

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa



Trosolwg

Ar gyfer y safon hon mae angen i chi gynorthwyo unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gynllunio ar gyfer, nodi a cheisio hyfforddiant, cyflogaeth a gweithgareddau datblygu gyrfa sy'n realistig iddynt ac yn briodol i'w hanghenion. Bydd angen i chi allu cyfeirio unigolion at asiantaethau arbenigol perthnasol a chynnig cymorth lle bo'n briodol. 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 ag unigolion ac i gydweithredu â phobl allweddol er mwyn nodi a cheisio hyfforddiant a chyflogaeth a gweithgareddau datblygu gyrfa.

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 synhwyrdd 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 synhwyrdd arnynt, 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 camgyfathrebu.

Cynnwys yr uned:

- 1 Gweithio gydag unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i nodi'u hanghenion a'u dewisiadau hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa
- 2 Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i nodi, ceisio, paratoi ar gyfer a chael mynediad i gyfleoedd hyfforddi, cyflogaeth a datblygu gyrfa
- 3 Cynorthwyo unigolion i gynnal hyfforddiant a chyflogaeth a gwerthuso effeithiolrwydd y cyfleoedd gwaith

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyraidd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

Gweithio gydag unigolion sydd ag anghenion synhwyraidd i nodi'u hanghenion a'u dewisiadau hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

- P1 archwilio dogfennau, cofnodion a gwybodaeth berthnasol a all eich helpu i gynorthwyo, cyngori ac esbonio wrth unigolion sut y gall eu nodau, eu hanghenion a'u hamgylchiadau tymor byr, tymor canolig a hirdymor effeithio ar eu hyfforddiant, cyflogaeth a'u cyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- P2 darparu cymorth gweithredol i alluogi unigolion nodi'r hyfforddiant, cyflogaeth a'r cyfleoedd datblygu gyrfa sy'n agored iddynt, gan ystyried eu:
- P2.1 dyheadau, cryfderau a doniau
 - P2.2 anghenion cymorth
 - P2.3 galluoedd
 - P2.4 profiad
 - P2.5 gwybodaeth
 - P2.6 anghenion iaith/ cyfathrebu
 - P2.7 cymwysterau
 - P2.8 anghenion hyfforddi yn gysylltiedig â phob cyfle
 - P2.9 disgwyliadau a'u rhagdybiaethau eu hunain
 - P2.10 materion trawsnewid (i fywyd oedolyn neu sefyllfaoedd bywyd arall)
- P3 sicrhau fod y gwasanaeth yn gweithredu mewn modd sy'n annog, yn grymuso ac yn galluogi unigolion a'u gofalwyr i gyfranogi'n llawn wrth gynllunio cymorth, a'r trefniadau dilynol safon 5 – galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyraidd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa
- P4 cynorthwyo unigolion i archwilio a chyfleu'r amrywiaeth o ddewisiadau hyfforddi, cyflogaeth a datblygu gyrfa:
- P4.1 y mae ganddynt ddiddordeb ynddynt
 - P4.2 sy'n briodol i'w dyheadau, doniau, anghenion cymorth, galluoedd, profiad, gwybodaeth a chymwysterau
 - P4.3 a fydd yn darparu llwybrau gyrfa iddynt
- P5 cynorthwyo unigolion er mwyn archwilio'r newidiadau y byddai gweithio'n eu gwneud i bob agwedd ar eu bywydau wrth ddewis opsiwn priodol
- P6 ceisio a chaffael y cymorth perthnasol trwy gyfeirio effeithiol lle mae angen cymorth ychwanegol ar unigolion i wneud eu dewis, e.e. i'r ffynonellau gwybodaeth mwyaf effeithiol ac i bobl wybodus fel ymgynghorydd gyrfa, hyfforddwr swydd neu fentor
- P7 gweithio mewn cyd-destun tîm, gan feithrin a chynnal perthnasoedd ar draws asiantaethau, a pharchu cyfraniad pobl eraill sy'n gweithio gyda phlant, pobl ifanc, oedolion a theuluoedd
- P8 rhannu profiad trwy gyfnewid ffurfiol ac anffurfiol, a gweithio gydag

