

Y tair blynedd gyntaf o ymarfer

Fframwaith ar gyfer ymsefydlu gweithwyr
cymdeithasol mewn ymarfer cymwys a dysgu ac
addysg proffesiynol parhaus



Cynnwys

	<u>Cyflwyniad a chyd-destun</u>	01
	<u>Adran 1:</u> Ymsefydlu ar gyfer gwaith cymdeithasol proffesiynol	07
	<u>Adran 2:</u> Meithrin hyder a chymhwysedd	08
	<u>Adran 3:</u> Rhaglen Gadarnhau	13
	<u>Adnoddau</u>	16
	<u>Atodiadau</u>	17

Canllawiau Fframwaith y Tair Blynedd Gyntaf o Ymarfer i Weithwyr Cymdeithasol

Cyflwyniad a chyd-destun

Mae angen gweithwyr cymdeithasol effeithiol ar gymunedau, a chaiff yr arfer orau ym maes gwaith cymdeithasol ei sicrhau pan roddir sylw i'r canlynol:

- Sut caiff swyddogaethau gwasanaethau cymdeithasol eu rheoli a'u trefnu
- Sut caiff y gweithlu ei reoli a'i ddatblygu
- Gwelliant parhaus y sefydliad

Mae'r fframwaith cyfreithiol newydd yng Nghymru yn nodi gweledigaeth drawsffurfiol ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol sy'n seiliedig ar gynnig y canlyniadau gorau posibl i'r rheini mae angen gofal a chymorth arnynt. Ei nod yw sicrhau bod gan bobl lais cryfach a gwir reolaeth dros y gwasanaethau maent yn eu cael, sy'n gyson, o safon uchel ac yn gynaliadwy ar gyfer y dyfodol. Dim ond pan ddaw proses reoli'r gwasanaeth a'r gweithlu ynghyd y bydd modd sicrhau hyn yn effeithiol. Felly mae'r canllawiau hyn wedi'i gyhoeddi ar y cyd rhwng Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) a Chyngor Gofal Cymru (Cyngor Gofal) fel un rhan o'r fframwaith cyffredinol sy'n cefnogi'r tirlun newydd ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru sy'n nodi mai'r canlyniadau ar gyfer y bobl mae angen gofal a chefnogaeth arnynt yw'r mater sylfaenol, a bod sicrhau'r canlyniadau hynny'n dibynnu ar ansawdd y gweithlu.

Mae'r fframwaith cyfreithiol sy'n cynnwys *Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014* a *Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016* yn dod â'r gyfraith o ran gwasanaethau cymdeithasol at ei gilydd yng Nghymru, a'i moderneiddio.

Mae'r Deddfau'n adlewyrchu nifer o egwyddorion allweddol a themâu cysylltiedig:

- Pobl – rhoi unigolyn a'i anghenion wrth galon eu gofal, a rhoi llais iddynt, a mwy o reolaeth iddynt gyflawni'r nodau personol sy'n eu helpu i sicrhau lles;
- Lles – cefnogi pobl i sicrhau eu lles eu hunain, a mesur llwyddiant y gefnogaeth hon;
- Ymyriad cynharach – hyrwyddo'r broses o ddefnyddio dulliau rhwystrol yn y gymuned i fynd i'r afael ag anghenion pobl cyn iddynt ddod yn gritigol;
- Cydweithio – mae gweithio'n gryfach mewn partneriaeth ar draws yr holl sefydliadau yn fwy o help i bobl sicrhau canlyniadau cadarnhaol.
- Rheoliad sy'n canolbwyntio ar ansawdd gwasanaethau a'r bobl sy'n eu cyflenwi a'u rheoli, a'r effaith mae hyn yn ei chael ar ofal a lles pobl. Bydd rheoleiddio ar gyfer gwelliant fel hyn yn galluogi ac yn grymuso dinasyddion a gweithwyr proffesiynol y gwasanaeth.

Nid oes modd i un sefydliad ar ei ben ei hun sicrhau bod dyheadau'r fframwaith cyfreithiol yn dod yn realiti i bobl Cymru. Mae'r symudiadau diwylliannol ac ymarferol y mae'n ceisio eu defnyddio yn gofyn cael arweinyddiaeth gref a chyson ar draws y sector cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector, ac yn dibynnu ar weithlu hyderus a chymwys. Felly mae adeiladu ar hyfforddiant cymhwysu cychwynnol a chefnogi gweithwyr cymdeithasol wrth iddynt symud i ymarfer proffesiynol o fudd i'r proffesiwn, cyflogwyr a phobl Cymru.

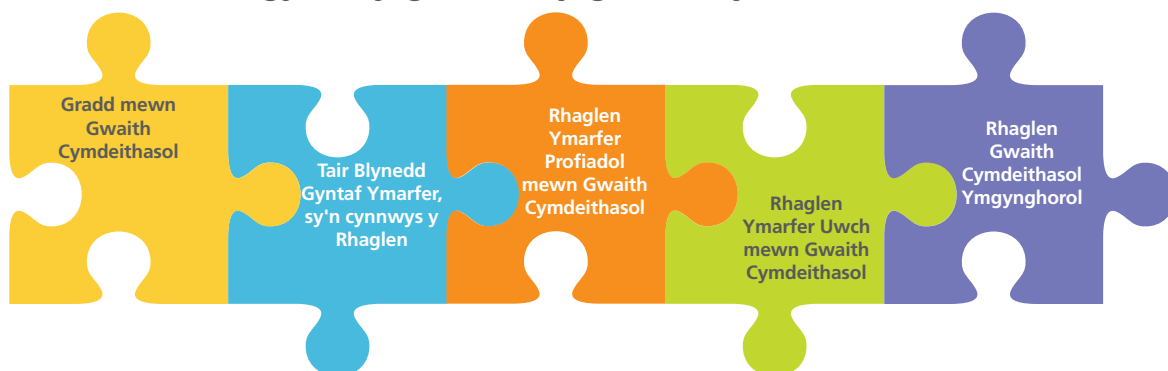
Mae gwaith cymdeithasol da yn seiliedig ar ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar y dinesydd, sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n fyfyrion. Mae penderfyniadau a barn broffesiynol gadarn yn hanfodol, ac yn cynnig sylfaen ar gyfer yr holl agweddau ar arfer. Felly, mae angen set o sgiliau ar weithwyr cymdeithasol, y maent wedi'u seilio ar wybodaeth, gwerthoedd a rhinweddau personol. Ni ellir datblygu'r rhain yn llawn trwy ddilyn cwrs ymgymhwysu yn unig, ac mae datblygiad proffesiynol parhaus yn anghenraid i weithwyr cymdeithasol fel gweithwyr proffesiynol sy'n aeddfedu.

