyrchol**   1. **Cadw cofnodion gwell a gwella trefniadau:**    * Mae’r platfform digidol yn galluogi staff i gofnodi gweithgareddau dyddiol, cynnydd plant a phresenoldeb yn effeithlon. Mae’r gwelliant hwn, dros gofnodion papur traddodiadol, yn lleihau’r amser a dreulir ar dasgau gweinyddol, gan ganiatáu mwy o ffocws ar weithgareddau sy’n canolbwyntio ar y plentyn.    * Mae mynediad at ddata amser real trefnus yn helpu staff i ganfod a chefnogi anghenion unigol plant yn gyflym, fel cerrig milltir datblygiadol neu nodau dysgu, gan alluogi ymyriadau prydlon ac wedi’u teilwra os oes angen. 2. **Cyfathrebu’n well â theuluoedd / gofalwyr:**    * Mae teuluoedd yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf yn syth am ddiwrnod eu plentyn, gan gynnwys lluniau, nodiadau cynnydd ac arsylwadau eraill. Mae’r rhannu amser real hwn yn gwella cysylltiad ac ymddiriedaeth rhwng y lleoliad a theuluoedd.    * Mae cael mynediad hawdd at gofnod digidol yn hybu deialog agored, gan roi cipolwg i rieni / gofalwyr ar ddysgu a datblygiad eu plant, a’u galluogi i ymgysylltu’n fwy gweithredol â chynnydd eu plant. 3. **Hwyluso cydymffurfiaeth â gofynion rheoleiddiol:**    * Mae cadw cofnodion digidol yn alinio â disgwyliadau cyrff rheoleiddio fel Arolygiaeth Gofal Cymru, sy’n gwerthfawrogi cofnodion syml, hygyrch a threfnus. Mae’r system yn symleiddio’r broses adrodd ac yn sicrhau bod cofnodion yn bodloni safonau rheoleiddio, gan leihau straen i arweinwyr / rheolwyr, a sicrhau cydymffurfiaeth.   **Manteision tymor hir**   1. **Penderfyniadau sy’n cael eu gyrru gan ddata i gefnogi datblygiad:**    * Dros amser, mae croniad cofnodion digidol yn galluogi’r lleoliad i olrhain tueddiadau datblygiadol tymor hir a nodi meysydd lle gallai cymorth neu adnoddau ychwanegol fod o fudd i blant neu grwpiau unigol. Mae’r dull hwn, sy’n cael ei yrru gan ddata, yn caniatáu i’r feithrinfa deilwra rhaglenni ac adnoddau sy’n seiliedig ar anghenion a diddordebau plant. 2. **Cryfhau sgiliau ac ymgysylltiad staff:**    * Mae'r platfform yn cynnig cyfleoedd i staff ddatblygu sgiliau llythrennedd digidol, gan wella eu twf proffesiynol a'u hyder gyda thechnoleg newydd. Mae’r profiad hwn gydag offer digidol yn eu paratoi ar gyfer arloesi yn y dyfodol ac yn meithrin diwylliant o addasu a dysgu parhaus.    * Gall cynnwys staff mewn dysgu a defnyddio’r platfform wreiddio ymdeimlad o rymuso a chydweithio fel tîm, gan eu bod yn cyfrannu’n uniongyrchol at foderneiddio arferion y lleoliad. 3. **Meithrin perthnasoedd cadarnhaol gyda theuluoedd / gofalwyr:**    * Mae teuluoedd yn teimlo mwy o gysylltiad â’r lleoliad pan fyddant yn gallu dilyn profiadau a chynnydd eu plant o ddydd i ddydd. Mae’r cyfathrebu cyson a hygyrch hwn yn meithrin ymddiriedaeth barhaol ac ymdeimlad o bartneriaeth, gan gael effaith gadarnhaol ar ymgysylltiad a boddhad teuluoedd. 4. **Cefnogi amgylchedd dysgu cynhwysol a thryloyw:**    * Mae’r platfform yn gwneud gwybodaeth yn fwy hygyrch i bawb, gan gynnwys teuluoedd ag anghenion amrywiol neu’r rheini a allai wynebu rhwystrau iaith, gan fod llawer o blatfformau digidol yn cynnig dewisiadau cyfieithu a hygyrchedd. Mae’r cynwysoldeb hwn yn cryfhau’r berthynas â theuluoedd o gefndiroedd amrywiol, gan ymgorffori amgylchedd croesawgar a theg.   **Defnyddio Model Rheoli Newid Kurt Lewin i arwain y lleoliad drwy newid**   1. **Y Cam Dadrewi**   Mae’r cam dadrewi yn paratoi’r lleoliad ar gyfer newid drwy fynd i’r afael â gwrthwynebiad ac adeiladu ymwybyddiaeth o fanteision y platfform digidol.   * **Cyfleu’r angen am newid:** Tynnu sylw at adborth gan staff, teuluoedd a chyrff rheoleiddio ar bwysigrwydd moderneiddio, gan egluro sut mae’r platfform yn gwella’r gwaith o gadw cofnodion a chyfathrebu. * **Rhoi sylw i bryderon:** Cynnal cyfarfodydd gyda staff a rhieni / gofalwyr i drafod pryderon posibl yn agored. Defnyddio techneg ‘Pump Pam’ i nodi achosion sylfaenol unrhyw wrthwynebiadau. Er enghraifft, os bydd staff yn mynegi pryder am eu sgiliau digidol, efallai y bydd holi pellach yn datgelu nad ydynt yn teimlo’n barod i ddefnyddio’r dechnoleg. Mae’r wybodaeth hon yn galluogi rheolwyr i gynllunio ar gyfer hyfforddiant wedi’i dargedu. * **Cynnwys rhanddeiliaid**: Bydd cynnwys staff a rhieni / gofalwyr yn y broses o wneud penderfyniadau ynghylch y platfform, fel dewis nodweddion penodol neu dreialu’r system cyn iddi fynd yn fyw, yn helpu unigolion i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a bydd yn cynyddu’r nifer sy’n ymrwymo.  1. **Y Cam Newid**   Y cam newid yw pan fydd y newid gwirioneddol yn digwydd, a phan fydd prosesau, ymddygiadau a meddylfryd newydd yn cael eu cyflwyno. Mae’n bwysig sicrhau bod cefnogaeth a hyfforddiant digonol yn cael eu darparu er mwyn i staff a theuluoedd deimlo’n hyderus ac yn alluog.   * **Darparu hyfforddiant:** Cynnig tiwtorialau cam-wrth-gam, tiwtorialau ymarferol, canllaw croeso gyda chymorth gan fentoriaid digidol os oes angen i ddelio â’r pryderon hynny a nodwyd yn ystod y cam dadrewi. * **Cynnal rhaglen beilot:** Dechreuwch gyda phrawf ar raddfa fach gyda staff i fagu hyder a nodi gwelliannau. * **Annog adborth:** Crëwch sianeli ar gyfer adborth parhaus, fel blwch awgrymiadau digidol neu sesiynau galw heibio wythnosol, i fynd i’r afael â phryderon yn gyflym.  1. **Y Cam Ail-rewi**   Mae’r cam ail-rewi yn integreiddio’r platfform i weithrediadau bob dydd, gan greu ‘normal newydd’.   * **Dathlu Llwyddiant:** Rhannu straeon cadarnhaol ac adborth gan staff a theuluoedd i atgyfnerthu’r manteision. * **Darparu cefnogaeth barhaus:** Gwnewch yn siŵr bod yr adnoddau’n hygyrch (e.e. Cwestiynau Cyffredin), a neilltuwch amser i asesu defnydd. * **Ymgorffori’r platfform mewn ymarfer:** Ymgorfforwch y defnydd o’r platfform yng nghyfrifoldebau staff, gan bwysleisio hynny mewn cyfarfodydd tîm a gwerthusiadau. |

Dyma enghraifft o ateb i Dasg 2: mynd i’r afael â heriau i arloesi a newid. Rhaid i’r arweinydd / rheolwr nodi pa heriau a allai godi o ganlyniad i staff, teuluoedd / gofalwyr a rhanddeiliaid eraill yn defnyddio’r dechneg ‘Pump Pam’, ac awgrymu strategaethau i fynd i’r afael â’r materion hyn.

