SFCSS3W
Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar

Trosolwg

Mae'r safon hon yn ymwneud â'ch datblygiad proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth gydag egwyddorion y Model Cymdeithasol o anabledd yn sail i hynny. Mae'r safon yn berthnasol i bob lefel. Gellir defnyddio adrannau o'r safon at ddibenion cynefino, datblygiad proffesiynol ac ar gyfer hyfforddi.

Ar gyfer y safon hon bydd disgwyl i chi weithio mewn partneriaeth â phobl eraill i nodi, cynllunio, gweithredu a gwerthuso gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth sy'n ymwneud â materion penodol Pobl Ddall a Byddar a'r effaith a gânt ar fywydau plant, pobl ifanc ac oedolion Dall a Byddar, a'u teuluoedd.

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 gwasanaethau Pobl Ddall a Byddar ac anghenion cyfathrebu diwylliannol plant, 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 Ddall a Byddar a rhaid i bob cyfathrebu fod yn briodol i'w hanghenion. Mae'n bwysig hefyd bod gweithwyr yn cydnabod yr angen am sgiliau cyfathrebu arbenigol a risg cam-gyfathrebu.

Cynnwys yr uned
1 Cymryd cyfrifoldeb am gynllunio eich gwybodaeth a'ch datblygiad proffesiynol eich hun a chyfrannu I ddatblygiad pobl eraill
2 Gweithio mewn partneriaeth ag unigolion a phobl allweddol eraill i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar
3 Nodi, cynllunio a gweithredu i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar
4 Gwerthuso, gydag unigolion a phobl allweddol eraill, effeithiolrwydd ac effaith unrhyw gamau a gymerwyd

Meini prawf perfformiad

Cymryd cyfrifoldeb am gynllunio eich gwybodaeth a'ch datblygiad proffesiynol eich hun a chyfrannu I ddatblygiad pobl eraill

Rhaid i chi allu:

P1 cael cymorth i nodi'ch anghenion dysgu a datblygu ac yn ceisio diwallu'r rhain fel y gallant gyfrannu at eich gwaith gyda phobl Ddall a Byddar
P2 nodi gweithdrefnau a phrosesau a fyddai'n galluogi pobl Ddall a Byddar i gyfranogi'n llawn fel dinasyddion ac i gael mynediad i wasanaethau a chymorth priodol
P3 cymryd cyfrifoldeb am eich datblygiad personol a phroffesiynol eich hun, gan chwilio am gyfleoedd datblygu, a'u defnyddio, i ddiwallu'ch anghenion
P4 mynnu goruchwyliaeth a chymorth i asesu goblygiadau defnyddio gwybodaeth, dulliau ac arfer newydd yn eich gwaith
P5 nodi, gyda'r rheiny yn eich sefydliad a thu hwnt, gan gynnwys unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau a'u gofalwyr, ffynonellau gwybodaeth a chymorth posibl y gellir eu defnyddio i helpu cynyddu ymwybyddiaeth o faterion pobl Ddall a Byddar
P6 coladu ac yn dadansoddi'r wybodaeth a gasglwyd ac yn cyflwyno'r wybodaeth a'r canlyniadau i bobl berthnasol
P7 gofyn am sylwadau beirniadol ac adeiladol am eich gwybodaeth a'ch arfer gan y rheiny yr ydych yn gweithio gyda hwy fel cydweithwyr neu ddefnyddwyr y gwasanaethau a ddarparwch. Cynhwyswch ofalwyr a rhwydweithiau proffesiynol er mwyn nodi'ch anghenion datblygiad personol a phroffesiynol
P8 ceisio cymorth gan gydweithwyr i nodi cyfleoedd datblygu sy'n diwallu eich anghenion datblygiad personol a phroffesiynol, ac sy'n eich galluogi i gael hyfforddiant, datblygiad a chymwysterau perthnasol
P9 cadw cofnodion diweddar o'ch datblygiad personol a phroffesiynol, o fewn cytundebau cyfrinachedd ac yn unol â gofynion rheoleiddiol a sefydliadol
P10 cyfrannu at ddatblygiad pobl eraill drwy gynyddu ymwybyddiaeth, rhannu gwybodaeth a chyfeirio