Mae'r llwybr datblygu ar gyfer gweithwyr cymdeithasol yn cynnwys y cymhwyster gwaith cymdeithasol proffesiynol a'r fframwaith ar gyfer Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus (DAPP). Mae fframwaith DAPP yn disgrifio'r trefniadau sylfaenol ar gyfer addysg a dysgu parhaus gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru. Fe'i cynlluniwyd i gynorthwyo gweithwyr cymdeithasol wrth iddynt symud ymlaen ac ymgymryd â rolau a chyfrifoldebau newydd yn ystod eu gyrfa fel gweithwyr cymdeithasol proffesiynol.

Mae gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn adnodd gwerthfawr i bobl mae angen gofal a chefnogaeth arnynt, felly mae'n hollbwysig y caiff cyfnod cyntaf yr ymarfer proffesiynol ei gynllunio a'i reoli'n dda. Er mwyn cydnabod pwysigrwydd sicrhau bod gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso yn trosglwyddo'n ddidrafferth o fod yn fyfyrwyr i fod yn ymarferwyr hyderus a chymwys, mae AGGCC a Chyngor Gofal Cymru yn cyhoeddi'r canllaw ar y cyd hwn i gyflogwyr gwaith cymdeithasol ddatblygu model o gefnogaeth am dair blynedd gyntaf ymarfer proffesiynol gweithwyr cymdeithasol.

Mae'r canllawiau hyn yn dwyn elfennau'r tair blynedd gyntaf o ymarfer ynghyd, ac mae'n un ddogfen i gyflogwyr, gweithwyr cymdeithasol a phawb y gallai fod ganddynt ddiddordeb yn y cymorth ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, ynghyd â'u datblygiad a'u rheolaeth, yn ystod y cyfnod hanfodol hwn o'u gyrfa.

Y Fframwaith ar gyfer Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus



Disgwyliadau

Mae gan gyflogwyr a gweithwyr cymdeithasol gyfrifoldebau dros ddatblygiad proffesiynol. Mae'r *Côd Ymarfer Proffesiynol* yn rhoi cyfrifoldeb penodol ar y rhai y maent yn rheoli neu'n arwain staff gofal cymdeithasol:

Adran 7: Yn ychwanegol i adrannau 1- 6, os ydych yn gyfrifol am reoli neu arwain staff, rhaid i chi ymgorffori'r *Côd* yn eu gwaith. Mae hyn yn cynnwys:

"Sicrhau bod cyfleoedd ymsefydlu, hyfforddiant, dysgu a datblygu yn cynorthwyo staff i gynnal ac i ddatblygu eu gwybodaeth, eu sgiliau a'u dealltwriaeth.¹"

Yn ôl y *Côd*, mae gan weithwyr cymdeithasol gyfrifoldeb dros eu datblygiad proffesiynol eu hunain hefyd:

Adran 6: Rhaid eich bod yn atebol am ansawdd eich gwaith, gan gymryd cyfrifoldeb dros gynnal a datblygu gwybodaeth a sgiliau. Mae hyn yn cynnwys:

"ymgymryd â dysgu a datblygiad perthnasol er mwyn cynnal a gwella eich gwybodaeth a'ch sgiliau, er mwyn sicrhau eich bod yn addas i wneud y gwaith dan sylw, a chan gyfrannu at ddysgu a datblygiad eraill."

Yn ogystal, mae *Y Gweithiwr Cymdeithasol*², y canllawiau ynghylch ymarfer i weithwyr cymdeithasol y maent wedi cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru (Cyngor Gofal), yn disgrifio'r hyn a ddisgwyllir gan weithwyr cymdeithasol a'u cyflogwyr:

"Er mwyn sicrhau ymarfer diogel a phroffesiynol, rhaid bod gweithwyr cymdeithasol yn sicrhau yn barhaus bod ganddynt gorff o wybodaeth a thystiolaeth sy'n manteisio ar lenyddiaeth academiaidd, gwaith ymchwil, deddfwriaeth, a dealltwriaeth leol. Yn ogystal, mae gwaith cymdeithasol yn rhoi galwadau ar alluedd personol ac mae angen i weithwyr cymdeithasol drefnu

¹ *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*, Cyngor Gofal Cymru, 2015

² *Y Gweithiwr Cymdeithasol*, Canllawiau Ymarfer i Weithwyr Cymdeithasol y maent wedi Cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru, Cyngor Gofal Cymru, Ebrill 2015

eu bod yn defnyddio eu hamser, eu hegri a'u harbenigedd yn y ffordd orau, yn ogystal â'r ffordd orau o fod yn ddiogel mewn sefyllfaoedd sy'n cynnwys risg. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i gynorthwyo gweithwyr cymdeithasol yn y meysydd hyn.³

Bydd AGGCC yn disgwyl bod cyflogwyr yn gwneud trefniadau i fuddsoddi yn natblygiad eu gweithwyr cymdeithasol y maent newydd gymhwyso, ac yn y cymorth ar eu cyfer, ac y bydd gweithwyr cymdeithasol y maent newydd gymhwyso yn ymgymryd â'r cyfrifoldeb dros chwilio am gyfleoedd datblygu a manteisio arnynt.

Bydd *Fframwaith Y Tair Blynedd Gyntaf o Ymarfer* yn rhoi arweiniad i weithwyr cymdeithasol a'u cyflogwyr ynghylch sut y gallant feithrin gallu a chydnerthedd mewn ffordd effeithiol. Mae'n cynnig model o gymorth a buddsoddiad ar gyfer lles, cyfranogiad ac egwyddorion 'gwaith da'. Diffiniwyd y rhain gan y termau: Rhagoriaeth, Ymgysylltu a Moeseg (gweler [Atodiad 1](#)).