|  |
| --- |
| **Heriau**   1. **Her 1: Gwrthwynebiad gan staff oherwydd gorbryder ynghylch technoleg**  * **Pam?** Mae’r staff yn teimlo’n betrusgar wrth ddefnyddio’r platfform digidol newydd. * **Pam?** Maen nhw’n anghyfforddus ag offer digidol ac yn poeni am eu sgiliau. * **Pam?** Nid ydynt wedi cael digon o brofiad na hyfforddiant wrth ddefnyddio platfformau tebyg. * **Pam?** Nid yw hyfforddiant ar dechnoleg newydd wedi bod yn rhan reolaidd o ddatblygiad proffesiynol y feithrinfa. * **Pam?** Does dim pwyslais wedi bod ar ddatrysiadau digidol yn y gorffennol, felly dydy llythrennedd digidol ddim wedi cael ei flaenoriaethu.  1. **Her 2: Pryder gan deuluoedd / gofalwyr am breifatrwydd data.**  * **Pam?** Gall teuluoedd fynegi pryderon am ddiogelwch gwybodaeth eu plant ar blatfform digidol. * **Pam?** Maen nhw’n poeni y gellid cael gafael ar ddata neu ei rannu’n amhriodol. * **Pam?** Efallai nad ydyn nhw’n deall mesurau diogelwch y platfform yn iawn. * **Pam?** Nid yw’r lleoliad wedi cyfathrebu’n glir ynghylch sut bydd data’n cael ei ddiogelu. * **Pam?** Mae diffyg protocolau sefydledig ar gyfer cyfleu polisïau diogelu data i deuluoedd.  1. **Her 3: Pryderon ynghylch cynnydd yn y llwyth gwaith i staff.**  * **Pam?** Mae rhai staff yn poeni y bydd defnyddio platfform digidol yn ychwanegu at eu llwyth gwaith. * **Pam?** Maen nhw’n ofni y bydd dysgu’r system yn cymryd llawer o amser. * **Pam?** Maent yn tybio y bydd yn golygu mwy o ymdrech i ddiweddaru a chynnal cofnodion digidol. * **Pam?** Nid ydynt yn ymwybodol o’r arbedion amser posibl y gall y platfform eu cynnig yn y tymor hir. * **Pam?** Ni fu unrhyw arddangosiad clir o sut y gall y platfform symleiddio tasgau.   **Strategaethau i fynd i’r afael â’r heriau a nodwyd**   1. **Darparu hyfforddiant a chymorth:**  * Darparu hyfforddiant wedi’i dargedu ar we-lywio’r platfform a sgiliau hanfodol, gyda chymorth mentoriaid digidol ar gyfer arweiniad un-i-un. Trefnu sesiynau wythnosol yn ystod y mis cyntaf i fagu hyder a sefydlu system cefnogaeth gan gymheiriaid i staff gynorthwyo ei gilydd.  1. **Gwella cyfathrebu ar breifatrwydd data:**  * Cynnal sesiwn wybodaeth ar ddiogelwch data, gan esbonio mesurau diogelu preifatrwydd a chydymffurfiaeth y platfform. Darparu taflen neu fideo syml ar brotocolau preifatrwydd, cynnal polisi drws agored ar gyfer cwestiynau gan deuluoedd, a thawelu eu meddyliau gydag enghreifftiau o weithrediadau platfformau diogel eraill.  1. **Arddangos effeithlonrwydd y platfform:**  * Dechreuwch gyda rhaglen beilot ar gyfer grŵp bach i arddangos arbedion amser a llai o waith papur, gan bwysleisio’r manteision mewn cyfarfodydd tîm. Ar ôl hynny, casglwch adborth i fireinio’r platfform ac annog cyfranogwyr y cynllun peilot i rannu profiadau cadarnhaol gyda chydweithwyr. |

Dyma enghraifft o ateb i Dasg 3: defnyddio gweithio mewn partneriaeth i reoli newid. Bydd yn rhaid i’r arweinydd / rheolwr egluro beth yw manteision gweithio mewn partneriaeth a rhoi cynllun partneriaeth ar waith yn seiliedig ar rai o’r syniadau isod.

|  |
| --- |
| **Manteision Gweithio Mewn Partneriaeth**   1. **Gwell cyfathrebu ac ymddiriedaeth:** Mae cynnwys staff a theuluoedd mewn trafodaethau ynghylch y platfform newydd yn cefnogi cyfathrebu agored, yn meithrin ymddiriedaeth, ac yn lleihau gwrthwynebiad i newid. Mae hefyd yn rhoi sicrwydd ynghylch pwrpas a manteision y platfform. 2. **Gwella ymgysylltiad staff a theuluoedd:** Mae ymdrechion cydweithredol yn annog cyfranogiad gweithredol gan bob parti, gan eu gwneud yn fwy tebygol o gefnogi ac eirioli dros y platfform. 3. **Mynediad at arbenigedd ac adnoddau:** Mae cydweithio ag arbenigwyr technoleg a phartneriaid allanol yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar weithredu, diogelwch data a hyfforddiant, gan wneud y cyfnod pontio yn fwy llyfn ac effeithiol.   **Cynllun Partneriaeth**  **1. Ymgysylltu â Staff**   * **Cyfarfodydd staff rheolaidd:** Cynnal cyfarfodydd wythnosol i gael yr wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd y platfform, ateb cwestiynau, a mynd i’r afael â phryderon. Bydd hyn yn rhoi’r wybodaeth ddiweddaraf i’r staff ac yn eu cynnwys. * **Gweithdai a sesiynau hyfforddi:** Trefnu gweithdai ymarferol gyda mentoriaid digidol ac arbenigwyr technoleg i feithrin hyder a sgiliau staff. Gwnewch y sesiynau hyn yn rhyngweithiol, gyda segmentau Holi ac Ateb i fynd i’r afael ag anghenion penodol. * **Adborth:** Creu sianeli ar gyfer adborth parhaus gan staff, e.e. ffurflenni awgrymiadau digidol neu neilltuo amser mewn cyfarfodydd tîm. Ymateb yn weithredol i adborth, gan addasu prosesau yn ôl yr angen i sicrhau bod y platfform yn diwallu anghenion staff.   **Ymgorffori mewnbwn:** Bydd adborth yn llywio’r gwaith o fireinio gosodiad y platfform a deunyddiau cefnogi staff, gan sicrhau bod awgrymiadau staff yn cael eu defnyddio i wneud gwelliannau ymarferol.  **2. Cynnwys teuluoedd / gofalwyr**   * **Cyfarfodydd rhagarweiniol a sesiynau gwybodaeth:** Cynnal sesiynau wyneb yn wyneb neu ar-lein i gyflwyno diben a manteision y platfform, yn enwedig o ran gwell cyfathrebu a diogelwch. Darparwch arddangosiad fideo a thaflen Cwestiynau Cyffredin ar gyfer y rheini nad ydynt yn gallu bod yn bresennol. * **Sesiynau adborth rheolaidd:** Trefnu cyfarfodydd adborth misol lle gall teuluoedd rannu eu profiadau, gofyn cwestiynau, a chael yr wybodaeth ddiweddaraf am berfformiad y platfform. Dylech gynnwys ffurflen adborth ddigidol er mwyn iddi fod yn hawdd cael gafael arni. * **Cefnogaeth un-i-un i deuluoedd:** Cynnig sesiynau cymorth i deuluoedd a allai fod angen help ychwanegol gyda’r platfform, fel gwe-lywio drwy ei nodweddion neu addasu gosodiadau preifatrwydd.   **Ymgorffori mewnbwn:** Bydd adborth gan deuluoedd yn llywio addasiadau i nodweddion cyfathrebu’r platfform, gan helpu i wella defnyddioldeb a sicrhau ei fod yn diwallu anghenion pob teulu.  **3. Partneriaid allanol ac arbenigwyr technoleg**   * **Ymgynghoriad cychwynnol gydag arbenigwyr technoleg:** Ymgysylltwch ag arbenigwyr technoleg yn y camau cynllunio i gael cyngor ar ddiogelwch data, nodweddion y platfform, ac arferion gorau ar gyfer hyfforddi defnyddwyr. * **Gweithdai hyfforddiant cydweithredol:** Gwahoddwch arbenigwyr technoleg i gyfrannu at weithdai staff i ddarparu gwybodaeth dechnegol ddyfnach ac i arddangos swyddogaethau’r platfform. * **Cymorth a datrys problemau parhaus:** Sefydlwch bartneriaeth â darparwr y platfform neu’r gwasanaeth cymorth technoleg i sicrhau mynediad at gymorth wrth weithredu, datrys problemau a defnydd tymor hir.   **Ymgorffori mewnbwn:** Bydd adborth gan arbenigwyr technoleg yn arwain y gwaith gosod, protocolau diogelwch, a chymorth technoleg yn y dyfodol, gan sicrhau bod Sunny Days Nursery yn mabwysiadu’r arferion gorau ar gyfer gweithredu digidol. |

