

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 â nam ar eu golwg, ac i gydweithredu â phobl allweddol i nodi, cynllunio, gweithredu a gwerthuso gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth sy'n ymwneud â materion penodol nam ar y golwg a'r effaith a gânt ar fywydau plant, pobl ifanc ac oedolion â nam ar eu golwg, 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 nam ar y synhwyrâu 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 phobl â nam ar eu golwg 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 eraill
- 2 Gweithio mewn partneriaeth ag unigolion a phobl allweddol eraill i hyrwyddo materion sy'n ymwneud â nam ar y golwg
- 3 Nodi, cynllunio a gweithredu i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â nam ar y golwg ac anghenion cymorth
- 4 Gwerthuso, gydag unigolion a phobl allweddol eraill, effeithiolrwydd ac effaith unrhyw gamau a gymerwyd.

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

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

- P1 cael cymorth i nodi'ch anghenion dysgu a datblygu a cheisio diwallu'r rhain fel y gallant gyfrannu at eich gwaith gyda phobl â nam ar eu golwg
- P2 nodi gweithdrefnau a phrosesau a fyddai'n galluogi pobl â nam ar eu golwg i gyfrannu'n llawn fel dinasyddion ac i gael mynediad at 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 yn ymwneud â nam ar y golwg
- P6 coladu a dadansoddi'r wybodaeth a gasglwyd a chyflwyno'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

Gweithio mewn partneriaeth ag unigolion a phobl allweddol eraill i hyrwyddo materion yn ymwneud â nam ar y golwg

Rhaid i chi allu:

- P8 trafod, nodi a chytuno'ch rôl a'ch cyfrifoldebau yn y tîm, gyda chydweithwyr, defnyddwyr gwasanaeth/ gofalwyr a phartneriaid eraill
- P9 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
- P10 herio arfer gwael a gwahaniaethu yn adeiladol:
 - P10.1 mewn ffyrdd sy'n diogelu unigolion, pobl allweddol ac eraill yn eich sefydliad a thu hwnt drwy gydweithio effeithiol
 - P10.2 mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo'r defnydd gorau o arfer yn seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth
- P11 cefnogi pobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy i:
 - P11.1 nodi'u hanghenion datblygu personol a phroffesiynol
 - P11.2 gwneud defnydd o gymorth mentora, asesu a thiwtora

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

- P12 darparu cymorth personol a gweithredu fel model rôl i bobl eraill yr ydych yn gweithio gyda hwy, i'w galluogi i ddatblygu'u gwybodaeth a'u harfer
- P13 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
- P14 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
- P15 cofnodi ac 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 yn ymwneud â nam ar y golwg ac anghenion cymorth

Rhaid i chi allu:

- P16 nodi'r tensiynau a ddaw yn sgil ymagwedd yn seiliedig ar hawliau (gan gynnwys cyd-destun o adnoddau cyfyngedig ac agendâu gwleidyddol a phroffesiynol)
- P17 cynllunio a chytuno'r camau priodol sydd i'w cymryd i gynyddu ymwybyddiaeth o anghenion yn ymwneud â nam ar y golwg
- P18 lle bo angen, cael cydsyniad i rannu gwybodaeth â phobl berthnasol eraill:
 - P18.1 gan y plentyn, unigolyn ifanc neu oedolyn, a
 - P18.2 lle bo'n berthnasol, gan y sawl sydd wedi'i enwebu i roi cydsyniad
- P19 monitro'n rheolaidd, yn gwerthuso ac yn ystyried yn feirniadol:
 - P19.1 eich gwybodaeth, eich dulliau a'ch arfer eich hun
 - P19.2 gwybodaeth, dulliau ac arfer pobl eraill
 - P19.3 eich cyfraniad at weithio rhyngasiantaethol, gweithio ar y cyd a gweithio mewn tîm
- P20 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
- P21 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:

- P22 annog pobl i roi adborth adeiladol ynglŷn â'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth a'ch rhan chi ynddi
- P23 casglu a choladu data a gwybodaeth am brosesau, canlyniadau ac effaith y rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth ar y gynulleidfa darged
- P24 gwerthuso eich cyfraniad gan ddefnyddio dadansoddiad beirniadol i asesu'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth yn erbyn amcanion, targedau a

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

chanlyniadau cytûn

- P25 gwerthuso eich defnydd o gymorth mentora, asesu a thiwtora a ddarperir i bobl eraill
- P26 cynnig adborth adeiladol i'r unigolyn (unigolion) ar y gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth a'r rhaglen yn gyffredinol
- P27 nodi ac yn argymhell ffyrdd y gellid gwella'r gweithgareddau a'r rhaglen cynyddu ymwybyddiaeth
- P28 gwerthuso'r cymorth a ddarperir i chi yn ystod y gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth a nodi unrhyw feysydd i'w gwella
- P29 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