Gweithio mewn partneriaeth ag unigolion a phobl allweddol eraill i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar

Rhaid i chi allu:

P11 trafod, yn nodi ac yn cytuno'ch rôl a'ch cyfrifoldebau yn y tîm, gyda chydweithwyr, defnyddwyr gwasanaeth/ gofalwyr a phartneriaid eraill
P12 rhoi adborth adeiladol i alluogi pobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy i nodi sut y gallai eu harfer ddiwallu anghenion gwasanaeth ac arfer yn well
P13 herio arfer gwael yn adeiladol:
P13.1 mewn ffyrdd sy'n diogelu unigolion, pobl allweddol ac eraill yn

eich sefydliad a thu hwnt

P13.2 mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo'r defnydd gorau o arfer yn seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth

P14 cefnogi pobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy i:

P14.1 nodi'u hanghenion datblygu personol a phroffesiynol

P14.2 gwneud defnydd o gymorth mentora, asesu a thiwtora

P15 darparu cymorth personol ac yn gweithredu fel model rôl i bobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy, i'w galluogi i ddatblygu'u gwybodaeth a'u harfer

P16 nodi gwybodaeth am arfer newydd yn seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth a fyddai'n ddefnyddiol i bobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy a'i lledaenu'n briodol

P17 nodi cyfleoedd datblygu sy'n diwallu anghenion datblygiad personol a phroffesiynol pobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy a'u galluogi i gael hyfforddiant, datblygiad a chymwysterau perthnasol

P18 yn cofnodi ac yn adrodd am ddatblygiad a hyfforddiant staff o fewn cytundebau cyfrinachedd ac yn unol â gofynion rheoleiddiol a sefydliadol

Nodi, cynllunio a gweithredu i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar

Rhaid i chi allu:

P19 nodi'r tensiynau a ddaw yn sgil ymagwedd yn seiliedig ar hawliau (gan gynnwys cyd-destun o adnoddau cyfyngedig ac agendâu gwleidyddol a phroffesiynol)

P20 cynllunio ac yn cytuno'r camau priodol sydd i'w cymryd i gynyddu ymwybyddiaeth o nam ar ddau synnwyr

P21 lle bo angen, cael cydsyniad i rannu gwybodaeth â phobl berthnasol eraill:

P21.1 gan y plentyn, unigolyn ifanc neu oedolyn, a

P21.2 lle bo'n berthnasol, gan y sawl sydd wedi'i enwebu i roi cydsyniad

P22 monitro'n rheolaidd, yn gwerthuso ac yn ystyried yn feirniadol:

P22.1 eich gwybodaeth, eich dulliau a'ch arfer eich hun

P22.2 gwybodaeth, dulliau ac arfer pobl eraill

P22.3 eich cyfraniad at weithio rhyngasiantaethol, gweithio ar y cyd a gweithio mewn tîm

P23 pennu pa mor dda, ac ym mha ffyrdd y gallai eich gwybodaeth a'ch arfer eich hun fodloni canlyniadau gwasanaeth ac arfer yn well drwy ystyriaeth a goruchwyliaeth (anffurfiol a ffurfiol) a chytuno camau dilynol

P24 gofyn am adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth/ gofalwyr ar ffyrdd y gellir gwella canlyniadau ymarfer

Gwerthuso, gydag unigolion a phobl allweddol eraill, effeithiolrwydd ac effaith unrhyw gamau a gymerwyd

Rhaid i chi allu:

P24 annog pobl i roi adborth adeiladol ynglŷn â'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth a'ch rhan chi ynddi

P25 casglu a choladu data a gwybodaeth am brosesau, canlyniadau ac effaith y rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth ar y gynulleidfa darged