Dyma enghraifft o ateb i Dasg 4: cymhwyso dulliau rheoli prosiectau. Bydd yr arweinydd / rheolwr yn creu cynllun prosiect sy’n cynnwys llinell amser, cerrig milltir allweddol, rolau a chyfrifoldebau, strategaethau rheoli risg, a meini prawf gwerthuso sydd wedi’u teilwra i anghenion y lleoliad.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rolau a chyfrifoldebau**   * **Rheolwr y prosiect (arweinydd / rheolwr y lleoliad):** Goruchwylio’r prosiect cyfan, cydlynu rhwng rhanddeiliaid, monitro amserlenni, a sicrhau bod tasgau’n cael eu cwblhau. * **Mentoriaid digidol (staff detholedig):** Darparu cefnogaeth a hyfforddiant ymarferol i gydweithwyr, cynnig cymorth technegol, a chyfleu adborth staff i reolwr y prosiect. * **Ymgynghorydd TG / arbenigwr platfform:** Rhoi cyngor ar y gwaith technegol, diogelwch data, a datrys problemau yn ystod ac ar ôl y lansiad. * **Cyswllt teulu (staff detholedig):** Gweithredu fel y prif gyswllt ar gyfer teuluoedd, cynnal sesiynau gwybodaeth, casglu adborth gan deuluoedd, ac adrodd i reolwr y prosiect.   **Strategaethau rheoli risg**   * **Gwrthwynebiad gan staff neu deuluoedd:** Trefnu cyfarfodydd rheolaidd i fynd i’r afael â phryderon, darparu hyfforddiant wedi’i dargedu, a rhannu llwyddiannau i hyrwyddo cyfranogiad – lefel risg ganolig. * **Anawsterau technegol:** Ymgysylltu â chymorth TG ar gyfer y gwaith technegol a datrys problemau parhaus. Cynnal cyfnod peilot i nodi materion yn gynnar – lefel risg uchel. * **Pryderon ynghylch diogelwch data:** Gweithio mewn partneriaeth â darparwyr platfformau i egluro protocolau diogelwch data, rhannu sicrwydd preifatrwydd â staff a theuluoedd, a sicrhau cydymffurfiad â safonau rheoleiddio – lefel risg uchel. * **Hyfforddiant staff annigonol:** Darparu hyfforddiant parhaus, ymarferol gyda mentoriaid digidol, gan alluogi staff i fagu hyder a hyfedredd – lefel risg ganolig.   **Meini Prawf Gwerthuso**   * **Boddhad defnyddwyr:** Casglu adborth gan staff a theuluoedd i fesur bodlonrwydd a mynd i’r afael ag unrhyw broblemau. * **Defnydd:** Olrhain pa mor aml mae’r platfform yn cael ei ddefnyddio a nodi meysydd lle mae’r defnydd yn gallu bod yn isel. * **Effeithlonrwydd amser:** Cymharu’r amser a dreulir ar gadw cofnodion a chyfathrebu, cyn ac ar ôl gweithredu, er mwyn mesur arbedion amser. * **Cydymffurfio â diogelwch data:** Sicrhau bod y platfform yn bodloni’r holl safonau diogelwch gofynnol a bod pryderon preifatrwydd teuluoedd yn cael sylw.   **Monitro Cynnydd a Gwneud Addasiadau**  **Monitro cynnydd:** Bydd sesiynau wythnosol rheolaidd yn olrhain y gwaith o gwblhau cerrig milltir, gydag addasiadau’n cael eu gwneud yn ôl yr angen yn seiliedig ar adborth. Bydd cyfarfod diweddaru prosiect yn cael ei gynnal ar ddiwedd pob carreg filltir i asesu cyflawniadau, adolygu unrhyw faterion, a rhoi datrysiadau ar waith.  Enghraifft o gynllun prosiect.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Cyfnod** | **Cerrig milltir** | **Amserlen** | **Pwy** | **Strategaethau rheoli risg** | **Allbynnau / effaith / gwerthusiad** | | Paratoi | Dewis a gosod y platfform | Wythnos 1-2 | Rheolwr y prosiect, ymgynghorydd TG | Trefnu cyfarfodydd i egluro anghenion a mynd i’r afael â phryderon. | Mae’r platfform a ddewiswyd yn alinio ag anghenion; mae’r gwaith cychwynnol wedi’i gwblhau. | | Hyfforddiant cychwynnol i arweinwyr prosiectau. | Wythnos 3-4 | Rheolwr y prosiect, mentoriaid digidol | Darparu sesiynau hyfforddi wedi’u targedu; casglu adborth gan gyfranogwyr. | Mae arweinwyr prosiect yn barod; mae hyder staff yn cael ei feithrin. | | Lansio’r cynllun peilot | Dechrau profion ar raddfa fach | Wythnos 5-6 | Mentoriaid digidol, staff detholedig | Monitro’r cynllun peilot yn ofalus; addasu ar sail adborth. | Mewnwelediadau cynnar am ddefnyddioldeb y platfform; nodi problemau posibl. | | Casglu adborth am y cynllun peilot | Wythnos 7 | Cyswllt teuluol, mentoriaid digidol | Creu sianeli adborth (arolygon, cyfarfodydd) i gael mewnbwn gonest. | Casglu adborth i fireinio’r platfform cyn ei lansio’n llawn. | | Gweithredu’n llawn | Lansio’r platfform llawn ar gyfer pob defnyddiwr. | Wythnos 8 | Holl Staff | Sicrhau bod hyfforddiant cynhwysfawr wedi’i gwblhau; darparu cefnogaeth yn ôl yr angen. | Cyflwyno’r platfform yn llawn; pob defnyddiwr wedi ymgysylltu. | | Cwblhau hyfforddiant ychwanegol | Wythnos 9-10 | Mentoriaid digidol, rheolwr y prosiect | Trefnu sesiynau hyfforddi dilynol i fynd i’r afael â phryderon parhaus. | Mwy o hyfedredd staff; hyder wrth ddefnyddio’r platfform. | | Monitro ac Adolygu | Cynnal yr adolygiad cyntaf a gwneud addasiadau | Wythnos 12, ac ar ôl hynny | Rheolwr y prosiect, mentoriaid digidol | Gwiriadau a dolenni adborth rheolaidd i asesu’r defnydd a’r boddhad. | Data ar ddefnydd y platfform; addasiadau wedi’u gwneud ar gyfer gwelliant parhaus. | |

Dyma ateb enghreifftiol i Dasg 5: myfyrio ar brofiad ymarferol. Efallai fod yr arweinydd / rheolwr eisoes wedi profi newid neu arloesi sylweddol. Dyma ei gyfle i fyfyrio ar sut y gwnaethant gymhwyso damcaniaethau a dulliau o newid yn flaenorol.

|  |
| --- |
| Mewn rôl flaenorol fel arweinydd grŵp mewn lleoliad blynyddoedd cynnar a gofal plant, arweiniais fenter newid sylweddol i foderneiddio ein prosesau cadw cofnodion a chyfathrebu, yn debyg i’r hyn rydym yn ei wneud ar hyn o bryd y Sunny Days Nursery. Roeddem yn wynebu heriau tebyg i’r rhai a amlinellwyd yn yr astudiaeth achos, fel gwrthwynebiad gan staff a rhieni, materion technegol, a’r angen am hyfforddiant cadarn.  **Camau a gymerais:**   1. **Creu ymwybyddiaeth o’r angen am newid:** Yn yr un modd â’r adborth a gafwyd gan yr AGC a rhieni / gofalwyr yn Sunny Days Nursery, yn wreiddiol gwnaethom nodi bod angen moderneiddio drwy arolygon a thrafodaethau. Trefnais gyfarfodydd gyda staff a rhieni i gyfleu diffygion ein dulliau presennol ac i rannu data, gan dynnu sylw at sut y gallai platfform digidol newydd wella effeithlonrwydd a chyfathrebu. 2. **Rhoi model rheoli newid Lewin ar waith:**    * **Dadrewi:** Yn ystod y cam hwn, canolbwyntiais ar fynd i’r afael â phryderon a meithrin ymddiriedaeth, yn debyg i’r strategaethau a awgrymwyd ar gyfer Sunny Days. Mynegodd llawer o aelodau staff bryder ynghylch defnyddio technoleg newydd. Sylweddolais fod yr ofn hwn yn deillio o ddiffyg cynefindra ag offer digidol.    * **Newid:** Rhoddais sesiynau hyfforddi wedi’u targedu ar waith, lle gallai staff ymarfer defnyddio’r platfform newydd mewn amgylchedd cefnogol. Gwnaethom dreialu’r platfform gyda grŵp bach o staff a rhieni, gan gasglu adborth a gwneud addasiadau angenrheidiol cyn ei gyflwyno’n llawn. Roedd y cam peilot hwn yn caniatáu i ni ganfod problemau posibl yn gynnar, gan sicrhau proses bontio fwy llyfn.    * **Ail-rewi:** Pan roedd y platfform yn gwbl weithredol, sefydlais systemau cymorth parhaus, gan gynnwys canllaw adnoddau digidol a chyfarfodydd rheolaidd i drafod profiadau defnyddwyr. Roedd hyn yn helpu i atgyfnerthu’r platfform fel rhan o’n gweithrediadau dyddiol.   **Heriau a wynebwyd:** Cawsom rywfaint o wrthwynebiad gan rai staff a oedd yn amharod i symud oddi wrth arferion traddodiadol. Gwaethygwyd yr her hon gan bryderon gan rieni am ddiogelwch data a’r potensial ar gyfer bylchau mewn cyfathrebu yn ystod y cyfnod pontio. Fe wnes i fynd i’r afael â’r heriau hyn drwy gyfathrebu tryloyw, gan sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn teimlo eu bod yn cael eu clywed a’u gwerthfawrogi yn y broses.  **Defnyddio modelau damcaniaethol:** Cymhwysais egwyddorion gweithio mewn partneriaeth drwy gynnwys staff a theuluoedd yn y broses o wneud penderfyniadau, sy’n hanfodol yn y senario astudiaeth achos presennol. Roedd cyfarfodydd a sesiynau adborth rheolaidd yn ein galluogi i fireinio ein dull gweithredu, gan sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn rhan o’r newid.  **Canlyniadau a’r gwersi a ddysgwyd:** Roedd gweithredu’r platfform digidol yn llwyddiannus wedi gwella ein cyfathrebu â theuluoedd yn sylweddol, ac wedi symleiddio ein prosesau cadw cofnodion. Mynegodd y rhieni fwy o foddhad gyda hygyrchedd gwybodaeth am gynnydd eu plant, a dywedodd y staff eu bod yn teimlo’n fwy effeithlon wrth reoli tasgau gweinyddol.  Un wers allweddol a ddysgwyd oedd pwysigrwydd cymorth a hyfforddiant parhaus. Roedd sicrhau bod staff yn teimlo’n gyfforddus ac yn hyderus wrth ddefnyddio’r platfform yn hanfodol i’w lwyddiant yn y tymor hir. Ar gyfer datblygiadau arloesol yn y dyfodol, byddwn yn blaenoriaethu creu diwylliant o fod yn agored i newid, gan atgyfnerthu’r syniad bod mewnbwn pawb yn werthfawr ac yn angenrheidiol er mwyn gweithredu’n llwyddiannus. |

