



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru: Cyflwyniad a chanllawiau

Ebrill 2021



# Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Cyflwyniad a Chanllawiau

## Cynulleidfa

Sefydliadau sy'n darparu gwaith ieuenctid yng Nghymru.

## Trosolwg

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys cyflwyniad i'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru, yn ogystal â chanllawiau ar sut i ddefnyddio'r safonau ansawdd, dangosyddion a disgrifiadau gradd ar gyfer tair lefel y Marc Ansawdd. Mae hefyd yn cynnwys canllawiau ar gyfer cwblhau hunanasesiad os bydd sefydliad yn dymuno ymgeisio am y Marc Ansawdd.

## Camau i'w cymryd

Dylai sefydliadau gyfeirio at y ddogfen hon wrth ddefnyddio'r safonau ansawdd fel adnodd ar gyfer gwella ansawdd ac effaith eu darpariaeth gwaith ieuenctid, ac wrth ddatblygu hunanasesiad a thystiolaeth gysylltiedig er mwyn ymgeisio am y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru.

## Rhagor o wybodaeth

Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:

Y Gangen Ymgysylltu ag Ieuenctid

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

e-bost: [gwaithieuenctid@llyw.cymru](mailto:gwaithieuenctid@llyw.cymru)

## Copïau ychwanegol

Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn [llyw.cymru/marc-ansawdd-gwaith-ieuenctid](http://llyw.cymru/marc-ansawdd-gwaith-ieuenctid)

## Dogfennau cysylltiedig

*Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Lefel Efydd* (2021); *Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Lefel Arian* (2021); *Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Lefel Aur* (2021); *Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Canllawiau ar gyfer aseswyr* (2021).

## **Cynnwys**

<b>Rhagair gan y Gweinidog</b>	<b>2</b>
<b>Cyflwyniad</b>	<b>3</b>
<b>Cyd-destun a chefnidir</b>	<b>5</b>
<b>Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru</b>	<b>7</b>
Y strwythur	7
Pam y ceir tair lefel?	12
Pwy all ddefnyddio'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru?	14
Manteision defnyddio'r Marc Ansawdd	16
Sut mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru yn wahanol i safonau a dyfarniadau ansawdd eraill	17
<b>Ymgeisio am y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru</b>	<b>18</b>
Sut i ymgeisio am y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru	19
Cwblhau'r templed hunanasesu a pharatoi portffolio o dystiolaeth	19
Disgrifyddion gradd	20
<b>Datblygu portffolio o dystiolaeth</b>	<b>21</b>
Cyfrinachedd	21
Awgrymiadau ar gyfer y broses hunanasesu	22
Paratoi ar gyfer yr ymweliad asesu	24
Y broses asesu	25
Adborth asesu	26
Am ba mor hir mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru yn ddilys?	27
Apeliadau	27
Cwynion	28
<b>Cydnabyddiaethau</b>	<b>29</b>

## Rhagair gan y Gweinidog

Mae gwaith ieuenctid yn darparu amgylchedd i bobl ifanc lle gallant ymlacio, cael hwyl, teimlo'n ddiogel, cael cefnogaeth a theimlo'n werthfawr. Caiff ei ddarparu mewn ffyrdd gwahanol, ond mae'n rhaid i ni fod yn siŵr bod y gwasanaethau a ddarperir i bobl ifanc, pan fyddant yn dewis ymgysylltu â gweithiwr ieuenctid, o bosibl pan fyddant wedi troi cornel emosiynol, wedi cydio mewn cyfle neu wedi canfod ateb i broblem, yn gadarn ac o ansawdd uchel.

Gosododd [Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru](#), a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2019, ein gweledigaeth lefel uchel ar gyfer gwaith ieuenctid yng Nghymru, ac mae hynny'n cynnwys sicrhau bod gennym y gweithlu sy'n gallu darparu hynny. Mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru'n darparu pecyn cymorth y gallwn ei ddefnyddio i gefnogi sefydliadau i herio'u harferion, a'u helpu i ddathlu eu cyflawniadau a'u gwaith gyda phobl ifanc, gan gydnabod eu gwaith caled a'u hymdrechion i gyflawni'r canlyniadau. Gall ein helpu i gynyddu ansawdd y gwasanaethau sy'n cael eu darparu a darparu meincnod da i helpu sefydliadau i nodi meysydd lle gallent wella.

Mae cyflawni'r Marc Ansawdd yn dod â llawer o fanteision i sefydliadau. Yn fwyaf nodedig yw'r gallu i arddangos bathodyn o ragoriaeth sy'n dangos eich bod wrthi'n wirioneddol yn darparu gwasanaeth i bobl ifanc y gallwch chi, eich cyfoedion a Chymru fod yn falch iawn ohono. Rwyf wrth fy modd y gallwn adeiladu ar y gwaith cadarn a wnaed eisoes yn datblygu'r Marc Ansawdd hwn. Rydym wedi adnewyddu'r safonau, y derminoleg a'r iaith i sicrhau eu bod yn gadarn, yn addas at y diben a bodd modd i sefydliadau o bob math a maint eu cyflawni nawr, ac wrth i ni fwrw ymlaen.

Hoffwn longyfarch pawb sydd eisoes wedi cyflawni'r Marc Ansawdd ac anogaf y rhai ohonoch chi sy'n ystyried hyn i fynd ati. Hoffwn ddiolch hefyd i bawb sydd wedi bod yn gysylltiedig â chyrraedd y pwynt hwn ac a rannodd eu safbwyntiau gyda ni cyn i ni ymgymryd â'r gwaith adnewyddu.



**Kirsty Williams AS**  
**Y Gweinidog Addysg**



## Cyflwyniad

Mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru (y cyfeirir ato er mwyn hwyluso darllen y ddogfen hon fel 'y Marc Ansawdd') yn adnodd unigryw ar gyfer hunanasesu, cynllunio gwelliant ac ennill Marc Ansawdd ar gyfer gwaith ieuenctid. Mae wedi'i rannu'n dair lefel – Efydd, Arian ac Aur.

Ni fu erioed yn bwysicach i ddarparu gwasanaethau ieuenctid o ansawdd uchel. Mae pob sefydliad am ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl a bod mewn sefyllfa i ddangos canlyniadau cadarnhaol ei waith. Maent am allu dangos yr hyn maent yn ei wneud a pha mor dda maent yn ei wneud. Yn y bôn, dyma hanfod ymarfer da ac ansawdd – mae gwybod beth rydych yn ei wneud, dysgu wrtho, a'i wneud yn well yn elfennau allweddol ar y llwybr tuag at welliant parhaus a darparu gwasanaeth sy'n ateb anghenion pobl ifanc.

Mae'r Marc Ansawdd yn darparu fframwaith ar gyfer sicrhau ansawdd ac mae wedi'i gynllunio fel adnodd cymorth a datblygu sy'n darparu cyfle i sefydliadau gwaith ieuenctid fynegi, asesu a gwella'u gwaith o fewn fframwaith strwythuredig.

Gellir cysylltu'r Marc Ansawdd yn uniongyrchol â'r [Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol](#) (Saesneg yn unig) a [Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Egwyddorion a Dibenion](#) (Grŵp Adolygu Gwaith Ieuenctid yng Nghymru, 2018), ac mae'n cefnogi nodau ac amcanion [Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru](#) a'i gysylltiadau polisi a rheoleiddio cysylltiedig. Mae'r Marc Ansawdd yn unigryw yn hyn o beth am mai hon yw'r unig system sydd ar gael yng Nghymru sy'n gallu ateb set o safonau sy'n benodol i'r proffesiwn ac sy'n cael ei chydabod a'i gwreiddio yn *Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru*. Mae wedi creu dull gweithredu unedig a dderbynnir gan y sector gwirfoddol a'r sector statudol ac mae'n cynnwys dwy elfen benodedig:

- set o safonau ansawdd y gall sefydliadau gwaith ieuenctid eu defnyddio fel adnodd ar gyfer hunanasesu a gwella
- marc ansawdd a gaiff ei asesu'n allanol sy'n ddyfarniad cenedlaethol i ddangos rhagoriaeth sefydliad.

Bwriedir iddo gynorthwyo'r amrywiaeth eang o sefydliadau sy'n darparu gwaith ieuenctid i ddangos a dathlu rhagoriaeth eu gwaith gyda phobl ifanc. Y gobaith yw y bydd sefydliadau gwaith ieuenctid yn croesawu'r cyfle i ennill y Marc Ansawdd hwn – Marc Ansawdd sy'n dangos y ddarpariaeth gwaith ieuenctid o ansawdd sydd ar gael i bobl ifanc a darpariaeth sy'n cynorthwyo pobl ifanc i gyrraedd eu potensial llawn. Bydd hefyd yn darparu dilysiad allanol i sefydliadau o ansawdd ac effaith eu gwaith ieuenctid.

Datblygwyd y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru gyda mewnbwn gan ystod eang o gynrychiolwyr o sefydliadau gwirfoddol a statudol sy'n cefnogi gwaith ieuenctid neu'n ei ddarparu'n uniongyrchol.

Mae'r Marc Ansawdd wedi'i ddefnyddio'n llwyddiannus gan sefydliadau yng Nghymru o'r Lefel Efydd i fyny i'r Lefel Aur, ac mae wedi'i ennill gan sefydliadau ieuenctid bach, awdurdodau lleol a chyrrff gwirfoddol cenedlaethol.