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

oedolion sy'n rhieni ac yn ofalwyr. safon 5 – galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i nodi, ceisio, paratoi ar gyfer a chael mynediad i gyfleoedd hyfforddi, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Rhaid i chi allu:

- P9 cynorthwyo unigolion i nodi'r manau lle gallant ddod o hyd i wybodaeth am yr hyfforddiant, cyflogaeth a'r cyfleoedd datblygu gyrfa y mae ganddynt ddi-ddordeb ynddynt
- P10 cynorthwyo unigolion i ymweld â manau lle bydd lleoedd gweigion priodol ar gyfer hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa o'r math y maent eu heisiau ar gael iddynt
- P11 barnu'n effeithiol pa bryd y dylech ddarparu'r cymorth eich hun, a pha bryd y dylech gyfeirio'r sefyllfa i ymarferydd neu weithiwr proffesiynol arall, neu gyfeirio'r unigolyn i gymorth priodol
- P12 cynorthwyo unigolion, a lle bo'n briodol, cael cymorth ychwanegol i alluogi unigolion gyfleu'u hanghenion i'r bobl sy'n gysylltiedig â hysbysebu hyfforddiant, swyddi gweigion a chyfleoedd datblygu gyrfa
- P13 cynorthwyo unigolion i oresgyn amrywiaeth o rwystrau cymdeithasol ac amgylcheddol sy'n effeithio ar allu i weithredu, a chynghori ar ddefnyddio technoleg gynorthwyol
- P14 gweithio gydag unigolion i geisio a chaffael gwybodaeth a chynghori am y cyfleoedd gwaith, gyrfa a hyfforddi y mae ganddynt ddi-ddordeb ynddynt
- P15 cynorthwyo unigolion i ddeall y wybodaeth am y swyddi y mae ganddynt ddi-ddordeb ynddynt, a'r gofynion ar eu cyfer
- P16 cynorthwyo unigolion i:
 - P16.1 nodi profiadau, diddordebau a chymwysterau i'w cynnwys mewn curriculum vitae, a cheisiadau am swydd
 - P16.2 caffael a chwblhau ceisiadau a gofynion eraill ar gyfer cyflogaeth
- P17 cynorthwyo unigolion sydd ag anghenion penodol i gael mynediad at, deall a chwblhau ceisiadau am hyfforddiant, swyddi a chyfleoedd datblygu gyrfa. Dylai'r ceisiadau fod mewn cyfrwng sy'n briodol i ddewisiadau cyfathrebu'r unigolyn
- P18 gweithio gydag unigolion i'w paratoi ar gyfer cyfweiliadau. Mae hyn yn cynnwys cael unigolion i ymarfer ar gyfer cyfweiliadau, lle mae hyn yn briodol
- P19 cynorthwyo unigolion i fynychu cyfweiliadau, a sicrhau bod addasiadau rhesymol wedi'u gwneud i ddiwallu unrhyw anghenion ychwanegol y gall fod ganddynt, e.e. mynediad i asesiadau gwaith
- P20 helpu unigolion i baratoi ar gyfer gwaith, gan archwilio unrhyw anghenion ychwanegol a all fod ganddynt wrth fynd i'r gwaith, yn ystod gwaith a

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

mynd adref o'r gwaith, e.e. cynllunio taith

- P21 cynorthwyo unigolion a all gael mynediad at adnoddau ychwanegol fel technoleg gynorthwyol neu asesiad gweithfan drwy eu helpu i gael mynediad i'r adnoddau.