# **Adran 3: Deall sut i arwain a rheoli perfformiad tîm yn effeithiol**

## 3.4 Recriwtio a sefydlu seiliedig ar werthoedd

Mae’r gweithgaredd hwn yn ymwneud ag a yw’r arweinydd / rheolwr eisoes wedi ymgysylltu ag arferion recriwtio seiliedig ar werthoedd o’r blaen ai peidio. Os ydynt, dylech ddatblygu cynllun adolygu a gwella cynhwysfawr, gan gynnwys adroddiad manwl ar eich canfyddiadau a’ch argymhellion i wella arferion recriwtio a sefydlu yn y dyfodol. Mae enghraifft ar gael fan hyn: [Adolygiad cynhwysfawr](#Compreview).

Os nad yw unigolyn wedi cyflawni proses recriwtio a sefydlu seiliedig ar werthoedd, bydd yn gweithio drwy’r camau canlynol yn y llyfr gwaith. Dyma rai enghreifftiau o’r atebion.

Dyma ateb enghreifftiol Cam 1: Cynllunio a pharatoi ar gyfer recriwtio

|  |  |
| --- | --- |
| **Diffinio’r Rôl**  Ar gyfer yr enghraifft recriwtio hon, rydym wedi nodi’r angen am Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar a fydd yn cefnogi gofal a datblygiad plant o ddydd i ddydd yn ein lleoliad. Mae’r rôl hon yn hanfodol er mwyn darparu gofal o ansawdd uchel sy’n canolbwyntio ar y plentyn a gwreiddio amgylchedd cynhwysol lle mae pob plentyn yn teimlo’n ddiogel, yn cael ei gefnogi a’i werthfawrogi.  Bydd yr ymarferydd yn gyfrifol am y canlynol:   * Darparu gofal uniongyrchol i blant, gan gefnogi eu datblygiad corfforol, emosiynol a gwybyddol. * Cynllunio a gweithredu gweithgareddau sy’n briodol i oedran, yn unol â fframwaith y Cwricwlwm i Gymru. * Sicrhau diogelwch plant, gan ddilyn gweithdrefnau iechyd a diogelwch a diogelu. * Cydweithio â rhieni, gwarcheidwaid a’r tîm gofal plant i sicrhau parhad gofal a chefnogi anghenion unigryw pob plentyn.   Rydym ni’n chwilio am rywun sy’n ymgorffori ein gwerthoedd craidd o empathi, amynedd, cynhwysiant, ac ymrwymiad i arferion sy’n canolbwyntio ar y plentyn.  **Creu Disgrifiad o'r Swydd**  **Teitl y Swydd:** Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar **Lleoliad:** Bright Stars Nursery **Oriau:** Amser llawn (40 awr yr wythnos)  **Cyflog:** Cystadleuol, yn seiliedig ar brofiad a chymwysterau  **Crynodeb o’r Rôl:** Rydym yn chwilio am Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar ymroddedig a thosturiol i ymuno â’n tîm. Mae’r rôl hon yn ddelfrydol ar gyfer rhywun sy’n frwd dros gefnogi datblygiad plant ifanc mewn amgylchedd meithringar, cynhwysol a diddorol. Bydd yr ymarferydd yn gweithio gyda phlant 0-5 oed, gan sicrhau bod eu llesiant, eu diogelwch a’u hanghenion datblygiadol yn cael eu diwallu drwy ryngweithio empathig sy’n seiliedig ar werthoedd.  **Y Prif Gyfrifoldebau:**   * **Gofal plant:** Darparu gofal uniongyrchol o ansawdd uchel i blant, gan sicrhau bod eu hanghenion corfforol, emosiynol a datblygiadol yn cael eu diwallu. * **Cynllunio gweithgareddau:** Creu a darparu gweithgareddau ysgogol sy’n briodol i oedran ac sy’n cefnogi fframwaith y Cwricwlwm i Gymru ac sy’n hyrwyddo cariad at ddysgu. * **Diogelwch a diogelu:** Sicrhau y glynir wrth yr holl bolisïau iechyd, diogelwch a diogelu, gan gynnal amgylchedd diogel i bob plentyn. * **Cyfathrebu a chydweithio:** Ymgysylltu’n effeithiol â rhieni, gwarcheidwaid ac aelodau’r tîm i gefnogi datblygiad cyfannol pob plentyn. * **Gofal seiliedig ar werthoedd:** Modelu gwerthoedd ein lleoliad o empathi, cynhwysiant a pharch ym mhob rhyngweithiad rhwng plant a staff.   **Gofynion:**   * Cymhwyster Gofal Plant Lefel 3 neu gyfwerth. * Profiad blaenorol mewn lleoliad blynyddoedd cynnar. * Gwiriad DBS (gofynnol). * Gwybodaeth am y Cwricwlwm i Gymru a rheoliadau diogelu. * Sgiliau cyfathrebu cryf a'r gallu i weithio fel rhan o dîm.   **Gwerthoedd a rhinweddau personol:**   * Empathi, amynedd a chariad gwirioneddol at weithio gyda phlant. * Ymrwymiad i gynhwysiant a pharch at amrywiaeth. * Hyblygrwydd, gwytnwch ac agwedd ragweithiol at gefnogi anghenion plant.   **Paratoi cwestiynau cyfweliad a meini prawf asesu sy’n seiliedig ar werthoedd**  **Cwestiynau Cyfweliad:**   1. *Empathi ac amynedd:* Allwch chi ddweud wrthym am adeg pan wnaethoch chi gefnogi plentyn sy’n wynebu sefyllfa heriol? Sut aethoch chi ati i wneud hyn, a beth oedd y canlyniad?    * *Meini prawf asesu:* Chwiliwch am arwyddion o empathi, amynedd a’r gallu i aros yn ddigynnwrf ac yn gefnogol mewn sefyllfa anodd. 2. *Cynwysoldeb:* Disgrifiwch sefyllfa lle buoch yn gweithio gyda grŵp amrywiol o blant. Sut gwnaethoch chi sicrhau bod pob plentyn yn teimlo ei fod yn cael ei gynnwys a’i werthfawrogi?    * *Meini prawf asesu:* Aseswch ddealltwriaeth yr ymgeisydd o gynhwysiant, ei allu i addasu gweithgareddau ac i greu amgylchedd sy’n parchu amrywiaeth. 3. *Gwaith tîm a chydweithio:* Rhowch enghraifft o adeg pan wnaethoch chi weithio’n agos gyda rhieni / gofalwyr neu gydweithwyr i gefnogi anghenion penodol plentyn.    * *Meini prawf asesu:* Gwerthuswch sgiliau cyfathrebu’r ymgeisydd, ei allu i weithio fel rhan o dîm a’i ymagwedd at ddatrys problemau ar y cyd. 4. *Datrys problemau a gwytnwch:* Sut byddech chi’n delio â sefyllfa lle’r oedd plentyn yn cael trafferth addasu i’r lleoliad? Pa gamau fyddech chi’n eu cymryd i gefnogi’r plentyn?    * *Meini prawf asesu:* Aseswch ymagwedd ragweithiol yr ymgeisydd, ei greadigrwydd wrth ddatrys problemau, a’i wytnwch. 5. *Ymrwymiad i werthoedd:* Pam ydych chi’n teimlo bod gwerthoedd ein lleoliad o empathi, cynhwysiant a gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn yn bwysig? Sut byddech chi’n modelu’r rhain yn eich rôl?    * *Meini prawf asesu:* Chwiliwch am aliniad personol yr ymgeisydd â gwerthoedd y lleoliad a dealltwriaeth glir o sut y byddai’n integreiddio’r rhain i’w ymarfer bob dydd.   **Cyfarwyddyd Asesu:** Ar gyfer pob cwestiwn, byddem yn sgorio ymgeiswyr ar raddfa o 1-5, yn seiliedig ar y canlynol:   * Enghreifftiau clir a phrofiad perthnasol. * Arddangos gwerthoedd allweddol, fel empathi, amynedd a chynwysoldeb. * Y gallu i gymhwyso gwybodaeth ddamcaniaethol mewn sefyllfaoedd ymarferol yn y byd go iawn. * Bod yn rhagweithiol wrth gefnogi anghenion plant ac addasu i amgylchiadau sy’n newid.  |  | | --- | | **Hysbyseb ar gyfer y Swydd**  **Hysbyseb Swydd: Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar**  Ydych chi’n frwd dros wneud gwahaniaeth i fywydau plant ifanc? Ydych chi’n credu ym mhwysigrwydd empathi, cynwysoldeb a gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn? Os ydych, byddem wrth ein bodd yn cwrdd â chi!  **Swydd:** Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar **Lleoliad:** Bright Stars Nursery **Cyflog:** Cystadleuol ac yn seiliedig ar brofiad **Oriau:** Amser llawn  Mae Bright Stars Nursery yn lleoliad blynyddoedd cynnar cefnogol a chynhwysol sy’n rhoi plant wrth galon popeth rydym ni’n ei wneud. Ar hyn o bryd rydym ni’n chwilio am Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar ymroddedig a thosturiol i ymuno â’n tîm. Mae hwn yn gyfle cyffrous i rywun sy'n rhannu ein gwerthoedd craidd ac sy'n awyddus i sefydlu amgylchedd cynnes, diddorol a chefnogol lle gall pob plentyn ffynnu.  **Yr hyn fyddwch chi’n ei wneud:**   * Gofalu am blant ifanc a’u cefnogi, gan eu helpu i ddysgu a thyfu drwy weithgareddau hwyliog a difyr sy’n alinio â fframwaith y Cwricwlwm i Gymru. * Hyrwyddo amgylchedd diogel, cynhwysol a pharchus i bob plentyn. * Cydweithio â rhieni, gwarcheidwaid ac aelodau’r tîm i gefnogi datblygiad cyfannol pob plentyn. * Modelu ein gwerthoedd craidd ym mhob rhyngweithiad, gan sicrhau fod pob plentyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a’i gefnogi.   **Yr hyn fyddwch chi’n ei gynnig:**   * Cymhwyster Gofal Plant Lefel 3 neu gyfwerth. * Profiad mewn lleoliad blynyddoedd cynnar ac ymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol parhaus. * Empathi, amynedd a chariad gwirioneddol at weithio gyda phlant. * Ymrwymiad i gynhwysiant a pharch at amrywiaeth.   **Pam Ymuno â Ni?** Yn Bright Stars Nursery, byddwch yn rhan o dîm sy’n ymroddedig i greu amgylchedd meithringar sy’n canolbwyntio ar y plentyn. Rydym yn cynnig cyfleoedd datblygu proffesiynol a diwylliant tîm cefnogol.  **Sut mae gwneud cais:** Os yw hyn yn swnio fel y rôl berffaith i chi, byddem wrth ein bodd yn clywed gennych chi! Anfonwch eich CV a llythyr eglurhaol byr at [brightstarsnursery@email.com](mailto:brightstarsnursery@email.com) erbyn 31 Hydref. Dywedwch wrthym pam rydych chi’n edrych ymlaen at ymuno â’n tîm a sut byddech chi’n helpu i gefnogi ein gwerthoedd o empathi, cynhwysiant a gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn. | |