Mae'r Marc Ansawdd wedi'i gynllunio i gael ei ddefnyddio gan unrhyw sefydliad y mae ei waith gyda phobl ifanc yn cyd-fynd â'r diben allweddol a'r diffiniadau o waith ieuenctid a nodir uchod. Mae'n cymryd i ystyriaeth ystod eang y sefydliadau sy'n darparu gwaith ieuenctid yng Nghymru, ac yn cydnabod bod gwaith ieuenctid yn cael ei ddarparu mewn amrywiaeth eang o leoliadau a chyd-destunau. Mae'r Marc Ansawdd yn canolbwyntio ar eu gwaith gyda phobl ifanc rhwng 11 a 25 oed.

Nod y Marc Ansawdd yw cwmpasu'r amrywiaeth o fathau o ddarpariaeth, yr arddulliau darparu a hwyluso, a'r trefniadau i ddarparu gwaith ieuenctid yn hytrach na phennu model unigol.

## Cyd-destun a chefnidir

Mae Strategaeth Gwaith Ieuencid Cymru yn nodi:

*Mae gwaith ieuencid o safon yn ymwneud â rhyngweithio cymdeithasol, ond nid oes rhaid iddo fod wedi'i gyfyngu i sefydliad penodol na lleoliad daearyddol penodol. Cryfder gwaith ieuencid yw ei allu i addasu i wahanol sefyllfaoedd a chyd-destunau. Mae'n cael ei ysgogi gan unigolion a sefydliadau gwybodus, cymwys, ymroddedig yn y sectorau gwirfoddol, statudol a phreifat ac, yn ganolog i'r cyfan, mae gwaith ieuencid yn creu mannau diogel i bobl ifanc ddysgu a thyfu.*

*Er mwyn gwireddu ein gweledigaeth, rhaid i ni sicrhau bod gwaith ieuencid o safon yn y Gymraeg a'r Saesneg, a lle bo'n briodol yn newis iaith yr unigolyn, a'i fod yn hygyrch ac yn gynhwysol i bobl ifanc ym mhob cwr o'r wlad. Er ei bod yn bwysig ein bod yn ystyried materion megis lleoliad gwasanaethau a natur wledig rhai ardaloedd, rhaid i waith ieuencid hefyd fod yn hygyrch ac yn gynhwysol mewn ystyr ehangach i bob person ifanc. Dylai adlewyrchu holl wahanol gefndiroedd, hunaniaethau, profiadau ac anghenion pobl ifanc yng Nghymru. Felly, rhaid i waith ieuencid gael gwared ar rwystrau rhag meithrin cysylltiadau a chymryd rhan, gan sicrhau ei fod yn hygyrch i bawb, yn enwedig i'r bobl ifanc hynny a allai deimlo eu bod ar wahân, ar y cyrion, wedi dioddef camfanteisio, neu wahaniaethu, gan gynnwys y rheini sydd â nodwedd warchoddedig. Mae hyn yn golygu bod angen i ni ailfeddwl am ein dulliau o ddarparu cynnig hygyrch, a gweithredol, lle bynnag y mae'r pwynt mynediad.*

Ers blynyddoedd lawer, mae Cymru wedi dangos ei hymrwymiad cadarn i gynorthwyo plant a phobl ifanc mewn llawer o ffyrdd.

- Gosododd [Deddf Addysg a Sgiliau 2000](#), Ymestyn Hawliau 2000, ac [Ymestyn Hawliau: Cynorthwyo Pobl Ifanc 11 i 25 oed yng Nghymru](#) (2002) a ddilynodd, y cyd-destun cyfreithiol a'r prif gyd-destun polisi ar gyfer gwaith ieuencid yng Nghymru ers 2000, a cheisiodd sicrhau bod cymorth priodol a set o hawliau i bobl ifanc drwy waith ieuencid a gwasanaethau cymorth ieuencid.
- Yn 2001, Cymru oedd y wlad gyntaf yn y DU i benodi Comisiynydd Plant a'r wlad gyntaf i ddeddfu am yr angen i ystyried, a gweithio tuag at lesiant cenedlaethau'r dyfodol.
- Yn 2004, mabwysiadodd Llywodraeth Cymru Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (CCUHP) fel y sail ar gyfer llunio polisi ar gyfer plant, a deddfwyd yn hyn o beth drwy Fesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc (Cymru) 2011.

- Mae ein [Safonau Cyfranogiad Cenedlaethol Plant a Phobl Ifanc](#) (2016) yna i sicrhau bod llais pobl ifanc yn cael ei glywed a'u bod yn cyfranogi mewn penderfyniadau sy'n effeithio arnynt.

Canlyniad hyn yw sector gwaith ieuenctid sy'n hyderus yn broffesiynol ac sy'n gweithio yn unol â diffiniad cyffredin o ddiben gwaith ieuenctid.

Mae gwaith ieuenctid yn gallu golygu gwahanol bethau i wahanol bobl ac, yn rhannol, mae hyn wedi cyfrannu at ystod o wahanol ddulliau gweithredu strategol o ran ei ddarparu. Ond y llyfnder hwn, â gwerthoedd neilltuol yn sail iddo, yw un o gryfderau mwyaf gwaith ieuenctid. Nid yw gwaith ieuenctid wedi'i gyfyngu i leoliad neu gyd-destun unigol, er ei fod yn ddi-au yn rhan allweddol o'r gwasanaeth addysg ehangach. Mae ymarfer gwaith ieuenctid yn gallu addasu ac yn addasu, a gall wneud hyn heb gyfaddawdu ei werthoedd, ei egwyddorion na'i ddiben. Gall gwaith ieuenctid newid bywydau.

Mae *Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru* yn cynnwys camau i atgyfnerthu'r Marc Ansawdd i sicrhau ei fod yn addas ar gyfer y sector gwaith ieuenctid statudol a gwirfoddol. Mae'r Marc Ansawdd yn darparu asesiad allanol annibynnol a chadarn, dan arweiniad cyfoedion, o ansawdd a pherfformiad sefydliadau sy'n darparu gwaith ieuenctid. Mae'n elfen bwysig o ran gwella cysondeb, ansawdd a darparu tystiolaeth o effaith a chosteffeithiolrwydd ymyriadau gwaith ieuenctid. Mae gan y Marc Ansawdd gefnogaeth gadarn y sector ieuenctid yng Nghymru a chaiff ei dderbyn yn gyffredinol fel y dull asesu o ddewis ledled Cymru.



## Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru

Mae'r Marc Ansawdd yn cynnwys dwy elfen wahanol:

- safonau ansawdd ar gyfer gwaith ieuencid – set o safonau ansawdd y gall sefydliadau eu defnyddio i hunanasesu ansawdd ac effaith eu gwaith gyda phobl ifanc a datblygu cynlluniau ar gyfer gwella
- Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru – dyfarniad ansawdd a gydnabyddir yn genedlaethol y gall sefydliadau ymgeisio amdano drwy ddatblygu hunanasesiad a thystiolaeth gysylltiedig, a fydd yn cael ei hasesu'n allanol wedyn.

### Y strwythur

Mae'r Marc Ansawdd yn cynnwys tair lefel – Efydd, Arian ac Aur. Ym mhob lefel mae pedair safon ansawdd ac ym mhob safon ansawdd mae 'dangosyddion' cysylltiedig. Fel rhan o broses ymgeisio'r Marc Ansawdd, mae gofyn i sefydliadau ddarparu tystiolaeth i gefnogi pob dangosydd. Mae'r safonau ansawdd ym mhob un o'r lefelau wedi'u rhestru isod.

Efydd: Mae pobl ifanc yn ddiogel ac yn gallu ffynnu.	
Safon ansawdd	Dangosyddion
1.1 Rheoli perfformiad	<p>Mae gan y sefydliad ddatganiad neu weledigaeth sydd wedi'i nodi'n glir ac mae ganddo strategaeth a/neu gynllun(iau) ar gyfer ei waith gyda phobl ifanc.</p> <p>Mae cynllun sy'n dangos sut mae'r sefydliad yn mesur effaith ac effeithiolrwydd ei waith gyda phobl ifanc.</p> <p>Mae'r sefydliad yn defnyddio dull systemataidd yn rheolaidd ar gyfer monitro, adolygu a diwygio'i gynllun(iau) sefydliadol a'i dargedau a/neu ei ddangosyddion perfformiad.</p> <p>Mae'r sefydliad yn gallu cysylltu ei waith â pholisïau lleol a chenedlaethol allweddol, a/neu strategaethau a blaenoriaethau ar gyfer pobl ifanc.</p>

