SFCSS10W
Gweithio'n unol â gwerthoedd ac egwyddorion arfer sefydlu/ adsefydlu a sicrhau eich datblygiad proffesiynol eich hun

Trosolwg

Mae'r Safon hon yn ymwneud â'ch datblygiad proffesiynol eich hun yn unol ag egwyddorion gwaith sefydlu/ adsefydlu gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion. Mae'r safon yn berthnasol i bob lefel. Gellir defnyddio adrannau o'r safon at ddibenion cynefino, datblygiad proffesiynol ac ar gyfer hyfforddi.

Defnyddir y termau sefydlu/ adsefydlu yn eu hystyr ehangaf yn y safon hon, a bydd unrhyw un sy'n gweithio ar draws y sbectrwm nam ar y synhwyrau yn gwneud rhywfaint o waith gydag unigolion ar ryw bwynt a fydd yn ymwneud â sefydlu/ adsefydlu.

Er mai chi sy'n bennaf gyfrifol am eich datblygiad proffesiynol, mae'r safon yn gofyn hefyd am gymorth rheoli i hwyluso datblygiad proffesiynol parhaus y gweithlu.

Dangos eich perfformiad, eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth

Mae'r adrannau **meini prawf perfformiad** o dan bob elfen, a'r adran **gwybodaeth a dealltwriaeth** yn dynodi meysydd y dylech chi allu dangos eich perfformiad neu eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth ynddynt.

Egwyddor allweddol

Mae cyfathrebu'n sail i'r safon gyfan a'r holl safonau yn y gyfres hon. Mae'n hollbwysig bod y rheiny sy'n gweithio ym maes nam ar y synhwyrau gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion yn meddu ar y sgiliau angenrheidiol a phriodol i gyfathrebu'n effeithiol â phobl a all ddefnyddio amrywiaeth o offer/technegau neu ddulliau cyfathrebu. Mae'r safon hon yn ymwneud â'r rheiny sy'n gweithio gyda phobl y mae angen gwasanaethau cymorth synhwyraidd arnynt, a rhaid i bob cyfathrebu fod yn briodol i anghenion pobl sydd ag anghenion cymorth synhwyraidd. Mae'n bwysig hefyd bod gweithwyr yn cydnabod yr angen am sgiliau cyfathrebu arbenigol a risg cam-gyfathrebu.

Cynnwys yr uned:

1 Gweithio'n unol â'r egwyddorion a'r gwerthoedd sy'n sail i arfer sefydlu/ adsefydlu
2 Dangos barn broffesiynol, cyfiawnhau penderfyniadau a chynnal arfer, sgiliau gwerthoedd a moeseg broffesiynol
3 Ystyried eich arfer a'ch perfformiad eich hun yn feirniadol gan ddefnyddio systemau goruchwylio a chymorth.

Meini prawf perfformiad

Gweithio'n unol â'r egwyddorion a'r gwerthoedd sy'n sail i arfer sefydlu/ adsefydlu

Rhaid i chi allu:

P1 integreiddio gwerthoedd ac egwyddorion sefydlu/ adsefydlu i'ch arfer eich hun
P2 nodi a gweithio gydag anghytundebau, gwrthdaro a thensiynau rhwng gwerthoedd ac egwyddorion datganedig
P3 sicrhau bod aelodau, wrth weithio mewn tîm, yn ymwybodol o werthoedd ac egwyddorion penodol sefydlu/ adsefydlu a'ch bod chi'n ymwybodol o werthoedd ac egwyddorion penodol gweithwyr proffesiynol eraill, yn eu cydnabod ac yn eu parchu
P4 gwerthuso'ch gwerthoedd a'ch egwyddorion eich hun, a nodi unrhyw wrth wrthdaro a thensiynau a allai godi, yn gyffredinol ac wrth ddelio ag achosion penodol
P5 datblygu strategaethau i ddelio ag unrhyw wrthdaro neu densiynau
P6 ceisio help a chyngor ar werthoedd ac egwyddorion nad ydych yn gallu'u hintegreiddio i'ch arfer, naill ai'n gyffredinol neu pan fyddwch yn ymwneud ag achosion penodol
P7 sicrhau bod yr egwyddorion, y codau a'r gwerthoedd proffesiynol yn cael eu defnyddio yn eich arfer chi, yn enwedig mewn perthynas ag arfer gwrthwahaniaethol ac arfer cynhwysol; wrth weithio gyda chydweithwyr, yn unigol ac mewn grŵp; wrth alluogi a grymuso defnyddwyr gwasanaeth; wrth weithio gyda defnyddwyr gwasanaeth i bennu nodau.