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

- 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 maentyn 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

- 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 ddiweddarau 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 nam ar y golwg
 - K11.3 gweithio gyda phobl eraill i ddarparu gwasanaethau integredig a materion 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/ dulliau dysgu sy'n briodol i chi a'ch cydweithwyr
- K13 ymagweddau at ddysgu ac arddulliau dysgu gwahanol (gan gynnwys eich arddull eich hun) a fydd yn eich galluogi i drosglwyddo eich gwybodaeth a'ch sgiliau i gyd-destunau newydd ac anghyfarwydd (gall gynnwys asesiad o arddulliau dysgu)
- K14 ymagweddau at hunan-fyfyrio ac arfer pobl eraill o fyfyrio

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

- 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 fyfyrion
- 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 i wybodaeth am Theori ac Arfer Dai gyfrannu i'ch arfer chi o gynyddu ymwybyddiaeth
- K19 sut i gael mynediad i, adolygu a gwerthuso gwybodaeth am gynyddu ymwybyddiaeth yn gyffredinol ac yn benodol i faterion yn ymwneud â nam ar y golwg
- K20 y defnydd o adroddiadau'r llywodraeth, ymchwiliadau ac ymchwil sy'n berthnasol i gynyddu ymwybyddiaeth o nam ar y golwg
- 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, galluedd a datblygiad unigolion a phobl allweddol a sut i asesu'r angen am gynyddu ymwybyddiaeth o faterion penodol nam ar y golwg
- K23 theorïau, dulliau a fformatau:
 - P23.1 cynyddu ymwybyddiaeth o ddibenion gwahanol a chynulleidfaoedd gwahanol
 - P23.2 cyfathrebu – yr holl ddulliau perthnasol, a'r dulliau mwyaf effeithiol ar gyfer oedolion, gan ystyried posibilrwydd cam-gyfathrebu
 - P23.3 cyfathrebu – yr holl ddulliau perthnasol, a'r dulliau mwyaf effeithiol ar gyfer plant a phobl ifanc, gan ystyried posibilrwydd cam-gyfathrebu
- K24 dulliau o:
 - P24.1 ymgynghori â grwpiau gwahanol gan gynnwys plant, pobl ifanc ac oedolion, eu sefydliadau neu grwpiau, a gwrando'n weithredol ar eu hadborth
 - P24.2 cyfathrebu â grwpiau diddordeb yn eich gwaith gyda phobl â nam ar eu golwg
 - P24.3 casglu, dadansoddi a dehongli adborth i alluogi gwneud penderfyniadau am eich strategaeth ymyrryd chi neu'r strategaethau cynyddu ymwybyddiaeth
 - P24.4 gwerthuso tystiolaeth a gyflwynwyd gan grwpiau diddordeb, gan gynnwys unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofawyr, i ddylanwadu ar gynyddu ymwybyddiaeth

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

- P24.5 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 golwg. 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
- K26 byddwch yn ymwybodol 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
- K27 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:

- K28 sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofawyr, pobl allweddol, sefydliadau a'r rheiny o fewn eich sefydliad a thu hwnt i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg
- K29 sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau, a'u gofawyr, pobl allweddol a chydweithwyr i ddatblygu a gwella'ch gwybodaeth a'ch arfer
- K30 ffactorau sy'n effeithio ar iechyd, lles, ymddygiad, sgiliau, galluoedd a datblygiad unigolion a phobl allweddol, a sut i asesu'r angen ar gyfer cynyddu ymwybyddiaeth o faterion penodol nam ar y golwg
- K31 pam mae barn y rheiny sy'n darged cynyddu ymwybyddiaeth yn bwysig
- K32 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
- K33 pam mae angen cynllunio effeithiol ar gyfer cynyddu ymwybyddiaeth
- K34 sut i weithio gydag achosion o wrthdaro, a datrys achosion o wrthdaro, a all godi yn eich gwaith
- K35 dulliau o gynorthwyo staff i weithio gyda, a chefnogi, unigolion â nam ar eu golwg, pobl allweddol a phobl eraill
- K36 y gwahaniaethau rhwng cymorth asesu, mentora, arfarnu, hyfforddi a thiwtora/ addysgu
- K37 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

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 synhwyrdd 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 a 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 ol yr angen. 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' fu 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 sydd a nam ar ei olwg, 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 bod cyfathrebu a rhywun a nam ar ei olwg 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 fu 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

chymorth personol a phroffesiynol.

Anfantais, gwahaniaethu ac allgau cymdeithasol

Mae hyn yn ymwneud a hil, rhyw, crefydd, sectyddiaeth, iaith, oed, dosbarth, anabledd (gan gynnwys anabledd synhwyrdd), tlodi, diwylliant, credo a chyfeiriadedd rhywiol. Fersiwn terfynol wedi cymeradwyo Tachwedd 2008 4 Yn ymarferol, mae'n rhaid i chi roi ystyriaeth i'r polisiau 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.