Cynorthwyo unigolion i gynnal hyfforddiant a chyflogaeth a gwerthuso effeithiolrwydd y cyfleoedd gwaith:

Rhaid i chi allu:

- P22 cynorthwyo unigolion i symud ymlaen â chynlluniau datblygu cytûn
- P23 gweithio gydag unigolion, cyflogwyr a'r sefydliad(au) cefnogol i adolygu cynlluniau datblygu a nodi cynnydd sydd wedi'i wneud, neu unrhyw newidiadau sy'n codi
- P24 gweithio gydag unigolion i gynorthwyo gwerthuso buddion yr hyfforddiant, cyflogaeth a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa, gan gynnwys yr effaith ar gyllid personol
- P25 rheoli'r broses drawsnewid mewn modd amserol, a helpu'r plentyn, yr unigolyn ifanc neu'r oedolyn i gyrraedd canlyniad cadarnhaol
- P26 nodi cyfleoedd i drafod effeithiau a chanlyniadau trawsnewid ar gyfleoedd datblygu, hyfforddi a gwaith
- P27 gweithio gyda chyflogwyr ac unigolion i nodi unrhyw anghenion cyfredol, gan gynnwys anghenion hyfforddi, iechyd a diogelwch, ac anghenion mynediad, a chymryd y camau y cytunwyd arnynt sy'n mynd i'r afael â phob un o'r anghenion
- P28 cynorthwyo unigolion i werthuso unrhyw adnoddau ychwanegol y ceir mynediad iddynt, a'u heffeithiolrwydd, e.e. technoleg gynorthwyol
- P29 cynorthwyo unigolion i werthuso camau a gymerwyd i oresgyn rhwystrau cymdeithasol ac amgylcheddol sy'n atal eu mynediad at gyfleoedd datblygu, hyfforddi a gwaith
- P30 gweithredu proses gyfeirio effeithiol ar draws asiantaethau

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

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 foesebol 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 moesebol 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

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

- 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 foesebol 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 moesebol 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, a safonau ac arweiniad sy'n berthnasol i'ch rôl, cyfrifoldeb, atebolrwydd a'ch dyletswyddau chi, a rhai pobl eraill, wrth gynorthwyo unigolion i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa
- K11 deddfwriaeth a gofynion, gweithdrefnau ac arferion cyfredol lleol, y DU ac Ewrop ar gyfer:
 - P11.1 diogelu data, gan gynnwys cofnodi, adrodd, storio, diogelwch a rhannu gwybodaeth
 - P11.2 iechyd a diogelwchasesu a rheoli risg
 - P11.3 diogelu unigolion rhag perygl, niwed a cham-drin
 - P11.4 galluogi unigolion i geisio, gwneud cais am swydd, ei chael a'l chynnal
 - P11.5 y gyfraith cyflogaeth yn gyffredinol ac yn ymwneud yn benodol ag anghenion ac amgylchiadau'r unigolion yr ydych yn gweithio â hwy
 - P11.6 mentrau allweddol y llywodraeth sy'n hyrwyddo cyfleoedd bywyd a chyfleoedd cyflogaeth i unigolion
- K12 gweithredu gweithdrefnau sefydliadol a fframweithiau rheoleiddio perthnasol, yn ogystal â llwybrau cyfeirio penodol, o fewn eich sefydliad chi ac i asiantaethau eraill

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

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

Mae angen i chi wybod a deall:

- K13 eich dealltwriaeth o theorïau sy'n berthnasol i'r unigolion yr ydych yn gweithio â nhw, am faterion yr ydych yn debygol o'u hwynebu:
- P13.1 pan fydd unigolion yn gorfod newid, neu wedi gorfod newid eu swydd oherwydd eu hanghenion a'u hamgylchiadau
- P13.2 wrth gynorthwyo unigolion i wneud cais am swydd, cael a chynnal swydd a datblygu gyrfa
- P13.3 pan fydd unigolion yn methu cael swydd neu pan na fydd unigolion yn gallu ymdopi â swydd
- P13.4 pan fydd disgwyliadau afrealistig gan unigolion am eu galluoedd eu hunain

Theori ac Arfer Da - O ran gwybodaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