Dangos barn broffesiynol, cyfiawnhau penderfyniadau a chynnal arfer, sgiliau gwerthoedd a moeseg broffesiynol

Rhaid i chi allu:

P8 cymhwyso gwybodaeth a sgiliau proffesiynol i'r prosesau sefydlu/ adsefydlu:
- P8.1 cyfeirio
- P8.2 asesu
- P8.3 cynllunio
- P8.4 ymyrryd
- P8.5 canlyniadau
- P8.6 monitro
- P8.7 nodi cryfderau a sgiliau
- P8.8 adolygu arfer

P9 nodi a chyfiawnhau'r sail ar gyfer eich barn broffesiynol, gan gynnwys p'un a ydynt wedi'u seilio ar:
- P9.1 theori, modelau a dulliau sefydlu/ adsefydlu
- P9.2 arfer gorau yn seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth

P10 esbonio a chyfiawnhau (ar lafar ac yn ysgrifenedig) y sail resymegol dros

eich barn broffesiynol a'ch penderfyniadau wrth weithio gyda gwahaniaethau mewn safbwyntiau gan:

- P10.1 yr unigolion y mae angen gwasanaethau arnynt a'u gofalwyr
- P10.2 pobl eraill yn eich tîm chi a'ch sefydliad
- P10.3 gweithwyr proffesiynol eraill, gan gynnwys eiriolwyr

P11 gweithio'n sensitif wrth ddelio â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth

P12 cymhwyso pendantrwydd proffesiynol yn effeithiol:

- P12.1 pan fyddwch yn ategu'ch barn broffesiynol a'ch penderfyniadau
- P12.2 pan fydd pobl yn anghytuno neu'n herio'ch barn broffesiynol a'ch penderfyniadau
- P12.3 pan fyddwch yn esbonio penderfyniadau, digwyddiadau a chanlyniadau
- P12.4 pan fyddwch yn herio barn a phenderfyniadau pobl eraill: lle mae risg niwed sylweddol i'r rheiny yr ydych yn gweithio â hwy; lle mae tystiolaeth nad yw anghenion y rheiny yr ydych yn gweithio â hwy yn cael eu bodloni; lle gall angen heb ei fodloni greu risg ychwanegol; lle mae risg i chi'ch hun neu'ch cydweithwyr

P13 defnyddio'ch awdurdod proffesiynol yn adeiladol ac yn briodol

P14 esbonio sail wybodaeth a sgiliau'r proffesiwn mewn modd pendant, gwybodus a dealladwy, gan ddefnyddio dull o gyfathrebu sydd orau gan yr unigolyn yr ydych yn esbonio iddo.

Ystyried eich arfer a’ch perfformiad eich hun yn feirniadol gan ddefnyddio systemau goruchwylio a chymorth

Rhaid i chi allu:

P15 monitro a gwerthuso prosesau, arfer a chanlyniadau o'ch gwaith eich hun

P16 gofyn am adborth gan unigolion, teuluoedd, gofalwyr, grwpiau, cymunedau, cydweithwyr, goruchwylwyr ac aelodau tîm wrth werthuso'ch gwaith eich hun

P17 adolygu a nodi gofynion goruchwylio, cymorth a datblygiad proffesiynol sydd:

- P17.1 wedi'u pennu gan eich sefydliad
- P17.2 wedi'u pennu gan y cynghorau rheoleiddio
- P17.3 wedi'u seilio ar arfer gorau

P18 nodi:

- P18.1 eich cyflawniadau, cryfderau gwendidau ac anghenion datblygu eich hun
- P18.2 eich arfer gorau eich hun
- P18.3 bylchau yn eich arbenigedd, yr effaith y gallai'r rhain gael ar arfer, a'r camau sydd eu hangen i fynd i'r afael â hwy
- P18.4 ffyrdd i chi allu gwella hunanfyfyrio beirniadol
- P18.5 eich adwaith chi i straen a'r modd y deliwch â sefyllfaoedd sy'n

peri straen

P19 adolygu a diweddaru eich arfer eich hun yn barhaus trwy barhau â chyfleoedd datblygiad proffesiynol

P20 ceisio a defnyddio goruchwyliaeth a chymorth proffesiynol a sefydliadol i:

- P20.1 arwain arfer cyfredol a dylanwadu ar arfer yn y dyfodol
- P20.2 nodi anghenion datblygiad proffesiynol parhaus a fydd yn lleihau straen ac yn gwella perfformiad

P21 gweithredu i ddiwallu anghenion datblygiad proffesiynol parhaus

P22 cyfranogi mewn addysg a hyfforddiant i sicrhau eich bod yn cynnal gwybodaeth ddiweddar am weithdrefnau a thechnegau arfer.

SFCSS10W
Gweithio'n unol â gwerthoedd ac egwyddorion arfer sefydlu/ adsefydlu a sicrhau eich datblygiad proffesiynol eich hun

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Gwerthoedd Craidd - Defnyddio a datblygu dulliau a systemau i gyfathrebu, cofnodi ac adrodd

Mae angen i chi wybod a deall:

K1 gofynion cyfreithiol a sefydliadol ar gydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu, hawliau, cyfrinachedd a rhannu gwybodaeth wrth gyfathrebu, cofnodi ac adrodd gydag unigolion, pobl allweddol a phobl eraill

K2 gwybodaeth ac arfer sy'n sail i'r ymagwedd holistaidd sy'n canolbwyntio ar bobl, sy'n eich galluogi i weithio mewn ffyrdd sydd:

- K2.1 yn gwneud dewisiadau a lles pennaf yr unigolyn yn ganolog i bopeth a wnewch
- K2.2 yn darparu cymorth gweithredol i'r unigolion
- K2.3 yn cydnabod unigrywiaeth unigolion a'u hamgylchiadau
- K2.4 yn grymuso unigolion i gymryd cyfrifoldeb (i'r graddau y maenty n gallu gwneud hynny ac o fewn unrhyw gyfyngiadau a osodir arnynt), ac i wneud a chyfleu eu penderfyniadau eu hunain am eu bywydau, gweithredoedd a risgiau