<p><b>1.2 Ansawdd ymarfer gwaith ieuenctid</b></p>	<p>Mae gweithlu'r sefydliad yn deall anghenion ardaloedd lleol ac anghenion y bobl ifanc maent yn gweithio gyda nhw.</p> <p>Mae gweithlu'r sefydliad yn ymgysylltu â phobl ifanc wrth gynllunio a gwerthuso gweithgareddau.</p> <p>Mae gweithlu'r sefydliad yn ymgysylltu â phobl ifanc mewn cyfleoedd dysgu anffurfiol a rhai heb fod yn ffurfiol sy'n addysgiadol, yn rymusol, yn gyfranogol, yn gynhwysol ac yn fynegiannol, sy'n ymestyn eu gwybodaeth, eu sgiliau a'u dealltwriaeth.</p> <p>Mae gweithlu'r sefydliad yn datblygu perthnasau cadarnhaol gyda phobl ifanc i gynorthwyo a hyrwyddo dysgu a chyflawniad pobl ifanc yn effeithiol.</p>
<p><b>1.3 Dysgu a datblygiad pobl ifanc</b></p>	<p>Yn dilyn ymgysylltu â darpariaeth gwaith ieuenctid y sefydliad, mae pobl ifanc yn datblygu gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth ohonyn nhw eu hunain ac o'u dysgu.</p> <p>Yn dilyn ymgysylltu â darpariaeth gwaith ieuenctid y sefydliad, mae pobl ifanc yn datblygu sgiliau personol, cymdeithasol ac emosiynol.</p> <p>Mae'r sefydliad yn galluogi pobl ifanc i helpu i lywio gweledigaeth a nodau'r sefydliad, ac mae'r pobl ifanc yn rhan o'r gwaith o ddylunio, cynllunio a gwerthuso'r ddarpariaeth er mwyn ateb eu hanghenion.</p>
<p><b>1.4 Gofynion cyfreithiol</b></p>	<p>Mae gan y sefydliad bolisïau, gweithdrefnau a chanllawiau perthnasol, a gall ateb ei ofynion cyfreithiol ac ymarfer diogel.</p> <p>Mae gan y sefydliad bolisïau a gweithdrefnau effeithiol ar gyfer diogelu ac iechyd a diogelwch pobl ifanc, staff a gwirfoddolwyr.</p> <p>Mae gweithlu'r sefydliad yn deall ac mae wedi'i hyfforddi a'i baratoi i weithredu bolisïau, gweithdrefnau a chanllawiau ar gyfer diogelu, iechyd a diogelwch, a gofynion cyfreithiol eraill.</p> <p>Mae'r sefydliad yn monitro ac yn adolygu ei bolisïau, ei weithdrefnau a'i ganllawiau yn rheolaidd, ac yn defnyddio canlyniadau'r prosesau hyn ar gyfer gwella a newid.</p>

<b>Arian: Mae gwaith ieuentid yn gynhwysol, yn hygyrch ac yn cael ei gynnig gan staff sydd wedi'u hyfforddi.</b>	
<b>Safon ansawdd</b>	<b>Dangosyddion</b>
<b>2.1 Cynnwys pobl ifanc</b>	<p>Mae gan y sefydliad strategaeth neu gynllun(iau) yn eu lle i sicrhau cyfranogiad ac ymgysylltiad gweithredol parhaus pobl ifanc.</p> <p>Mae'r sefydliad yn monitro ac yn gwerthuso'i strategaeth neu ei gynllun sy'n sicrhau cyfranogiad gweithredol pobl ifanc ar bob lefel o ran gwneud penderfyniadau a chyfrannu at ei waith.</p> <p>Mae effaith cyfranogiad gweithredol pobl ifanc o ran gwneud penderfyniadau'n cyfrannu at waith y sefydliad, a chaiff ei mesur a'i nodi.</p>
<b>2.2 Cwricwlwm</b>	<p>Mae gan y sefydliad gwricwlwm neu raglen o waith ieuentid ac mae'r gweithlu'n hyderus am ei darparu'n gyson.</p> <p>Mae'r sefydliad yn cynnal dadansoddiad anghenion rheolaidd i lywio ystod a math y ddarpariaeth y bydd yn ei chynnig i bobl ifanc.</p> <p>Mae darpariaeth y sefydliad yn mynd i'r afael ag anghenion, diddordebau ac amgylchiadau gwahanol pobl ifanc.</p> <p>Mae pobl ifanc yn elwa ar gael eu cynnwys a chyfranogi yn y ddarpariaeth gwaith ieuentid a gynnigir gan y sefydliad.</p>

<p><b>2.3 Cydraddoldeb ac amrywiaeth</b></p>	<p>Mae gan y sefydliad ddull rhagweithiol o hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ei bolisi(bolisïau) a'i ymarfer.</p> <p>Mae gan y sefydliad ddull rhagweithiol tuag at ei ddefnydd o ddata a gwybodaeth wrth hyrwyddo polisi(polisïau) ac ymarfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.</p> <p>Mae polisi(polisïau) cydraddoldeb ac amrywiaeth y sefydliad yn cael eu gweithredu ac maent yn arwain at newid a gwelliant.</p>
<p><b>2.4 Datblygu'r gweithlu</b></p>	<p>Mae gan y sefydliad bolisi neu strategaeth datblygu'r gweithlu.</p> <p>Mae'r sefydliad yn buddsoddi mewn datblygu sgiliau a gwybodaeth, ac mae hyn yn amlwg wrth gyflwyno'i ddarpariaeth ac yn ymarfer ei weithlu.</p> <p>Mae gan y sefydliad weithlu sy'n addas at y diben o weithio'n effeithiol gyda phobl ifanc yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.</p>

<p><b>Aur: Rheoli adnoddau i ateb anghenion pobl ifanc.</b></p>	
<p><b>Safon ansawdd</b></p>	<p><b>Dangosyddion</b></p>
<p><b>3.1 Cydnabod a dathlu cyflawniad a chynnydd pobl ifanc</b></p>	<p>Mae'r sefydliad yn darparu mynediad i bobl ifanc at ystod o gyfleoedd i gofnodi ac achredu eu dysgu a'u cyflawniad.</p> <p>Mae'r sefydliad yn monitro ac yn gwerthuso'u cyfleoedd dysgu, a'u heffaith ar bobl ifanc. Mae'n dathlu cyflawniadau pobl ifanc a'u cynnydd personol.</p> <p>Mae'r sefydliad yn hyrwyddo diwylliant o ddysgu a gall ddangos ei effaith ar wella canlyniadau.</p>

<p><b>3.2 Gwybodaeth reoli</b></p>	<p>Mae'r sefydliad yn glir ynghylch pa wybodaeth sydd ei hangen, ac mae systemau diogel yn eu lle i gasglu a lledaenu gwybodaeth reoli gywir.</p> <p>Mae'r sefydliad yn sicrhau bod ei weithlu, ar bob lefel, yn deall angenrheidrwydd darparu gwybodaeth reoli gywir ac amserol.</p> <p>Mae'r sefydliad yn defnyddio'i wybodaeth reoli i asesu a dangos effaith a gwerth am arian, ac i hyrwyddo gwelliant parhaus.</p>
<p><b>3.3 Partneriaethau</b></p>	<p>Mae gan y sefydliad gynllun neu strategaeth ar gyfer gweithio mewn partneriaeth sy'n cynnwys ystod o gytundebau, e.e. contractau, memorandwm cyd-ddealltwriaeth neu gytundebau lefel gwasanaeth.</p> <p>Mae gan y sefydliad swyddogaeth ddynodedig yn y gwaith cyffredinol o ddarparu gwasanaethau i bobl ifanc a chyflawni blaenoriaethau lleol a chenedlaethol i bobl ifanc.</p> <p>Mae'r sefydliad yn gwerthuso effaith ei waith partneriaeth ac yn gallu dangos sut mae gweithio mewn partneriaeth yn arwain at wella neu ymestyn ystod y gwasanaethau a'r ddarpariaeth sydd ar gael i bobl ifanc.</p>
<p><b>3.4 Adnoddau</b></p>	<p>Mae gan y sefydliad gynllun i ddefnyddio adnoddau yn gysylltiedig ag asesiad o anghenion pobl ifanc, blaenoriaethau sefydliadol, a blaenoriaethau lleol a chenedlaethol i bobl ifanc.</p> <p>Mae adnoddau'r sefydliad yn cael eu cynhyrchu a'u defnyddio i gynorthwyo pobl ifanc a'u hanghenion.</p> <p>Mae'r sefydliad yn asesu gwerth am arian a chosteffeithiolrwydd wrth ddefnyddio'i adnoddau yn rheolaidd.</p>

## **Pam y ceir tair lefel?**

Mae tair lefel y Marc Ansawdd yn helpu sefydliadau i ddeall eu rolau, a sut maent yn cyfrannu at y darlun mwy yn gyffredinol. Mae i bob lefel, ynghyd â'r safonau ansawdd a'r 'dangosyddion' cysylltiedig, bwyslais ar ansawdd ac effaith gwaith y sefydliad gyda phobl ifanc. Prif nod proses y Marc Ansawdd yw dathlu gwaith ieuencid ac ymarfer gwaith ieuencid, a sut mae wedi cael effaith gadarnhaol ar fywydau pobl ifanc. Caiff y Marc Ansawdd ei rannu'n dair lefel i ddarparu posibilrwydd iddo gael ei ddefnyddio gan ystod eang o sefydliadau o feintiau amrywiol. Mae pob un o'r tair lefel yn adeiladu ar y dystiolaeth a gyflwynir yn y lefel flaenorol neu'r lefelau blaenorol.

### **Lefel Efydd: Mae pobl ifanc yn ddiogel ac yn gallu ffynnu.**

Y llwybr mynediad i broses y Marc Ansawdd yw'r Lefel Efydd. Hwn yw'r cam cyntaf ac mae'n canolbwyntio ar ddiben, strwythur, fframwaith polisi a dulliau darparu'r sefydliad ar gyfer darparu gwaith ieuencid o ansawdd uchel. Dyma'r gonglfaen ar gyfer y broses asesu. Ar y lefel hon, bydd sefydliadau'n dangos sut y daethant i fodolaeth, pam y cawsant eu sefydlu a beth maent yn disgwyl ei gyflawni drwy eu darpariaeth. Mae'n rhaid i sefydliadau ddangos bod ganddynt arweinyddiaeth a llywodraethiant priodol, prosesau monitro a gwerthuso, eu bod yn ddiogel ac yn gweithredu o fewn fframwaith cyfreithiol o bolisïau, a'u bod yn darparu amgylchedd croesawgar a diogel i bobl ifanc sy'n gallu cael mynediad at staff a gwirfoddolwyr medrus y maent yn ymddiried ynddynt.