Mae'r *Fframwaith Y Tair Blynedd Gyntaf o Ymarfer* yn cynnwys tri cham:

- **Ymsefydlu ar gyfer gwaith cymdeithasol proffesiynol**
- **Meithrin hyder a chymhwysedd**
- **Rhaglen Gadarnhau ac adnewyddu cofrestriad gyda'r corff rheoliadol**

Bellach, mae'r meysydd dysgu yn rhai parhaus o ddechrau cyflogaeth rhywun ym maes gwaith cymdeithasol, i'r Rhaglen Gadarnhau, ac maent yn cynnwys:

- **Gwneud gwaith dadansoddi wrth asesu er mwyn cyfrannu at ymyriadau**
- **Cydweithio gydag unigolion a grwpiau sy'n defnyddio gwasanaethau, gofaluwr a gweithwyr proffesiynol eraill**
- **Ymyrryd a defnyddio barn broffesiynol mewn sefyllfaoedd y maent yn gynyddol gymhleth**

Y Rhaglen Gadarnhau yw rhan gyntaf Fframwaith DAPP. Mae'n datblygu'r cam o symud i gyflogaeth ac mae'n bwysig wrth sefydlu diwylliant o ddysgu a datblygu trwy gydol gyrfa unigolion ar gyfer y proffesiwn gwaith cymdeithasol. Mae gofyn i bob gweithiwr cymdeithasol sy'n cymhwyso ar ôl 1 Ebrill 2016 ac y maent yn cyflawni swyddi sy'n cynnwys gwneud tasgau gwaith cymdeithasol, gwblhau'r Rhaglen Gadarnhau yn ystod eu tair blynedd gyntaf ar ôl iddynt gofrestru fel gweithiwr cymdeithasol gyda Chyngor Gofal Cymru. Bydd adnewyddu eu cofrestriad yn rhannol ddibynnol ar hyn. Tasgau gwaith

³ Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer i Weithwyr Cymdeithasol y maent wedi Cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru, Fersiwn 2, Cyngor Gofal Cymru, Ebrill 2015

cymdeithasol yw'r rhai y maent yn manteisio ar y wybodaeth a'r sgiliau a geir yn Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol gwaith cymdeithasol. Os nad ydych yn siwr a yw'r disgwyliad ynghylch cwblhau'r Rhaglen Gadarnhau yn berthnasol i chi neu beidio, argymhellwn eich bod yn siarad gyda'ch cyflogwr yn y lle cyntaf. Mae modd gweld rhagor o fanylion am fframwaith DAPP yn [Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus](#)



Adran 1: **Ymsefydlu ar gyfer gwaith cymdeithasol proffesiynol**

(mae'n digwydd yn ystod y tri mis ymarfer cyntaf fel rheol)

Mae'r cyfnod ymsefydlu cychwynnol hwn yn darparu ar gyfer datblygiad dealltwriaeth y gweithiwr cymdeithasol o'u rôl yn y sefydliad a chyd-destun ehangach deddfwriaeth, agweddau hanfodol, diwylliant ac iaith Cymru. Yn ogystal, dylai'r ddarpariaeth ymsefydlu nodi a chadarnhau buddsoddiad cyflogwyr a'u cyfrifoldebau tuag at y gweithiwr cymdeithasol, gan bennu cyfraniad a hunaniaeth broffesiynol y gweithiwr cymdeithasol.

- **Dysgu am fod yn gyflogai yn y sefydliad**
- **Dysgu am yr asiantaeth gan gynnwys ei strwythur, ei swyddogaeth, ei pholisi, ei gweithdrefnau, ei phrosesau gweinyddol, ei chysylltiadau gyda sefydliadau eraill ac unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaethau, teuluoedd a gofalwyr**
- **Dysgu am y gymuned gan gynnwys demograffeg, diwylliant, ieithoedd ac adnoddau**

Mae rhaglen ymsefydlu wedi'i theilwra ar gyfer yr unigolyn, ac sy'n seiliedig ar anghenion unigol a sefydliadol, yn ofynnol, ac mae modd iddi ystyried gwybodaeth a phrofiad blaenorol perthnasol y gweithiwr cymdeithasol. Dylai fod gan weithwyr cymdeithasol yng Nghymru y maent newydd gymhwyso Gynllun Datblygu Personol (neu ddogfen gyfatebol) o'u cymhwyster gwaith cymdeithasol proffesiynol, sy'n nodi eu cyflawniadau a'u hanghenion dysgu ar gyfer y dyfodol.

Gallai cwblhau'r agwedd hon ar y Fframwaith yn llwyddiannus fod yn gysylltiedig gyda threfniadau prawf cyflogwyr, ac mae'n gam cyntaf wrth gadarnhau bod gweithwyr cymdeithasol yn barod i symud ymlaen.



Adran 2: **Meithrin hyder a chymhwysedd** (yn ystod y flwyddyn ymarfer gyntaf fel rheol)

Bydd y dair blynedd ymarfer cyntaf yn canolbwyntio ar gadarnhau ac ymestyn wrth i weithwyr cymdeithasol y maent newydd gymhwyso ddatblygu i fod yn weithwyr proffesiynol aeddfed y maent yn ymgysylltu ag ymarfer cymhleth. Yn ychwanegol i'w gweithgarwch ymsefydlu, mae angen i weithwyr cymdeithasol gadarnhau ac ymestyn y wybodaeth a'r sgiliau gwaith cymdeithasol proffesiynol y maent eisoes wedi'i sicrhau. Wrth iddynt ymgymryd â sialensiau newydd ac ymgysylltu gydag ymarfer sy'n gynyddol gymhleth, gwelir angen parhaus i fyfyrto. Er mwyn cyflawni hyn mewn ffordd effeithiol, dylid cytuno ar **gynllun unigol** gweithiwr cymdeithasol am eu blwyddyn ymarfer gyntaf o leiaf, gan ddangos y trefniadau er mwyn symud ymlaen i'r Rhaglen Gadarnhau. Dylai hyn gyd-fynd gyda'r broses o gwblhau'r cyfnod prawf sefydliadol (pan fo hynny'n briodol).

Dylid defnyddio'r cynllun unigol hwn er mwyn nodi a chytuno ar anghenion dysgu a datblygu y gweithiwr cymdeithasol, ynghyd â blaenoriaethau sefydliadol, a sut y caiff y rhain eu bodloni. Dylid adolygu'r cynllun unigol a dylid gwneud penderfyniad clir pan fo'r rheolwr yn cadarnhau bod y gweithiwr cymdeithasol yn barod ar gyfer y Rhaglen Gadarnhau. Dylai'r cynllun unigol roi sylw i'r agweddau hynny a ddangoswyd gan gyflogwyr a gweithwyr cymdeithasol fel rhai hanfodol wrth gynorthwyo a sicrhau cynnydd da yn ystod y blynyddoedd cyntaf hyn.

