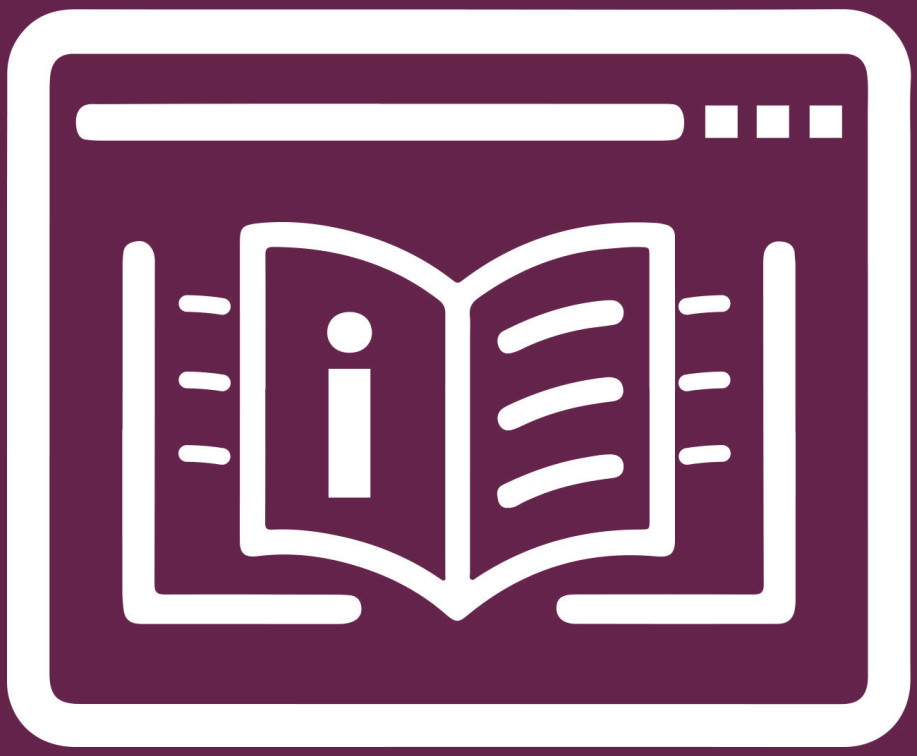
Adolygiad Diogelu Unedig Sengl

Single Unified Safeguarding Review

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adolygiad Diogelu Unedig Sengl

Canllaw ar Gyfer Trefnu a Hwyluso Digwyddiadau Dysgu



Rhagair

Bwriedir y canllaw hwn i'w ddefnyddio gan baneli ac adolygwyr adolygiad diogelu unedig sengl. Mae'n egluro ble mae'r digwyddiad dysgu yn ffitio yn y broses adolygu gyffredinol; yn ymhelaethu ar rolau a thasgau, ac yn rhoi enghreifftiau o ddulliau a ddefnyddir ar gyfer ymgysylltu ymarferwyr a rheolwyr â myfyrio a dysgu. Dylid defnyddio'r canllaw ar y cyd â'r canllawiau statudol, Adolygiad Diogelu Unedig Sengl (Hydref 2024).

Wrth ddarllen y canllaw hwn, mae'n bwysig cydnabod nad oes un ffordd o gynnal digwyddiad dysgu ac nid oes agenda sefydlog digyfnewid ar gyfer pob digwyddiad. Yn bendant nid yw un ffordd yn addas i bawb! Bydd digwyddiadau dysgu yn amrywio o ran ffurf a strwythur yn dibynnu ar amrywiaeth o ffactorau, megis nifer y cyfranogwyr, y sefyllfa sy'n destun adolygiad, a'r cyd-destun a'r amgylchiadau a arweiniodd at yr angen i adolygu. Er mwyn llwyddo yn eu tasg, mae angen i ddigwyddiadau dysgu fod yn hyblyg. Fodd bynnag, yr hyn sydd ganddyn nhw i gyd yn gyffredin yw eu bod nhw'n ymwneud â nodi a deall y dysgu sy'n dod i'r amlwg. Nid ymchwiliadau ydyn nhw; nid sesiynau holi ydyn nhw; nid ydyn nhw'n ymwneud â bwrw bai ar rywun. Mewn geiriau eraill, maent yn fannau myfyriol i archwilio, i ddod o hyd i ystyr, ac i wella dealltwriaeth.

Mae'r dysgu sy'n dod i'r amlwg ac yn datblygu drwy gydol yr adolygiad ar dair lefel:

Personol

Pwy sy'n ei wneud

yr hyn y mae'r unigolyn sy'n rhan o'r adolygiad (fel aelod o'r panel, cadeirydd, adolygydd, neu gyfranogwr mewn digwyddiad dysgu) yn ei ddysgu.

Proffesiynol

Sut mae'n cael ei wneud

yr hyn a ddysgir am ymarfer ac ymyrraeth broffesiynol mewn sefyllfa; beth sy'n gweithio a beth fydd yn elwa o newidiadau ac addasiadau.

Sefydliadol

Y cyd-destun y caiff ei wneud ynddo

y systemau, y prosesau, y gweithdrefnau, a'r canllawiau sy'n darparu fframwaith a mandad ar gyfer ymarfer proffesiynol.

Mae adroddiad ADUS yn dwyn y llinynnau dysgu hyn ynghyd yn gyfanwaith cydlynol a all wedyn lywio ymarfer a phrosesau yn y dyfodol.

OGL © Hawlfraint y Goron 2026, Llywodraeth Cymru, WG54976, ISBN digidol 978-1-80853-557-4
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg

Cynnwys

Tudalen 4

Cyflwyniad

Creu'r amodau ar gyfer dysgu

Yr adolygwyr

Tudalen 5

Paratoi ar gyfer y digwyddiad a hwylusir

Cam yr eglurhad

Tudalen 8

Y digwyddiad

Diben

Strwythur

Dulliau

Tudalen 13

Ar ôl y digwyddiad

Paratoi adroddiad ADUS

Cyflwyno'r adroddiad i'r bwrdd diogelu rhanbarthol

Ôl-drafodaeth

Atodiadau

Tudalen 14

Atodlen 1

Rhagamodau ar gyfer meithrin cydberthnasau grŵp effeithiol

Tudalen 15

Atodlen 2

Rolau a thasgau cadeirydd y panel ac aelodau'r panel

Tudalen 16

Atodlen 3

Llythyr gwahodd enghreifftiol i'r digwyddiad dysgu

Tudalen 17

Atodlen 4

Cydrannau model systemig effeithiol

Tudalen 18

Atodlen 5

Camau yn y dynameg grŵp

Tudalen 19

Atodlen 6

Strwythuro digwyddiad dysgu: dwy enghraifft

Page 21

Atodlen 7

Egwyddorion gweithio ar gyfer y digwyddiad dysgu: enghraifft

Tudalen 21

Atodlen 8

Ffurflen werthuso enghreifftiol

Tudalen 22

Atodlen 9

Dulliau hwyluso

Cyflwyniad

1.1 Mae'r adolygiad diogelu unedig sengl (ADUS) yn fframwaith dysgu ac adolygu, a'i fwriad yw darparu amgylchedd priodol lle gall ymarferwyr a'u hasiantaethau ddysgu o'u gwaith. Mae'n bwysig, felly, bod sylw'n cael ei roi i greu'r amodau ar gyfer dysgu o gychwyn cyntaf y broses adolygu.

1.2 Elfen allweddol o'r ADUS yw digwyddiad dysgu sy'n canolbwyntio ar ymarferwyr ac sy'n cael ei arwain gan yr adolygwyr, ac mae cadeirydd y panel yn bresennol. Mae'r digwyddiad hwn yn dwyn ynghyd ymarferwyr perthnasol a rheolwyr llinell gyntaf a oedd yn rhan o'r sefyllfa dan adolygiad, er mwyn iddynt allu rhannu eu dealltwriaeth o'r hyn a ddigwyddodd a nodi pwyntiau dysgu allweddol ar gyfer ymarfer yn y dyfodol.

1.3 Cefnogir y broses ADUS gyfan gan uned fusnes y bwrdd diogelu, a gall aelod o'r uned fusnes fod yn bresennol yn y digwyddiad dysgu i sicrhau bod pob mater ymarferol yn cael sylw fel y gall y digwyddiad gael ei gynnal mor hwylus â phosibl.

1.4 Gall adolygu sefyllfaoedd difrifol a chymhleth godi llawer o orbryder ymhlith unigolion a sefydliadau ac, yn ei dro, gall y gorbryder hwn rwystro dysgu ac arwain at natur amddiffynnol, ac o ganlyniad, felly, anallu i fyfyrio. Mae gan yr adolygwyr rôl bwysig yn y broses o reoli'r gorbryder hwn ac, felly, mae angen iddynt fod yn rhan o'r broses adolygu yn gynnar, fel y gallant sefydlu cydberthynas waith agos a chadarnhaol â'r panel adolygu. Os rhoddir strategaethau ar waith i gydnabod a rheoli gorbryder o ddechrau'r broses ADUS, yna po fwyaf yw'r posibilrwydd y byddant yn fwy agored i adolygu, myfyrio, a chymryd rhan pan fydd ymarferwyr a rheolwyr llinell gyntaf yn ymgynnull ar gyfer y digwyddiad dysgu.

Creu'r amodau ar gyfer dysgu

1.5. Mae dysgu yn ymwneud â chynnydd, datblygu, a symud ymlaen. Mae'r ADUS yn dod ag unigolion ynghyd mewn grwpiau i weithio ar y cyd, i rannu syniadau, ac i wella dealltwriaeth. Felly, mae'n rhaid i'r grŵp fod yn endid effeithiol er mwyn cyflawni'r dasg.

1.6. Mae sicrhau effeithiolrwydd yn gofyn am sawl rhagofyniad[1] . Yn gyntaf, mae angen i'r unigolion sy'n ffurfio'r grŵp deimlo'n ddiogel er mwyn iddyn nhw allu dechrau bod yn agored a chysylltu ag aelodau eraill y grŵp. Os yw diogelwch a natur agored yn nodweddion o'r grŵp, yna bydd rhywfaint o ymddiriedaeth yn cael ei meithrin rhwng cyfranogwyr, a fydd yn arwain at gyflawni gwaith gwirioneddol y grŵp; sef cwestiynu a herio priodol a chynhyrchiol, gan arwain at ddatblygu syniadau a chynlluniau gweithredu.

1.7. Mae meithrin ymdeimlad o ddiogelwch yn sylfaen allweddol y mae'n rhaid ei osod o gychwyn cyntaf y broses adolygu. Mae egluro amcanion, nodi pwrpas, a bod yn agored ynghylch disgwyliadau i gyd yn helpu i leihau amddiffynoldeb a rheoli'r gorbryder anochel y bydd sefydliadau, systemau, ac unigolion yn ei deimlo.

1.8. Nid yw meithrin ymddiriedaeth o fewn grŵp a symud tuag at herio a newid o reidrwydd yn broses yn un llinell. Ar unrhyw adeg, gellir colli ymddiriedaeth o fewn y grŵp am nifer o resymau. Felly mae hwyluso'r broses yn gofyn am fonitro'r grŵp yn gyson ac weithiau meithrin ymdeimlad o ddiogelwch eto i adfer natur agored a chyfathrebu (gweler Atodiad 1).

1. Grŵp Datblygiad Proffesiynol, Prifysgol Nottingham Charles M a Stevenson O (1990) Multidisciplinary is Different University of Nottingham.

Yr adolygwyr

1.9. Rhaid i adolygwyr fod yn annibynnol ar waith rheoli achos y sefyllfa sy'n destun adolygiad. Gallant fod yn aelod o'r bwrdd diogelu rhanbarthol neu o ardal bwrdd arall, neu'n unigolyn sydd â phrofiad perthnasol yn ôl angen yr achos.

1.10. Mae rôl yr adolygydd yn amlweddog, gan ei bod yn cynnwys: rheoli'r dasg, helpu i hwyluso'r broses, rheoli a hwyluso dysgu'r grŵp; a drafftio adroddiad ADUS.

1.11. Felly, mae'n dilyn bod y rôl yn gofyn am ystod eang o wybodaeth, sgiliau, a galluoedd gan gynnwys:

- Sylfaen gwybodaeth a sgiliau o'i broffesiwn ei hun
- Gwybodaeth drylwyr am systemau, materion, ac arferion diogelu
- Dealltwriaeth o rolau a chyfrifoldebau ymarferwyr, sefydliadau, a gwasanaethau o fewn y rhwydwaith diogelu rhyngasiantaethol
- Y gallu i rannu'r cyfan uchod; mewn geiriau eraill, y gallu i 'siarad am ymarfer'
- Dealltwriaeth o natur gweithio amlddisgyblaethol
- Dealltwriaeth o sut mae oedolion yn dysgu
- Dealltwriaeth o ddynameg grŵp
- Sgiliau hwyluso a rheoli proses grŵp
- Y gallu i lywio digwyddiad ond hefyd i weithio yn y foment gyda'r hyn y mae cyfranogwyr yn ei gyfrannu i'r grŵp.

1.12. Yn ogystal â'r wybodaeth, y sgiliau, a'r galluoedd a restrir uchod, mae'n rhaid i adolygwyr feddwl hefyd am sut i weithio'n effeithiol ochr yn ochr â'i gilydd. Os nad ydyn nhw erioed wedi gweithio gyda'i gilydd o'r blaen, bydd hyn yn golygu treulio peth amser yn dod i adnabod ei gilydd a'r hyn maen nhw'n ei gyfrannu i'r adolygiad o ran gwybodaeth broffesiynol, sgiliau, ac arddulliau gweithio.

Paratoi

2.1. Yn y cam paratoi hwn sy'n arwain at y digwyddiad dysgu, mae pedwar prif faes y mae'n rhaid i'r adolygwyr ganolbwyntio arnynt, sef:

- Ymgysylltu â'r panel adolygu a chadeirydd y panel a gweithio ochr yn ochr â nhw (Gweler Atodiad 2 am rolau a chyfrifoldebau aelodau'r panel a chadeirydd y panel)
- Meithrin dealltwriaeth fanwl o'r sefyllfa sy'n destun adolygiad
- Gyda chymorth aelodau'r panel, datblygu dealltwriaeth o bwy fydd yn mynychu'r digwyddiad dysgu a pham
- Cynllunio'r digwyddiad ei hun o ran strwythur a dulliau hwyluso.

2.2. Mae paratoi gofalus yn hanfodol o ran hybu amgylchedd dysgu, rheoli gorbryder, a pharatoi'r ffordd ar gyfer 'llwyddiant'.

2.3. Mae angen sefydlu dyddiadau cyfarfodydd y panel adolygu. Bydd nifer ac amlder y cyfarfodydd yn amrywio yn dibynnu ar y sefyllfa sy'n cael ei hadolygu, ond maent yn rhan bwysig o'r broses ADUS. Maent yn helpu i ddod â'r tîm adolygu ynghyd o fewn diwylliant o ddatrys problemau ar y cyd i adolygu ac asesu'r wybodaeth sydd ar gael, i egluro materion i'w harchwilio ymhellach, ac i nodi unrhyw fylchau neu ddiffygion yn yr wybodaeth sydd ar gael i'r adolygiad. Pan fydd adolygwyr, aelod o'r panel, a chadeirydd y panel yn cydweithio'n dda, maent yn cyfrannu'r gallu i fyfyrio, dadansoddi, ac edrych ar yr effaith ehangach ar ymarfer a darparu gwasanaethau i'r dasg. Mewn geiriau eraill, maent yn cyfrannu at y dysgu sy'n dod i'r amlwg.

2.4. Bydd cyfarfodydd cychwynnol y panel ar y cam paratoadol hwn yn canolbwyntio ar yr agweddau ymarferol, megis:

- Meddwl am amlder cyfarfodydd y panel a phennu dyddiadau dros dro
- Ailedrych ar y cylch gorchwyl a gwneud unrhyw addasiadau os oes angen
- Ystyried cynnwys aelodau'r teulu yn yr adolygiad; nodi pwy i gysylltu â nhw a meddwl sut i wneud hyn mewn ffordd sensitif
- Ystyried cyfranogwyr posibl, dyddiad, lleoliad, a hyd y digwyddiad dysgu. Mae'n debyg y bydd y rhan fwyaf o ddigwyddiadau'n cymryd diwrnod ar gyfartaledd. Fodd bynnag, weithiau mewn sefyllfaoedd cymhleth iawn gallant gymryd mwy o amser. Os oes rhaid iddynt ymestyn i ail ddiwrnod (ac mae hyn yn brin iawn) argymhellir nad ydyn nhw'n ddiwrnodau olynol. Mae bwlch rhwng y dyddiau yn rhoi cyfle i'r cyfranogwyr feddwl a pharatoi ymhellach.

Cam yr eglurhad

2.5. Mae'n bwysig bod yr adolygwyr yn cael yr holl linellau amser a chrynodebau cyn gynted â phosibl ar ôl y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno. Bydd hyn yn rhoi amser iddyn nhw ar gyfer darlleniad cyntaf i nodi prif bwyntiau, nodi beth sy'n eu 'taro' nhw am y sefyllfa, ac i weld a oes unrhyw fylchau yn yr wybodaeth neu unrhyw feysydd sydd angen eu hegluro. Mae'n bwysig nodi mai proses ddysgu yw hon ac nid ymchwiliad, felly er bod gwybodaeth yn angenrheidiol i ddeall pwy wnaeth beth a phryd, er mwyn dysgu mae'n hanfodol bod adolygwyr yn gallu dadansoddi, deall y cyd-destun, ac archwilio beth a arweiniodd ymarferwyr i wneud y penderfyniadau a chymryd y camau gweithredu a wnaethant ar y pryd.

2.6. Yn ystod y cam hwn o'r adolygiad, bydd cyfarfodydd y panel yn canolbwyntio ar y canlynol:

- Egluro a llenwi unrhyw fylchau yn yr wybodaeth a gyflwynwyd yn y llinell amser; er y dylid cydnabod hefyd efallai na fydd yn bosibl gwybod rhai pethau tan y digwyddiad ei hun
- Nodi materion a damcaniaethau i'w profi a'u harchwilio yn y digwyddiad dysgu
- Cadarnhau pwy fydd yn mynd i'r digwyddiad dysgu a sicrhau eu bod wedi paratoi'n ddigonol
- Cadarnhau dyddiad, lleoliad, a hyd y digwyddiad a phwy fydd yn ymgymryd â rôl yr ysgrifennwr nodiadau
- Cadarnhau sut y bydd aelodau'r teulu'n rhan o'r adolygiad, a phwy fydd yn cwrdd â nhw a phryd.

2.7. Mae gan aelodau'r panel rôl hanfodol i'w chwarae wrth helpu cyfranogwyr i baratoi ar gyfer y digwyddiad dysgu. Mae hyn yn cynnwys cyfarfod â nhw, eu briffio, a'u helpu i feddwl am sut i baratoi ar gyfer y digwyddiad. Cefnogir y paratoad hwn gan lythyr gwahoddiad. Argymhellir cadw llythyr o'r fath yn fyr ac yn syml, ond sicrhau ei fod yn egluro bod disgwyl iddynt fynychu, a chynnig y cyfle iddynt gysylltu'n uniongyrchol â'r adolygwyr os oes gan rywun gwestiynau ac ymholiadau ychwanegol am y digwyddiad. Mae hefyd yn ddefnyddiol os rhoddir strwythur i unigolion baratoi eu meddyliau.

Mae llythyr gwahoddiad enghreifftiol yn Atodiad 3 yn awgrymu eu bod yn meddwl am eu cyfranogiad o ran:

- Asesiadau
- Gwneud penderfyniadau
- Camau gweithredu
- Rhyngweithiadau â gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau eraill
- Meysydd o ymarfer effeithiol
- Meysydd lle gellid gwneud rhai gwelliannau.

2.8. Os yw unigolion perthnasol i'r adolygiad yn dymuno ymgysylltu â'r broses adolygu drwy gyfarfod â'r adolygwyr a/neu gadeirydd y panel, yna mae'n well gwneud hynny cyn y digwyddiad dysgu fel y gellir plethu eu meddyliau a'u barn i mewn i raglen y digwyddiad a llywio unrhyw gasgliadau a chynlluniau gweithredu. Bydd yr unigolion hyn yn wahanol ar gyfer pob adolygiad, a bydd angen i'r panel ystyried yn ofalus pwy ddylid ei wahodd i gymryd rhan yn y broses. Gallai unigolion o'r fath gynnwys:

- testun yr adolygiad
- aelodau o'r teulu (megis rhieni, llys-rieni, gofalwyr, brodyr a chwiorydd, neiniau a theidiau, priod, neu aelodau arwyddocaol eraill o'r teulu)
- prif unigolion (megis ffrindiau, cynrychiolwyr cymunedau/ gwasanaethau cymorth, cymdogion, cydweithwyr, arweinwyr ffydd a chymunedau neu gyflogwyr) sydd ymhlith cydnabod testun yr adolygiad
- Cyflawnwr/cyflawnwyr honedig.

Mae canllawiau wedi'u datblygu i helpu cadeiryddion ac adolygwyr i ymgysylltu ag unigolion perthnasol i adolygiad: **Siart llif ymgysylltu ar gyfer Cadeiryddion/ Adolygwyr (Medi 2024)**, yn ogystal â chanllaw pwrpasol i gynorthwyo cadeiryddion ac adolygwyr i ystyried ymgysylltu â throseddwyr 'Ymgysylltu â chyflawnwr/cyflawnwr honedig: Canllawiau ar gyfer Adolygwyr a Chadeiryddion adolygiad diogelu unedig sengl (ADUS)'. I gael copi, cysylltwch â thîm ADUS yn **ADUSCymru@llyw.cymru**

2.9. Pwrpas ymgysylltu ag aelodau'r teulu yw archwilio eu persbectif a cheisio eu barn ar y gwasanaethau a oedd yn rhan o'u bywydau a bywyd y plentyn neu'r oedolyn sy'n destun yr ADUS. Bydd hyn yn cynnwys yr hyn a oedd yn ddefnyddiol neu ddim yn ddefnyddiol iddynt a'u hawgrymiadau ar sut y gellid gwella gwasanaethau i blant, teuluoedd ac oedolion. Mae eu meddyliau, eu barn a'u teimladau yn cyfrannu at ddysgu cyffredinol yr adolygiad. Bydd lleoliad cyfarfodydd o'r fath yn amrywio yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Mae'n well os yw'n ofod niwtral a chyfforddus, ond dylai fod yn hygyrch ac yn dderbyniol i aelodau'r teulu.

2.10. Bydd angen i'r digwyddiad dysgu gofnodi trafodaethau a chyfraniadau, felly mae'n bwysig nodi rhywun i gymryd nodiadau ar gyfer y digwyddiad. Yn ddelfrydol, byddai hwn yn rhywun sy'n fedrus wrth gymryd nodiadau cywir a chydlynol, sy'n deall y maes, ond na fydd yn cymryd rhan weithredol ym mhroses y digwyddiad dysgu. Mae angen cydberthynas dda rhwng y sawl sy'n cymryd nodiadau ac adolygwyr ac felly dylid ystyried yn ystod y cam paratoi sut y dylent gydweithio. Yr hyn y mae'r sawl sy'n cymryd nodiadau yn ei gynhyrchu yw dogfen weithio y gall yr adolygwyr ei defnyddio yn sail i ddrafftio adroddiad adolygu.

Y digwyddiad

3.1. Pwrpas y digwyddiad dysgu yw dod â staff allweddol ynghyd i fyfyrio a dysgu o'r hyn sydd wedi digwydd er mwyn gwella ymarfer yn y dyfodol. Gan ddefnyddio dull systemau, y pwyslais yw deall beth ddigwyddodd; ystyried pam y gwnaed rhai asesiadau a phenderfyniadau, a beth y gellir ei ddysgu ar gyfer y dyfodol (gweler Atodiad 4 am gydrannau model systemig effeithiol). Nid yw dull systemau yn dod i ben ar y pwynt pan fydd diffygion mewn ymarfer proffesiynol wedi'u nodi, mae'n symud ymlaen i archwilio rhyngweithio'r unigolyn o fewn y cyd-destun ehangach er mwyn deall pam y datblygodd pethau yn y ffordd y gwnaethon nhw[2].

3.2. Y syniad canolog yw bod perfformiad unrhyw weithiwyr proffesiynol yn ganlyniad i'w sgiliau a'u gwybodaeth eu hunain, ac i'r lleoliad sefydliadol y maent yn gweithio ynddo. Felly, rhaid i'r broses ADUS a'r digwyddiad dysgu ganolbwyntio ar ddeall sut roedd unigolion yn gweld pethau ar y pryd, pam y digwyddodd pethau fel y gwnaethon nhw, pa systemau cred oedd gan unigolion, a sut yr effeithiwyd ar alluoedd a chymhwyster gan y rolau a'r safbwyntiau a fabwysiadwyd gan aelodau'r teulu a gweithwyr proffesiynol eraill, ynghyd ag effaith emosiynol y gwaith a'r adnoddau ar gael.

3.3. O ganlyniad, er mwyn cyflawni amcanion yr adolygiad a'r digwyddiad dysgu, mae rhoi sylw i'r lleoliad yn bwysig. Rhaid i'r lleoliad, yn ogystal â strwythur y diwrnod, hwyluso'r broses ac felly mae angen ei drefnu mewn ffordd y gall cyfranogwyr weld ei gilydd a dechrau sgwrs â'i gilydd. Dylai ystafelloedd wedi'u gosod fel ystafelloedd bwrdd neu wedi'u trefnu mewn siâp pedol neu gylch gynorthwyo hyn. Bydd hefyd angen lle i symud i mewn ac allan o grwpiau bach ac is-setiau, a waliau neu fyrddau arddangos lle gellir pinio llinellau amser a siartiau troi.

3.4. Mae darparu lluniaeth yr un mor bwysig ac, os yw'r digwyddiad dysgu i'w gynnal dros ddiwrnod, bydd darparu cinio yn helpu cyfranogwyr i barhau i weithio a meddwl gyda'i gilydd mewn ffordd llai ffurfiol ac yn osgoi tarfu ar y broses.

3.5. Fel rhan o'r paratoadau ar gyfer y digwyddiad dysgu, dylid ystyried cefnogaeth o ran llesiant y rhai sy'n bresennol, yn enwedig os yw'r sefyllfa dan sylw yn un emosiynol iawn. Mae lleoliadau gydag ystafell ychwanegol yn ddefnyddiol, a allai ddarparu lle tawel i gyfranogwr sy'n teimlo eu bod wedi'u llethu, yn ogystal â nodi person priodol i gefnogi unigolyn sydd mewn poen a gofid.

2. Fish S, Munro E & Bairstow S (2008) Learning together to safeguard children: developing an inter-agency systems approach for case reviews London: SCIE (Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth).

Strwythur

3.6. Mae digwyddiad dysgu yn wahanol i ddigwyddiad hyfforddi traddodiadol gan ei fod yn gofyn i'r hwyluswyr weithio yn y foment gyda'r deunydd a gynhyrchir gan y grŵp yn hytrach na dilyn rhaglen benodol o fewnbynnau ac ymarfer strwythuredig. Fodd bynnag, er mwyn i'r digwyddiad gael rhywfaint o gysondeb, i gyfranogwyr ymgysylltu â'r dasg dan sylw a gweithio arni a dod i rai casgliadau, mae angen siâp a strwythur arno heb fod yn or-strwythuredig.

3.7. Mae meddwl am y camau yn y ddynameg grŵp yn rhoi canllaw i strwythur cyffredinol y diwrnod. Mae model Heron[3] (gweler Atodiad 5) yn tynnu sylw at yr angen i dorri trwy natur amddiffynnol cychwynnol y grŵp, i'w 'cynhesu' er mwyn iddynt allu cysylltu a chyfathrebu â'i gilydd a dechrau bod yn gynhyrchiol a gweithio ar y dasg dan sylw. Mae diweddgloeon yr un mor bwysig fel y gellir nodi dysgu a chamau gweithredu y gall gyfranogwyr eu defnyddio yn eu gwaith parhaus, a llunio cynlluniau i ddatblygu ymarfer a gwasanaethau yn fwy cyffredinol. (Gweler Atodiad 6 am ddau enghraifft o strwythurau ar gyfer digwyddiadau dysgu)

3.8. Mae'r canllaw hwn eisoes wedi sôn am yr angen i fynd i'r afael ag unrhyw natur amddiffynnol posibl ac i ddechrau meithrin ymdeimlad o ddiogelwch yn gynnar yn y broses, ond mae rhoi sylw gofalus i ddechrau'r digwyddiad dysgu yn parhau ac yn atgyfnerthu hyn. Felly, dylai dechrau'r digwyddiad dysgu gwmpasu'r meysydd canlynol:

- Cyflwyniadau i'r adolygwyr, cadeirydd y panel, a'r cofnodwr
- Rownd o gyflwyniadau i'r cyfranogwyr yn gofyn iddynt nodi eu rôl, ynghyd ag esboniad cychwynnol byr iawn o pam a phryd yr oeddent yn rhan o'r sefyllfa dan sylw
- Eglurhad o bwrpas a phroses y digwyddiad
- Gosod rhai egwyddorion gweithio neu reolau sylfaenol ar gyfer y digwyddiad a gwirio bod pawb yn cytuno â nhw (mae enghraifft o egwyddorion gweithio i'w gweld yn Atodiad 7)
- Cytuno i alw testun yr adolygiad wrth ei enw drwy gydol y digwyddiad
- Nodi trosolwg o'r sefyllfa dan sylw a'r cwestiynau y mae angen mynd i'r afael â hwy yn y digwyddiad dysgu a amlinellir yn y cylch gorchwyl
- Tynnu sylw at y llinellau amser.

3.9. Unwaith y bydd y digwyddiad wedi'i esbonio a'r pwrpas wedi'i egluro, yna mae'r digwyddiad dysgu yn symud ymlaen i'r brif dasg sef nodi pwyntiau allweddol, edrych ar pwy wnaeth beth, pryd a pham, tynnu sylw at asesiadau a'r broses gwneud penderfyniadau, a sylwi ar ymarfer effeithiol yn ogystal â diffygion.

3.10. Wrth i'r stori ddatblygu, bydd yn bwysig gofyn i gyfranogwyr wahaniaethu rhwng eu meddyliau a'u gweithredoedd ar y pryd a doethineb wrth edrych yn ôl y mae myfyrio'n ôl-weithredol yn ei ganiatáu. Mewn geiriau eraill, mae'n ymwneud ag archwilio'r cwestiwn 'pam wnaethon ni hynny bryd hynny?' a'i ddilyn gyda 'a allem fod wedi gwneud yn wahanol a beth fyddai wedi ein helpu i wneud hynny?'

3. Heron J (1989) The Facilitators' Handbook London: Kogan Page

3.11. Wrth i'r drafodaeth a'r meddwl ddatblygu o fewn y grŵp, dylai'r adolygwyr sicrhau bod y meysydd canlynol yn cael eu cynnwys:

- A gafodd y risgiau yn y sefyllfa eu nodi a'u deall?
- Sut yr ymgysylltwyd ag aelodau'r teulu?
- Beth oedd barn y teulu ar y pryd a beth yw barn y teulu nawr?
- Sut oedd y gweithwyr proffesiynol yn cydweithio?
- Beth aeth yn dda? Mae hyn yn ymwneud â nodi arferion effeithiol a'r hyn a hwylusodd yr arferion da hynny
- Beth allai fod wedi'i wneud yn well, pa gamau fyddai wedi bod yn fwy effeithiol, a pham na ddigwyddodd ar y pryd?

3.12. Er mwyn helpu unigolion i wneud synnwyr o'u dysgu ac i barhau i symud ymlaen trwy'r broses, mae'n bwysig, ar adegau priodol, bod yr adolygwyr yn oedi ac yn crynhoi'r drafodaeth. Bydd hyn hefyd o gymorth i nodi pwyntiau dysgu sy'n dod i'r amlwg ac argymhellion posibl ar gyfer gweithredu yn y dyfodol.

3.13. Mae sylw eisoes wedi'i dynnu at bwysigrwydd diweddgloeon i ddigwyddiad dysgu sydd wedi'i strwythuro'n dda. Yn y cam olaf hwn, mae sawl agwedd y mae angen eu trafod, ac mae'r rhain yn cynnwys dysgu unigol a dysgu grŵp; dysgu am y sefyllfa dan sylw a dysgu am y broses, ynghyd â strategaethau i sicrhau y gellir mynd â'r rhain yn ôl a'u rhoi i gyd ar waith. Felly, dyma'r tasgau i'w cwblhau yn y cam olaf hwn:

- Crynhoi'r pwyntiau dysgu allweddol am y sefyllfa dan sylw
- Cytuno'n fras ar gynnwys yr deilliannau dysgu a meysydd posibl ar gyfer argymell camau gweithredu a newidiadau
- Amlinellu'r camau nesaf
- Rhoi cyfle i gyfranogwyr feddwl am eu dysgu personol o'r diwrnod a sut i'w symud ymlaen
- Cymryd rhan mewn rhywfaint o werthuso'r digwyddiad dysgu cyfan, gan gynnwys gwirio sut mae cyfranogwyr yn teimlo am y broses (gellir dod o hyd i ffurflen werthuso enghreifftiol yn Atodiad 8).

3.14. Er mwyn gweithio trwy holl gamau'r digwyddiad dysgu a chyrraedd deilliant mae angen i'r adolygwyr ystyried arddulliau a dulliau hwyluso. Mae model Heron[4] (gweler Atodiad 9) yn awgrymu tri dull, ac mae pob un ohonynt yn ddilys yn dibynnu ar y dasg dan sylw a sut mae'r grŵp yn rheoli'r dasg honno.

3.15. Mae dechrau'r digwyddiad dysgu yn gofyn am arweinyddiaeth gref gan yr hwyluswyr o ran gosod y cefndir ac egluro'r broses. Dyma'r hwyluswyr mewn modd 'hierarchaidd' neu'n arwain o'r blaen. Wrth i'r digwyddiad ddechrau a'r drafodaeth ddatblygu, yna gall yr hwyluswyr symud i fodd cydweithredol, gan weithio ochr yn ochr â'r grŵp i raddau helaeth. Gall y cyfranogwyr eu hunain awgrymu ffordd o weithio ac felly am gyfnod y grŵp sy'n arwain, ac mae'r hwyluswyr yn chwarae rôl gefnogol. Mae'n bwysig bod yr hwyluswyr yn gallu symud trwy bob un o'r dulliau hyn, yn ôl yr angen, i weddu i anghenion y rhaglen a'r grŵp. Felly, er enghraifft, os bydd y grŵp yn mynd yn sownd yn yr unfan neu os bydd trafodaethau'n mynd ar gyfeiliorn, yna bydd angen i'r hwyluswyr symud yn ôl i ddull hierarchaidd er mwyn sicrhau bod pethau'n mynd yn ôl ar y trywydd iawn.

4. Heron J (1989) The Facilitators' Handbook London: Kogan Page

3.16. Os oes rhaid i ddigwyddiad dysgu ailymgynnull oherwydd na ellid cwblhau'r gwaith yn yr amser a neilltuwyd, yna bydd crynhoi ac atgoffa unigolion o'r hyn sydd wedi dod i'r amlwg hyd yn hyn mewn ffordd ofalus yn hanfodol er mwyn helpu cyfranogwyr i ddychwelyd i'r dysgu a'r myfyrio.

Dulliau

3.17. Er mwyn helpu'r grŵp i feddwl am sefyllfa a gwneud synnwyr ohoni, mae angen siâp a strwythur ar y digwyddiad dysgu, ond mae hefyd yn galw am amrywiaeth o ddeunyddiau a dulliau i gynorthwyo trafodaeth a gwneud synnwyr o'r sefyllfa. Dylai'r cylch gorchwyl a'r linell amser gyfunedig fod yn weladwy ac ar gael i gyfranogwyr. Gellid pinio'r llinell amser o amgylch y waliau. Os yw'r sefyllfa dan sylw yn cynnwys materion penodol megis esgeulustod, yna gallai fod yn ddefnyddiol mynd â rhai cyfeiriadau defnyddiol gyda chi i gynorthwyo meddwl.

3.18. Mae amrywiaeth o ddulliau y gellir eu defnyddio, gan gynnwys:

- Cwestiynau â phwyslais i arwain trafodaeth ac ysgogi meddwl
- Dosbarthu unigolion yn grwpiau bach gyda meysydd penodol i'w hystyried. Er mwyn cofnodi trafodaeth, gellir gofyn i'r is-setiau gofnodi'r prif bwyntiau ar siartiau troi.
- Trafodaeth grŵp mawr i nodi'r digwyddiadau arwyddocaol mewn sefyllfa o'r llinellau amser wedi'u cyfuno, yna is-setiau llai yn edrych ar bob un o'r digwyddiadau hyn i feddwl am y canlynol:
  - Pa gamau a gymerwyd?
  - Pam y cawsant eu cymryd?
  - Beth arall y gellid bod wedi'i wneud ar y pryd?
  - Pam na ddigwyddodd?
- Adolygwyr yn bwydo eu meddyliau am yr hyn a'u 'tarodd' wrth ddarllen llinellau amser a chrynodebau fel ffordd o ysgogi trafodaeth
- Gofyn i'r grŵp nodi arferion effeithiol a dadansoddi eu cydrannau
- Cael dalennau gwag o bapur troi ar y wal i nodi pwyntiau dysgu arwyddocaol wrth iddynt godi neu unrhyw syniadau ar gyfer camau gweithredu dilynol
- Defnyddio 'Post-its' i ychwanegu unrhyw ddigwyddiadau arwyddocaol ychwanegol at y llinell amser gyfunedig wrth iddynt gael eu datgelu.

3.19. Nid yw'r uchod yn rhestr gynhwysfawr, ac mae hyblygrwydd yn hanfodol wrth eu defnyddio, gan efallai na fydd rhai dulliau'n addas i rai grwpiau. Awgrymir bod yr adolygwyr yn mynd i'r digwyddiad dysgu wedi paratoi 'pecyn cymorth' o ddulliau i'w defnyddio os nad yw rhywbeth yn gweithio, er mwyn bod ganddynt bethau eraill i ddibynnu arnynt.

Rhai enghreifftiau o ymarfer

Symud o gyflwyniadau i fyfyrio: adrodd y stori

- Gan ddefnyddio'r llinell amser gyfunedig fel canllaw, mae'r hwyluswyr yn gofyn i bob cyfranogwr ddisgrifio eu cyfranogiad yn y sefyllfa. Efallai mai'r ffordd orau o wneud hyn yw mewn trefn gronolegol a bydd yn cynnwys y beth a'r pam
- Wrth i hyn ddigwydd, mae'r grŵp a'r hwyluswyr yn gwrando'n weithredol ac yn gofyn cwestiynau i geisio eglurhad
- Ar ddiwedd pob cyfraniad neu gyfnod o amser a gwmpesir, mae'r hwyluswyr yn crynhoi'r prif bwyntiau
- Nodir unrhyw faterion arwyddocaol sy'n dod i'r amlwg neu bwyntiau dysgu cynnar ar y siart troi
- Ar ddiwedd y sesiwn hon, rhoddir peth amser i gyfranogwyr mewn grwpiau o ddau neu dri i brosesu'r hyn maen nhw wedi'i glywed ac i dynnu sylw at yr hyn sydd wedi'u taro.

Symud o adrodd y stori i ddadansoddi

Mewn parau, mae cyfranogwyr yn symud o amgylch y llinell amser ac yn nodi'r hyn maen nhw'n ei ystyried yn ddigwyddiadau arwyddocaol yn y sefyllfa. Bydd parau cymysg (h.y. o gefndiroedd proffesiynol gwahanol) yn helpu i ddyfnhau dealltwriaeth o wahanol safbwyntiau, rolau, a gwybodaeth.

Mae'r rhain wedi'u siartio ar siartiau troi gyda rhywfaint o drafodaeth ynghylch pam eu bod yn cael eu hystyried yn arwyddocaol. Ar y pwynt hwn y gall yr hwyluswyr hefyd ychwanegu'r hyn sydd wedi'u taro, yn ogystal ag ychwanegu argraffiadau unrhyw aelodau o'r teulu a allai fod wedi cael eu cyfweld cyn y digwyddiad.

Gall trafodaeth am y pwyntiau arwyddocaol hyn wedyn fynd i'r afael â'r cwestiynau canlynol:

1. Pa gamau a gymerwyd a pham?
2. Beth, os o gwbl, y gellid bod wedi'i wneud yn wahanol? Pam na chafodd ei wneud?
3. Beth fyddai wedi helpu ar y pryd?
4. Beth wnaethon ni'n dda?

Symud ymlaen i grynhoi ac egluro pwyntiau dysgu

- Mae'r hwyluswyr yn crynhoi'r hyn a drafodwyd a'r hyn sydd wedi dod i'r amlwg
- Yna mae cyfranogwyr yn rhoi rhywfaint o feddwl unigol i'r hyn maen nhw wedi'i ddysgu
- Trafodaeth grŵp mawr ynghylch sut y gellid trosi'r dysgu hwn yn bwyntiau gweithredu a chaiff hyn ei gofnodi ar siartiau troi
- Rownd olaf o gynlluniau gweithredu personol, pan fydd pob cyfranogwr yn dweud un peth y mae'n mynd i'w wneud o ganlyniad i bopeth a drafodwyd ac a gwmpaswyd yn y digwyddiad.

Ar ôl y digwyddiad

Paratoi adroddiad ADUS

5.1. Ar ôl y digwyddiad dysgu, tasg yr adolygwyr yw casglu a chyfuno'r holl ddeunydd o'r digwyddiad. Bydd hyn yn cynnwys y cofnod a gymerwyd gan y sawl a gymerodd nodiadau ac unrhyw siartiau troi a gynhyrchwyd gan y grŵp, yn ogystal â'u hargraffiadau eu hunain a'u dadansoddiad o'r hyn a ddaeth i'r amlwg o'r trafodaethau. Yna mae'n rhaid trawsnewid y pwyntiau dysgu hyn, ynghyd ag awgrymiadau posibl ar gyfer argymhellion a chamau gweithredu, a'r dadansoddiad a'r dysgu a gynhyrchwyd gan drafodaeth y panel adolygu, yn adroddiad ADUS drafft gan ddefnyddio'r templed y cytunwyd arno.

5.2. Mae gan y panel adolygu rôl bwysig i'w chwarae wrth gefnogi'r gwaith o ddrafftio'r adroddiad: drwy gynnig awgrymiadau cynhyrchiol, ailystyried y rhagdybiaethau gwreiddiol a luniwyd yng nghyfarfodydd cynnar y panel ac ystyried a ydynt wedi cael sylw a sut, a meddwl am argymhellion realistig y gellir eu gwireddu a'u trosi'n gynllun gweithredu. Unwaith y bydd yr adolygwyr a'r panel wedi cytuno ar adroddiad drafft ADUS, yna gellir ei gyflwyno, ynghyd â llinell amser wedi'i chrynhoi, i'r bwrdd diogelu rhanbarthol.

Cyflwyniad i'r bwrdd diogelu rhanbarthol

5.3. Rhaid cyflwyno'r adroddiad ADUS drafft i'r bwrdd diogelu rhanbarthol i gytuno arno a gweithredu arno. Mae'n bwysig disgrifio'r sefyllfa sy'n cael ei hadolygu a mynd ag aelodau'r bwrdd drwy'r linell amser fel eu bod yn deall y stori ac felly'r hyn sydd wedi dod i'r amlwg. Dylai'r cyflwyniad hefyd gynnwys disgrifiad byr o'r digwyddiad dysgu ei hun o ran cyfranogwyr, proses, ac effaith.

Ôl-drafodaeth

5.4. Yn ddelfrydol, gall fod yn ddefnyddiol, er nad yw bob amser yn bosibl, i bawb sy'n ymwneud â'r ADUS gael y cyfle i gael ôl-drafodaeth. Mae hyn yn cynnwys adolygwyr, aelodau'r panel, cyfranogwyr digwyddiad dysgu ac unrhyw aelodau o'r teulu sydd wedi cyfrannu at yr adolygiad.

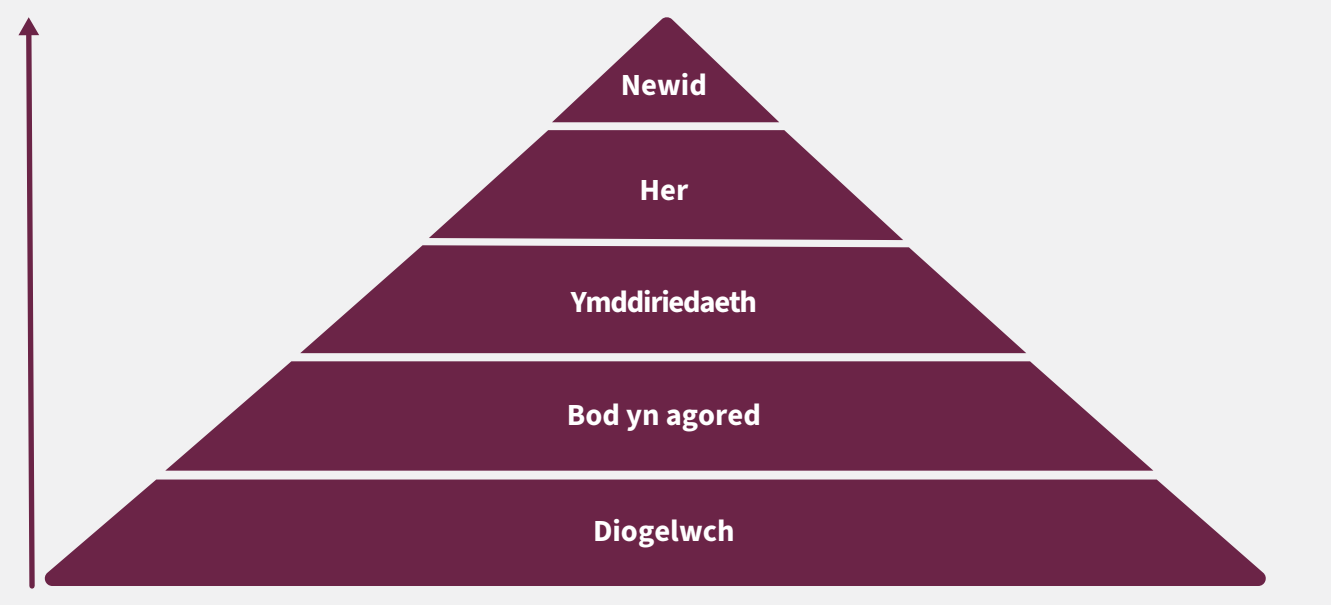
5.5. O ran cyfranogwyr digwyddiadau dysgu, mae'n arfer da i'w haelod panel cyswllt gysylltu â nhw wedyn i wirio sut maen nhw, sut oedd y profiad yn eu barn nhw, a beth maen nhw wedi'i ddysgu o'r diwrnod o ran eu dysgu personol.

5.6. Yng nghyfarfod olaf y panel, fel rhan o'r agenda, byddai rhywfaint o fyfyrio ar y broses a'r hyn a ddysgwyd ohoni yn ddefnyddiol iawn ac yn ddefnyddiol ar gyfer unrhyw ADUSau yn y dyfodol y gallent fod yn rhan ohonynt. Mae ffurflen myfyrdodau ADUS ar gael at y diben hwn.

5.7. Mae rhoi adborth yn ofalus i unrhyw aelodau o'r teulu yn rhan hanfodol o'r cam olaf hwn o'r ADUS. Mae angen iddyn nhw gael cyfle i edrych ar yr adroddiad ac i ddeall y dysgu sydd wedi dod i'r amlwg, ac edrych ar gynnwys y cynllun gweithredu a sut y bwriedir rhoi'r camau hynny ar waith. Mae'n rhan o rôl yr adolygwyr a chadeirydd y panel i sicrhau bod yr adborth hwn yn cael ei wneud yn sensitif ac yn briodol.

Atodiad 1

Rhagamodau ar gyfer meithrin cydberthnasau grŵp effeithiol[5]



Diogelwch
Mewn unrhyw sefyllfa pan fydd newid personol, proffesiynol, neu sefydliadol yn y fantol, mae mater diogelwch yn hanfodol er mwyn i grŵp allu gweithio'n effeithiol. Heb hyn, bydd aelodau'r grŵp yn dawedog ac yn amddiffynnol, a'r prif agenda bersonol i bob cyfranogwr fydd goroesiad personol. Bydd y sgwrs ar lefel gymdeithasol, ddibwys tra bod unigolion yn archwilio cymhelliant pobl eraill a'r bygythiad posibl iddyn nhw eu hunain.

Bod yn agored
Dim ond pan fydd pobl yn teimlo'n ddiogel y byddant yn dechrau symud o gyfleu persona cyhoeddus cwbl amhersonol i ddatgelu delwedd fwy dynol ohonynt eu hunain. Unwaith y bydd y broses hon yn dechrau, bydd aelodau'r grŵp yn gallu bod yn agored ac yn onest gyda'i gilydd a gyda nhw eu hunain. Maent yn gallu rhannu teimladau ac emosiynau a bod yn agored ynglŷn â'u hagendâu personol/proffesiynol eu hunain a'r materion sy'n bwysig iddynt.

Ymdiriedaeth
Gyda'r rhannu hwn, mae ymdeimlad o ymddiriedaeth yn aelodau eraill y grŵp yn dod i'r amlwg. Unwaith y gellir dibynnu ar unigolion i beidio â chwerthin, difrïo neu fanteisio ar bobl eraill, yna bydd unigolion yn llawer mwy parod i gymryd risgiau, yn yr hyn maen nhw'n ceisio ei wneud a'i ddweud eu hunain ac yn y ffordd maen nhw'n rhyngweithio ag eraill, gan wybod na fydd yr hyn maen nhw'n ei ddweud yn cael ei gymryd yn yr ysbryd anghywir.

Her
Yn yr amgylchedd o ymddiried hwn, gall aelodau'r grŵp ddod yn wirioneddol heriol, yn yr ystyr o "wrthdaro cynhyrchiol". Gellir archwilio ac adolygu gweithdrefnau, ymddygiad, a chanfyddiadau. Gellir gwirio'r gydberthynas rhwng cymhelliant ymddygiad ac effaith ymddygiad (neu ddiffyg cydberthynas rhwng y ddau), a darparu adborth strwythuredig ar hynny..

Newid
O ganlyniad uniongyrchol i gyfarfyddiadau ymddiriedus a chynhyrchiol o'r fath, gellir disgwyl newid neu gydweithrediad gwirioneddol a pharhaol wedyn.

5. Grŵp Datblygiad Proffesiynol, Prifysgol Nottingham Charles M a Stevenson O (1990) Multidisciplinary is Different University of Nottingham

Atodiad 2

Rolau a chyfrifoldebau

Cadeirydd y panel

- Cadeirio cyfarfodydd y panel
- Cydlynu gwaith y panel
- Sicrhau bod y cylch gorchwyl ar gyfer pob adolygiad yn addas ac yn gymesur
- Pan fydd ymchwiliad troseddol parhaus neu broses gyfochrog arall, sicrhau nad oes gwrthdaro rhwng y ddau broses
- Sicrhau bod aelodau'r panel yn gweithio o fewn eu rôl
- Sicrhau bod tasgau'r panel yn cael eu cwblhau drwy gydol y broses adolygu
- Cyfrannu at y dysgu sy'n dod i'r amlwg drwy'r broses adolygu
- Cyfarfod ag aelodau o'r teulu, ffrindiau, rhwydweithiau cymorth ochr yn ochr â'r adolygydd yn ôl yr angen
- Mynd i'r digwyddiad dysgu
- Helpu i roi adborth i'r teulu, i ffrindiau, ac i rwydweithiau cymorth
- Bod yn bresennol yng nghyflwyniad yr adroddiad i'r bwrdd diogelu rhanbarthol.

Aelodau o'r panel

- Sicrhau diwydrwydd dyladwy
- Bod yn gyfarwydd â'r achos, er nad ydych chi'n rhan ohono'n uniongyrchol
- Darparu lefel o wybodaeth gefndirol am bolisïau, gweithdrefnau, a phrotocolau'r asiantaeth
- Creu cysylltiadau rhwng asiantaethau pan fo angen
- Darparu gwybodaeth gefndirol a gwybodaeth am gysylltiadau presennol neu gysylltiadau'r gorffennol â'r teulu
- Gweithio'n agos gyda'r cadeirydd a'r adolygwyr
- Cynhyrchu llinell amser ar ran eu hasiantaeth ac i ddadansoddi'r llinell amser honno'n wrthrychol yn erbyn polisïau a gweithdrefnau eu hasiantaeth
- Rhoi her cynhyrchiol i ddadansoddiad y panel o'r linell amser gyfunedig
- Trafod y dull gorau o gysylltu â theuluoedd a'u cyfranogiad
- Paratoi a chefnogi'r rhai sy'n mynd i ddigwyddiad dysgu
- Rhannu llinell amser yr asiantaeth â'r rhai sy'n mynd i ddigwyddiad dysgu
- Cael ôl-drafodaeth â chyfranogwyr y digwyddiad dysgu ar ôl y digwyddiad
- Craffu ar yr adroddiad drafft
- Parhau i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i uwch-reolwyr a'u hysbysu am yr adolygiad.

Atodiad 3

Llythyr gwahoddiad enghreifftiol i'r digwyddiad dysgu

NODER: bwriad y llythyr hwn yw cefnogi gwaith yr aelod panel perthnasol wrth baratoi cyfranogwyr o'u gwasanaeth/sefydliad ar gyfer y digwyddiad dysgu. Nid yw'n cymryd lle cyswllt uniongyrchol ag ymarferwyr a chefnogaeth iddynt.

Annwyl

Digwyddiad dysgu ADUS mewn perthynas â... [tetitl yr adolygiad]

Dyddiad:

Lleoliad:

Un o nodweddion Adolygiad Diogelu Unedig Sengl [ADUS] yw ei fod yn cynnwys asiantaethau, staff, a theuluoedd mewn ymdrech ar y cyd i fyfyrio a dysgu o'r hyn sydd wedi digwydd er mwyn gwella a datblygu ymarfer yn y dyfodol.

Yn unol â hyn, mae ADUS yn cael ei gynnal mewn perthynas â [ychwanegwch gyd-destun perthnasol].
Mae'r broses adolygu yn defnyddio dull systemau sy'n canolbwyntio ar ymarfer proffesiynol amlasiantaethol, a'r nod yw nodi materion sylfaenol sy'n dylanwadu ar ymarfer yn fwy cyffredinol.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, mae cylchoedd gorchwyl wedi'u llunio a llinellau amser wedi'u paratoi, ond wrth wraidd yr adolygiad mae digwyddiad dysgu. I'r digwyddiad hwn yr ydych yn cael eich gwahodd, gan eich bod wedi bod yn rhan o waith gyda [enw'r unigolyn] a'i deulu/theulu.

Y digwyddiad dysgu

Cynhelir y digwyddiad yn [lleoliad] ar [dyddiad] gan ddechrau am [amser] a gorffen am [amser]. **Darperir cinio.**

Bydd y digwyddiad dysgu yn nodi materion allweddol unigol a rhyngasiantaethol, pwyntiau dysgu, ac argymhellion posibl i'w hystyried gan y bwrdd diogelu rhanbarthol. Bydd y digwyddiad yn cael ei hwyluso gan [enw[au] a fydd yn mabwysiadu dull systemau ac yn strwythuro'r diwrnod i helpu cyfranogwyr i fyfyrio, meddwl, a dysgu gyda'i gilydd mewn amgylchedd diogel.

Cysylltwyd/Byddwn yn cysylltu â'r teulu i weld a hoffent gyfrannu at yr adolygiad drwy gyfarfod â'r adolygwyr cyn y digwyddiad. Os byddan nhw'n dewis gwneud, bydd unrhyw sylwadau ac arsylwadau a wnânt yn cael eu plethu i'r trafodaethau a'r myfyrdodau ar y diwrnod.

Paratoi ar gyfer y digwyddiad

Byddai'n ddefnyddiol pe gallech chi ystyried eich ymwneud â [enw'r unigolyn] gan feddwl yn benodol am y canlynol:

- Asesiadau
- Gwneud penderfyniadau
- Camau gweithredu
- Rhyngweithiadau â gweithwyr proffesiynol a gwasanaethau eraill
- Heriau
- Meysydd o arferion da
- Meysydd lle gellid gwneud rhai gwelliannau.

Er mwyn helpu gyda'ch paratoad byddwch hefyd yn cael y canlynol:

- Cylch gorchwyl yr ADUS hwn
- Dolen i ganllawiau statudol ADUS
- Dolen i fideo am ADUSau
- Dolen i fideo am ddigwyddiadau dysgu gyda gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer fynychwyr.

Rydym yn edrych ymlaen yn fawr at weithio gyda chi yn y digwyddiad dysgu ac yn gobeithio y byddwch yn gweld y dull hwn yn gynhyrchiol ac yn ddefnyddiol. Yn y cyfamser, os oes gennych unrhyw ymholiadau neu os oes angen eglurhad pellach arnoch, mae croeso i chi gysylltu â ni.

Cofion gorau
Cadeirydd y Panel Adolygu

Atodiad 4

Dull systemig

Mae gan fodel systemig effeithiol y cydrannau canlynol:

- Mae'n wirioneddol gyfranogol a chyfunol, mae'n cynnwys yr holl weithwyr proffesiynol, rheolwyr, asiantaethau, a theuluoedd perthnasol
- Mae pob cyfranogwr yn yr adolygiad yn cyfrannu at y broses o ddadansoddi a myfyrio ar y sefyllfa dan sylw mewn ffordd feirniadol a datblygu strategaethau i gefnogi ymarfer a gwella prosesau a systemau ar draws asiantaethau
- Mae'n mabwysiadu dull dadansoddol sy'n seiliedig ar dystiolaeth
- Mae'n gwerthfawrogi nad yw dysgu yn rhywbeth a 'wneir i' unigolion ond yn hytrach y mae'n rhywbeth y mae unigolion yn ei wneud ac yn berchen arno eu hunain
- Mae'n mynd â dysgu i lefel ddyfnach trwy archwilio systemau, strwythurau, a ffactorau diwylliannol a chyd-destunol
- Mae'n archwilio rhannau cydberthynol a chyd-ddibynnol gwahanol wasanaethau ac asiantaethau a'r effaith y mae hyn wedi'i chael ar brofiad bywyd y plentyn neu'r oedolyn sy'n destun yr adolygiad
- Mae'n archwilio pa mor ystyriol o'r defnyddwyr/bodau dynol yw systemau i blant, teuluoedd, ac oedolion, yn ogystal ag i weithwyr proffesiynol
- Nid yw'n canolbwyntio'n unig ar yr hyn a aeth o'i le ond mae hefyd yn cynnwys archwiliad a dadansoddiad o arferion effeithiol
- Nid yw dysgu'n digwydd dim ond ar ddiwedd yr adolygiad ar ôl cyhoeddi'r adroddiad, mae 'edau o ddysgu' drwy gydol y broses adolyguMae'r dysgu'n datblygu gyda phob cyfarfod panel adolygu a digwyddiad gweithwyr proffesiynol, wrth lunio a phrofi hypotheses, a nodi ac archwilio materion
- Caiff y dysgu o adolygiad ei rannu a'i weithredu'n ymarferol ac mewn systemau ar lefel leol a chenedlaethol.

Atodiad 5

Camau yn y dynameg grŵp[6]

Y gaeaf:

Efallai bod y ddaear wedi rhewi a'r tywydd yn stormus.

Dyma'r cam o fod yn amddiffynnol, fel arfer ar ddechrau grŵp. Mae ymddiriedaeth yn isel a gorbryder yn uchel.



Y gwanwyn:

Mae bywyd newydd yn dechrau torri trwy gramen yr wyneb.

Dyma'r cam o weithio trwy fod yn amddiffynnol. Mae'r grŵp yn dechrau arni, mae ymddiriedaeth yn cael ei meithrin, ac mae gorbryder yn lleihau.



Yr haf:

Mae toreth o dwf ac mae'r haul yn uchel.

Dyma gam ymddygiad dilys lle mae'r grŵp yn gweithio'n galed ac yn cyflawni ei nodau a'i amcanion. Mae ymddiriedaeth yn uchel ac mae gorbryder yn sbardun i dwf a newid.



Yr hydref:

Mae'r ffrwyth yn cael ei gynaeafu a'i storio, mae'r cynaeafwyr yn diolch ac yn mynd ar eu ffordd.

Dyma'r cam cau. Wrth i'r grŵp ddod i ben, mae'r aelodau'n ymgynnull ac yn adolygu ffrwyth eu dysgu ac yn paratoi i'w drosglwyddo i fywyd yn y byd ehangach y tu allan.

---

6. Heron J (1989) The Facilitators' Handbook London: Kogan Page.

Atodiad 6

Strwythuro digwyddiad dysgu: dwy enghraifft

Dyma ddau awgrym ar gyfer strwythuro digwyddiad dysgu. Pa bynnag strwythur a ddefnyddir, mae'n bwysig bod:

- Cyfranogwyr y digwyddiad dysgu yn dod i'r digwyddiad wedi paratoi'n dda, yn deall pwrpas a phroses ADUS a pham eu bod yn rhan ohono
- Ymarferwyr yn cael eu galluogi i gymryd rhan yn y digwyddiad dysgu, yn cael cyfle i fyfyrio, ac mae eu llais yn cyfrannu'n uniongyrchol at yr adolygiad.

Enghraifft 1

- Mae cyflwyniadau'n cael eu gwneud, a gofynnir i unigolion roi brawddeg am eu cyfranogiad sy'n egluro pam eu bod nhw'n bresennol, yn ogystal ag un gair i ddisgrifio sut maen nhw'n teimlo. Ar ddiwedd y rownd, cydnabyddir yr ystod o deimladau yn yr ystafell
- Egluro'r pwrpas a'r broses
- Gosod rheolau sylfaenol/egwyddorion gweithio, gan gynnwys sicrhau y cyfeirir at y plentyn/person ifanc/oedolyn gan ddefnyddio ei enw
- Mae'n ddefnyddiol wedyn dangos y sleid PowerPoint hone.