Mae *Strategaeth Gwaith Ieuencid Cymru* yn nodi gweledigaeth am ddyfodol lle:

*“mae pob person ifanc yn ffynnu, ac yn cael mynediad at gyfleoedd a phrofiadau, yn y Gymraeg a'r Saesneg, sy'n rhoi mwynhad ac yn cyfoethogi eu datblygiad personol drwy waith ieuencid”.*

Mae'r Lefel Efydd yn cynnwys rheoli perfformiad, ansawdd gwaith ieuencid, dysgu a datblygiad pobl ifanc, a gofynion cyfreithiol.

### **Lefel Arian: Mae gwaith ieuencid yn gynhwysol, yn hygyrch ac yn cael ei gynnig gan staff sydd wedi'u hyfforddi.**

Mae Lefel Arian y Marc Ansawdd yn canolbwyntio ar sicrhau bod gwaith ieuencid yn cydnabod ac yn hyrwyddo ymarfer cynhwysol, yn dathlu cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn sicrhau bod darpariaeth yn cael ei chynllunio i ateb anghenion pobl ifanc, yn sicrhau bod gweithgareddau'n cael effaith ar bobl ifanc a'u canlyniadau, a'i bod yn cael ei darparu gan weithlu sy'n brofiadol ac wedi'i gymhwyso'n briodol sy'n cynnwys pobl ifanc wrth wneud penderfyniadau.

Ni ellir tanbwysleisio pwysigrwydd y Lefel Arian. Ar sail cydraddoldeb mae sylfaen darpariaeth gwaith ieuenctid. Mae'n rhaid i sefydliadau ddarparu tystiolaeth o natur amrywiol a chynhwysol eu darpariaeth ar y lefel hon. Mae'n rhaid hefyd iddynt ddangos bod ganddynt raglen o weithgareddau sydd wedi'i chynllunio a'i darparu mewn partneriaeth â phobl ifanc, yn ogystal â pha effaith mae eu strategaethau cyfranogiad wedi'i chael ar y sefydliad a'u cymuned. Mae hwn yn gyfle i ddatlu sgiliau gweithwyr ieuenctid a gweithwyr cymorth ieuenctid, a sut maent wedi creu perthnasau o ymddiriedaeth gyda phobl ifanc. Ar y lefel hon, gall sefydliadau ddangos hefyd sut mae ymyriadau gwaith ieuenctid a dysgu anffurfiol a dysgu heb fod yn ffurfiol yn digwydd. Maent hefyd yn gallu dangos pa ddulliau a ddefnyddiwyd i ddarparu gweithgareddau a sut mae'r rhain o fudd i bobl ifanc drwy ddatblygu sgiliau newydd a chadernid emosiynol a phersonol, ac os yw wedi galluogi'r bobl ifanc i symud ymlaen i fyd gwaith neu ddysgu pellach.

Mae *Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru* yn nodi gweledigaeth am ddyfodol lle:

*“mae gwaith ieuenctid yn seiliedig ar hawliau, yn cael ei arwain gan bobl ifanc, ac yn cael ei gynllunio a'i gefnogi ar y cyd gan weithlu medrus o wirfoddolwyr a gweithwyr proffesiynol sy'n cael eu talu”.*

Mae'r Lefel Arian yn cynnwys pobl ifanc, y cwricwlwm, cydraddoldeb ac amrywiaeth, a datblygu'r gweithlu.

### **Lefel Aur: Rheoli adnoddau i ateb anghenion pobl ifanc**

Mae Lefel Aur y Marc Ansawdd yn canolbwyntio ar gryfderau gweithio mewn partneriaeth, defnyddio gwybodaeth reoli a defnyddio adnoddau'n greadigol i ateb anghenion pobl ifanc. Mae hefyd yn cydnabod cyflawniadau ac yn dathlu datblygiadau pobl ifanc, a'r effaith mae gwaith ieuenctid a gweithwyr ieuenctid wedi'i chael ar daith bersonol eu pobl ifanc.

Mae llawer o sefydliadau'n darparu profiadau a chyfleoedd i bobl ifanc ag adnoddau cyfyngedig. Mae adnoddau mewn sefydliadau ieuenctid yn werthfawr felly ac mae'n rhaid eu defnyddio a'u canolbwyntio ar y blaenoriaethau uchaf ar unrhyw adeg benodol. Mae'r term 'adnoddau' yn gallu cyfeirio at nifer o wahanol fathau o asedau, e.e. staff, gwirfoddolwyr, sgiliau, offer, cyllid neu adeiladau. Ar y lefel hon, y ffocws yw pobl y sefydliad. Mae'r lefel hon yn holi sut mae sefydliad yn defnyddio'i gyllid i gynorthwyo'i staff a'i randdeiliaid, a ydynt yn dibynnu ar gyllid ar ei ben ei hun neu a oes ganddynt bartneriaethau rhagweithiol a chreadigol sy'n rhoi mynediad iddynt at adnodd neu sy'n caniatáu iddynt ddefnyddio adnodd sy'n ateb anghenion pobl ifanc, p'un a yw'r sefydliad wedi manteisio ar ddull newydd o weithio, o ganlyniad i adnodd cyfyngedig, neu a ydynt wedi datblygu toreth o adnoddau yn sgil datblygiad cymunedol llawn dychymyg.

Mae'r Lefel Aur yn caniatáu i sefydliadau ddangos cryfder eu gwaith partneriaeth a'u defnydd creadigol o adnoddau i ateb anghenion pobl ifanc. Mae'r defnydd o adnoddau'n gysylltiedig yn aml â gwybodaeth ystadegol neu wybodaeth leol i ateb anghenion pobl ifanc sy'n dod i'r amlwg. Mae'r lefel hon yn archwilio sut mae'r penderfyniadau hyn yn cael eu gwneud ac effaith y ffordd caiff adnoddau eu defnyddio neu eu blaenoriaethu.

Mae diogelu gwybodaeth yn hanfodol ac mae'r Lefel Aur yn holi pa gamau mae sefydliad wedi'u cymryd i sicrhau bod gwybodaeth bersonol yn cael ei diogelu gan fframwaith polisi, ac a yw'r wybodaeth hon yn cael ei thrin yn gyfrinachol ai peidio. Mae'r lefel hon yn annog sefydliadau i roi enghreifftiau cadarnhaol o sut mae hyn wedi digwydd yn ymarferol, yn annog sefydliadau i ddathlu cyflawniad pobl ifanc a'u rolau rhagweithiol yn eu cymunedau, ac yn dangos sut mae gwirfoddolwyr gwaith ieuenctid, gweithwyr ieuenctid a gweithwyr cymorth ieuenctid wedi creu cyfleoedd i'r bobl ifanc ac wedi ymgysylltu â nhw ar eu taith.

Mae *Strategaeth Gwaith Ieuenctid Cymru* yn nodi gweledigaeth am ddyfodol lle:

*“mae pobl yn deall gwerth gwaith ieuenctid, a lle mae llinellau atebolrwydd clir”.*

Mae'r Lefel Aur yn cynnwys cydnabod cyflawniad a chynnydd pobl ifanc, gwybodaeth reoli, partneriaethau, ac adnoddau.

## **Pwy all ddefnyddio'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru?**

Mae'r Marc Ansawdd yn gallu cael ei ddefnyddio gan unrhyw sefydliad sy'n darparu gwaith ieuenctid. Mae'r [Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol](#) (2019) (Saesneg yn unig) yn datgan mai prif ddiben gwaith ieuenctid yw:

*“to enable young people to develop holistically, working with them to facilitate their personal, social and educational development, to enable them to develop their voice, influence and place in society and to reach their full potential.”*

Mae [Gwaith Ieuenctid yng Nghymru: Egwyddorion a Dibenion](#) yn diffinio gwaith ieuenctid fel hyn:

*“yn seiliedig yn bennaf ar berthynas wirfoddol rhwng pobl ifanc a gweithwyr ieuenctid. Mae'r Gwasanaeth Ieuenctid yn hawl gyffredinol sydd ar gael i bob person ifanc o fewn ystod oedran penodedig 11 a 25 oed.”*

Gall unrhyw sefydliad y mae ei waith gyda phobl ifanc yn cyd-fynd â'r diben allweddol a'r diffiniadau uchod o waith ieuenctid ddefnyddio'r Marc Ansawdd. Mae'r Marc Ansawdd yn ystyried yr ystod eang o sefydliadau sy'n darparu gwaith ieuenctid yng



Nghymru ac yn cydnabod bod gwaith ieuenctid yn cael ei ddarparu mewn amrywiaeth eang o leoliadau a chyd-destunau. Bydd y Marc Ansawdd yn canolbwyntio ar eu gwaith gyda phobl ifanc rhwng 11 a 25 oed. Rydym yn cydnabod bod gan rai sefydliadau ystod oedran ehangach a chaiff y ffactor hwn ei ystyried yn ystod y broses ymgeisio.

Mae'r Marc Ansawdd yn ceisio manteisio ar amrywiaeth y strwythurau a'r trefniadau ar gyfer darparu gwaith ieuenctid yn hytrach na phennu un model. Mae'n annog sefydliadau i ddangos pa mor effeithiol yw eu modelau penodol ar gyfer ei ddarparu – drwy ddarparu tystiolaeth o sut maent yn asesu anghenion pobl ifanc; sut maent yn datblygu, yn darparu neu'n comisiynu gwaith ieuenctid i ateb yr anghenion hynny; a sut maent yn asesu ac yn arddangos eu hansawdd, eu heffaith, eu heffeithiolrwydd a sut maent yn blaenoriaethu eu defnydd o adnoddau.