Dylid cynnwys darpariaeth y chwe elfen ganlynol ym mhob cynllun. Mae modd gweld templed o gynllun unigol posibl yn [Atodiad 2](#).

1. Rhaglen o ddysgu a datblygu

Dylai cyflogwyr ddarparu cyfleoedd dysgu wedi'u strwythuro a'u cynllunio yn unigol, y maent yn datblygu gwybodaeth a sgiliau. Bydd cyfleoedd yn cynnwys rhaglenni hyfforddiant sy'n gysylltiedig gyda chanlyniadau dysgu cyraeddadwy o'r Rhaglen Gadarnhau, yn ogystal â blaenoriaethau cyflogwyr a blaenoriaethau lleol a chenedlaethol, megis diogelu neu'r cyflwyniad i ymarfer arbenigol. Yn ogystal, fe allent gynnwys cysgodi, cydweithio, cyfarfodydd grŵp, cymorth

i gymheiriaid a mentora. Dylid defnyddio presenoldeb tystysgrifedig mewn digwyddiadau hyfforddiant ffurfiol a chofnodion gweithgareddau cymorth a datblygu er mwyn cadarnhau bod dysgu wedi cael ei gwblhau o fewn cynlluniau unigol.

Mae gweithwyr cymdeithasol unigol yn gyfrifol am gadw eu cynlluniau dysgu a'u cofnodion o weithgareddau dilynol, ynghyd â'u presenoldeb mewn rhaglenni hyfforddiant, y maent yn cyfrannu at eu datblygiad a'u cyflawniad. Gallai'r rhain gynnwys cadarnhau cyfranogiad mewn rhaglenni mentora ac ati.

Yn ogystal, bydd gofyn cwblhau cofnod PRTL Fy Nghyngor Gofal y gweithiwr cymdeithasol er mwyn adnewyddu cofrestrriad gyda'r corff rheoliadol. Dylid ystyried sut y mae modd cynnwys y cofnod hwn ym mhortffolios neu gofnodion cyflogwyr.

2. Goruchwyliaeth

Mae'r *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol* yn mynnu bod y rhai y maent yn gyfrifol am reoli neu arwain staff yn darparu *goruchwyliaeth ac arfarnu er mwyn arwain, cynorthwyo a chymell staff i gyflawni eu rôl, eu cyfrifoldebau a'u hatebolrwydd*.⁴

Bydd angen pennu diben ffurfiol goruchwyliaeth a gofynion y sefydliad ar gyfer goruchwyliaeth, gan gynnwys amllder, hyd, paratoi, cwmpas, proses adolygu, cofnodi a dyddiadau targed. Bydd arsylwi ymarfer ac ymweliadau gyda rhywun yn darparu ffynonellau adborth a dysgu gwerthfawr i'r gweithiwr cymdeithasol.

Yn ychwanegol i'r gofynion ffurfiol hyn, dylid defnyddio'r berthynas oruchwyllo er mwyn cynorthwyo'r gweithiwr cymdeithasol i reoli sefyllfaoedd gwaith heriol a meithrin eu hyder. Gellir defnyddio goruchwyllo er mwyn modelu perthynas gyson a dilys sy'n gallu nodi a hyrwyddo strategaethau er mwyn cynorthwyo lles a datblygu cydnerthedd personol a phroffesiynol.

Mae *Y Gweithiwr Cymdeithasol – Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru*, yn nodi bod y cyfrifoldeb a'r disgwyliadau o ran goruchwyliaeth ar gyfer gweithwyr cymdeithasol fel a ganlyn:

Mae goruchwyliaeth broffesiynol a myfyrio personol yn hanfodol i ddatblygiad ymarfer ac mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol wneud defnydd effeithiol o'r ddau. Yn ei dro, mae angen i'r rhain gael eu hysbysu gan adborth a roddir, gan ychwanegu cymorth llai ffurfiol iddynt pan fo hyn o gymorth neu'n angenrheidiol.

⁴ Côd Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gofal Cymdeithasol, Cyngor Gofal Cymru, 2015

Fel gweithiwr cymdeithasol, rhaid i chi ddefnyddio goruchwyliaeth broffesiynol er mwyn datblygu ymarfer gwaith cymdeithasol atebol. Dylech:

- Baratoi ar gyfer goruchwyliaeth mewn ffyrdd a fydd yn sicrhau y bydd mor effeithiol ag y bo modd.
- Manteisio ar ffynonellau cymorth ychwanegol y maent yn cyd-fynd ag egwyddorion gwaith cymdeithasol proffesiynol.
- Defnyddio adborth o oruchwyliaeth a ffynonellau eraill er mwyn cyfrannu at fyfrio beirniadol ynghylch eich ymarfer, a gwerthusiad ohono.
- Integreiddio'r hyn y byddwch yn ei ddysgu o oruchwyliaeth a myfrio yn eich ymarfer.⁵

3. Cymhlethdod yr ymarfer

Dylai rheolwyr neilltuo cyfleoedd gwaith i weithwyr cymdeithasol a fydd yn eu datblygu, ac nad ydynt yn amhriodol ar gyfer yr unigolyn hwnnw. Dylai rheolwyr fod yn ymwybodol o'r angen i sicrhau cydbwysedd rhwng cyfleoedd datblygiadol a hyder a phrofiad y gweithiwr cymdeithasol unigol.

Dylai'r datganiad PDP y cytunir arno ar ddiwedd cymhwyster gwaith cymdeithasol proffesiynol ddarparu asesiad sylfaenol cychwynnol ar gyfer pob unigolyn. Mae modd i'r gallu ar gyfer mewn gwaith mwy cymhleth a'r cymhwysedd ynddo gael ei asesu trwy, er enghraifft, yr offeryn deilliannau dysgu a ddarparir yn [Atodiad 3](#). Mae hwn yn cynnig meincnod i'w adolygu ar ddiwedd y flwyddyn ymarfer gyntaf hefyd.

4. Mentora

Byddai ymarfer gorau mewn mentora yn cynnig cyfleoedd y tu hwnt i drefniadau rheolwr llinell/goruchwyllydd arferol. Mae modelau sy'n defnyddio mentoriaid penodedig wedi bod yn llwyddiannus, boed y rhain yn weithwyr cymdeithasol medrus a phrofiadol y maent yn gweithio i'r sefydliad neu eraill y maent wedi cael hyfforddiant / cymhwyster penodol fel mentoriaid. Mae cynorthwyo a monitro mentoriaid yn arfer dda ac fe allai hyn fod trwy gyfrwng 'cyfarfodydd tîm' neu Setiau Dysgu Gweithredol, y canfuwyd eu bod yn effeithiol wrth gynnig gymorth i gymheiriaid. Dylid cynllunio gweithgarwch mentora ac mae dod i gytundeb ynghylch terfynau, cofnodion, amser, lleoliad a chwmpas y drafodaeth i gyd yn bwysig.