K3 dulliau a ffyrdd o gyfleu sydd:

- K3.1 yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth
- K3.2 yn cefnogi hawliau pobl i gyfathrebu gan ddefnyddio'r dull, cyfrwng ac iaith sydd orau ganddynt
- K3.3 yn foesegol ac yn cadw at unrhyw godau ymarfer sy'n berthnasol i'ch gwaith
- K3.4 yn parchu syniadau, gwerthoedd ac egwyddorion pobl eraill
- K3.5 yn sicrhau urddas a hawliau pobl wrth nodi a goresgyn rhwystrau rhag cyfathrebu

K4 sut i ymdrin â chyfyng-gyngor a gwrthdaro moesegol ar gyfer unigolion, y rheiny sy'n defnyddio gwasanaethau a staff/cydweithwyr, ynglŷn â chyfathrebu, cofnodi ac adrodd

K5 sut i herio gwybodaeth, dogfennau, systemau, strwythurau, gweithdrefnau ac arferion sy'n rhai gwahaniaethol, yn enwedig o ran anghenion cyfathrebu a gwybodaeth unigolion

Gwerthoedd Craidd - Cyfrannu at ddatblygu a chynnal arferion iach a diogel yn yr amgylchedd gweithio

Mae angen i chi wybod a deall:

K6 gofynion cyfreithiol a sefydliadol ar gydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu, hawliau, cyfrinachedd a rhannu gwybodaeth wrth gyfrannu at ddatblygu a chynnal arferion iach a diogel yn yr amgylchedd gweithio

K7 dulliau a ffyrdd o weithio sydd:

- K7.1 yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth gyfrannu at

ddatblygu a chynnal arferion iach a diogel yn yr amgylchedd gweithio

K7.2 yn effeithiol wrth ddelio â, ac wrth herio gwybodaeth, dogfennau, systemau, strwythurau, gweithdrefnau ac arferion sy'n rhai gwahaniaethol

K7.3 yn foesegol ac yn cadw at unrhyw godau ymarfer sy'n berthnasol i'ch gwaith

K7.4 yn parchu syniadau, gwerthoedd ac egwyddorion pobl eraill wrth gyfrannu i ddatblygu a chynnal arferion iach a diogel yn yr amgylchedd gweithio

Gwerthoedd Craidd - Cymryd cyfrifoldeb am eich datblygiad proffesiynol parhaus eich hun a phobl eraill

Mae angen i chi wybod a deall:

K8 gwybodaeth ddiweddar o, ac ymarfer gofynion cyfreithiol a sefydliadol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth, gwahaniaethu, hawliau, cyfrinachedd a rhannu gwybodaeth, a sut i ddiweddaru a datblygu eich arfer eich hun, ac arfer aelodau staff eraill ar y rhain

K9 sut i gael mynediad at hyfforddiant a datblygiad i'ch galluogi i ymdrin â chyfyng-gyngor a gwrthdaro moesegol ar gyfer unigolion, y rheiny sy'n defnyddio gwasanaethau a staff

Deddfwriaeth a Pholisi a Gweithdrefnau Sefydliadol

Mae angen i chi wybod a deall:

K10 deddfwriaeth gwledydd, y DU a'r UE, codau statudol, safonau, fframweithiau ac arweiniad sy'n berthnasol i arfer sefydlu/ adsefydlu a meysydd cysylltiedig, gan gynnwys arfer amlddisgyblaethol ac aml-sefydliadol, diogelu data a chyfrinachedd gwybodaeth

K11 y gyfraith ryngwladol a pholisi cymdeithasol, gan gynnwys polisi ar ofal cymdeithasol, addysg, iechyd, tai a hawliau lles

K12 tueddiadau demograffig a chymdeithasol

K13 polisïau ar amrywiaeth, gwahaniaethu ac ar hyrwyddo annibyniaeth/ ymreolaeth plant, teuluoedd, grwpiau a chymunedau, ac ymchwil ar eu heffeithiolrwydd

Theori Ac Arfer Da - O'ch rhan chi eich hun

Mae angen i chi wybod a deall:

K14 sgiliau cyfathrebu rhyngbersonol i chi'ch hun, unigolion a phobl allweddol

K15 y cyd-destun ar gyfer sefydlu/ adsefydlu ac arfer proffesiynol

K16 hunanymwybyddiaeth

K17 gwybodaeth am arddulliau dysgu a sut i werthuso'r rhain

K18 sut i sganio gwybodaeth a dethol gwybodaeth benodol

K19 sut i berthnasu â phobl eraill

K20 sut i werthuso'ch gwaith eich hun yn feirniadol

Theori ac Arfer Da - O ran cyfathrebu

Mae angen i chi wybod a deall:

K21 dulliau o ymgynghori â grwpiau gwahanol, gan gynnwys plant a phobl ifanc ac oedolion, eu sefydliadau neu'u grwpiau, a gwrando'n astud ar eu hadborth
K22 dulliau ar gyfer casglu, dadansoddi a dehongli adborth i alluogi gwneud penderfyniadau ynglŷn â'ch cymorth
K23 deall effaith namau lluosog. byddwch yn ymwybodol o bosibilrwydd cam-gyfathrebu yn yr amgylchiadau hyn, ac felly cynlluniwch yn ofalus sut fyddwch yn cyfathrebu gyda'r unigolyn, a defnyddiwch neu trefnwch y dulliau cyfathrebu mwyaf effeithiol
K24 meddu ar y sgiliau i gynllunio cyfathrebu o flaen llaw a gwneud yn siwr fod y sgiliau angenrheidiol gennych, neu fod gennych fynediad i'r sgiliau cyfathrebu arbenigol sydd eu hangen
K25 byddwch yn ymwybodol y gall fod yn well gan unigolion fynegi'u hunain gan ddefnyddio dull cyfathrebu gwahanol, o gymharu â'r dull sydd orau ganddynt i dderbyn gwybodaeth, ac addasu'ch ffordd o gyfathrebu'n unol â hynny
K26 byddwch yn ddyfeisgar wrth oresgyn rhwystrau rhag cyfathrebu a rhwystrau sy'n cyfyngu ar annibyniaeth y bobl yr ydych yn eu cynorthwyo

Theori ac Arfer Da - O ran sefydlu/adsefydlu

Mae angen i chi wybod a deall:

K27 safbwyntiau hanesyddol adsefydlu a lles cymdeithasol
K28 theorïau ynglŷn ag effaith awdurdod a phŵer yn y rôl sefydlu/ adsefydlu
K29 materion cyfoes a thueddiadau mewn adsefydlu
K30 deall pam mae pobl yn defnyddio sefydlu/ adsefydlu, gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol
K31 esboniadau seicolegol a chymdeithasegol o:
- P31.1 twf a datblygiad pobl a'r ffactorau a all effeithio arno, gan gynnwys rhychwant oes llawn, h.y. datblygiad plentyn i
- P31.2 datblygiad cydsyniad gerontoleg
- P31.3 iechyd meddwl a lles
- P31.4 rhyngweithiadau a pherthnasoedd cymdeithasol
- P31.5 gwahaniaethu a gormes
- P31.6 ymddygiad pobl
- P31.7 hunanbenderfyniad a chymhelliant

K32 asesiad gweithrediad pobl brin eu golwg a'r sgiliau angenrheidiol i gynnal hwn
K33 dyfeisiadau a therapïau i bobl brin eu golwg
K34 amrywiaeth a'r defnydd o gyfarpar arbenigol, gan gynnwys technoleg gynorthwyol, a gwybod pa rai sy'n amnewid am olwg
K35 ymyriad/ hyfforddiant therapiwtig
K36 agweddau meddygol ar fyddardod, dallineb ac anghenion gweld a

chlywed, gan gynnwys datblygiadau meddygol a'r goblygiadau gweithrediad cysylltiedig:

P36.1 anatomi a ffisioleg y llygad
P36.2 holl gyflyrau'r llygaid, a thriniaethau
P36.3 defnydd o olwg gweithredol
P36.4 dulliau therapiwtig
P36.5 cyferbyniad lliwiau
P36.6 golau
P36.7 cyfarpar
P36.8 prosesau i gofrestru ar gyfer tystysgrif nam ar y golwg
P36.9 anatomi cyffredinol, ffisioleg ac effaith amrywiaeth o faterion iechyd, gan gynnwys colli dau synnwyr

K37 y ffin rhwng sefydlu/ adsefydlu ac arfer optegol
K38 opteg a'r system weledol
K39 dehongli adroddiadau'r archwiliad clinigol
K40 dallineb-byddardod
K41 anableddau corfforol a dysgu
K42 gweithrediad echddygol synhwyraidd
K43 systemau cyfeiriadedd a symudedd
K44 datblygu, gweinyddu a goruchwylio rhaglenni cyfeiriadedd a symudedd
K45 sgiliau a thechnegau cyfeiriadedd a symudedd, ar gyfer symudedd dan do ac awyr agored, a'r defnydd o gyfarpar cysylltiedig fel ffyn a thechnoleg
K46 rheolaeth bersonol ar gyfer pobl y mae angen cymorth synhwyraidd arnynt
K47 rheolaeth cartref ar gyfer y mae angen cymorth synhwyraidd arnynt
K48 systemau cyfathrebu
K49 adloniant, hamdden, cyflogaeth, addysg a thai ar gyfer pobl y mae angen cymorth synhwyraidd arnynt

Theori ac Arfer Da - O ran partneriaethau a chydweithio â phobl eraill

Mae angen i chi wybod a deall:

K50 theorïau a dulliau ynglŷn â gweithio ar y cyd â'r prif grwpiau o bobl sy'n defnyddio gwasanaethau
K51 theorïau tlodi, diweithdra, anghenion iechyd a ffynonellau eraill gwahaniaethu ac anfantais, a'u heffaith ar allgau cymdeithasol
K52 theorïau ynglŷn ag effaith gwahaniaethau a gormes a'r dulliau o weithio gydag amrywiaeth
K53 gwybodaeth am yr ystod o adnoddau a gwasanaethau lleol a chenedlaethol priodol yn ymwneud â sefydlu/ adsefydlu
K54 deall gofal cymdeithasol, gwaith cymdeithasol, y gwasanaethau cymdeithasol a strwythurau cymdeithasol
K55 dulliau o weithio amlddisgyblaethol
K56 strwythurau, polisïau a gweithdrefnau sefydliadol ar gyfer cyfeirio