Unigolion

Yn y safon mae unigolyn yn cyfeirio at blant, pobl ifanc ac oedolion sydd a nam ar eu golwg ac y gall fod angen gofal iechyd/ cymdeithasol arnynt ynghyd â gwasanaethau plant, addysgol neu hyfforddi. Mae'n cyfeirio hefyd at eiriolwyr a dehonglwr 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 a nam ar ei olwg, neu sy'n berthnasol i'w brofiad. Nid yw'r defnydd o'r gair 'mate 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 rol, cyfeillachwr, eiriolwyr, gweithiwr cymdeithasol, gweithwyr sefydlu/ adsefydlu, arweinwyr cyfathrebu ac eraill y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol a 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 a 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 yn ymwneud a nam ar y golwg a chynnig cymorth priodol.

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

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 yn diffinio'r defnydd cydlynus o fesurau meddygol, cymdeithasol, addysgol a galwedigaethol i helpu pobl ddatblygu'u gallu i weithredu. Mae hyn yn cyferbynnu a helpu pobl i adfer galluoedd a gollwyd yn sgil salwch neu anafiadau, yn hytrach na phobl sydd wedi'u geni a namau.

Pobl eraill berthnasol

Mae hyn yn cyfeirio at weithwyr proffesiynol eraill sydd a chysylltiad a'r unigolyn.

Ymateb i arfer gwael

Gall eich ymateb i arfer gwael gynnwys: cynnig adborth adeiladol, cynnig gwybodaeth a chynghor 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 a gwahaniaethu yn eu herbyn .
- 3 I gael eu trin fel unigolyn . I gael eu trin mewn ffordd urddasol . I gael preifatrwydd .
- 4 I gael eu diogelu rhag perygl a niwed . I gael gofal mewn ffordd a ddewisir ganddynt .
- 5 I gael mynediad i wybodaeth amdanynt eu hunain .
- 6 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

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 a'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 fu 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 a 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: .

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

Sefydliadau proffesiynol, e.e. cyrff proffesiynol, cymdeithasau masnachu ac undebau llafur . Cysylltiadau proffesiynol, e.e. cydweithwyr, mentor, goruchwyliwr, tiwtoriaid/ darlithwyr ac ymchwilwyr . Ffynonellau ysgrifenedig, e.e. cylchgronau proffesiynol, adroddiadau ymchwil a dogfennau polisi . 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'r arfer. Gall fod yn ffurfiol, yn anffurfiol, gall gael ei darparu o fewn eich sefydliad, ei darparu o du allan i fch 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 a 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 ysgol. Maent hefyd yn cynnwys newid gweithgareddau ac arferion yn ystod y dydd lle mae disgwyliau 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 glasgoed. Gall yr ail gynnwys eu rhieni i'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: LMC B3)

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

Gwerthoedd ac egwyddorion

Yw'r rheiny a bennir gan: gyrff proffesiynol, y llywodraeth, eich cyflogwr, defnyddwyr gwasanaeth a fu gofawyr a chan gyrff cenedlaethol perthnasol.

Y rhai a nam ar eu golwg

Yn y safon hon mae'r rhai a nam ar eu golwg yn derm generig. Mae'n cyfeirio at bobl (plant, pobl ifanc ac oedolion) sydd a nam ar y golwg, nam difrifol ar y golwg ac mae'n cynnwys pobl sy'n ddall, yn rhannol ddall neu bobl ddall a byddar.

Cysylltiadau allanol

Mae arfer cymwys yn gyfuniad o ddefnyddio sgiliau a gwybodaeth dan ddylanwad gwerthoedd a moeseg. Mae'r fanyleb hon yn nodi manylion ywybodaeth 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

SFCSS1W

Datblygu eich arfer proffesiynol eich hun a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion nam ar y golwg

Datblygwyd gan Skills for Care and Development

Fersiwn rhif 1

Dyddiad cymeradwyo Tachwedd 2008

Dyddiad adolygu a awgrymir Tachwedd 2010

Dilysrwydd Cyfredol

Statws Gwreiddiol

Sefydliad cychwynnol Skills for Care and Development

RCU gwreiddiol SCDSS1

Galwedigaethau perthnasol Iechyd Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal; Iechyd a Gofal Cymdeithasol; Gweithwyr Iechyd Proffesiynol; Gwasanaethau Gofal Iechyd a Gwasanaethau Personol Cysylltiedig

Cyfres/Set Gwasanaethau Synhwyraidd

Geiriau Allweddol Datblygu, anabledd, nam ar eu golwg, hyfforddiant