⁵ Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru, Fersiwn 2, Cyngor Gofal Cymru, Ebrill 2015

Mae mentora ar ffurf pedair i chwe sesiwn fel rheol, ond fe all fod trwy gydol y flwyddyn gyntaf, neu hyd yn oed y dair blynedd. Nid goruchwyliaeth yw mentora, a'i nod yw cyd-fynd â systemau cymorth mwy ffurfiol. Gall mentoriaid ddarparu cyfleoedd i archwilio *gwaith da* a strwythuro deialog neu naratif ynghylch rhagoriaeth, ymgysylltu ac ymarfer moesegol. Mae mentoriaid yn cyflawni rôl allweddol wrth feithrin cydnerthedd, hyder, cynnal theori a myfyrio yn ystod y cam hwn o ddatblygiad gweithiwr cymdeithasol. Gall gwerthuso'r ddarpariaeth fentora gynnig adborth defnyddiol er mwyn sicrhau bod y model yn cyd-fynd ag anghenion gweithwyr cymdeithasol.

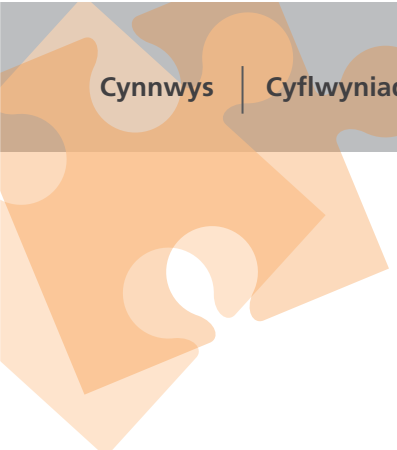
5. Sicrhau persbectifau ac adborth gan bobl y mae ganddynt anghenion gofal a chymorth

Mae ymweliadau gyda rhywun, arsylwadau ac adborth uniongyrchol oll yn cynnig dulliau gwerthfawr o sicrhau persbectif ac adborth unigolion y mae ganddynt anghenion gofal a chymorth, ac y mae'r gweithiwr cymdeithasol wedi cael cyswllt gyda nhw. Mae hyn yn cynnig y cyfleuster er mwyn myfyrio a dylanwadu ar ymarfer. Gall annog gweithwyr cymdeithasol i ddatblygu ffyrdd o weithio cyfranogol ac y maent yn canolbwyntio ar ddeilliannau. Yn ogystal, mae hyn yn gyfle i weithio gyda phobl yn y gymuned a chryfhau dull gweithredu er mwyn hyrwyddo cydweithio a chyd-gynhyrchu adnoddau a gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Dylai meysydd a chwestiynau allweddol adlewyrchu'r *Côd Ymarfer Proffesiynol*, gan ymgorffori *Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014*. Gallai gynnwys yr enghreifftiau yn y templed yn [Atodiad 4](#).

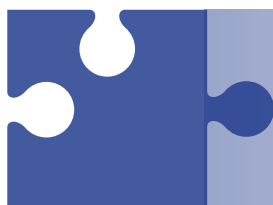
6. Cadarnhad a chamu ymlaen

Dylai cadarnhad bod rhywun yn barod ar gyfer y Rhaglen Gadarnhau gynnwys adolygu effeithiolrwydd cynllun unigol y gweithiwr cymdeithasol, ynghyd â'r rhaglen a ddarparwyd ac a gynhaliwyd yn ystod y flwyddyn ymarfer gyntaf. Gallai'r cyfranwyr (e.e. unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, gweithiwr cymdeithasol, mentor, rheolwyr, swyddog datblygu gweithlu, Adnoddau Dynol), gymryd rhan yn y gwerthusiad, ond y rheolwr/cyflogwr fydd yn gyfrifol am wneud y penderfyniad ynghylch dilyn y Rhaglen Gadarnhau. Gallai unrhyw gyflawniadau gwasanaeth neu brawf sefydliadol fod yn gysylltiedig gyda hyn os yw hynny'n briodol. Byddai modd defnyddio cyflawniad cynnar mewn rhai meysydd o ganlyniadau dysgu y Rhaglen Gadarnhau er mwyn cofnodi ac



adolygu cynnydd a chyflawniad. Mae ymgorffori'r deilliannau dysgu hyn yn berthnasol trwy gydol y dair blynedd ymarfer cyntaf. Mae offeryn posibl ar gyfer hyn yn [Atodiad 3](#).

Bydd angen bod gan weithwyr cymdeithasol unigol gofnodion mewn grym sy'n dangos sut y maent wedi adolygu eu cryfderau, eu sialensiau a'u hanghenion datblygu wrth iddynt symud ymlaen i'r Rhaglen Gadarnhau. Mae modd cynnwys hyn yn y Rhaglen Gadarnhau.



Adran 3: **Rhaglen Gadarnhau**

(yn ystod yr ail neu'r drydedd blwyddyn ymarfer fel rheol) ac adnewyddu cofrestriad gyda'r corff rheoliadol

Mae gofyn i bob gweithiwr cymdeithasol sy'n cymhwyso ar ôl 1 Ebrill 2016 ac y maent yn cyflawni swyddi sy'n cynnwys gwneud tasgau gwaith cymdeithasol, gwblhau'r Rhaglen Gadarnhau yn ystod eu tair blynedd gyntaf ar ôl iddynt gofrestru fel gweithiwr cymdeithasol gyda Chyngor Gofal Cymru. Bydd adnewyddu eu cofrestriad yn rhannol ddibynnol ar hyn. Bydd angen bod Gweithwyr Cymdeithasol wedi cwblhau eu cyfnod ymsefydlu yn y proffesiwn gwaith cymdeithasol yn llwyddiannus, gan feithrin eu hyder a'u cymhwysedd cyn iddynt gofrestru ar y Rhaglen Gadarnhau.