Cam 2: Bydd yr arweinydd yn cynnal y broses recriwtio. Nid yw’r llyfr gwaith yn gofyn i’r arweinydd ysgrifennu myfyrdod gan y bydd hyn yn cael sylw yng Ngham 5. Fodd bynnag, byddai llythyr yn cynnig swydd i’r unigolyn yn edrych fel hyn.

|  |
| --- |
| Bright stars nursery Scoobie doo road Space, AB12 3CD 30 Hydref 2024  Barbie Thomas Barbies house Barbie City  Annwyl Barbie  **Cynnig swydd – Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar**  Mae’n bleser gennym roi gwybod i chi, yn dilyn eich cyfweliad diweddar, yr hoffem gynnig swydd Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar i chi yn Bright Stars Nursery. Gwnaeth eich profiad, eich angerdd dros ofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn, a’ch ymrwymiad i sefydlu amgylchedd meithringar a chynhwysol i blant ifanc argraff dda arnom.  Bydd y swydd hon yn dechrau ar 10/11/2014, gyda chyfnod prawf cychwynnol o 3 mis, ac yn ystod y cyfnod hwnnw byddwn yn darparu cymorth ac adborth parhaus fel rhan o’r broses o’ch integreiddio i’r tîm. Mae’r telerau cyflogaeth ar gyfer y swydd hon fel a ganlyn:  **Swydd:** Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar **Cyflog:** £XX,XXX y flwyddyn, i gael ei dalu bob mis **Oriau Gwaith:** Amser llawn, 40 awr yr wythnos  **Lleoliad:** Bright stars nursery, Scoobie doo road, Space, AB12 3CD  Fel rhan o’r broses sefydlu, byddwch yn cymryd rhan yn ein rhaglen hyfforddi gynhwysfawr sy’n alinio â Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan, gan gynnwys hyfforddiant ar iechyd a diogelwch, diogelu, ac arferion datblygu plant, ynghyd â chyflwyniad i werthoedd, polisïau a gweithdrefnau ein lleoliad.  Rydym ni’n edrych ymlaen at eich croesawu i’n tîm ac yn credu y bydd eich cyfraniadau’n cael effaith gadarnhaol ar y plant a’r teuluoedd rydym ni’n eu gwasanaethu. Cadarnhewch eich bod yn derbyn y cynnig hwn drwy lofnodi a dychwelyd y ffurflen dderbyn atodedig erbyn 07/11/2024.  Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y swydd neu’r telerau a amlinellir, mae croeso i chi gysylltu â mi ar 01234 56789. Rydym ni’n edrych ymlaen at eich croesawu fel rhan o dîm ymroddedig Bright Stars Nursery.  Cofion cynnes,  James Smart  Rheolwr Bright Stars Nursery |

Dyma ateb enghreifftiol Cam 3: gweithredu’r broses sefydlu. Dyma enghraifft sylfaenol o raglen sefydlu. Efallai fod gan rai lleoliadau raglen sefydlu fanwl yn barod, lle mae dyddiau ac amseroedd y gweithgareddau yn cael eu dyrannu ymhellach.