K57 polisïau, gweithdrefnau a gofynion rheoleiddio ar gyfer diogelwch a chyfrinachedd gwybodaeth
K58 ymwybyddiaeth o faterion pŵer mewn lleoliadau gwaith amrywiol, ac effaith y rhain ar ganlyniadau gwasanaeth, e.e. lleoliadau cartref, lleoliadau tai gwarchod ac ati

Theori Ac Arfer Da - O ran plant a phobl ifanc

Mae angen i chi wybod a deall:

K59 theorïau a dulliau o hybu lles personol, cymdeithasol ac emosiynol gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion
K60 theorïau a dulliau arferion asesu da i'w defnyddio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion
K61 theorïau addysgeg gan gynnwys strategaethau a dulliau hyfforddi i'w defnyddio gyda phlant a phobl ifanc
K62 rheoli risg a diogelu unigolion rhag niwed
K63 effaith gymdeithasol, emosiynol a seicolegol colli clyw, colli golwg a golwg diffygiol ar yr unigolyn a'r teulu, e.e. materion rhyw a rôl y rhieni
K64 pwysigrwydd cynnwys pobl allweddol, a rhieni'n benodol (sydd yn aml yn meddu ar sgiliau a gwybodaeth helaeth), yn ogystal â phobl arwyddocaol eraill ym mywyd y plentyn neu unigolyn ifanc
K65 dulliau o weithio ar draws ystodau oed ac anghenion gwahanol
K66 deall rôl gwaith sefydlu gyda phlant a phobl ifanc
K67 ystyried materion hunaniaeth, effeithiau gohiriedig newid a bod yn ymwybodol o arwyddion posibl fod rhywun yn mynd trwy gyfnod o drawsnewid penodol
K68 gwybod am effaith debygol trawsnewidiadau allweddol, fel ysgariad, profedigaeth, teulu'n chwalu, glasoed, symud o'r ysgol gynradd i'r ysgol uwchradd, diweithdra a gadael cartref neu ofal
K69 deall patrymau trawsnewid o blentyndod i fod yn oedolyn, a gwerthfawrogi y gall fod yn wahanol i'ch profiadau blaenorol chi
K70 deall y gall fod angen cymorth ychwanegol ar blant a phobl ifanc sydd ag anableddau neu anghenion addysgol ychwanegol er mwyn rheoli trawsnewidiadau, a gwybod pa bryd i ofyn am gyngor arbenigol
K71 gwybod y gall eu grŵp cyfoedion ddylanwadu ar blant a phobl ifanc
K72 esboniadau seicolegol a chymdeithasegol o:
- P72.1 twf a datblygiad pobl a'r ffactorau a all effeithio arno, gan gynnwys rhychwant oes llawn, h.y. datblygiad plentyn i ddatblygiad cydsyniad gerontoleg
- P72.2 iechyd meddwl a lles
- P72.3 rhyngweithiadau a pherthnasoedd cymdeithasol
- P72.4 gwahaniaethu a gormes
- P72.5 ymddygiad pobl
- P72.6 hunanbenderfyniad a chymhelliant

Gwybodaeth Ychwanegol

Gwerthoedd

Mae’r gwerthoedd sy’n sail i’r safon hon wedi’u deillio o’r datganiad o ddiben allweddol*. Mae’n rhaid i chi weithio’n unol ag egwyddorion a gwerthoedd y safonau gwasanaeth perthnasol, arweiniad a chodau ymarfer/ ymddygiad ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yn y pedair gwlad i gyflawni’r safon hon.

(*Diben allweddol gweithlu’r gwasanaethau synhwyraidd yw grymuso pobl sy’n defnyddio’r gwasanaethau hyn er mwyn cynyddu’u hannibyniaeth, eu cyfleoedd, eu cryfderau a’u sgiliau i’r eithaf.)

Geirfa

Mae'r adran hon yn rhoi esboniadau o'r geiriau a'r cysyniadau allweddol sy'n cael eu defnyddio yn y safon benodol hon. Noder, mewn Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol, mae'n eithaf cyffredin dod o hyd i eiriau neu ymadroddion y byddwch chi'n gyfarwydd â hwy, ond rhai y gellir ym manylion y safonau, eu defnyddio mewn ffordd benodol iawn. Felly, byddem yn eich annog i ddarllen yr adran hon yn ofalus cyn i chi ddechrau gweithio gyda'r safon a chyfeirio'n ôl at yr adran hon yn ôl yr angen.

Cymorth gweithredol
Cymorth sy'n annog yr unigolyn gynyddu'i annibyniaeth i'r eithaf ac sy'n hyrwyddo dewisiadau ffordd o fyw. Yn achos plant a phobl ifanc byddai hyn yn berthnasol hefyd i rôl rhiant/ gofalwr neu'r plant eu hunain fel rhan o'u proses cynllunio gofal eu hunain.