Nodweddion y Rhaglen Gadarnhau

- Caiff y rhaglen ei hasesu a'i hachredu gan sefydliad addysg uwch (SAU).
- Ceir dwy rhaglen yng Nghymru y maent wedi cael eu cymeradwyo gan y Cyngor Gofal, ac fe'u harweinig gan glystyrau o awdurdodau lleol:
 - Y Porth Agored ar y cyd gyda Phrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant, a
 - Rhaglen Consortiwm Y De, a ddarparir trwy Brifysgol De Cymru a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd.
- Rhaglen Consortiwm Y De, a ddarparir trwy Brifysgol De Cymru a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd.
- Mae gofyn i'r holl weithwyr cymdeithasol sy'n cymhwyso o fis Ebrill 2016 ymlaen gwblhau'r rhaglen yn llwyddiannus er mwyn adnewyddu eu cofrestriad.
- Mae'n ofyniad mynediad ar gyfer y Rhaglen Ymarfer Profiadol mewn Gwaith Cymdeithasol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol y maent wedi cymhwyso ar ôl 2012.

Gweithwyr cymdeithasol sy'n pasio asesiad y Rhaglen Gadarnhau sy'n cadarnhau addasrwydd parhaus i ymarfer

Bydd modd i weithwyr cymdeithasol y maent yn cwblhau'r Rhaglen Gadarnhau yn llwyddiannus, a phan na cheir pryderon eraill am eu haddasrwydd i ymarfer, adnewyddu eu cofrestrriad fel gweithiwr cymdeithasol. Bydd y gweithwyr cymdeithasol hyn yn destun gofynion Hyfforddiant a Dysgu Ôl-gofrestru (PRTL) ar gyfer cyfnodau cofrestru dilynol.

Gweithwyr cymdeithasol nad ydynt yn llwyddo i gyflawni asesiad y Rhaglen Gadarnhau sy'n cadarnhau addasrwydd parhaus i ymarfer

Rhaid bod gan weithwyr cymdeithasol gyfleoedd teg a rhesymol i fanteisio ar y Rhaglen Gadarnhau a'i chwblhau yn llwyddiannus. Yn ei broses gymeradwyo, mae'r Cyngor Gofal yn sicrhau bod Rhaglenni Cadarnhau yn meddu ar bolisiau a phrosesau digonol er mwyn manteisio arnynt, er mwyn cynorthwyo myfyrwyr, er mwyn delio gydag amgylchiadau esgusodol, er mwyn asesu, er mwyn delio gyda chwynion a gydag apeliadau. Yn ei brosesau addasrwydd i ymarfer, bydd y Cyngor Gofal yn rhoi llwyr ystyriaeth i amgylchiadau unigol, gan gynnwys cymorth y cyflogwr ar gyfer y gweithiwr cymdeithasol. Fodd bynnag, pan fydd gweithiwr cymdeithasol yn methu'r Rhaglen Gadarnhau, a chanfyddir wedi hyn nad ydynt yn addas i ymarfer, efallai y byddant yn cael eu tynnu oddi ar Rhan 1 y Gofrestr Gweithwyr Gofal Cymdeithasol. Rhaid i weithwyr cymdeithasol sydd wedi cymhwyso ar neu ar ôl 1 Ebrill 2016 gwblhau Rhaglen Cadarnhau ar gyfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso o fewn y cyfnod cofrestru tair blynedd lle maen nhw'n ymarfer fel gweithiwr cymdeithasol. Rhaid i'r rhaglen fod yn un y mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi'i chymeradwyo. Fodd bynnag, os bydd ymgeisydd wedi cwblhau hyfforddiant cyfwerth ym marn Gofal Cymdeithasol Cymru, ni fydd rhaid iddo gwblhau'r Rhaglen Cadarnhau. Hefyd, efallai y bydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn derbyn cais am ymestyn y cyfnod tair blynedd, lle bo tystiolaeth dderbyniol o amgylchiadau arbennig.

Gweithwyr cymdeithasol sy'n cymhwyso mewn gwledydd eraill yn y DU

Mae'r Cyngor Gofal yn cydnabod cyflawniadau ôl-gymhwysol cyfatebol a chymharol yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon at ddibenion adnewyddu cofrestriad. Gallai cyflogwyr a'r gweithiwr cymdeithasol, fodd bynnag, gytuno y gallai mynediad i'r Rhaglen Gadarnhau, neu rannau ohoni, fod yn berthnasol o hyd er mwyn bodloni anghenion dysgu gweithiwr cymdeithasol.

Gweithwyr cymdeithasol o wledydd eraill

Bydd y model hwn yn berthnasol i weithwyr cymdeithasol sy'n cymhwyso mewn gwledydd eraill lai na thair blynedd cyn cofrestru'n llwyddiannus gyda'r Cyngor Gofal i ymarfer yng Nghymru hefyd, oni bai bod modd dangos dysgu cyfatebol. Bydd gweithwyr cymdeithasol y maent wedi cymhwyso mewn gwledydd eraill fwy na thair blynedd cyn cofrestru'n llwyddiannus gyda'r Cyngor Gofal i ymarfer yng Nghymru, yn destun gofynion PRTL parhaus. Yn ogystal, bydd angen i gyflogwyr ymateb i anghenion dysgu a datblygu unigol gweithwyr cymdeithasol profiadol y maent yn ymarfer yng Nghymru am y tro cyntaf.

Staff asiantaeth

Bydd y model hwn yn berthnasol hefyd i weithwyr cymdeithasol y maent wedi cymhwyso lai na thair blynedd cyn cofrestru ac y maent yn gweithio i asiantaethau ac yn cael eu cyflogi fel gweithwyr cymdeithasol sy'n cyflawni tasgau gwaith cymdeithasol. Bydd gan y gweithwyr cymdeithasol hyn gyfrifoldeb dros gydymffurfio gyda'r *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*, gan gynnwys cyfrifoldebau dros eu datblygiad proffesiynol eu hunain.