Mae'r Marc Ansawdd yn nodi rhagoriaeth ac yn galluogi'r sefydliad i:

- gymryd rhan mewn proses asesu allanol
- ennill y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru
- sicrhau pobl ifanc, eu rhieni a'u gofalwyr, cyllidwyr, sefydliadau partner a rhanddeiliaid eraill eu bod yn darparu gwaith ieuenctid o ansawdd uchel
- dangos ei barodrwydd i dderbyn cymorth grant neu gael ei gomisiynu i ddarparu gwaith ieuenctid o ansawdd uchel
- dangos ei ymrwymiad i waith ieuenctid o ansawdd, e.e. gallai corff dyfarnu grantiau fod yn awyddus i nodi cyflawniad y Marc Ansawdd neu lefelau penodol ohono fel rhagofynion ar gyfer ymgeisio am gyllid neu dendro ar gyfer darparu gwaith ieuenctid.

Mae'r Marc Ansawdd yn unigryw am ei fod yn edrych ar sut mae systemau ansawdd sefydliad yn penderfynu beth dylid ei ddarparu'n lleol a sut caiff effaith ei hasesu a'i dangos, yn hytrach na cheisio pennu meini prawf ar gyfer yr hyn mae'n rhaid ei ddarparu. O'i defnyddio'n greadigol, gall y broses o nodi tystiolaeth gymell staff, ymddiriedolwyr, pobl ifanc a rhanddeiliaid eraill mewn sefydliad i weithio gyda'i gilydd i ganolbwyntio ar ansawdd ac effaith eu gwaith ieuenctid. Mae hyn, yn ei dro, yn galluogi'r sefydliad i nodi ei gryfderau a'r meysydd i'w datblygu, ac yn sicrhau bod yr hyn a ddarperir yn ateb anghenion pobl ifanc. Drwy ddefnyddio proses o gynllunio gweithredu, gall y sefydliad wella:

- y ffordd mae'n gweithio gyda phobl ifanc
- sut mae'n casglu tystiolaeth o'i ansawdd
- ei effaith ar wella canlyniadau pobl ifanc
- ei gyfraniad tuag at gyflawni blaenoriaethau cenedlaethol a lleol.

Ar adeg pan fo adnoddau ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus yn lleihau, mae tystiolaeth gadarn o effaith a chosteffeithiolrwydd yn gynyddol bwysig i arwain penderfyniadau lleol a chenedlaethol ynglŷn â buddsoddi mewn gwaith ieuenctid felly mae angen i sefydliadau ddangos eu bod yn gallu darparu gwerth am arian.

## **Manteision defnyddio'r Marc Ansawdd**

Mae amrywiaeth eang o fanteision o ddefnyddio'r Marc Ansawdd i sefydliadau sy'n penderfynu ymgymryd â'r Marc Ansawdd a'r rhai sy'n ymgysylltu mewn ffyrdd eraill, e.e. drwy ddod yn asesydd.

Fel sefydliad, gall ymgymryd â'r Marc Ansawdd helpu eich datblygiad mewn nifer o ffyrdd, fel eich cynorthwyo i:

- nodi eich cryfderau cyffredinol a'r meysydd i'w datblygu yn erbyn set o safonau ansawdd a gydnabyddir yn genedlaethol
- cynhyrchu cynlluniau ar gyfer gwella
- sicrhau eich bod yn cynnig darpariaeth o ansawdd uchel ar gyfer pobl ifanc
- defnyddio safonau ansawdd a/neu ddangosyddion penodol i wella'r meysydd perfformiad rydych yn gwybod nad ydynt mor gryf ag eraill
- amlygu pwysigrwydd sicrhau ansawdd gyda rhanddeiliaid yn cynnwys staff, pobl ifanc, ymddiriedolwyr a chynghorwyr lleol
- llunio barn wybodus ynghylch pa mor dda rydych yn ei wneud o gymharu â darparwyr eraill
- rhoi sicrwydd i bobl ifanc, eu rhieni a'u gofawyr, cyllidwyr, sefydliadau partner a rhanddeiliaid eraill eich bod yn darparu gwaith ieuenctid diogel o ansawdd uchel
- dangos eich parodrwydd i dderbyn cymorth grant neu gael eich comisiynu i ddarparu gwaith ieuenctid o ansawdd uchel.

Fel unigolyn sy'n ymgysylltu â'r Marc Ansawdd, gallech hefyd weld manteision megis:

- cynorthwyo eich datblygiad proffesiynol parhaus ehangach
- eich helpu i ddeall sut gall eich rôl a rôl eich sefydliad fanteisio ar ddysgu mwy am ymarfer gorau
- cymhelliant yn sgil helpu eraill i godi eu safonau a'u dealltwriaeth eu hunain o beth mae gwaith ieuenctid o ansawdd yn edrych fel, a helpu i rannu'r ymarfer gorau hwnnw ag eraill.

## **Sut mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru yn wahanol i safonau a dyfarniadau ansawdd eraill**

Mae ystod eang o farciau ansawdd a safonau ansawdd sy'n berthnasol i waith gyda phobl ifanc. Mae safonau a dyfarniadau ansawdd penodol ar gyfer clybiau chwaraeon, cyngor, gwybodaeth a chanllawiau, iechyd a diogelwch, a diogelu. Hefyd mae safonau a dyfarniadau ansawdd cenedlaethol sy'n berthnasol i ystod eang o sefydliadau megis Buddsoddwyr mewn Pobl, sef fframwaith a phroses achredu a gydnabyddir yn genedlaethol sy'n helpu sefydliadau i wella'u perfformiad drwy reoli a datblygu eu pobl yn effeithiol, ac ISO 9001 sy'n darparu set o safonau ac ardystiad ar gyfer systemau ansawdd sefydliad.

Mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru yn wahanol i'r holl safonau a dyfarniadau ansawdd hyn. Mae wedi cael ei ddatblygu'n benodol ar gyfer y sector gwaith ieuenctid yng Nghymru ac mae wedi denu cefnogaeth gan gynrychiolwyr o ystod eang o sefydliadau statudol a gwirfoddol. Mae'n ystyried cyd-destun Cymru ar gyfer gwaith ieuenctid ac mae'n annog sefydliadau i ddangos sut mae eu gwaith yn cyfrannu at gyflawni strategaethau a blaenoriaethau lleol a chenedlaethol ar gyfer pobl ifanc. Drwy'r dull gweithredu cydweithredol tuag at ddylunio a datblygu'r Marc Ansawdd, mae ymdeimlad o berchnogaeth gan y sector cyfan.

## Ymgeisio am y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru

Mae'n bosibl y bydd rhai sefydliadau yn dewis defnyddio'r safonau ansawdd fel adnodd ar gyfer gwella, tra bydd eraill am ymgeisio am y Marc Ansawdd a gaiff ei asesu'n allanol. Mae'n rhaid i sefydliadau sy'n dymuno ymgeisio am y Marc Ansawdd gofrestru gyda'r contractiwr. Gellir gwneud hyn naill ai drwy gysylltu â nhw'n uniongyrchol, neu drwy'r corff dyfarnu yn [gwaithieuenctid@llyw.cymru](mailto:gwaithieuenctid@llyw.cymru). At ddibenion yr adran hon, y corff dyfarnu y cyfeirir ato yw Llywodraeth Cymru, a gynorthwyir gan contractiwr penodedig. Bydd y contractiwr yn gweithredu ar ran y corff dyfarnu.

Bwriedir i dair lefel y Marc Ansawdd gael eu dilyn yn eu trefn – y Lefel Efydd, y Lefel Arian i ddilyn, ac yna'r Lefel Aur. Gall sefydliadau llai o faint ddewis dilyn y Lefel Efydd yn unig, gan y byddai hyn yn darparu tystiolaeth bod eu gwaith yn seiliedig ar amrywiaeth gadarn o bolisiâu, ac yn galluogi pobl ifanc i ddysgu a datblygu sgiliau personol a chymdeithasol. Bydd Marc Ansawdd yn cael ei ddyfarnu ar gyfer pob lefel y mae'r sefydliad yn ei chwblhau'n llwyddiannus, e.e. dyfernir Marc Ansawdd Efydd i sefydliad sy'n cyflawni'r Lefel Efydd.

Er mwyn cael y Marc Ansawdd ar unrhyw lefel, mae'n rhaid i sefydliad gyflwyno hunanasesiad yn erbyn y safonau ansawdd, wedi'i gefnogi gan bortffolio o dystiolaeth. Mae templed hunanasesu ar gael gan y contractiwr sy'n gyfrifol am gyflwyno'r Marc Ansawdd ar ran y corff dyfarnu. Caiff yr hunanasesiad a'r portffolio tystiolaeth eu hasesu'n allanol wedyn gan y corff dyfarnu. Gall sefydliadau ddewis cwblhau hunanasesiad a phortffolio tystiolaeth ar gyfer pob un o'r tair lefel neu wneud un lefel ar y tro.

Er mwyn cynnal enw da a safonau uchel y Marc Ansawdd, dim ond y sefydliadau hynny sy'n llwyddo i gyflawni'r Marc Ansawdd a asesir yn allanol a gaiff eu gwahodd i'w ddefnyddio yn eu deunydd hyrwyddo.