- K14 sut a ble i gael gwybodaeth a chymorth a all gyfrannu at eich arfer wrth gynorthwyo unigolion i geisio, gwneud cais, a chael cyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- K15 sut y gallwch chi gael, adolygu a gwerthuso gwybodaeth am yr hyfforddiant, cyflogaeth a'r cyfleoedd datblygu gyrfa sy'n berthnasol i anghenion a dewisiadau'r unigolion yr ydych yn gweithio gyda hwy
- K16 nodi adroddiadau'r Llywodraeth, ymchwiliadau ac ymchwil sy'n berthnasol i unigolion sy'n ceisio, yn gwneud cais ac yn cael hyfforddiant a chyflogaeth, a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- K17 gwybod am adnoddau lleol a sut i gael gafael ar wybodaeth, gan gynnwys, lle bo'n briodol, asesiad cyffredin/ unigol o anghenion cymorth
- K18 gwaith papur y mae'n rhaid ei gwblhau pan fydd unigolion yn ceisio, yn gwneud cais, yn cael a chynnal hyfforddiant, cyflogaeth a chyfleoedd datblygu gyrfa

Theori ac Arfer Da - O ran cyfathrebu

Mae angen i chi wybod a deall:

- K19 dulliau o gyfathrebu â grwpiau gwahanol gan gynnwys plant, pobl ifanc ac oedolion, eu sefydliadau neu grwpiau a gwrando'n astud ar eu hadborth
- K20 dulliau ar gyfer casglu, dadansoddi a dehongli adborth i alluogi gwneud penderfyniadau am eich cymorth
- K21 deall effaith namau lluosog. Byddwch yn ymwybodol o'r potensial i gamgyfathrebu 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
- K22 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

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

â hynny

- K23 byddwch yn ddyfeisgar wrth oresgyn rhwystrau rhag cyfathrebu a rhwystrau sy'n cyfyngu ar annibyniaeth y bobl yr ydych yn eu cynorthwyo
- K24 y materion allweddol wrth ymateb yn briodol i brofiadau penodol yw empathi, gadael i unigolion symud ar eu cyflymder eu hunain, cael lle i addasu, sicrhau preifatrwydd a galluogi'r cyfle i unigolion i fynegi emosiwn mewn amgylchedd diogel ac yn eu dewis iaith/ dewis ddull cyfathrebu
- K25 sut i ddarparu cymorth gweithredol a gwneud dewisiadau a phennaf les unigolion yn ganolog i bopeth a wnewch, tra'n eu galluogi ar yr un pryd i gymryd cyfrifoldeb (i'r graddau y gallant a heb unrhyw gyfyngiadau arnynt) a gwneud a chyfleu eu penderfyniadau eu hunain am eu bywydau, gweithredoedd a risgiau wrth gael mynediad i gyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa

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

Mae angen i chi wybod a deall:

- K26 sut i weithio mewn partneriaeth ag unigolion, pobl allweddol a'r rheiny yn eich sefydliad a thu hwnt i gynorthwyo unigolion i geisio, gwneud cais a chael cyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- K27 beth a olygir gan gyflogwyr yn gwneud "addasiadau rhesymol" ac ym mha fodd y byddai'r rhain yn gymwys i'r unigolion yr ydych chi'n eu cynorthwyo
- K28 y rhesymau gwahanol pam y gall cyflogwyr fod yn ofnus neu'n bryderus wrth gyflogi pobl ag anghenion synhwyrdd, a'r mathau o gymorth sydd ar gael i gyflogwyr
- K29 pwysigrwydd sicrhau fod yr unigolyn yn deall anghenion cyflogaeth ac unrhyw gymorth y maent yn ei gael, gan gynnwys pwy i gysylltu ag ef os nad yw'r cymorth yn effeithiol neu'n ddigonol
- K30 argaeledd systemau cymorth ar gyfer unigolion sy'n mynd trwy fath penodol o newid neu golled, e.e. y rheiny sy'n gysylltiedig ag anghenion unigolion ag anableddau penodol, gofalwyr neu grwpiau diwylliannol, dibyniaeth, ymddygiad troseddol, anawsterau yn yr ysgol neu mewn cyflogaeth
- K31 agweddau ar dwf a datblygiad pobl, a'r modd y gall y rhain effeithio, neu gael eu heffeithio, pan fydd unigolion yn cael cyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- K32 oed cronolegol ac aeddfedrwydd fel agweddau gwahanol ar ddatblygiad, ac â goblygiadau gwahanol (e.e. ym maes cyfrifoldeb personol a hyfforddiant annibyniaeth)
- K33 cyflogaeth a'i buddion i hunan-barch, hunanddelwedd a hunaniaeth unigolion
- K34 datblygiad cymdeithasol, emosiynol, deallusol ac iaith a allai wella neu rwystro unigolyn wrth geisio, gwneud cais, cael a chynnal cyflogaeth,