Cyfathrebu
Mae'r safon hon yn dweud yn glir:

1. bod rhai i chi feddu ar y sgiliau i allu cyfathrebu'n effeithiol gyda'r unigolyn yr ydych yn ei gynorthwyo, neu mewn achos lle mae angen cyfathrebwyr arbenigol, trefnu'r rhain
2. y dylech ddefnyddio'r dull cyfathrebu sydd orau gan yr unigolyn, yn dderbyngar ac yn fynegol, yn y ffurf fwyaf priodol, a dylech wrando'n weithredol
3. bod angen i chi fod yn ymwybodol yn gyson y bydd cyfathrebu yn gymhleth, a bod y risg camddeall yn un sylweddol

Adborth adeiladol
Adborth sy'n broses ddwy ffordd yn cael ei gyfleu yn y modd mwyaf priodol i'r sawl sy'n rhoi ac yn derbyn yr adborth, er mwyn cyfrannu at ei ddatblygiad a'i dwf personol. Mae'r safon yn gofyn i chi gael adborth adeiladol er mwyn cyfrannu at eich datblygiad eich hun. Yn achos y rheiny sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc, bydd cyfleoedd am adborth yn uniongyrchol i blant a phobl ifanc a'u cynrychiolwyr, neu ganddynt.

Cyfleoedd i ddatblygu
Anogir y rhain fel rhan o gyfnod cynefino a datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ac maent yn cynnwys amrywiaeth o ddulliau, e.e. cyrsiau hyfforddi, rhaglenni addysgol, cymwysterau, hyfforddiant, mentora, setiau dysgu gweithredol, darllen, dysgu hunangyfeiriedig, cyfleoedd am secondiad a chymorth personol a phroffesiynol.

Anfantais, gwahaniaethu ac allgáu cymdeithasol
Mae hyn yn ymwneud â hil, rhyw, crefydd, sectyddiaeth, iaith, oed, dosbarth, anabledd (gan gynnwys anabledd synhwyraidd), tlodi, diwylliant, credo a chyfeiriadedd rhywiol. Yn ymarferol, mae'n rhaid i chi roi ystyriaeth i'r polisïau a'r gweithdrefnau perthnasol yn eich sefydliad neu asiantaeth.

Grymuso
Proses yw grymuso o alluogi unigolion (plant, pobl ifanc ac oedolion) sydd dan anfantais ar lefel bersonol a sefydliadol i gael mwy o ymreolaeth a rheolaeth dros eu bywydau.

Asesiad Gweithrediad
Mae asesiad gweithrediad yn mesur pa mor dda y mae unigolyn yn defnyddio'i synhwyrau er mwyn cyflawni tasgau arferol mewn lleoedd gwahanol a chyda deunyddiau gwahanol yn ystod diwrnod.

Arweiniad
Gall arweiniad fod yn genedlaethol, yn lleol neu’n sefydliadol.

Unigolion
Yn y safon mae “unigolyn” yn cyfeirio at blant, pobl ifanc ac oedolion y gall fod angen gofal iechyd a/neu ofal cymdeithasol arnynt ynghyd â gwasanaethau plant, addysgol neu hyfforddi. Mae’n cyfeirio hefyd at eiriolwyr a dehonglwyr neu bobl sy’n gweithio gyda hwy i fynegi’u barn, dymuniadau neu deimladau ac i siarad ar eu rhan.

Materion
Mae materion yn golygu’r hyn sy’n effeithio ar yr unigolyn neu sy’n berthnasol i’w brofiad. Nid yw’r defnydd o’r gair “mater” yn ymhlygu anhawster, ond yn hytrach agwedd ar fywyd yr unigolyn sy’n ffocws y gwaith presennol.

Pobl allweddol
Mae pobl allweddol yn cynnwys: teulu, ffrindiau, gofalwyr, gweithiwr cymorth, gweithiwr cymdeithasol, model rôl, cyfeillachwr, eiriolwyr, gweithwyr sefydlu/ adsefydlu, arweinwyr cyfathrebu ac eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â hwy.

Arfer yn seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth
Arfer gorau cyfredol yn seiliedig ar nifer o ffynonellau gan gynnwys: ymchwil, arbenigedd a phrofiad plant, pobl ifanc, oedolion, teuluoedd, grwpiau, cymunedau, ymarferwyr a rheolwyr, a thystiolaeth o reoleiddio ac arolygu.

Gweithio mewn partneriaeth
Y broses o weithio ar y cyd â gweithwyr proffesiynol eraill neu sefydliadau, e.e. Optometryddion, Swyddogion Cyswllt Clinig Llygaid, Adrannau Ysbyty, y rheiny mewn addysg neu hyfforddiant, Cymdeithasau Lleol a Gwasanaethau Gwirfoddol a Chymunedol (Sefydliadau Trydydd Sector) i godi proffil materion cymorth synhwyraidd a chynnig cymorth priodol.

Gwybodaeth broffesiynol
Mae'n cyfeirio at wybodaeth ynglŷn â maes arbenigol eich gwaith a sut i'w chymhwyso'n ymarferol.

Adsefydlu/ sefydlu
Mae adsefydlu yn ymwneud ag ystod eang o gymorth i gynyddu annibyniaeth, sgiliau a hyder i'r eithaf. Gall adsefydlu gynnwys helpu pobl i adfer gallu neu weithrediad a gollwyd yn sgil salwch neu anafiadau. Mae sefydlu'n diffinio'r defnydd cydlynus o fesurau meddygol,cymdeithasol, addysgol a galwedigaethol i helpu pobl ddatblygu'u gallu I weithredu. Mae hyn yn cyferbynnu â helpu pobl i adfer galluoedd a gollwyd yn sgil salwch neu anafiadau, yn hytrach na phobl sydd wedi'u geni â namau.