Noder: gall edrych yn ôl ag ôl-ddoethineb fod yn beth gwych ond nid yw bob amser yn ddefnyddiol. Nid yw'n ddigon dweud 'dylen ni fod wedi', yn hytrach rhaid i ni feddwl am 'pam na wnaethon ni hynny bryd hynny?'

- Ar ôl y cyflwyniad gofalus hwn, ewch ymlaen i wrando ar y cyfranogwyr wrth iddynt 'adrodd y stori' am eu hymwneud â'r sefyllfa dan sylw.
    - Mae'n well gwneud hyn yn olynol gan gyfeirio at y llinell amser
    - Ar ôl i bob unigolyn adrodd ei ran o'r stori, gwahoddwch y grŵp i wneud sylwadau, gofyn cwestiynau, a meddwl tybed petai/damcaniaethu.
- Nesaf, gwrandewch ar farn y teulu, ac yma mae'n ddefnyddiol os oes sleid PowerPoint sy'n cynnwys negeseuon allweddol. Yna mae'r hwyluswyr yn datblygu trafodaeth a myfyrdod ar hyn.
- Gwaith grŵp bach i alluogi cyfranogwyr i brosesu popeth a drafodwyd yn ystod y digwyddiad. Dyma'r cwestiynau i ganolbwyntio arnynt:
    - A allai unrhyw beth fod wedi cael ei wneud yn wahanol?
    - Beth fyddai wedi helpu ar y pryd?
    - Ymarfer effeithiol yn y sefyllfa hon
    - Pwyntiau dysgu allweddol
    - Pwyntiau gweithredu posibl.
- Adborth gofalus gan bob grŵp.
- Diweddgloeon
    - Crynodeb o'r prif bwyntiau a ddaeth i'r amlwg
    - Rownd o gynlluniau gweithredu personol – 'un peth rydw i'n mynd i'w wneud o ganlyniad i bopeth rydyn ni wedi'i drafod heddiw'
    - Y camau nesaf yn y broses.

Enghraifft 2

- Mae cyflwyniadau'n cael eu gwneud, a gofynnir i unigolion roi brawddeg am eu cyfranogiad sy'n egluro pam eu bod nhw'n bresennol, yn ogystal ag un gair i ddisgrifio sut maen nhw'n teimlo. Ar ddiwedd y rownd, cydnabyddir yr ystod o deimladau yn yr ystafell
- Egluro'r pwrpas a'r broses
- Gosod rheolau sylfaenol/egwyddorion gweithio, gan gynnwys sicrhau y cyfeirir at y plentyn/person ifanc/oedolyn gan ddefnyddio ei enw
- Mae'n ddefnyddiol wedyn dangos y sleid PowerPoint hon.

Noder: gall edrych yn ôl ag ôl-ddoethineb fod yn beth gwych ond nid yw bob amser yn ddefnyddiol. Nid yw'n ddigon dweud 'dylen ni fod wedi', yn hytrach rhaid i ni feddwl am 'pam na wnaethon ni hynny bryd hynny?'

- Mae'r hwyluswyr yn rhoi trosolwg byr iawn o'r sefyllfa dan sylw
- Gan ddefnyddio'r llinell amser fel sbardun trafodaeth ac ysgogiad, mae'r digwyddiad dysgu wedyn yn symud i fynd i'r afael â phedwar cwestiwn:

  Gellir gwneud hyn drwy gymysgedd o drafodaeth mewn grŵp mawr a gwaith mewn grŵp bach yn dibynnu ar nifer y cyfranogwyr:

  - Beth oedd y prif heriau yn y sefyllfa hon?
  - Beth aeth yn dda?
  - Beth allai fod wedi cael ei wneud yn wahanol a pham na ddigwyddodd hyn ar y pryd?
  - A oedd unrhyw gyfleoedd posibl wedi'u colli a pham y cawsant eu colli?
- Gwrandewch ar farn y teulu ac yma mae'n ddefnyddiol os oes sleid PowerPoint yn cynnwys y negeseuon allweddol. Yna mae'r hwyluswyr yn datblygu trafodaeth ac yn myfyrio ar hyn.
- Gwaith mewn grŵp bach:

  Mae'r adran nesaf hon o'r digwyddiad dysgu yn gyfle i brosesu'r dysgu hyd yn hyn ac mae'n gweithio orau pan fydd cyfranogwyr wedi'u rhannu'n grwpiau cymysg bach. Dyma'r cwestiynau i ganolbwyntio arnynt:

  - Beth yw'r pwyntiau dysgu allweddol sydd wedi dod i'r amlwg heddiw?
  - Pa strategaethau fyddech chi'n eu hawgrymu ar gyfer gwella arferion a systemau?
- Diweddgloeon
  - Crynodeb o'r prif bwyntiau a ddaeth i'r amlwg
  - Rownd o gynlluniau gweithredu personol – 'un peth rydw i'n mynd i'w wneud o ganlyniad i bopeth rydyn ni wedi'i drafod heddiw'
  - Y camau nesaf yn y broses.

Atodiad 7

Egwyddorion gweithio ar gyfer y digwyddiad dysgu: enghraifft

1. Mae gan bob aelod o'r grŵp gyfraniad dilys i'w wneud a fydd yn cael gwrandawiad ac yn cael ei werthfawrogi.
2. Pan fydd gwahaniaethau o ran safbwyntiau, gwrandewir ar y rhain mewn ffordd sensitif neu cwestiynir nhw mewn ffordd sy'n gynhyrchiol ac sy'n galluogi proses y grŵp a'i amcanion.
3. Rydym i gyd yn ymdrechu i herio ac ymdrin ag arferion gormesol yn ein gwaith a bydd y grŵp cyfan yn rhannu cyfrifoldeb am ymdrin ag ymddygiad neu iaith gormesol mewn ffordd sy'n sensitif ac yn gynhyrchiol.
4. Bydd cyfranogwyr yn cefnogi egwyddor cyfrinachedd ynghylch teimladau neu faterion personol a rennir yn ystod ein gwaith gyda'n gilydd.
5. Bydd cwestiynau naïf yn cael eu hystyried yn norm.

A...? Beth arall sydd angen i chi gytuno arno er mwyn cymryd rhan yn llawn ac yn effeithiol?

Atodiad 8

Ffurflen werthuso enghreifftiol

Enw:

Teitl y swydd / rôl:

Dyddiad y digwyddiad dysgu:

1. A gyflawnodd y digwyddiad dysgu hwn ei amcanion?
2. Sut ydych chi'n graddio'r digwyddiad hwn?
3. Beth oedd fwyaf defnyddiol i chi?
4. Beth oedd leiaf defnyddiol i chi?
5. Oes unrhyw ddysgu o'r digwyddiad hwn yr ydych chi'n bwriadu ei gymryd yn ôl i'ch gwaith?
6. Unrhyw sylwadau neu awgrymiadau perthnasol eraill ar gyfer gwella?

Diolch am eich cyfranogiad a'ch cymorth.

Atodiad 9

Dulliau hwyluso[7]

Y dull hierarchaidd

Yma mae'r hwylusydd yn cyfarwyddo'r broses ddysgu ac yn gwneud pethau ar gyfer y grŵp. Mae hyn yn arwain o'r blaen trwy feddwl a gweithredu ar ran y grŵp. Felly mae'r hwylusydd yn penderfynu ar yr amcanion a'r rhaglen, yn dehongli ac yn rhoi ystyr, yn herio gwrthwynebiad, yn rheoli teimladau'r grŵp, ac yn darparu strwythurau ar gyfer dysgu.

Y dull cydweithredol

Yma mae'r hwylusydd yn rhannu pŵer dros y broses ddysgu ac yn rheoli'r gwahanol ddimensiynau gyda'r grŵp. Mae'r hwylusydd yn galluogi'r grŵp ac yn ei dywys i ddod yn fwy hunangyfeiriol ac nid yw ei farn, er ei fod yn ddylanwadol, yn derfynol ond yn hytrach yn un barn ymhlith llawer. Caiff deilliannau eu trafod bob amser a chaiff prosesau dysgu eu llywio drwy gydweithio.

Y dull annibynnol

Yma mae'r hwylusydd yn parchu annibyniaeth lwyr y grŵp ac nid yw'n gwneud pethau drostynt neu gyda nhw, ond yn rhoi rhyddid iddynt ddod o hyd i'w ffordd eu hunain, gan arfer eu crebwyll eu hunain heb unrhyw ymyrraeth ar ran yr hwylusydd. Sylfaen dysgu yw ymarfer hunangyfeiriedig, digymell. Nid yw'n ymwneud ag ildio cyfrifoldeb ond yn hytrach â'r dull cynnil o greu amodau lle gall unigolion arfer hunanbenderfyniaeth llawn mewn perthynas â'u dysgu.

7. Heron J (1989) The Facilitators' Handbook London: Kogan Page.