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa

- K35 effeithiau straen a gofid a achosir gan geisio, gwneud cais, cael a chynnal cyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa
- K36 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 trawsnewidiadau

Mae angen i chi wybod a deall:

- K37 ystyried materion hunaniaeth, effeithiau gohiriedig newid a bod yn ymwybodol o arwyddion posibl fod rhywun yn mynd trwy gyfnod o drawsnewid penodol
- K38 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
- K39 eeall patrymau trawsnewid o blentyndod i fod yn oedolyn, a gwerthfawrogi y gall fod yn wahanol i'ch profiadau blaenorol chi
- K40 bod yn ymwybodol fod plant a phobl ifanc mewn cyfnod bregus yn eu datblygiad yn aml pan fydd trawsnewidiadau'n digwydd, a bod yn ymwybodol o'r materion delio â phobl ar yr adegau hyn yn eu bywydau. Yn benodol, gwybod sut i hybu iechyd meddwl da ymhlith plant a phobl ifanc sydd â nam ar y synhwyrdd. Cyflawnir hyn orau yn aml gan wasanaethau a rhwydweithiau cymorth o ansawdd da, felly mae angen i weithwyr fod yn ymwybodol o'r gwasanaethau hyn a gallu cynnig neu gyfeirio pobl ifanc ymlaen at wasanaethau cymorth addas sy'n defnyddio'u dewis iaith/ dull cyfathrebu sydd orau ganddynt
- K41 deall y gall fod angen cymorth ychwanegol ar blant a phobl ifanc sydd ag anabledau neu anghenion addysgol ychwanegol er mwyn rheoli trawsnewidiadau, a gwybod pa bryd i ofyn am gyngor arbenigol
- K42 gwybod y gall eu grŵp cyfoedion ddylanwadu ar blant a phobl ifanc

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Gwybodaeth ychwanegol

Gwerthoedd

Mae'r gwerthoedd sy'n sail i'r safon hon wedi'u deillio o'r datganiad o ddiben allweddol¹. 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.

¹Diben 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 ac i gyfeirio'n ol at yr adran hon yn ôl yr angen.

¹ 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.

Cymorth gweithredol

Cymorth sy'n annog yr unigolyn 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 rol rhiant/ gofalwr neu'r plant eu hunain fel rhan o'u proses cynllunio gofal eu hunain.

Amgylchiadau

Fe allai amgylchiadau perthnasol gynnwys: pobl ifanc sy'n gadael gofal maeth neu ofal preswyl, unigolion ag anghenion synhwyrdd fel rhan o salwch aciwt neu anabledd a allai ofyn am ailhyfforddi neu newid gyrfa, unigolion y mae eu cyflwr yn debygol o ddirywio yn y tymor byr, canolig neu hirdymor, unigolion sy'n ddi-waith yn yr hirdymor.

Cyfathrebu

Mae'r safon hon yn dweud yn glir: . 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 . Y dylech ddefnyddio'r dull cyfathrebu sydd orau gan yr unigolyn, wrth dderbyn ac wrth fynegi, yn y ffurf fwyaf priodol, a dylech wrando'n astud . Bod angen i chi fod yn ymwybodol yn gyson y bydd cyfathrebu yn gymhleth, a bod y risg camddeall yn un sylweddol

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

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 a hil, rhyw, crefydd, sectyddiaeth, iaith, oed, dosbarth, anabled (gan gynnwys anabled synhwyrdd), 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.