Ymateb i arfer gwael
Gall eich ymateb i arfer gwael gynnwys: cynnig adborth adeiladol, cynnig gwybodaeth a chyngor i alluogi'r unigolyn (unigolion) dan sylw gael mynediad i arweiniad a chymorth priodol, a/ neu adrodd am ddigwyddiadau o arfer gwael neu beryglus i'r awdurdod priodol.

Hawliau
Yr hawliau sydd gan unigolion:
1 I gael eu parchu
2 I gael triniaeth gyfartal a pheidio â gwahaniaethu yn eu herbyn
3 I gael eu trin fel unigolyn
4 I gael eu trin mewn ffordd urddasol
5 I gael preifatrwydd
6 I gael eu diogelu rhag perygl a niwed
7 I gael gofal mewn ffordd a ddewisir ganddynt
8 I gael mynediad at wybodaeth amdanynt eu hunain
9 I gyfathrebu gan ddefnyddio'r dulliau cyfathrebu a'r iaith sydd orau ganddynt

Yn achos plant a phobl ifanc, mae'r hawl ganddynt i gael eu cynnwys yn weithredol yn y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt.

Risgiau
Risg yw canlyniad anochel pobl yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â'u bywydau. Ond mae'n golygu pethau gwahanol i bobl wahanol. Nid oes un diffiniad penodol. Mewn gofal cymdeithasol, fel yng ngweddill bywyd, gellir edrych ar risg fel rhywbeth negyddol. Oherwydd canfyddiadau o risg, a all fod yn real neu beidio, gall unigolyn gael ei atal rhag gwneud pethau y mae'r rhan fwyaf o bobl yn eu cymryd yn ganiataol. Felly rhaid profi ac asesu risg ganfyddedig yn erbyn buddion tebygol cymryd rhan weithredol yn y gymuned, dysgu sgiliau newydd a magu hyder. Yr hyn y mae angen ei ystyried yw canlyniad gweithred a thebygolrwydd unrhyw niwed yn ei sgil. Trwy ystyried y buddion o ran annibyniaeth, lles a dewis, dylai fod modd i unigolyn gael cynllun cymorth sy'n ei alluogi i reoli risgiau a nodir.

Mae angen gwneud penderfyniad ynglŷn â'r risg ganfyddedig neu'r risg wirioneddol ar y cyd â'r sawl sy'n defnyddio gwasanaethau ei hun, yn ogystal â'r gweithwyr proffesiynol sydd ynghlwm. Yn union fel y mae cymryd risg yn ddewis personol, canfyddiadau yw lefelau risg, a dylai barn ynglŷn â lefel dderbyniol o risg fod yn benderfyniad ar y cyd.

Gwasanaethau
Mae'n cyfeirio at wasanaethau sy'n cael eu darparu gan eich sefydliad eich hun neu gan asiantaethau eraill.

Model Cymdeithasol o anabledd
Mae'r Model Cymdeithasol o anabledd yn dweud yr achosir anabledd **gan y modd y mae cymdeithas wedi'i threfnu**, yn hytrach na chan nam unigolyn neu nodwedd wahanol unigolyn.

Mae'r Model Cymdeithasol o anabledd yn edrych ar ffyrdd o **ddiddymu rhwystrau sy'n cyfyngu ar ddewisiadau bywyd** i bobl â namau* neu wahaniaethau.

Pan gaiff y rhwystrau eu diddymu, gall pobl anabl fod yn annibynnol ac yn gyfartal yn y gymdeithas, gyda dewis a rheolaeth dros eu bywydau eu hunain.

Datblygwyd y Model Cymdeithasol o anabledd gan bobl anabl am nad oedd y model meddygol traddodiadol yn esbonio'u profiad personol o anabledd nac ychwaith yn helpu i ddatblygu ffyrdd mwy cynhwysol o fyw. (*Diffinnir nam fel terfyn gweithrediad corfforol, meddyliol neu synhwyraidd unigolyn ar sail hirdymor.) Dyfyniad o children in the picture
www.childreninthepicture.org.uk/au_socialmodel

Ffynonellau gwybodaeth
Byddant yn cynnwys amrywiaeth eang o wybodaeth gyfredol. Er enghraifft o:
1 sefydliadau proffesiynol, e.e. cyrff proffesiynol, cymdeithasau masnachu ac undebau llafur
2 cysylltiadau proffesiynol, e.e. cydweithwyr, mentor, goruchwyliwr, tiwtoriaid/ darlithwyr ac ymchwilwyr
3 ffynonellau ysgrifenedig, e.e. cylchgronau proffesiynol, adroddiadau ymchwil a dogfennau polisi
4 rhwydweithiau fel grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, I ystyried materion diwylliannol, e.e. ymprydio, gwyliau a blaenoriaethau.