Adnoddau

- Rhagoriaeth, Ymgysylltu a Moeseg – Esboniad (Atodiad 1)
- Templed cynllun unigol (Atodiad 2)
- Offeryn deilliannau dysgu Tair Blynedd Ymarfer Cyntaf Gweithwyr Cymdeithasol (Atodiad 3)
- Ffurflen adborth pobl y mae angen gofal a chymorth arnynt (Atodiad 4)
- Gwefan ar-lein hunan-wasanaeth Cyngor Gofal Cymru ar gyfer materion y maent yn ymwneud â chofrestru, PRTL ac adnewyddu
[FyNghyngorGofal – Hafan](#)
- Cofnod PRTL Cyngor Gofal Cymru
[Gofynion PRTL ar gyfer gweithwyr cymdeithasol](#)
- *Côd Ymarfer Proffesiynol Gofal Cymdeithasol*, Cyngor Gofal Cymru, 2015
[Côd Ymarfer Proffesiynol](#)
- *Y Gweithiwr Cymdeithasol: Canllawiau Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol sydd wedi Cofrestru gyda Chyngor Gofal Cymru, Fersiwn 2*, Cyngor Gofal Cymru, Ebrill 2015
[Canllawiau ymarfer ar gyfer gweithwyr cymdeithasol](#)
- *Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol – Ateb eich cwestiynau*, Cyngor Gofal Cymru, 2015
[Dysgu ac Addysg Proffesiynol Parhaus](#)
- *Rhaglen Gadarnhau ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol y maent Newydd Gymhwyso – Ateb eich cwestiynau* Cyngor Gofal Cymru, 2015
[Rhaglen Gadarnhau ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol y maent Newydd Gymhwyso – Ateb eich cwestiynau Cyngor Gofal Cymru, 2015](#)
- *Deddfwriaeth gofal cymdeithasol yng Nghymru – Hyb Gwybodaeth a Dysgu* ar Ddysgu Cyngor Gofal Cymru
[www.cgymru.org.uk](#)

Atodiad 1

Rhagoriaeth, Ymgysylltu a Moeseg – Esboniad

Gwaith **Rhagorol** yw gwaith y mae o ansawdd uchel ac yn dechnegol gadarn; mae'n bodloni neu'n rhagori ar safonau y bernir gwaith arall yn eu herbyn.

Mae **Ymgysylltu** yn cynrychioli angen yr unigolyn i ymboeni am y gwaith y maent yn ei wneud a'r angen iddynt weld ei fod yn ystyrllon iddynt yn bersonol mewn rhyw ffordd, er mwyn treulio'r amser a'r egni sy'n ofynnol er mwyn paratoi gwaith o ansawdd uchel ac y mae'n cael effaith gadarnhaol ar eraill.

Caiff **Moeseg** ei ddiffinio fel cyfrifoldeb cymdeithasol – bod yn gyfrifol am yr effaith y mae modd i waith, ymddygiad, penderfyniadau a chynhyrchion ei chael ar eraill.



Atodiad 2

Y tair blynedd gyntaf o ymarfer gweithiwr cymdeithasol – cynllun unigol

Enw'r gweithiwr cymdeithasol: _____

Enw'r rheolwr: _____

Dyddiad cychwyn y cynllun: _____

Dyddiad adolygu y cynllun: (Ar ôl chwe mis) _____

Dyddiad cwblhau y cynllun: _____

Profiad, gwybodaeth a sgiliau blaenorol y gweithiwr cymdeithasol

Dylid cael trafodaeth ynghylch y cwestiynau canlynol (ticiwch y blychau ar ôl cael y drafodaeth):

Ble oedd lleoliadau cymhwyso y gweithiwr?	
A oes gan y gweithiwr brofiad blaenorol yn y maes y maent wedi cael eu penodi iddo? (<i>Dilëwch fel y bo'n briodol</i>)	
A yw'r gweithiwr yn gyfarwydd gyda'r ardal, y gymuned ac adnoddau lleol? (<i>Dilëwch fel y bo'n briodol</i>)	
Beth yw lefel sgiliau Cymraeg y gweithiwr – ar lafar ac yn ysgrifenedig?	
Beth yw'r hyn a nodwyd fel anghenion dysgu y gweithiwr ar ddiwedd y cymhwyster Gwaith Cymdeithasol?	

Arsylwadau ac unrhyw anghenion a nodwyd:**Cynllun ymsefydlu**

Dylid cynnal trafodaeth er mwyn cynllunio am sesiynau ynghylch y canlynol:

1. Gwybodaeth o'r ardal, y gymuned ac adnoddau lleol	
2. Ymweld â'r ddarpariaeth ar gyfer unigolion y maent yn defnyddio gwasanaethau a gofalwyr, timau eraill ac asiantaethau y byddant yn cydweithio yn agos gyda nhw	
3. Mynychu cyfarfodydd mewnol ac aml-ddisgyblaethol er mwyn deall eu diben	
4. Trefnu cyfarfodydd gydag unigolion y byddant yn cydweithio'n agos gyda nhw	
5. Deall strwythur hanfodol, swyddogaeth, polisiau a gweithdrefnau'r sefydliad	

Arsylwadau ac unrhyw anghenion ychwanegol:

Trefniadau mentora

Os caiff mentor eu penodi, bydd yr adran hon yn cynnwys cytundeb mentora. Bydd hon yn cynnwys manylion ynghylch disgwyliadau'r mentor a'r sawl y byddant yn cael eu mentora, lefel y cymorth sydd ar gael, ac fe'i llofnodir gan y ddwy ochr. Byddai cyfarfod cychwynnol yn cynnwys rheolwr y gweithiwr cymdeithasol o gymorth.

Dyddiadau, lleoliad ac amser mentora

Dyddiad	Lleoliad	Amser

Trefniadau goruchwyllo

Caiff gwaith goruchwyllo ei wneud yn rheolaidd, a dylid defnyddio'r adran hon er mwyn nodi'r disgwyliadau ac er mwyn egluro'r cyfraniad a wnaethpwyd gan y goruchwyllydd i'r adolygiadau o gynllun yr unigolyn.

Dyddiadau, lleoliad ac amser goruchwylio

Dyddiad	Lleoliad	Amser

Trefniadau llwyth gwaith

Rhestrwch y mathau o waith sy'n cael ei neilltuo; a'r llwyth gwaith disgwylidig, ei gymhlethdod a'i gyfanswm.

Cofnod hyfforddiant a dysgu

A fydddech gystal â rhestru'r holl hyfforddiant/dysgu a gyflawnwyd dros y 12 mis diwethaf, neu gynnwys cofnod PRTL Cyngor Gofal Cymru neu gofnod sefydliadol.

Dyddiad	Hyd	Manylion y gweithgarwch dysgu neu'r hyfforddiant	Sut y mae hyn wedi cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol a dylanwadu ar ymarfer

Y tair blynedd gyntaf o ymarfer gweithiwr cymdeithasol – adolygiad cynllun unigol 6/12 Mis

Gall adolygiadau o gynllun datblygu ystyried cyfraniadau gan y gweithiwr cymdeithasol unigol, unigolion y maent yn cael gofal a chymorth, rheolwyr llinell, goruchwylwyr a mentoriaid.