|  |
| --- |
| **Cynllun rhaglen sefydlu ar gyfer Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar**  Yn dilyn **Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan**, bydd y rhaglen sefydlu hon yn helpu aelodau newydd o staff i ddeall eu rôl, eu cyfrifoldebau a gwerthoedd craidd y lleoliad, gan sicrhau eu bod yn gwbl barod i ddarparu amgylchedd diogel, meithringar a chefnogol i blant.  **Diwrnod 1: Croeso ac ymgyfarwyddo**   * Cwrdd ag aelodau’r tîm, mynd ar daith o amgylch y lleoliad, a chyflwyno cenhadaeth, gwerthoedd craidd (empathi, cynhwysiant, gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn), a nodau’r lleoliad. * Trafod prif gyfrifoldebau, tasgau dyddiol a disgwyliadau’r Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar ar gyfer y rôl. * Adolygu polisïau allweddol, gan gynnwys iechyd a diogelwch, diogelu, cyfle cyfartal, a’r cod ymddygiad. Darparu llawlyfr staff i gyfeirio ato yn y dyfodol.   **Wythnos 1: Hyfforddiant craidd**   * **Hyfforddiant iechyd a diogelwch**   + Ymgyfarwyddo ag allanfeydd argyfwng, gorsafoedd cymorth cyntaf, protocolau diogelwch tân, a gweithdrefnau adrodd damweiniau.   + Cyflwyniad i asesiadau risg dyddiol, arferion chwarae diogel, arferion hylendid, a defnyddio offer yn ddiogel.   + Cynnal asesiadau risg dan arweiniad mewn gwahanol rannau o’r lleoliad i atgyfnerthu hyfforddiant.   + Cwblhau modiwlau e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru. * **Diogelu ac amddiffyn plant**   + Adolygu gweithdrefnau diogelu’r lleoliad, gan gynnwys adnabod arwyddion o gam-drin ac esgeulustod, adrodd gorfodol, a gofynion cyfrinachedd.   + Esbonio'r drefn ar gyfer adrodd am bryderon diogelu yn y lleoliad ac i awdurdodau allanol os oes angen.   + Gweithio drwy senarios diogelu cyffredin, gan ganiatáu i’r aelod newydd o staff ymarfer ymatebion dan arweiniad.   + Cwblhau modiwlau e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru. * **Cyflwyniad i arferion datblygu plant**   + Cerrig milltir allweddol ar gyfer datblygiad plant sy’n berthnasol i’r oedrannau a wasanaethir, megis twf cymdeithasol, emosiynol a gwybyddol.   + Archwilio dysgu seiliedig ar chwarae a gweithgareddau strwythuredig sy’n cefnogi datblygiad yn unol â fframwaith Cwricwlwm i Gymru.   + Hyfforddi ar dechnegau ar gyfer arsylwi a chofnodi cynnydd plant a nodi meysydd lle gallai fod angen cymorth ychwanegol. * **Hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) a gwrth-hiliaeth**   + Cyflwyno Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y lleoliad, gan bwysleisio ymrwymiad y lleoliad i amgylchedd gwrth-hiliol, cynhwysol a chefnogol i bawb.   + Darparu hyfforddiant sylfaenol ar adnabod a mynd i’r afael â rhagfarn hiliol, gan gynnwys enghreifftiau a senarios penodol sy’n ymwneud â lleoliadau blynyddoedd cynnar. Trafod pwysigrwydd sensitifrwydd diwylliannol, cyfle cyfartal, ac effaith amrywiaeth ar ddatblygiad plant.   + Archwilio sut i hyrwyddo cynhwysiant yn yr ystafell ddosbarth, o ddewis deunyddiau (e.e. llyfrau a theganau amrywiol) i iaith gynhwysol a chynrychiolaeth gadarnhaol.   + Esbonio gweithdrefnau ar gyfer mynd i’r afael â digwyddiadau o wahaniaethu neu ragfarn, gan sicrhau bod staff yn teimlo eu bod wedi’u grymuso i weithredu yn unol â gwerthoedd gwrth-hiliol a’r polisi EDI.   + Cwblhau modiwlau e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru.   **Wythnos 2: Polisïau a gweithdrefnau**   * **Gwerthoedd a diwylliant**   + Darllen drwy bolisïau a gweithdrefnau’r lleoliad gan sicrhau bod pob un wedi cael sylw.     - Polisi diogelu     - Polisi iechyd a diogelwch     - Polisi amddiffyn plant     - Polisi derbyn     - Polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth     - Polisi rheoli ymddygiad     - Y weithdrefn gwyno     - Polisi recriwtio a hyfforddi staff     - Polisi diogelu data     - Polisi meddyginiaeth     - Polisi maeth a diogelwch bwyd     - Polisi cofnodi damweiniau a digwyddiadau     - Trefniadau mewn argyfwng     - Polisi cyfathrebu     - Polisi cwricwlwm a dysgu     - Polisi cynnwys rhieni / gofalwyr     - Polisi cyfrinachedd     - Polisi diogelwch ar-lein     - Polisi teithiau ac ymweliadau     - Polisi pontio   + Cwblhau modiwlau e-ddysgu Gofal Cymdeithasol Cymru ar gyfathrebu effeithiol.   + Bydd uwch aelod o’r tîm yn arsylwi ar yr ymarferydd newydd ac yn rhoi adborth adeiladol ar sut mae’n rhyngweithio ac yn glynu wrth werthoedd.   **Wythnos 3-4: Y rôl a chymorth parhaus**   * **Cysgodi ac arsylwi**   + Mae’r aelod newydd o staff yn cysgodi ymarferwyr profiadol, gan gael cipolwg ar arferion dyddiol, gorchwylion arferol a datrys problemau.   + Bydd uwch staff yn rhoi adborth ac yn annog myfyrio, gan gefnogi’r cyflogai newydd i fireinio ei ddull gweithredu a deall ei rôl.   + Anogwch yr ymarferydd i gadw dyddiadur dyddiol i fyfyrio ar ei ddysgu, ac i nodi cwestiynau a phrofiadau.   + Cynnal cyfarfodydd un-i-un i drafod cynnydd, i adolygu unrhyw gwestiynau am bolisïau neu weithdrefnau, ac i roi adborth ar gryfderau penodol a meysydd i’w gwella.   + Gosodwch nodau cychwynnol, cyn eu hadolygu gyda'r ymarferydd newydd, a thrafod ei gynnydd. Atgyfnerthwch y disgwyliadau o ran gwerthoedd craidd, perfformiad a glynu at bolisïau.   + Ar ddiwedd y cyfnod sefydlu, cynhaliwch sesiwn adborth i grynhoi cyflawniadau’r aelod newydd o staff, i fynd i’r afael â’r cwestiynau sy’n weddill, ac i gynllunio cymorth pellach os oes angen.   Ar ôl y cyfnod sefydlu, bydd yr Ymarferydd Blynyddoedd Cynnar newydd yn parhau i gael cyfleoedd dysgu parhaus a bydd yn gweithio tuag at gwblhau Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan. |

Mae Cam 4 yn ymwneud â monitro ac asesu yn ystod y cyfnod prawf. Mae hynny’n golygu y bydd yr arweinydd / rheolwr yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd i roi adborth, trafod cynnydd, a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon. Byddant yn defnyddio’r cyfnod prawf i asesu a yw’r aelod newydd o staff yn parchu gwerthoedd y lleoliad a’i allu i gyflawni’r rôl yn effeithiol – mae hwn yn gyfle da i adolygu’r cynnydd a wnaed o fewn Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan. Bydd yr arweinydd / rheolwr wedyn yn cynnal gwerthusiad terfynol ar ddiwedd y cyfnod prawf.