Goruchwyliaeth
Mae goruchwyliaeth yn golygu proses o adolygu penderfyniadau gwaith unigolyn mewn modd cefnogol er mwyn datblygu’i arfer. Gall fod yn ffurfiol, yn anffurfiol, gall gael ei darparu o fewn eich sefydliad, ei darparu o du allan i’ch sefydliad (Sylwer, cydnabyddir bod goruchwyliaeth o ran gwaith gyda phlant a phobl ifanc yn wahanol i oruchwyliaeth gwaith gydag oedolion).

Cymorth
Mae’n cyfeirio at y cymorth a ddarparwch. Mae’n cynnwys: esboniad llafar, gwybodaeth ysgrifenedig, mynd gyda’r unigolyn neu drefnu i hyn ddigwydd.

Trawsnewidiadau
Newidiadau dyddiol ac ysbeidiol ym mywyd unigolyn yw trawsnewidiadau a all effeithio ar ei les, y ffordd y mae’n ymddwyn ac yn datblygu a’i allu i barhau i ddysgu ac ymdopi â newidiadau eraill.

Mae dau brif fath o drawsnewidiadau: mae’r cyntaf yn cynnwys trawsnewidiadau mewn bywyd bob dydd, er enghraifft gydag oedolion yn symud o ac i gartref/ y ddarpariaeth i ganolfan dydd, ac i blant, mynd o ac i gartref/ y ddarpariaeth i’r ysgol. Maent hefyd yn cynnwys newid gweithgareddau ac arferion yn ystod y dydd lle mae disgwyliadau a gofynion gwahanol gan y plentyn, yr unigolyn ifanc neu’r oedolyn.

Trawsnewidiad ysbeidiol yw’r ail, ac mae’n golygu newid sylweddol i’r unigolyn. Gellir rhannu’r trawsnewidiadau hyn i dri chategori. Yn gyntaf, y rheiny sy’n gyffredin i’r rhan fwyaf o bobl; er enghraifft, pan fydd pobl yn symud o un math o lety ac amgylchedd byw i un arall.

Yn ail, y rheiny sy’n cael eu rhannu gan nifer sylweddol o gyfoedion, fel teuluoedd yn gwahanu.

Yn drydydd, y rheiny sy’n drawsnewidiadau personol, ac ni all pobl eraill eu

rhannu, nac ychwaith eu deall. I blant a phobl ifanc, bydd y trawsnewidiad cyntaf yn cynnwys trosglwyddo rhwng blynyddoedd yn yr un ysgol, neu goleg, neu drosglwyddo o un ysgol i ysgol arall. Fe allai hefyd gynnwys profiadau trawsnewid fel newidiadau corfforol, e.e. cychwyn glasoed. Gall yr ail gynnwys eu rhieni'n cael ysgariad. Mae'r trydydd mewn gofal maeth neu ofal preswyl, cael rhiant neu ofalwr sy'n camddefnyddio cyffuriau neu alcohol, neu fod yn ofalwr ifanc. (Ffynhonnell: Arweinyddiaeth a rheolaeth Rhif Cyfeirnod NOS: LMC B3)

Gwerthoedd ac egwyddorion
Yw'r rheiny a bennir gan: gyrff proffesiynol, y llywodraeth, eich cyflogwr, defnyddwyr gwasanaeth a'u gofalwyr a chan gyrff cenedlaethol perthnasol.

Cysylltiadau allanol

Mae arfer cymwys yn gyfuniad o ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth dan ddylanwad gwerthoedd a moeseg. Mae'r fanyleb hon yn nodi manylion y wybodaeth a'r ddealltwriaeth y mae'n ofynnol eu cael i ymarfer yn gymwys ar gyfer y perfformiad a ddisgrifir yn y safon hon.
Wrth ddefnyddio'r fanyleb hon mae'n bwysig darllen y gofynion gwybodaeth mewn perthynas â disgwyliadau a gofynion eich rôl swydd.
Mae angen i chi ddangos eich bod yn gwybod, yn deall ac yn gallu cymhwyso'r uchod yn ymarferol yn unol â'ch lefel profiad a'ch statws.

Bydd y wybodaeth a'r ddealltwriaeth ar gyfer y safon hon yn ymwneud â gofynion rheoleiddio penodol i wledydd a chodau ymarfer sy'n gymwys I gwmpas eich gwaith a rhai eich cydweithwyr. Bydd yn ymwneud hefyd â'r rôl a'r lefel cyfrifoldeb sydd gennych yn eich sefydliad i ymgymryd â gweithgareddau i gyflawni gwasanaeth o ansawdd uchel

SFCSS10W

Gweithio'n unol â gwerthoedd ac egwyddorion arfer sefydlu/ adsefydlu a sicrhau eich datblygiad proffesiynol eich hun

Datblygwyd gan	Skills for Care & Development
Fersiwn rhif	1
Dyddiad cymeradwyo	Tachwedd 2008
Dyddiad adolygu a awgrymir	Tachwedd 2010
Dilysrwydd	Cyfredol
Statws	Gwreiddiol
Sefydliad cychwynnol	Skills for Care & Development
RCU gwreiddiol	SCDSS10
Galwedigaethau perthnasol	Iechyd Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal; Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Swyddogion Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol; Gweithwyr Iechyd Proffesiynol; Gwasanaethau Gofal Iechyd a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig
Cyfres/Set	Gwasanaethau Synhwyraidd
Geiriau Allweddol	datblygu; sefydlu; adsefydlu; hyfforddiant; nam synhwyraidd