## **Sut i ymgeisio am y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru**

Wrth ymgeisio am y Marc Ansawdd, dylai sefydliadau gwblhau'r camau canlynol.

- Cofrestru eu bwriad i ymgeisio i'r contractiwr sy'n cyflwyno'r Marc Ansawdd ar ran y corff dyfarnu a darparu manylion o'r amserlen debygol ar gyfer ymgeisio.
- Cwblhau'r templed hunanasesu a pharatoi portffolio o dystiolaeth ar ffurf electronig.
- Dylid anfon yr hunanasesiad a'r portffolio o dystiolaeth at y contractiwr drwy'r post neu eu rhannu'n electronig.
- Yna, bydd y contractiwr yn cynnal gwiriad ansawdd ar y ddogfennaeth er cyflawnder.
- Bydd y contractiwr wedyn yn penodi asesydd arweiniol ar gyfer y broses asesu.

Gall sefydliadau ymgeisio am y Marc Ansawdd drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.

### **Cwblhau'r templed hunanasesu a pharatoi portffolio o dystiolaeth**

Mae'r broses hunanasesu'n darparu cyfle i sefydliadau adolygu'r ffordd maent yn gweithio a nodi tystiolaeth o'r hyn a wnânt yn dda a lle y gallent wella. Mae'n bwysig i sefydliadau ddeall maint y dasg hon a dyrannu adnoddau digonol i gwblhau'r hunanasesiad a pharatoi'r portffolio o dystiolaeth. Dylai ymddiriedolwyr a/neu uwch swyddogion fod yn ymwybodol o broses y Marc Ansawdd, yr ymrwymiad gofynnol a'r adnoddau sydd eu hangen, a dylent ymrwymo i ddarparu cymorth priodol. Argymhellir bod unigolyn enwebedig yn ysgwyddo cyfrifoldeb cyffredinol dros arwain y broses o goladu tystiolaeth ar gyfer y portffolio, cwblhau'r templed hunanasesu ac ymgeisio am y Marc Ansawdd. Dylai sefydliadau weithio fel tîm i goladu tystiolaeth a chymryd perchnogaeth dros broses y Marc Ansawdd. Dylai pobl ifanc hefyd chwarae rhan yn y broses a chael eu gwneud yn ymwybodol o'r Marc Ansawdd a'i fanteision i'w sefydliad ieuenctid.

Darperir templedi hunanasesu ar gyfer pob un o'r tair lefel (Efydd, Arian ac Aur) gan y contractiwr. Wrth gwblhau'r templedi hunanasesu, mae'n rhaid i sefydliadau:

- disgrifio a dangos tystiolaeth sut mae pob dangosydd wedi cael ei fodloni
- cyflwyno tystiolaeth gryno o ansawdd sy'n dangos yn glir sut mae'n cysylltu â'r dangosydd
- cynnwys manylion unrhyw ddysgu a chynlluniau i wella a nodwyd yn ystod y broses hunanasesu
- dangos gradd 'ymarfer da' o'r disgrifyddion gradd.

## Disgrifyddion gradd

Mae'r Marc Ansawdd yn cynnwys deuddeg safon ansawdd – pedair i bob lefel. Mae gan bob safon ansawdd 'ddangosyddion' cysylltiedig y gellir eu gweld yn nogfen y lefel benodol. Er mwyn helpu sefydliadau i ddatblygu hunanasesiad cywir, darperir disgrifyddion gradd ar gyfer pob dangosydd. Bwriedir i'r disgrifyddion gradd gynorthwyo sefydliadau i lunio barn am lefel eu perfformiad presennol. Mae'r disgrifyddion gradd wedi'u nodi isod.

- **Ymarfer da** – Mae perfformiad da at ei gilydd yn y maes hwn. Mae polisiâu a chynlluniau'n gyfoes ac yn cael eu gweithredu'n gyson. Mae trefniadau gweithio effeithiol sydd o fudd i bobl ifanc.
- **Angen rhywfaint o ddatblygu** – Mae polisiâu a chynlluniau'n addas yn gyffredinol, er nad yw'r ymarfer bob amser yn gyson ac nid yw rhai pobl ifanc yn derbyn gwasanaeth o'r un ansawdd ag eraill. Mae rhai bylchau'n bodoli, ac mae'n fwriad gan y rheolwyr/arweinwyr fynd i'r afael â hwy.
- **Angen datblygiad sylweddol** – Nid yw polisiâu'n cael eu deall yn eang na'u gweithredu'n gyson. Mae cynlluniau a threfniadau gweithio yn wan yn gyffredinol, gan effeithio'n andwyol ar ansawdd y gwasanaeth sy'n cael ei gynnig i bobl ifanc.

I fod yn gymwys ar gyfer y Marc Ansawdd, mae'n rhaid i sefydliad gwblhau hunanasesiad gyda phortffolio o dystiolaeth a chyfranogi mewn proses asesu allanol i ddangos bod gradd 'ymarfer da' wedi'i chyflawni ar gyfer pob dangosydd ar y lefel maent yn ymgeisio amdani.

## Datblygu portffolio o dystiolaeth

Ym mhob safon ansawdd mae rhestr o dystiolaeth awgrymedig. Nid yw'r rhestrau hyn yn cynnwys pob dim a darparu canllaw yn unig yw eu nod. Dylai'r portffolio o dystiolaeth ddechrau gyda chyflwyniad byr am y sefydliad, ei darddiad, ei ddiben, ei flaenoriaethau allweddol a darlun o'r gymuned mae'n gweithredu ynddi.

Anogir sefydliadau i fod yn greadigol a nodi'r dystiolaeth sy'n dangos eu hansawdd a'u perfformiad orau. Mae'n hanfodol cynnwys tystiolaeth o ansawdd yn gysylltiedig â dangosyddion. Gallai swm y dystiolaeth a gyflwynir yn y portffolio o dystiolaeth amrywio yn ôl maint y sefydliad. Gellir hefyd cynnwys defnydd o ffeiliau cyfryngol a gwaith digidol.

Dylid cynnwys yr holl ddogfennau y cyfeirir atynt yn naratif yr hunanasesiad mewn portffolio o dystiolaeth a dylai sefydliadau nodi y gallai darn o dystiolaeth fod yn berthnasol i fwy nag un dangosydd.

Dylai'r dystiolaeth ddod o ystod o ffynonellau a dylai fod yn:

- ddibynadwy – yn gryf a chadarn, yn ddibynadwy ac yn dod o ffynhonnell y gellir ymddiried ynddi (lle mae croeswiro gyda thystiolaeth arall yn rhoi'r un canlyniadau neu ganlyniadau tebyg)
- dilys – yn uniongyrchol berthnasol i'r dangosydd ac yn gyfoes o fewn 6 i 24 mis er mwyn dangos effaith ar bobl ifanc ac unrhyw newidiadau i ymarfer gwaith ieuenctid
- digonol – dylai ddarparu digon o wybodaeth i allu seilio barn gadarn arni.

## Cyfrinachedd

Bwriedir i'r broses hunanasesu fod yn gyfrinachol. Bydd yr holl wybodaeth a roddir i'r contractiwr yn cael ei chadw'n gyfrinachol ac eithrio lle mae posibilrwydd y gallai olygu niwed i unigolyn neu grŵp o bobl neu dystiolaeth o gamymddwyn.

Dylai sefydliadau gymryd camau i sicrhau bod eu tystiolaeth yn cyd-fynd â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR) a'u polisi diogelu data eu hunain.

## Awgrymiadau ar gyfer y broses hunanasesu

Dylai'r pwyntiau canlynol helpu sefydliadau i gwblhau eu hunanasesiad.

- Dylai sefydliadau ddefnyddio'r broses hunanasesu fel cyfle i amlygu a dathlu'r hyn maent yn ei wneud yn dda. Mae hwn yn gyfle i'r sefydliad ddathlu a darparu tystiolaeth o ansawdd eu gwaith gyda phobl ifanc.
- Dylid defnyddio'r naratif ar gyfer pob dangosydd i ddisgrifio polisïau, prosesau ac ymarfer y sefydliad. Mae'n bwysig 'adrodd y stori' ynglŷn â sut mae'r sefydliad yn ateb pob dangosydd a darparu tystiolaeth sy'n dangos y radd 'ymarfer da'.
- Mae'n werth meddwl yn glir ac yn systemataidd ynglŷn â pha ddarn o dystiolaeth y dylech ei ddefnyddio yn gyntaf ym mhob dangosydd. Polisi, strategaeth neu ganllawiau fydd hyn fwy na thebyg, sy'n disgrifio'r cyd-destun a'r trefniadau ar gyfer gweithredu.
- Mae'n bwysig darparu tystiolaeth o ystod o brosiectau er mwyn i'r hunanasesiad ddarparu darlun llawn o waith y sefydliad gyda phobl ifanc. Lle mae sefydliad yn darparu ystod eang o waith ieuencid, mae disgwyl y bydd tystiolaeth yn cael ei darparu o ddarpariaeth mynediad agored a gwaith ieuencid wedi'i dargedu.
- Dylid tanlinellu unrhyw dystiolaeth y cyfeirir ati yn y naratif a'i darparu ar ffurf electronig neu gopi caled. Er enghraifft, byddai cynllun blynyddol sefydliad yn dystiolaeth ddefnyddiol ar gyfer safon ansawdd 'Rheoli perfformiad' y Lefel Efydd a gallai rhan o'r naratif ddweud "*Mae'r Cynllun Blynyddol gyda thargedau perfformiad yn dangos un o'r ffyrdd a ddefnyddiwn i fesur effaith ac effeithiolrwydd. Mae'r Adroddiadau Chwarterol yn darparu tystiolaeth o broses systemataidd ar gyfer monitro ac adolygu perfformiad.*" Yn yr achos hwn, dylid darparu'r cynllun blynyddol ac adroddiadau chwarterol fel tystiolaeth ategol. Gall y contractiwr ddarparu gwybodaeth bellach am sut i gyflwyno tystiolaeth yn naratif yr hunanasesiad.
- Mae'n bwysig darparu tystiolaeth o sut caiff perfformiad ei fonitro a'i adolygu. Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau brosesau ar gyfer monitro ac adolygu eu perfformiad a dylent allu darparu tystiolaeth o'r ffordd caiff y prosesau hyn eu gweithredu, e.e. cofnodion cyfarfodydd tîm lle caiff perfformiad ei adolygu, adroddiadau perfformiad rheolaidd, nodiadau yn dilyn cyfarfodydd goruchwylio lle caiff perfformiad ei drafod.