Mae Cam 5 yn ymwneud â myfyrio a dogfennu dysgu. Os nad yw’r arweinydd / rheolwr eisoes wedi gwneud hynny, bydd angen iddynt ysgrifennu cynllun adolygu a gwella cynhwysfawr, neu greu cyflwyniad sy’n crynhoi effeithiolrwydd y broses recriwtio, y cyfnod sefydlu a’r cyfnod prawf, gan ddangos bod y gweithiwr newydd wedi cydymffurfio â safonau rheoleiddio ac arferion sy’n seiliedig ar werthoedd. Mae enghraifft o **gynllun adolygu a gwella cynhwysfawr ar gyfer arferion recriwtio a sefydlu** ar gael isod.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lleoliad:** Bight Stars Nursery **Dyddiad:**  **Paratowyd gan:**  **Swydd:**  **Crynodeb**  Mae’r adroddiad hwn yn gwerthuso’r broses recriwtio a sefydlu diweddar ar gyfer staff newydd yn Bight Stars Nursery. Y nod oedd sicrhau aliniad â’n gwerthoedd craidd, sef empathi, cynhwysiant a gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn, gan fodloni gofynion rheoleiddio ar yr un pryd. Mae'r canfyddiadau'n dangos cryfderau yn ein harferion presennol ond hefyd yn tynnu sylw at feysydd i'w gwella. Mae’r cynllun hwn yn amlinellu argymhellion y gellir gweithredu arnynt sydd â’r nod o wella’r prosesau recriwtio a sefydlu drwy ddull gweithredu sy’n seiliedig ar werthoedd.  **Canfyddiadau**   1. **Cryfderau mewn arferion recriwtio:**    * **Cyfweliadau seiliedig ar werthoedd:** Roedd y defnydd o dechnegau cyfweld ymddygiadol yn tynnu sylw’n effeithiol at brofiadau’r ymgeiswyr yn y gorffennol sy’n gysylltiedig â’n gwerthoedd craidd. Darparodd llawer o ymgeiswyr enghreifftiau cryf o empathi a gofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn.    * **Disgrifiadau swydd:** Roedd y disgrifiadau swydd a’r manylebau person yn amlinellu disgwyliadau a gwerthoedd y lleoliad yn glir, gan ddenu ymgeiswyr sy’n alinio â’n hethos.    * **Llwyfannau recriwtio amrywiol:** Drwy hysbysebu’r rolau ar wahanol lwyfannau, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol, byrddau cymunedol lleol, a rhwydweithiau gofal plant, llwyddwyd i gyrraedd cynulleidfa eang. 2. **Cryfderau mewn arferion sefydlu:**    * **Rhaglen sefydlu strwythuredig:** Roedd y cyfnod sefydlu’n dilyn Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan, gan ymdrin â phynciau hanfodol fel diogelu, iechyd a diogelwch, a datblygiad plant, a oedd yn darparu sylfaen gadarn ar gyfer staff newydd.    * **Cyfleoedd dysgu ymarferol:** Roedd cysgodi aelodau staff profiadol yn caniatáu i weithwyr newydd arsylwi gwerthoedd ar waith, gan hwyluso’r broses o drosglwyddo’n ddidrafferth i’w rolau. 3. **Meysydd i’w gwella:**    * **Hyfforddiant sy’n seiliedig ar senarios cyfyngedig:** Er bod y broses sefydlu’n cynnwys rhywfaint o ddysgu ar sail senarios, nid oedd digon o ddyfnder mewn meysydd allweddol fel datrys gwrthdaro a rheoli ymddygiad.    * **Mecanweithiau adborth:** Roedd cyfleoedd cyfyngedig i staff newydd roi adborth ar y broses sefydlu ei hun, a allai lywio gwelliannau yn y dyfodol.    * **Cefnogaeth yn ystod y cyfnod prawf:** Roedd sesiynau adrodd yn ôl rheolaidd yn fuddiol, ond gellid gwella strwythur y sesiynau hyn er mwyn sicrhau cefnogaeth gyson drwy gydol y cyfnod prawf.   **Argymhellion**  **1. Gwella technegau recriwtio sy’n seiliedig ar werthoedd**   * Datblygu ystod ehangach o gwestiynau cyfweld sy'n seiliedig ar werthoedd i archwilio gallu ymgeiswyr i addasu a gwytnwch mewn sefyllfaoedd heriol. Er enghraifft, dylech gynnwys cwestiynau fel: “Disgrifiwch adeg pan fu’n rhaid i chi addasu eich dull gwaith i ddiwallu anghenion plentyn”. * Cyflwynwch gyfweliadau grŵp neu gyfweliadau panel i asesu sgiliau gwaith tîm a chydweithio ymgeiswyr mewn amser real. Gallai hyn gynnwys gweithgareddau grŵp sy’n adlewyrchu gwerthoedd gwaith tîm a chynwysoldeb.   **2. Gwella disgrifiadau swydd a strategaethau hysbysebu**   * Gwnewch yn siŵr bod pob disgrifiad swydd yn cynnwys iaith benodol sy’n adlewyrchu ein gwerthoedd craidd a phwysigrwydd y gwerthoedd hyn mewn gweithrediadau dyddiol. * Tynnwch sylw at dystebau gan staff presennol ynghylch sut mae’r gwerthoedd yn llywio eu gwaith yn y deunyddiau hysbysebu recriwtio. Gall hyn ddenu ymgeiswyr o’r un anian.   **3. Cryfhau’r rhaglen sefydlu**   * Ehangu’r rhaglen sefydlu i gynnwys hyfforddiant mwy cynhwysfawr sy’n seiliedig ar senarios sy’n canolbwyntio ar sefyllfaoedd go iawn y gallai staff ddod ar eu traws. Er enghraifft, gellid cynnwys chwarae rôl wrth ddatrys gwrthdaro rhwng plant. * Cyflwyno rhaglen mentora cymheiriaid lle mae staff newydd yn cael eu paru â chydweithwyr profiadol am y misoedd cyntaf. Byddai hyn yn darparu cymorth parhaus ac yn hwyluso rhannu arferion sy’n seiliedig ar werthoedd.   **4. Gwella mecanweithiau adborth**   * Creu arolygon adborth dienw i staff newydd eu cwblhau ar ddiwedd eu cyfnod sefydlu. Bydd hyn yn helpu i gasglu gwybodaeth am eu profiad a nodi meysydd i’w gwella. * Trefnu sesiynau adrodd yn ôl rheolaidd gyda staff newydd yn ystod y broses sefydlu i drafod eu profiadau ac unrhyw heriau y maent yn eu hwynebu. Bydd hyn yn sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a’u clywed.   **5. Gwella mecanweithiau adborth**   * Sefydlu amserlen strwythuredig ar gyfer sesiynau adrodd yn ôl drwy gydol y cyfnod prawf, gan sicrhau bod y cyfarfodydd hyn yn canolbwyntio ar gymwyseddau penodol sy’n seiliedig ar werthoedd a meysydd twf. * Cyflwyno gwerthusiad ffurfiol hanner ffordd drwy’r cyfnod prawf i asesu aliniad â’r gwerthoedd a rhoi adborth adeiladol. Bydd hyn yn caniatáu ar gyfer addasiadau cyn y gwerthusiad terfynol.   **Gweithrediad**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Argymhelliad** | **Eitemau Gweithredu** | **Parti Cyfrifol** | **Amserlen** | | Gwella technegau recriwtio sy’n seiliedig ar werthoedd | Ehangu cwestiynau cyfweld ymddygiadol, gan gynnwys cyfweliadau grŵp | Uwch dîm arwain | Mis 1 | | Gwella disgrifiadau swydd a strategaethau hysbysebu | Adolygu disgrifiadau swydd, hyrwyddo llwyddiannau | Uwch dîm arwain | Mis 2 | | Cryfhau’r rhaglen sefydlu | Ychwanegu hyfforddiant seiliedig ar senarios, rhoi mentora cymheiriaid ar waith | Uwch dîm arwain | Mis 3 | | Gwella mecanweithiau adborth | Datblygu arolygon adborth, cynnal ôl-drafodaethau rheolaidd | Uwch dîm arwain | Mis 3 | | Gwella mecanweithiau adborth | Creu amserlen adrodd yn ôl strwythuredig, cynnal gwerthusiadau hanner ffordd drwy’r cyfnod prawf | Uwch dîm arwain | Parhaus |   Mae’r adolygiad o arferion recriwtio ac ymsefydlu Bright Stars Nursery wedi datgelu cryfderau sylweddol, yn enwedig o ran defnyddio dulliau sy’n seiliedig ar werthoedd. Fodd bynnag, mae cyfleoedd clir ar gyfer gwella a allai wella effeithiolrwydd y prosesau hyn ymhellach. Bydd gweithredu’r argymhellion a amlinellir yn y cynllun hwn yn sicrhau ein bod yn denu ac yn cefnogi staff sy’n alinio â’n gwerthoedd craidd, gan fod o fudd i’r plant a’r teuluoedd rydym yn eu gwasanaethu yn y pen draw. |

Yna, bydd yn ofynnol i'r arweinydd / rheolwr fyfyrio ar y cwestiynau yn y llyfr gwaith.

Dyma ateb enghreifftiol Cam 5: myfyrio.