P26 gwerthuso eich cyfraniad gan ddefnyddio dadansoddiad beirniadol

P27 asesu'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth yn erbyn amcanion, targedau a chanlyniadau cytûn

P28 gwerthuso eich defnydd o gymorth mentora, asesu a thiwtora a ddarperir i bobl eraill

P29 cynnig adborth adeiladol i'r unigolyn (unigolion) ar y gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth a'r rhaglen yn gyffredinol

P30 nodi ac yn argymell ffyrdd y gellid gwella'r gweithgareddau a'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth

P31 gwerthuso'r cymorth a ddarperir i chi yn ystod y gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth a nodi unrhyw feysydd i'w gwella

P32 cofnodi ac adrodd ar effaith y rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth yn gyffredinol, gweithgareddau penodol o fewn y rhaglen a'ch cyfraniad chi ati, o fewn cytundebau cyfrinachedd ac yn unol â gofynion rheoleiddiol a sefydliadol

SFCSS3W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar

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 b opeth 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 maent yn 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 codau ymarfer ac ymddygiad penodol i wledydd ar gyfer safonau gofal cymdeithasol ac arweiniad sy'n berthnasol i'ch gwaith eich hun a gwaith pobl eraill
K11 deddfwriaeth a pholisïau sefydliadol a rheoleiddiol, gofynion, gweithdrefnau ac arferion cyfredol lleol, penodol i wledydd y DU ac Ewrop ar gyfer:
K11.1 diogelu data, gan gynnwys cofnodi, adrodd, storio, diogelwch a rhannu gwybodaeth
K11.2 cynyddu ymwybyddiaeth o faterion penodol Pobl Ddall a Byddar
K11.3 gweithio gyda phobl eraill i ddarparu gwasanaethau integredig, cydgyfrannu cyllidebau, ac ati
K11.4 effaith gweithio mewn lleoliadau gwahanol
K11.5 y gofynion statudol ar gyfer “Diogelu”

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

Mae angen i chi wybod a deall:

K12 arddulliau a dulliau dysgu sy'n briodol i chi a'ch cydweithwyr
K13 ymagweddau at ddysgu a fydd yn eich galluogi i drosglwyddo eich gwybodaeth a'ch sgiliau i gyd-destunau newydd ac anghyfarwydd (gall hyn gynnwys ffurf o asesu arddulliau dysgu)
K14 ymagweddau at hunan-fyfyrio ac arfer pobl eraill o fyfyrio
K15 effaith straen a gwrthdaro ar berfformiad sefydliadol, unigol a thîm
K16 egwyddorion sy'n sail i ddatblygiad personol a phroffesiynol a'r arfer o

fyfyrio
K17 sut i herio arfer gwael yn effeithiol

Theori ac Arfer Da - O ran gwybodaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

K18 sut ac ymhle i gael mynediad at wybodaeth am theori ac arfer da I gyfrannu i'ch arfer chi o gynyddu ymwybyddiaeth
K19 sut i gael mynediad at, adolygu a gwerthuso gwybodaeth am gynyddu ymwybyddiaeth yn gyffredinol ac yn benodol i faterion yn ymwneud â Phobl Ddall a Byddar
K20 y defnydd o adroddiadau'r Llywodraeth, ymchwiliadau ac ymchwil sy'n berthnasol i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar
K21 y defnydd o farnau yn seiliedig ar dystiolaeth, ffeithiau a gwybodaeth mewn cofnodion ac adroddiadau, a gwybod pam ei bod yn bwysig i wahaniaethu rhwng y rhain a nodi'r ffynhonnell dystiolaeth yn glir i ddarllenwyr

Theori ac Arfer Da - O ran cyfathrebu

Mae angen i chi wybod a deall:

K22 ffactorau sy'n effeithio ar iechyd, lles, ymddygiad, sgiliau, galluoedd a datblygiad unigolion a phobl allweddol a sut i asesu'r angen am gynyddu ymwybyddiaeth o faterion penodol Pobl Ddall a Byddar
K23 theorïau, dulliau a fformatau:
- K23.1 cynyddu ymwybyddiaeth o ddibenion gwahanol a chynulleidfaoedd gwahanol
- K23.2 cyfathrebu – yr holl ddulliau perthnasol, a'r dulliau mwyaf effeithiol ar gyfer oedolion, gan ystyried posibilrwydd camgyfathrebu
- K23.3 cyfathrebu – yr holl ddulliau perthnasol, a'r dulliau mwyaf effeithiol ar gyfer plant a phobl ifanc, gan ystyried posibilrwydd cam-gyfathrebu

K24 dulliau o:
- K24.1 ymgynghori â grwpiau gwahanol gan gynnwys plant, pobl ifanc ac oedolion, eu sefydliadau neu grwpiau, a gwrando'n weithredol ar eu hadborth
- K24.2 cyfathrebu â grwpiau diddordeb yn eich gwaith gyda phobl Ddall a Byddar
- K24.3 casglu, dadansoddi a dehongli adborth i alluogi gwneud penderfyniadau am eich strategaeth ymyrryd chi neu'r strategaethau cynyddu ymwybyddiaeth
- K24.4 gwerthuso tystiolaeth a gyflwynwyd gan grwpiau diddordeb, gan gynnwys unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofalwyr, i ddylanwadu ar gynyddu ymwybyddiaeth
- K24.5 lledaenu a'r modd y bydd cynyddu ymwybyddiaeth o'r pwnc yn effeithio ar y dulliau a ddefnyddir

K25 deall effaith namau lluosog, h.y. nam neu namau yn ychwanegol at y nam ar y clyw.
K26 posibilrwydd camgyfathrebu 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.
K27 y gall fod yn well gan unigolion fynegi'u hunain gan ddefnyddio dull gwahanol o gyfathrebu o gymharu â'r dull sydd orau ganddynt i dderbyn gwybodaeth, ac addaswch eich modd o gyfathrebu'n unol â hynny
K28 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 partneriaethau a chydweithio â phobl eraill

Mae angen i chi wybod a deall:

K29 sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofalwyr, pobl allweddol, sefydliadau a'r rheiny o fewn eich sefydliad a thu hwnt i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar
K30 sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofalwyr, pobl allweddol a chydweithwyr i ddatblygu a gwella'ch gwybodaeth a'ch arfer
K31 ffactorau sy'n effeithio ar iechyd, lles, ymddygiad, sgiliau, galluoedd a datblygiad unigolion a phobl allweddol, a sut i asesu'r angen er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth o faterion penodol Pobl Ddall a Byddar
K32 pam mae barn y rheiny sy'n darged cynyddu ymwybyddiaeth yn bwysig
K33 dewisiadau gwahanol ar gyfer cynyddu ymwybyddiaeth, eu costau a'u buddion i'r cynulleidfaoedd targed, a sut i ddethol y dewisiadau gorau sydd ar gael
K34 pam mae cynllunio effeithiol ar gyfer cynyddu ymwybyddiaeth yn angenrheidiol
K35 sut i weithio gydag achosion o wrthdaro, a datrys achosion o wrthdaro, a all godi yn eich gwaith
K36 dulliau o gynorthwyo staff i weithio gyda, a chefnogi, unigolion Dall a Byddar, pobl allweddol a phobl eraill
K37 y gwahaniaethau rhwng cymorth asesu, mentora, arfarnu, hyfforddi a thiwtora/ addysgu
K38 ymwybyddiaeth o faterion pŵer mewn lleoliadau gwaith amrywiol a'r effaith y mae'r rhain yn cael ar ganlyniadau gwasanaeth, e.e. lleoliadau cartref, lleoliadau tai gwarchod, ac ati

Gwybodaeth ychwanegol

Gwerthoedd

Mae'r gwerthoedd sy'n sail i'r safon hon wedi'u deillio o'r datganiad o ddiben allweddol[1]. 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.

[1]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 a diffiniadau o'r geiriau a'r cysyniadau allweddol sy'n cael eu defnyddio yn y safon benodol hon. cyffredin i ddod 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.

Caffaeledig
Dallineb-byddardod caffaeledig yw pan fydd rhywun yn cael ei eni heb nam ar y synhwyrau, ac ar ryw adeg yn ei fywyd mae'n datblygu'r ddau, neu'n mae'n cael ei eni ag un nam ar y synhwyrau ac ar ryw adeg yn ei fywyd mae'n datblygu'r ail. Gall hyn ddigwydd yn sgil damwain, salwch, cyflwr genetig, e.e. syndrom fel Usher, Alstrom, a Stickler, ac ati, neu o ganlyniad i heneiddio yn hwyrach mewn bywyd. Mewn plant a phobl ifanc, os yw'r problemau hyn yn digwydd yn hwyrach yn eu bywyd, gelwir hyn yn Ddallineb-byddardod caffaeledig.

Cymorth gweithredol
Cymorth sy'n annog y sawl sy'n Ddall a Byddar i 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. Natur unigryw Dallineb-byddardod yw y dylid cydnabod y gall fod angen cymorth un-i-un ar yr unigolyn er mwyn iddo aros yn annibynnol.

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 Dall a Byddar, neu mewn achos lle mae angen cyfathrebwyr arbenigol, trefnu'r rhain. Mae'r sgiliau hyn yn cynnwys gwrando'n weithredol
2. Y dylech ddefnyddio'r dull cyfathrebu sydd orau gan yr unigolyn, yn dderbyngar ac yn fynegol, yn y ffurf fwyaf priodol e.e. Iaith Arwyddion Prydain (BSL), Iaith Arwyddion Iwerddon (ISL), neu system arwyddion, e.e. ffrâm weledol Saesneg Sign Supported, yn agos ac yn ymarferol,

pasbortau cyfathrebu, gwyddor llaw Pobl Ddall a Byddar, gwyddor Bloc, Braille, Moon, Tadoma, neu unrhyw ddewis arall o gymhorthion dynol a thechnolegol i gyfathrebu, neu gyfuniad o unrhyw rai o'r uchod
3. Bod angen i chi fod yn ymwybodol yn gyson bod cyfathrebu â rhywun Dall a Byddar yn gymhleth, a bod y risg camddeall yn un sylweddol

Mae'n bwysig bod yn hyblyg wrth helpu rhywun sy'n Ddall a Byddar i gyfathrebu, a gall fod o gymorth defnyddio amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu gyda'i gilydd. Gelwir hyn yn ymagwedd gyfathrebu gyfan yn aml. Mae'n bwysig pwysleisio fod amrywiaeth fawr o anghenion cyfathrebu gan bobl Ddall a Byddar, a gall y rhain newid dros amser. Hefyd, gall rhai pobl Ddall a Byddar ddefnyddio dau neu fwy o ddulliau cyfathrebu, e.e. un i fynegi'u hunain a rhai eraill i gael gwybodaeth.

Er enghraifft:
1. Gall plentyn sydd â rhywfaint o olwg, sy'n hollol fyddar ac sydd ag anableddau corfforol, ddysgu deall iaith arwyddion, ond gall fod angen iddo ddod o hyd i ddull arall o fynegi'i hun
2. Gall rhywun sydd â syndrom Usher fod wedi dysgu Iaith Arwyddion Prydain yn ifanc, ond gall fod angen iddo addasu'r ffordd y mae'n derbyn arwyddion wrth i'w olwg ddechrau newid
3. Gall rhywun hŷn fod wedi defnyddio lleferydd a chlyw erioed i gyfathrebu, ond gall fod angen iddo ddysgu defnyddio cymhorthion clyw a chymhorthion i'r rhai prin eu golwg wrth i'w olwg a'i glyw newid dros amser

(Ffynhonnell: SENSE 2008)

Cynhenid
Pan fydd rhywun yn cael ei eni ag anawsterau gweld a chlywed, gelwir hyn yn Ddallineb-byddardod cynhenid. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys cyflyrau fel Rwbela neu CHARGE. Gall cynhenid gyfeirio hefyd at bobl sydd wedi colli'u golwg/clyw cyn caffael iaith, h.y. yn eu blynyddoedd cynnar iawn. **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.

Dall a Byddar
Dall a Byddar yw'r term cydnabyddedig a ddefnyddir gan lywodraethau cenedlaethol yn y DU ac yng nghymuned y byd. Mae disgrifiad clir gan yr Adran Iechyd yn y cylchlythyr awdurdod lleol “Gofal cymdeithasol i blant ac oedolion Dall a Byddar” (2001) 8, ac yn Natganiad Polisi'r Gwasanaethau

Ychwanegol dan Gyfarwyddyd (1989). Mae'r ddau yn disgrifio Dallineb-byddardod fel anabledd unigryw a gwahanol, ac mae ei effaith yn gofyn am ymateb priodol ac arbenigol.

"Ystyrir pobl yn Ddall a Byddar os yw eu nam ar y golwg a'r clyw yn achosi anawsterau o ran cyfathrebu, cael mynediad i wybodaeth a symud"
(Ffynhonnell: DH LAC (2001) 8)
"Defnyddir y term Dall a Byddar i ddisgrifio grŵp cymysgryw o blant a all ddioddef yn sgil graddau amrywiol o nam ar y golwg a'r clyw, a hynny efallai wedi'i gyfuno ag anawsterau dysgu ac anableddau corfforol, a all achosi problemau cyfathrebu, datblygu ac addysgol difrifol"
(Ffynhonnell: Datganiad Polisi'r Gwasanaethau Ychwanegol dan Gyfarwyddyd 1989)

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.

Nam ar y clyw
Nid yw nam ar y clyw yn derm a ddefnyddir yn gyffredin mwyach. Mae wedi'i ddisodli i raddau helaeth gan y termau "Byddar" a "Thrwm eu Clyw". Defnyddir amrywiaeth o dermau'n eithaf penodol yn y safon hon, fel a ganlyn:

1. **Byddar**: mae byddar gyda "b" fach yn cyfeirio'n syml at y cyflwr meddygol colli clyw. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n defnyddio BSL/ ISL yn cyfeirio atyn nhw'u hunain fel Pobl Fyddar. Mae'r briflythyren "B" yn dynodi dewis iaith, ac mae hefyd yn derm gwleidyddol a diwylliannol o eiddo'r gymuned Pobl Fyddar. Fe'i defnyddir yn yr un ffordd ag y byddai pobl sy'n perthyn i grŵp cenedlaethol, diwylliannol neu grefyddol yn eu disgrifio'u hunain, er enghraifft, Ffrengig neu Fwslimaidd. Dyma'r rheswm pam nad yw llawer o bobl Fyddar yn eu diffinio'u hunain fel pobl anabl, yn hytrach maent yn disgrifio'u hunain fe pobl sy'n perthyn

i leiafrif diwylliannol neu ieithyddol.

2. **Wedi mynd yn fyddar:** Unigolyn a gafodd ei eni'n clywed ac a aeth yn ddifrifol fyddar neu'n hollol fyddar ar ôl hynny
3. **Trwm eich clyw**: Term cyffredinol a ddefnyddir i ddisgrifio pobl sydd ag amrywiaeth o anghenion colli clyw a chyfathrebu
4. **Dall a byddar**: Mae'r term yn gymwys i bobl sydd wedi colli dau synnwyr. Nid oes clyw na golwg gan rai pobl sy'n ddall a byddar, ac mae pobl eraill yn dioddef o rywfaint o golli clyw neu nam ar y golwg (gweler y diffiniad llawn uchod)

Unigolion
Yn y safon mae "unigolyn" yn cyfeirio at blant, pobl ifanc ac oedolion sydd yn Ddall a Byddar ac 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 unigolyn sy'n Ddall a Byddar, 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, model rôl, cyfeillachwr, eiriolwyr, gweithiwr cymdeithasol gyda phobl Ddall a Byddar, rheolwr gofal gyda phobl Ddall a Byddar, swyddog offer technegol gyda phobl Fyddar, arweinwyr cyfathrebu â iaith arwyddion 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 yn y maes nam ar ddau synnwyr, 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 Dallineb-byddardod a chynnig cymorth priodol.

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.

Pobl eraill berthnasol
Mae hyn yn cyfeirio at weithwyr proffesiynol eraill sydd â chysylltiad â'r unigolyn.

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.

Pobl eraill arwyddocaol
Fe'i defnyddir yma i olygu unrhyw bobl y mae'r unigolyn yn dymuno'u cynnwys yn ei raglen ofal. Gall hyn gynnwys partner, perthynas a/ neu ffrind, ond mae hefyd yn cynnwys aelodau eraill y gymuned neu weithwyr eraill fel gwirfoddolwyr, ymarferwyr gofal eraill, eiriolwr, dehonglydd a swyddog yr heddlu neu swyddog carchar. Am resymau rheoleiddio, yn achos plant, mae pobl eraill arwyddocaol yn debygol o fod yn aelodau o'r teulu oni bai bod y plentyn yn destun gorchymyn gofal.

Cyfeirio
Mae'n golygu cynorthwyo unigolion i gael gafael ar y wybodaeth fwyaf priodol am wasanaethau a grwpiau eraill a fydd yn cefnogi'u hanghenion a nodwyd.

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 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)

Cynllunio Pontio
Mae'r blynyddoedd trosglwyddo rhwng yr ysgol a bywyd oedolyn yn straen i'r rhan fwyaf o bobl ifanc, ond i'r rheiny sydd ag anableddau cymhleth fel Dallineb-byddardod, mae hyd yn oed yn fwy o straen. Gall dewisiadau i bobl ifanc Ddall a Byddar fod yn gyfyngedig, a bydd llawer o bobl ifanc yn parhau i fod yn ddibynnol ar eu teuluoedd. Mae hyn yn wir er gwaetha'r ffaith fod hawl gan bob unigolyn ifanc sydd â datganiad o anghenion addysgol i gael Cynllun Pontio yn dilyn ei adolygiad blynyddol ym Mlwyddyn 9. Dylai'r cyfnod pontio gael ei weld fel rhywbeth sy'n digwydd wrth i cychwyn cynnar hwn yn arbennig o bwysig i'r rheiny sydd ag anghenion cymhleth a lluosog, lle bydd cydlynu

llawer o wasanaethau yn gofyn am amser. Mae angen i wasanaethau ddatblygu gwybodaeth am yr unigolyn ifanc a'i anghenion. Bydd angen mewnbwn arbenigol i sicrhau bod gwasanaethau oedolion yn briodol.

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

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 er mwyn ymgymryd â gweithgareddau i gyflawni gwasanaeth o ansawdd uchel

Mae arfer cymwys yn gyfuniad o gymhwyso 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.

SFCSS3W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion Pobl Ddall a Byddar

Datblygwyd gan	Skills for Care and Development
Fersiwn rhif	1
Dyddiad cymeradwyo	Tachwedd 2008
Dyddiad adolygu a awgrymir	Tachwedd 2013
Dilysrwydd	Cyfredol
Statws	Gwreiddiol
Sefydliad cychwynnol	Skills for Care and Development
RCU gwreiddiol	SCDSS3
Galwedigaethau perthnasol	Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal; Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Swyddogion; Gweithwyr Iechyd Proffesiynol; Gwasanaethau Cysylltiedig Gofal Iechyd Personol a;
Cyfres/Set	Gwasanaethau Synhwyraidd
Geiriau Allweddol	