- Er mwyn i'r hunanasesiad fod yn fwy na 'chiplun' o bwynt penodol mewn amser, dylai'r naratif a'r dystiolaeth ategol nodi unrhyw welliannau parhaus neu welliannau sydd wedi'u cynllunio sy'n deillio o fonitro rheolaidd, gwerthuso neu'r broses o hunanasesu ar gyfer y Marc Ansawdd.
- Mae'n bwysig darparu tystiolaeth sy'n dangos effaith. Gellid darparu'r dystiolaeth hon mewn sawl ffordd, e.e. data rhifol, astudiaethau achos, gwerthusiad pobl ifanc o'u dysgu, a thystiolaeth o sut mae ymgysylltu â gwaith ieuenctid wedi gwella canlyniadau a/neu gyfleoedd bywyd pobl ifanc.
- Ceisiwch osgoi cyflwyno data crai. Dylai'r hunanasesiad ddarparu tystiolaeth o sut mae data wedi'i ddadansoddi, beth mae'r dadansoddiad hwn yn ei ddynodi a sut mae'n cael ei ddefnyddio i lywio cynlluniau gwella. Er enghraifft, wrth ddarparu tystiolaeth ar gyfer safon ansawdd 'Cydnabod cyflawniad a chynnydd pobl ifanc' y Lefel Aur, gallai sefydliad gyflwyno data ar nifer y bobl ifanc sy'n manteisio ar gyfleoedd i gael eu dysgu wedi'i achredu. Dylai'r sylwebaeth nodi tueddiadau yn y data hwn, a allai fod yn gynnydd neu'n ostyngiad yn nifer y bobl ifanc sy'n ymwneud â dysgu achrededig. Dylai hefyd nodi'r rhesymau dros y newid hwn e.e. gallai niferoedd fod yn codi oherwydd bod staff yn hyrwyddo'r cyfleoedd hyn yn fwy effeithiol neu oherwydd bod pobl ifanc yn gweld cymwysterau'n ddefnyddiol wrth ymgeisio am gyfleoedd addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth.
- Wrth ddefnyddio dogfennau fel tystiolaeth, mae'n ddefnyddiol cyfeirnodu adrannau neu dudalennau penodol yn y naratif. Os cyflwynir portffolio electronig, dylid cynnwys hyperddolenni i'r dystiolaeth lle bo hynny'n bosibl. Mae hyn yn gwneud y dasg o adolygu'r dystiolaeth yn llawer haws i asesydd.
- Mae'n bwysig iawn cynnwys tystiolaeth uniongyrchol gan bobl ifanc, e.e. tystiolaeth o'u hymgysylltiad â chynllunio neu werthuso, eu barn am yr hyn maent wedi'i ddysgu, eu hadborth neu astudiaethau achos. Yn aml, dyma'r dystiolaeth mae gweithwyr ieuenctid yn ei chasglu ar siartiau troi, mewn arddangosiadau ffotograffig neu ar daflenni adborth. Gellir ei darparu naill ai ar ffurf electronig, copi caled neu drwy grwpiau ffocws yn ystod yr ymweliad asesu. Cofiwch mai pobl ifanc sy'n darparu'r dystiolaeth orau yn aml.
- Pan fydd byrfodd yn cael ei ddefnyddio, sicrhewch fod yr enw neu'r term llawn yn cael ei ddarparu wrth ei ddefnyddio y tro cyntaf yn naratif yr hunanasesiad.
- Darparwch fanylion cyswllt llawn y person yn y sefydliad sy'n arwain y gwaith ar y Marc Ansawdd, a chaiff hyn ei rannu gyda'r corff dyfarnu.

- Mae'n bwysig cofio bod nifer fach o ddogfennau dethol sy'n dangos bod y sefydliad wedi cyflawni gradd 'ymarfer da' yn fwy defnyddiol na llawer o wybodaeth sy'n mynd i'r afael â'r gofynion o ran tystiolaeth yn rhannol.
- Cofiwch fod yr asesiad yn ymwneud fwy â thystiolaeth dda sy'n dangos gradd 'ymarfer da' ar gyfer pob dangosydd yn glir, yn hytrach na maint y dystiolaeth.

## **Paratoi ar gyfer yr ymweliad asesu**

Ar ôl i'r contractiwr dderbyn y templed hunanasesu wedi'i gwblhau a'r portffolio o dystiolaeth, bydd asesydd arweiniol yn cael ei benodi i gynnal asesiad cychwynnol o'r cyflwyniad. Bydd sawl asesydd a benodir yn dibynnu ar faint y sefydliad a swm y dystiolaeth a gyflwynir, a'r contractiwr fydd yn penderfynu ar y nifer. Ar y cam hwn, gallai'r asesydd arweiniol geisio eglurhad pellach a gofyn am dystiolaeth bellach. Mae'n bosibl y bydd yr asesydd arweiniol yn penderfynu nad yw'r hunanasesiad yn dangos gradd 'ymarfer da'. Os felly, bydd yn cysylltu â'r sefydliad i drafod amserlen ddiwygiedig ar gyfer yr asesiad.

Os yw'r cyflwyniad yn ateb y safon ofynnol ar gyfer gradd 'ymarfer da', bydd yr asesydd arweiniol yn cysylltu â'r sefydliad i gytuno ar amserlen ar gyfer yr ymweliad asesu, egluro trefniadau ar gyfer unrhyw dystiolaeth ychwanegol a ddylai fod ar gael yn ystod yr ymweliad a chadarnhau pwy y bydd angen iddynt gyfarfod â nhw. Fel arfer, bydd yr ymweliad asesu yn para tua diwrnod ar gyfer pob lefel Marc Ansawdd sy'n cael ei hasesu. Yn dibynnu ar y lefel sy'n cael ei hasesu, mae'n bosibl y bydd yr asesydd arweiniol yn dymuno trefnu cyfarfodydd gyda'r rhanddeiliaid canlynol:

- pennaeth neu gadeirydd y sefydliad neu'r gwasanaeth
- uwch reolwyr/ymddiriedolwyr/llywodraethwyr/(yn achos awdurdod lleol) aelodau etholedig
- ystod o staff a gwirfoddolwyr ar wahanol lefelau ac mewn rolau amrywiol
- pobl ifanc
- partneriaid a rhanddeiliaid y byddai'n ddefnyddiol i asesydd gyfarfod â nhw, ym marn y sefydliad.

Bydd aseswyr hefyd yn gofyn am gael arsylwi gweithwyr ieuenctid a phobl ifanc mewn sesiwn fyw.

Dylai'r amserlen a'r broses asesu gael eu trafod a'u cytuno rhwng yr asesydd arweiniol a'r sefydliad cyn i'r asesu ddigwydd.

Dylai'r person arweiniol neu'r grŵp o bobl o'r sefydliad sydd wedi gweithio ar baratoi'r hunanasesiad fod ar gael ar gyfer yr ymweliad asesu er mwyn ateb ymholiadau yn ymwneud â dod o hyd i dystiolaeth, dehongli neu gyrchu dogfennau, a rhoi cyfarwyddiadau ar gyfer ymweliadau â'r ddarpariaeth. Yn ddefnyddol, dylai ystafell fod ar gael ar gyfer y tîm asesu gyda mynediad at y dystiolaeth.

## **Y broses asesu**

Gellir cwblhau asesiadau gan ddefnyddio cyfuniad o ddulliau, e.e. cyfarfodydd digidol ac wyneb yn wyneb neu drwy gynnal arsylwadau ymarfer. Mae hyn yn dibynnu ar anghenion y sefydliad ac argaeledd cyfweleion ac aseswyr. Bydd timau asesu'n defnyddio dulliau cynadleda digidol ac ymweliadau ymarferol â sefydliadau yn y dyfodol i oresgyn materion daearyddol a chapasiti.

Mae'r asesiad yn cynnwys:

- adolygiad pen desg o hunanasesiad a thystiolaeth ategol y sefydliad
- cyfarfodydd gyda rhanddeiliaid
- nifer fach o ymweliadau â darpariaeth gwaith ieuenctid y sefydliad, y gallai rhai ohonynt fod yn rhai digidol.

Mae'r camau yn y broses asesu ar gyfer y Marc Ansawdd fel y nodir isod.