|  |
| --- |
| **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 o ran denu ymgeiswyr addas?**  Gan fyfyrio ar y disgrifiad swydd a manyleb y person, rwy’n teimlo eu bod wedi llwyddo i gyfleu gwerthoedd craidd y lleoliad, fel empathi, cynhwysiant, a dull gweithredu sy’n canolbwyntio ar y plentyn. Roeddwn yn gwneud yn siŵr fy mod yn ymgorffori’r gwerthoedd hyn yn glir ym manyleb y person, gan bwysleisio ein bod yn chwilio am staff newydd sy’n dangos gwir ymrwymiad i les a datblygiad plant. Ar ben hynny, roeddwn yn cynnwys gofynion rheoleiddio clir, fel cymwysterau, gwiriadau DBS, a gwybodaeth ddiogelu, i sicrhau ein bod yn bodloni’r safonau cyfreithiol angenrheidiol.  Un maes y gallwn ei wella yw ychwanegu mwy o enghreifftiau bywyd go iawn sy’n dangos y gwerthoedd hyn yn ymarferol. Er enghraifft, byddai cynnwys datganiadau fel “Dylai’r ymgeisydd ddangos empathi drwy allu gwrando’n astud ac ymateb yn briodol i blant a theuluoedd” yn helpu darpar ymgeiswyr i ddeall yn well y math o berson rydym ni’n chwilio amdano. Sylweddolais hefyd y gallai ychwanegu ymadroddion sy’n tynnu sylw at bwysigrwydd gwaith tîm a gwytnwch mewn lleoliad gofal plant ddenu unigolion sy’n barod am heriau’r rôl.  **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?**  Yn y broses gyfweld, defnyddiais dechnegau cyfweld ymddygiadol i gael mewnwelediad ar werthoedd a phrofiadau blaenorol pob ymgeisydd, a oedd, yn fy marn i, yn darparu asesiad cryf o’u haliniad â’n gwerthoedd craidd. Un o’r technegau a ddefnyddiais oedd gofyn i ymgeiswyr ddisgrifio sefyllfaoedd penodol a oedd yn dangos eu gallu i ymgorffori gwerthoedd fel amynedd, empathi a gwaith tîm. Er enghraifft, gofynnais: “A allwch chi ddisgrifio adeg pan wnaethoch chi helpu plentyn a oedd yn cael trafferth yn emosiynol?” Roedd hyn yn caniatáu i mi weld sut roedden nhw’n ymateb i senario go iawn, gan asesu eu hempathi, eu sgiliau datrys problemau, a’u hymroddiad i ofal sy’n canolbwyntio ar y plentyn.  Roeddwn hefyd yn cynnwys cwestiynau ar sail senario a oedd yn gofyn i ymgeiswyr ymateb fel pe baent eisoes yn y rôl. Er enghraifft, gofynnais: “Dychmygwch fod plentyn yn llawn gofid ac yn gwrthod ymuno mewn gweithgaredd. Sut byddech chi’n ymdrin â’r sefyllfa hon?” Roedd y cwestiwn hwn yn fy ngalluogi i arsylwi ar agwedd ymarferol yr ymgeisydd tuag at empathi, amynedd a datrys gwrthdaro.  Ar gyfer cyfweliadau yn y dyfodol, rwy’n credu y byddai mireinio’r cwestiynau sy’n seiliedig ar werthoedd i ymchwilio’n ddyfnach i gydnerthedd a’r gallu i addasu yn cryfhau’r broses. Er enghraifft, gallai gofyn “Dywedwch wrthyf am adeg pan oeddech chi’n wynebu sefyllfa heriol gyda phlentyn neu riant, a sut y gwnaethoch chi reoli’r sefyllfa” ddatgelu sut mae ymgeiswyr yn delio â straen ac yn cynnal agwedd gadarnhaol. Yn ogystal, roedd defnyddio cyfarwyddyd sgorio yn seiliedig ar aliniad â gwerthoedd wedi fy helpu i werthuso ymatebion yn wrthrychol, ac rwy’n bwriadu parhau i ddefnyddio’r adnodd hwn i sicrhau cysondeb a thegwch yn yr asesiad.  **3. Pa mor gynhwysfawr ac effeithiol oedd y rhaglen sefydlu 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?**  Credaf fod y rhaglen sefydlu’n ymdrin â meysydd hanfodol yn eithaf cynhwysfawr. Drwy ddilyn Fframwaith Sefydlu Cymru Gyfan, llwyddais i sicrhau bod staff newydd yn derbyn hyfforddiant strwythuredig ar iechyd a diogelwch, protocolau diogelu, datblygiad plant, a pholisïau’r lleoliad. Yn ystod y cyfnod sefydlu, roeddwn i’n cynnwys profiadau ymarferol fel cysgodi staff profiadol, a oedd yn arbennig o effeithiol o ran helpu gweithwyr newydd i ddeall sut i ddefnyddio ein gwerthoedd mewn sefyllfaoedd go iawn.  Un maes y sylwais y gellid ei wella yw cyflymder y broses sefydlu. Er enghraifft, yn hytrach na chyflwyno’r holl bolisïau a gweithdrefnau yn yr wythnos gyntaf, gallwn wasgaru sesiynau hyfforddi dros gyfnod hwy i osgoi gorlwytho gwybodaeth. Rwy’n credu y byddai’r dull hwn hefyd yn rhoi mwy o amser i staff newydd ddeall y wybodaeth a gofyn cwestiynau wrth iddynt brofi’r lleoliad drostynt eu hunain.  Ar ben hynny, sylweddolais y gallai ymgorffori hyfforddiant seiliedig ar senario sy’n benodol i ddiogelu a datblygiad plant atgyfnerthu gwerthoedd y lleoliad ymhellach. Gallai senarios lle mae staff newydd yn chwarae rôl mewn sefyllfaoedd, fel rheoli ymddygiad plentyn neu ymateb i risgiau diogelwch posibl, eu paratoi’n well ar gyfer sefyllfaoedd tebyg yn y gwaith. Yn olaf, byddai ychwanegu rhagor o gyfleoedd ar gyfer dysgu myfyriol, lle gallai staff newydd drafod eu profiadau a’u dealltwriaeth gyda mentoriaid, yn cefnogi eu hintegreiddio ac yn gwreiddio ymrwymiad cryfach i’n gwerthoedd craidd.  **4. Beth oedd prif ganlyniadau’r sesiynau adrodd yn ôl rheolaidd a’r gwerthusiad terfynol yn ystod y cyfnod prawf, a sut gwnaeth yr asesiadau hyn ddylanwadu ar berfformiad ac ar integreiddio’r aelod newydd o staff?**  Trwy gydol y cyfnod prawf, cynhaliais sesiynau adrodd yn ôl rheolaidd gyda’r aelod newydd o staff, a oedd yn amhrisiadwy i mi o ran monitro cynnydd, atgyfnerthu gwerthoedd y lleoliad, a rhoi adborth. Yn ystod yr wythnosau cyntaf, roedd y sesiynau hyn yn canolbwyntio ar ddeall sut roedd y gweithiwr newydd yn setlo i’r rôl, a’i ryngweithio cychwynnol â’r plant a’r tîm. Rhoddais adborth penodol ar sut roeddent yn dangos empathi ac amynedd, yn enwedig mewn sefyllfaoedd lle’r oedd angen mwy o gymorth neu sylw ar blant.  Roedd yr asesiadau rheolaidd hyn wedi ein helpu i nodi unrhyw feysydd lle’r oedd angen rhagor o gymorth. Er enghraifft, mewn un cyfarfod, buom yn trafod pwysigrwydd defnyddio ein dull gweithredu sy’n canolbwyntio ar y plentyn yn gyson wrth gynllunio gweithgareddau. Roedd yr adborth hwn yn galluogi’r aelod newydd o staff i addasu ei ddull gweithredu a dod yn fwy bwriadol ynghylch cynnwys y plant yn y broses o wneud penderfyniadau, a oedd yn cryfhau ei gysylltiad â’n gwerthoedd.  Erbyn diwedd y cyfnod prawf, roedd y gwerthusiad terfynol yn adlewyrchu effaith gadarnhaol yr asesiadau parhaus hyn. Dangosodd yr aelod newydd o staff ei fod yn alinio’n glir â gwerthoedd y lleoliad ac roedd wedi magu hyder yn ei allu i fodloni gofynion y rôl. Rwy’n credu bod y sesiynau adrodd yn ôl rheolaidd hyn nid yn unig wedi helpu’r aelod o staff i integreiddio’n ddidrafferth ond hefyd wedi meithrin amgylchedd cefnogol lle roedden nhw’n teimlo’n gyfforddus yn gofyn cwestiynau ac yn gofyn am arweiniad. Wrth symud ymlaen, rwy’n bwriadu parhau i ddefnyddio’r dull hwn, gan ei fod yn ymddangos yn hanfodol ar gyfer atgyfnerthu gwerthoedd a chynnal gofal o ansawdd uchel.  **5. Ar sail adborth gan uwch aelodau o staff a’ch arsylwadau chi eich hun, beth oedd prif gryfderau a gwendidau’r broses recriwtio a sefydlu, a pha welliannau penodol fyddech chi’n eu cyflwyno ar gyfer prosesau yn y dyfodol?**  Gan fyfyrio ar y broses recriwtio a sefydlu gyfan, rwy’n credu bod sawl cryfder, yn enwedig o ran y ffordd rydym yn defnyddio technegau recriwtio sy’n seiliedig ar werthoedd a sefydlu strwythuredig i gefnogi staff newydd. Llwyddodd y cam recriwtio i ganfod ymgeiswyr a oedd wir yn ymgorffori ein gwerthoedd craidd, diolch yn rhannol i’r technegau cyfweld ymddygiadol ac asesiadau sy’n seiliedig ar werthoedd. Rwyf hefyd yn teimlo bod y rhaglen sefydlu yn drylwyr, yn ymdrin â phynciau hanfodol ac yn sicrhau bod staff newydd yn deall ein disgwyliadau.  Fodd bynnag, un maes y nodais y gellid ei wella yw darparu mwy o gefnogaeth barhaus drwy gydol y cyfnod sefydlu. Ar sail adborth gan uwch staff, credaf y byddai ymestyn y cyfnod sefydlu ychydig ac ymgorffori dulliau hyfforddi mwy rhyngweithiol o fudd i recriwtiaid yn y dyfodol. Er enghraifft, gallai cynnwys mwy o senarios bywyd go iawn mewn hyfforddiant, fel rheoli deinameg grŵp neu ymateb i ymddygiad heriol, gynnig profiad ymarferol sy’n magu hyder.  Ar ben hynny, sylweddolais y gallai cynnwys aelodau presennol y tîm yn fwy gweithredol yn y broses recriwtio ddarparu safbwyntiau gwerthfawr. Gallai cael uwch aelodau staff i gymryd rhan mewn cyfweliadau neu rannau arweiniol o’r broses sefydlu wella’r aliniad rhwng gwerthoedd ein tîm a’r disgwyliadau a osodir i recriwtiaid newydd. Drwy wneud yr addasiadau hyn, rwy’n gobeithio cryfhau’r broses ymhellach, gan sicrhau bod yr holl staff newydd yn teimlo eu bod wedi’u paratoi’n llawn ac yn cael eu cefnogi i ddarparu’r gofal o ansawdd uchel sy’n cael ei yrru gan werthoedd sy’n ganolog i’n lleoliad. |