Dogfennau a chofnodion

Maent yn cyfeirio at ddogfennau a chofnodion a allai fod ynglŷn ag anghenion ac amgylchiadau'r unigolyn a allai effeithio ar eu cyfleoedd am swydd yn y tymor byr, canolig a hirdymor. Er enghraifft, gwybodaeth am y math o swyddi sydd ar gael i'r unigolyn, sut i wneud cais am swyddi perthnasol, enghreifftiau o bobl sydd, gydag anghenion ac amgylchiadau tebyg, wedi llwyddo i gael a chadw swyddi, a sut i gael mynediad i'r cymorth sydd ei angen i alluogi'r unigolyn i geisio, cael a pharhau mewn cyflogaeth, hyfforddiant neu weithgaredd datblygu gyrfa.

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 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.

Gwybodaeth

Gall gwybodaeth fod ar lafar, yn ysgrifenedig, yn electronig ac/ neu mewn amrywiaeth eang o fformatau hygyrch eraill.

Materion

Mae materion yn golygu'r hyn sy'n effeithio ar 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.

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Pobl allweddol

Mae pobl allweddol yn cynnwys: teulu, ffrindiau, gofalwyr, gweithwyr cymorth, arweinwyr cyfathrebu ac eraill fel hyfforddwyr swydd, cynghorwyr gyrfaedd, Connexions, Gyrfa Cymru, Careers England, Careers Scotland a Careers Northern Ireland, neu asiantaethau eraill tebyg y mae gan yr unigolyn berthynas gefnogol â hwy, gan gynnwys asiantaethau cyngor budd-daliadau.

Anghenion

Gallai anghenion gynnwys: trawsnewidiadau, anghenion corfforol, synhwyrdd, emosiynol addysgol/ dysgu ac anghenion iechyd meddwl. Gall anghenion fod yn rhai tymor byr, tymor canolig neu hirdymor.

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 sydd mewn addysg neu hyfforddiant, Cymdeithasau Lleol a Gwasanaethau Gwirfoddol a Chymunedol (Sefydliadau Trydydd Sector) i godi proffil materion cymorth synhwyrdd 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 i 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 eu geni a namau.

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. I gael eu diogelu rhag perygl a niwed . I gael gofal mewn ffordd a ddewisir ganddynt
6. I gael mynediad at wybodaeth amdanynt eu hunain
7. 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.

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Risgiau

Risg yw canlyniad anochel pobl yn gwneud penderfyniadau am eu 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 yngl.n a'r risg ganfyddedig neu'r risg wirioneddol ar y cyd a'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 yngl.n a 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.

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 fi 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 synhwyrdd 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: . Sefydliadau proffesiynol, e.e. cyrff proffesiynol, cymdeithasau masnachu ac undebau llafur . Cysylltiadau proffesiynol, e.e. cydweithwyr, mentor, goruchwyliwr, tiwtoriaid/ darlithwyr ac ymchwilwyr . Ffynonellau ysgrifenedig,

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

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.

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 fi allu i barhau dysgu 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'r ysgol. Maent hefyd yn cynnwys newid gweithgareddau ac arferion yn ystod y dydd lle mae disgwiliadau a gofynion gwahanol gan y plentyn, yr unigolyn ifanc neu'r oedolyn.

Trawsnewidiad ysbeidiol yw'r ail, ac mae'n golygu newid sylweddol i fr 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'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

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

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

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.

SFCSS5W

Galluogi unigolion sydd ag anghenion synhwyrdd i gael mynediad at hyfforddiant, cyflogaeth a datblygu gyrfa

Datblygwyd gan Skills for Care and Development

Fersiwn rhif 1

Dyddiad cymeradwyo Tachwedd 2008

Dyddiad adolygu awgrymir Tachwedd 2013

Dilysrwydd Cyfredol

Statws Gwreiddiol

Sefydliad cychwynnol Skills for Care and Development

RCU gwreiddiol SCDSS5

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;

Cyfes/Set Gwasanaethau Synhwyrdd

Geiriau Allweddol