Gweithiwr cymdeithasol _____

Adolygwr _____ Dyddiad _____

Maes lle y gwelir angen / bwch o ran Sgiliau	Gweithredu neu weithgarwch datblygu	Tystiolaeth a gasglwyd	Dyddiad cwblhau
Llofnod yr adolygwr		Llofnod y gweithiwr cymdeithasol	



Atodiad 3

Offeryn canlyniadau dysgu tair blynedd ymarfer cyntaf gweithiwr cymdeithasol.

<p>Deilliannau dysgu</p>	<p>Nodwch:</p> <p>y profiad a gafwyd ac y mae angen ei gael o hyd er mwyn bodloni'r meini prawf yn ystod eich 12 mis nesaf dysgu a sicrhawyd ac y mae angen ei sicrhau o hyd er mwyn bodloni'r meini prawf yn ystod eich 12 mis nesaf.</p> <p><i>e.e. mae angen rhagor o wybodaeth ynghylch protocolau rhannu gwybodaeth, ymestyn y wybodaeth ynghylch asesu sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau.</i></p>	<p>Cynllun datblygu er mwyn bodloni anghenion gan gynnwys trefniadau ar gyfer cyfleoedd dysgu, goruchwyllo, cymhlethdod yr ymarfer, mentora a phersbectifau unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau.</p>
<p>Cydweithio gyda defnyddwyr gwasanaeth, gofalwyr a gweithwyr proffesiynol eraill.</p>		
<p>1. Gallu cyfathrebu mewn ffordd effeithiol gyda gofalwyr a defnyddwyr gwasanaeth</p>		
<p>2. Gallu gweithio mewn partneriaeth gyda gweithwyr proffesiynol eraill</p>		

3. Myfyrio am gydweithio mewn ffordd feirniadol		
Gwneud gwaith dadansoddi wrth asesu er mwyn cyfrannu at ymyriadau		
1. Deall sut y mae fframweithiau deddfwriaethol, persbectifau damcaniaethol, safonau a chanllawiau yn cael eu defnyddio er mwyn cyfrannu at ymarfer asesu		
2. Gallu defnyddio dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sy'n canolbwyntio ar y deilliannau er mwyn cyflawni amrediad o asesiadau		
3. Gallu cofnodi gwybodaeth asesu er mwyn cyfrannu at y broses o wneud penderfyniadau		
4. Gallu ffurfio barn broffesiynol wedi'i seilio ar wybodaeth asesu		
5. Gallu defnyddio myfyrio beirniadol er mwyn gwerthuso eich dadansoddiad eich hun mewn asesiadau gwaith cymdeithasol		

Ymyrraeth a defnyddio barn broffesiynol mewn sefyllfaoedd y maent yn gynyddol gymhleth.

1. Deall y berthynas rhwng polisi cymdeithasol, fframweithiau deddfwriaethol a chanllawiau, gyda'r ddarpariaeth gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru.

2. Gallu rheoli eich rôl fel gweithiwr cymdeithasol mewn sefyllfaoedd y maent yn gynyddol gymhleth.

3. Deall y rôl gwaith cymdeithasol proffesiynol mewn perthynas â diogelu oedolion.

4. Deall y rôl gwaith cymdeithasol proffesiynol mewn perthynas â diogelu plant.

5. Gallu cyflawni'r rôl gwaith cymdeithasol proffesiynol yn ystod ymyriadau diogelu.

6. Gallu cyfrannu at brosesau cyfreithiol o fewn cylch gwaith gwaith cymdeithasol proffesiynol.

7. Gallu gweithredu atebolrwydd proffesiynol mewn sefyllfaoedd y maent yn gynyddol gymhleth.

Dyddiad adolygu:

Gweithiwr cymdeithasol

Dyddiad a llofnod

Swyddog Datblygu Gweithlu

Dyddiad a llofnod

Rheolwr

Dyddiad a llofnod

Atodiad 4

Sylwadau ac adborth pobl y mae angen gofal a chymorth arnynt

Mae modd i rai o'r cwestiynau hyn neu bob un ohonynt gael eu defnyddio gan arsylwr (a fyddai'n aralleirio ac yn ychwanegu esboniadau ac awgrymiadau yn ôl y gofyn). Dylai'r arsylwr gofnodi ymatebion yr unigolion a/neu'r gofalwyr isod.

Cyn gofyn y cwestiynau, rhaid i'r arsylwr esbonio i'r unigolyn a/neu'r gofalwyr y bydd eu sylwadau yn cael eu rhannu gyda'r gweithiwr cymdeithasol er mwyn cynorthwyo eu dysgu a'u datblygiad. Os na fydd modd i'r arsylwr gael adborth yr unigolyn a/neu'r gofalwr, dylent nodi pam yn fyr.

A wnaeth y gweithiwr cymdeithasol gyrraedd mewn pryd? Neu os oeddent yn hwyr, a wnaethant gysylltu â chi?	
A ofynnodd y gweithiwr cymdeithasol am eich caniatâd ymlaen llaw i'r arsylwr fod yn bresennol?	
A oeddech yn gwybod pam bod y gweithiwr cymdeithasol wedi cyfarfod gyda chi heddiw?	
Pa mor dda oedd y gweithiwr cymdeithasol wedi paratoi ar gyfer eu cyfarfod gyda chi?	
Sut mae'r gweithiwr cymdeithasol wedi gwrando arnoch ac ystyried eich safbwyntiau a'ch dymuniadau?	

<p>Sut mae cyswllt y gweithiwr cymdeithasol wedi bodloni eich disgwyliadau ynghylch gofal a chymorth?</p>	
<p>Unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu gwneud?</p>	

Manylion cyswllt

Cyngor Gofal Cymru
South Gate House
Wood Street
Caerdydd
CF10 1EW

Ffôn: 0300 30 33 444
 Minicom: 029 2078 0680
 E-bost: gwybodaeth@
 cgymru.org.uk
 www.cgymru.org.uk

ISBN:
 978-1-911463-01-6

© (2016) Cyngor Gofal
 Cymru

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn cyfundrefn adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Cyngor Gofal Cymru ymlaen llaw.

Dylai ymholiadau am atgynhyrchu y tu hwnt i'r hyn a ganiateir yn benodol gan y gyfraith gael eu hanfon at Brif Weithredwr Cyngor Gofal Cymru yn y cyfeiriad a roddir uchod.

Fformatau eraill

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn print bras neu fformatau eraill os oes angen.