- Mae'r sefydliad yn cyflwyno dogfen hunanasesu ddrafft i'r contractiwr a fydd yn dadansoddi'r dystiolaeth a ddarperir er mwyn sicrhau bod y sefydliad wedi ateb y safonau ansawdd. Unwaith y bydd yn ei ffurf derfynol, caiff hon ei rhannu gydag asesydd arweiniol. Os na atebwyd y safon(au) ansawdd am unrhyw reswm, e.e. os yw'r asesiad yn datgelu bylchau mawr yn y dystiolaeth, caiff y sefydliad ei hysbysu a bydd cais iddo gyflwyno'n ddiweddarach pan fydd y materion wedi'u hunioni.
- Mae'r asesydd arweiniol yn cynnal asesiad cychwynnol o hunanasesiad y sefydliad a'i bortffolio o dystiolaeth er mwyn sicrhau bod digon o dystiolaeth i fwrw ymlaen â'r broses asesu. Os nad yw'r cyflwyniad yn cyrraedd y safon ofynnol ar y cam hwn, bydd yr asesydd yn cysylltu â'r sefydliad i drafod amserlen ddiwygiedig ar gyfer yr asesiad.
- Bydd yr asesydd(aseswyr) yn cynnal adolygiad pen desg manwl o hunanasesiad y sefydliad a'i bortffolio o dystiolaeth i nodi lle mae tystiolaeth ddigonol i ddangos gradd 'ymarfer da', i nodi lle mae angen tystiolaeth bellach, ac i ddatblygu cynllun ar gyfer yr ymweliad asesu.

- Bydd yr asesydd arweiniol yn cysylltu â'r sefydliad i gytuno ar ddyddiad ac amserlen ar gyfer yr ymweliad asesu. Bydd hefyd yn egluro unrhyw dystiolaeth ychwanegol a ddylai fod ar gael yn ystod yr ymweliad ac yn cadarnhau pwy bydd angen iddynt gyfarfod â nhw.
- Bydd yr asesydd(aseswyr) yn ymweld â'r sefydliad i gyfarfod â phobl ifanc, y gweithlu a rhanddeiliaid eraill, ac yn ymweld â darpariaeth gwaith ieuenctid.
- Ar ddiwedd yr ymweliad, bydd yr asesydd(aseswyr) yn darparu adborth byr ar lafar i'r sefydliad ar yr asesiad.
- Os cyflawnwyd gradd 'ymarfer da' ar gyfer pob safon ansawdd o fewn y lefel(au), bydd adroddiad byr ar y canfyddiadau ac argymhelliad yn cael eu paratoi a'u hanfon at y contractiwr i'w cymedroli a'u cymeradwyo. Os na chyflawnir gradd 'ymarfer da' yn erbyn pob dangosydd, gwahoddir y sefydliad i nodi amserlen ar gyfer gwella ac ailasesu.
- Caiff yr adroddiad asesu ei gymedroli gan banel cymedroli o du'r contractiwr. Os yw'r panel cymedroli'n cytuno bod y sefydliad wedi dangos gradd 'ymarfer da', bydd y Marc Ansawdd yn cael ei ddyfarnu gan y corff dyfarnu.

## Adborth asesu

Mae dau ganlyniad posibl i'r ymweliad.

- **Cyflawnwyd gradd 'ymarfer da' yn erbyn pob un o'r safonau ansawdd.** Mae'r penderfyniad hwn yn amodol ar gymedroli\*, cymeradwyaeth a chadarnhad y contractiwr. Bydd adroddiad asesu byr sy'n rhoi sylwadau ar y dangosyddion ac yn cadarnhau bod gradd 'ymarfer da' wedi'i gyflawni yn cael ei gyflwyno i'r corff dyfarnu i'w gymeradwyo.
- **Mae'r safon(au) ansawdd bron wedi'u cyflawni.** Mae gradd 'ymarfer da' bron wedi'i chyflawni, gydag amodau y gellid eu cyflawni o fewn cyfnod o chwe mis. Bydd adroddiad yn manylu ar yr amodau'n cael ei anfon at y sefydliad. Bydd yr asesydd arweiniol yn gwahodd y sefydliad i nodi amserlen o hyd at chwe mis i fodloni'r amod ac iddynt adolygu'r ailasesiad, e.e. gallai amodau fod yn briodol os bydd sefyllfaoedd yn codi lle nad yw aseswyr wedi gallu cwblhau asesiadau neu ddod i farn oherwydd na fu modd cynnal ymweliadau ymarferol oherwydd iechyd a diogelwch neu fater diogelu.

\* Bob chwarter, bydd y corff dyfarnu'n cynnull paneli cymedroli a fydd yn cymeradwyo ac yn cadarnhau adroddiadau asesu. Os yw'r panel cymedroli'n cytuno bod y sefydliad wedi dangos gradd 'ymarfer da', bydd y Marc Ansawdd yn cael ei ddyfarnu.

Bydd sefydliadau sy'n cyflawni'r Marc Ansawdd ar gyfer pob un o'r tair lefel yn cael eu hystyried yn ganolfannau rhagoriaeth ym maes gwaith ieuenctid.

## **Am ba mor hir mae'r Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru yn ddilys?**

Mae'r Marc Ansawdd yn parhau'n ddilys am dair blynedd. Wedi'r amser hwn, gwahoddir sefydliadau i ddiweddarau eu hunanasesiad a'u tystiolaeth ategol ac ailymgeisio am y Marc Ansawdd.

### **Apeliadau**

Mae'r Marc Ansawdd yn broses agored a theg. Yn aml, mae sefydliadau'n ystyried bod craffu allanol ar eu gwaith yn frawychus ac maent yn gallu bod yn eithriadol o falch o'u gwaith gyda phobl ifanc. Dathlu eu gwaith wrth gychwyn ar broses y Marc Ansawdd yw eu prif nod yn aml iawn felly.

Bydd aseswyr a staff y contractiwr yn gwneud popeth o fewn eu gallu i sicrhau bod y broses yn agored, yn dryloyw ac yn deg. Byddant yn dilyn y cod ymddygiad er mwyn sicrhau eu bod yn glynu wrth y gwerthoedd hyn. Fodd bynnag, os bydd sefydliad o'r farn bod ganddo sail i apelio yn erbyn barn a wnaed am ei ymarfer gan dîm y Marc Ansawdd, mae ganddo hawl i apelio yn erbyn y farn honno.

Os yw sefydliad yn dymuno apelio yn erbyn canlyniad yr asesiad, mae'n rhaid iddo wneud hynny o fewn 28 diwrnod. Dylid anfon yr apêl at Gadeirydd Grŵp Llywio'r Marc Ansawdd a dylai sail yr apêl gael ei hamlinellu'n glir. Bydd panel apeliadau'n gwrandao ar yr apêl. Cynrychiolwyr o'r contractiwr, y corff dyfarnu (Llywodraeth Cymru) ac aseswyr nad oeddent yn gysylltiedig â phroses asesu'r sefydliad fydd yn ffurfio'r panel apeliadau. I gefnogi ei apêl, gwahoddir y sefydliad i gyflwyno tystiolaeth i'r panel apeliadau ac anfon cynrychiolwyr os bydd angen.

Mae penderfyniad y panel apeliadau yn derfynol a bydd yn arwain at un o'r canlyniadau canlynol:

- cadarnhau'r apêl
- cadarnhau'r apêl gydag amodau
- gwrthod yr apêl.

Ym mhob achos, bydd penderfyniad y panel apeliadau'n derfynol.

## **Cwynion**

Fel y nodwyd yn flaenorol, caiff aseswyr sy'n gweithredu ar ran y contractiwr eu hyfforddi i lynu wrth god ymddygiad caeth a chadarn. Yn ystod proses asesu'r Marc Ansawdd neu wrth i hyfforddiant neu seminarau gwybodaeth gael eu cyflwyno, os tybir bod proffesiynoldeb tîm y Marc Ansawdd yn anfoddhaol, mae gan sefydliadau'r hawl i gwyno.

Os yw sefydliad yn anfodlon ag unrhyw agwedd ar y ffordd y cynhaliwyd asesiad, fe'i gwahoddir i gysylltu â'r asesydd arweiniol i godi'r mater a cheisio unioni'r gŵyn. Os na ellir unioni'r mater gyda'r asesydd arweiniol, dylai'r sefydliad gysylltu â Swyddog Datblygu'r Marc Ansawdd. Bydd y swyddog yn gweithio gyda'r sefydliad a'r asesydd arweiniol er mwyn ceisio unioni'r gŵyn ac i sicrhau bod yr asesiad yn cael ei gynnal yn unol â'r broses asesu.

Os na ellir datrys y gŵyn drwy ddefnyddio'r prosesau uchod, gwahoddir y sefydliad i ysgrifennu at y Gangen Ymgysylltu ag Ieuenctid yn Llywodraeth Cymru o fewn 28 diwrnod i'r asesiad. Yna, trefnir ymchwiliad ffurfiol i'r gŵyn.

Gellir cysylltu â'r Gangen Ymgysylltu ag Ieuenctid drwy e-bostio [gwaithieuenctid@llyw.cymru](mailto:gwaithieuenctid@llyw.cymru).

## **Cydnabyddiaethau**

Hoffem gydnabod yr amser a'r ymrwymiad a gafwyd gan Gyngor Cymreig Gwasanaethau Ieuenctid Cymru (CWVYS), Safonau Addysg Hyfforddiant (ETS) Cymru, aseswyr, deiliaid y Marc Ansawdd, cynrychiolwyr Grŵp y Prif Swyddogion Ieuenctid, a nifer o ymarferwyr gwaith ieuenctid wrth ddatblygu'r Marc Ansawdd hwn ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru.