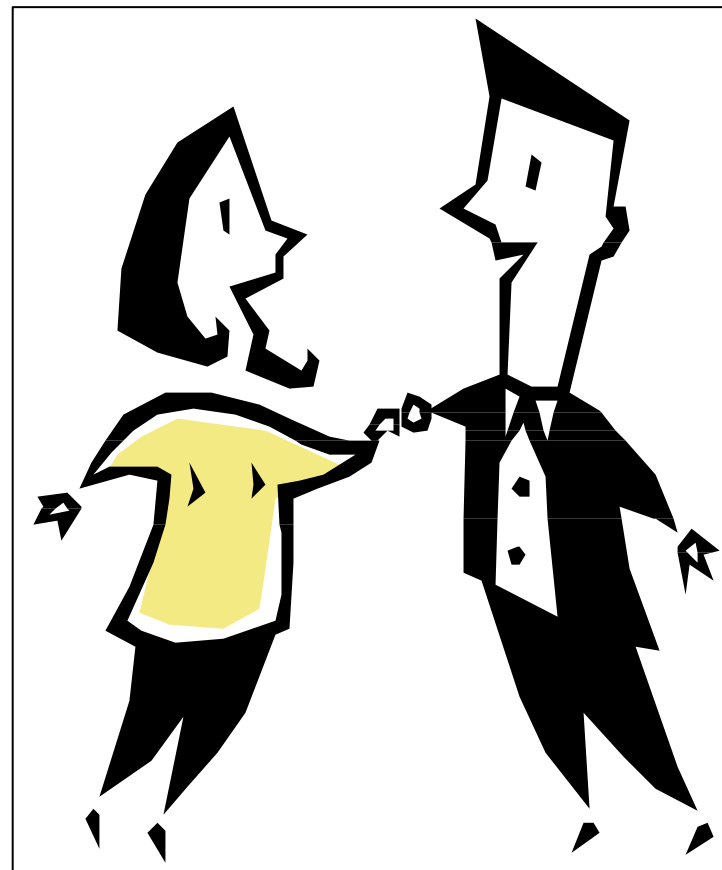


Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

(Cymhwyster lleol ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio
gyda phobl ifanc)

[Dilyswyd yn Broffesiynol gan y Pwyllgor
Addysg a Safonau Gwaith Ieuencid] (ETS)



D.S. Nod y llawlyfr hwn yw cynorthwyo darpariaeth. Dylai tiwtoriaid ddyfeisio eu cynllun darparu eu hunain, yn seiliedig ar y model hwn, gan ddefnyddio'u deunyddiau eu hunain lle bo hynny'n berthnasol.

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

Cydnabyddiaeth:

Tîm Ysgrifennu:

Dave Massey
Jackie Renn
Courtney Taylor

Fformat Gwreiddiol y Pecyn gan:

Colin Harvey

Cydnabyddiaeth Unigol

Mae'r Coleg Staff wedi ceisio cydnabod pob cyfraniad, Os teimlwch nad ydym wedi priodoli unrhyw ddeunydd yn gywir, cysylltwch â ni.

I wybod rhagor Cysylltwch â:

Coleg Staff
Cyngor Ieuenctid Cymru
Llys Leslie
Lôn-y-Llyn
Caerffili
CF83 1BQ

Ffôn: 029 2085 5717

E-bost: staffcollege@wya.org.uk

BETH YW'R COLEG STAFF?

Partneriaeth o fudiadau yn y sector gwirfoddol a'r sector statudol â Chyngor Ieuenctid Cymru yw'r Coleg Staff, sy'n cynorthwyo i ddarparu hyfforddiant yng Nghymru. Ei nod yw darparu rhaglen hyfforddi i bobl sy'n gweithio gyda phobl ifanc i ategu eu datblygiad personol a phroffesiynol parhaus o fewn llwybr dilyniant cydnabyddedig. Gwneir hyn trwy sicrhau bod yr hyfforddiant yn cael:

- ❖ Ei ddarparu'n lleol
- ❖ Ei ddarparu gan diwtoriaid cymwysedig priodol
- ❖ Ei gynnig am ddim neu am bris rhesymol
- ❖ Ei gydnabod yn broffesiynol
- ❖ Ei ddilysu'n academaidd

PWY SY'N CYMRYD RHAN?

Unrhyw un sy'n gweithio mewn gwaith ieuenctid, neu sy'n dymuno gwneud hynny, neu sydd am ddatblygu egwyddorion gwaith ieuenctid i'w defnyddio yn eu gwaith gyda phobl ifanc. Bydd hyn yn cynnwys unrhyw un sy'n gweithio mewn corff gwirfoddol mawr, mewn prosiect sy'n derbyn arian loteri a mudiadau eraill sy'n gweithio gyda phobl ifanc.

BETH YW NOD Y RHAGLEN HYFFORDDI?

Mae'r Rhaglen Sylfaen yn cynnig hyfforddiant achrededig i weithwyr sy'n gweithio gyda phobl ifanc – trwy gorff cydnabyddedig – sy'n briodol ar gyfer eu datblygiad personol parhaus. Bydd y rhaglen yn gwella sgiliau, gwybodaeth a dealltwriaeth rhai sy'n cymryd rhan fel y byddant yn weithwyr mwy gwybodus ac effeithiol.

SUT MAE'R RHAGLEN YN CAEL EI DARPARU?

Bydd dysgwyr yn mynychu sesiynau rheolaidd gyda dysgwyr eraill, tra'n dilyn lleoliad gwaith ieuenctid yr un pryd. Rhennir yr hyfforddiant yn sawl rhan:

- ❖ Darlithoedd/seminarau/trafodaethau mewn grwpiau
- ❖ Astudio annibynnol
- ❖ Gwaith maes
- ❖ Aseidiadau
- ❖ Cofnodion myfyriol
- ❖ Llunio portffolio

Cynigir cymorth i lunio portffolios a bydd cymorth ar gael gyda lleoliadau hefyd.



Côd yr Uned: **A**

Teitl yr Uned: **RÔL GWEITHWYR IEUENCTID**

Lefel: **4**

Credydau: **2**

Hwyluso dysgu a datblygiad personol a chymdeithasol pobl ifanc (Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol i'w cyflawni B1/B2/B3/B4)

1. Galluogi pobl ifanc i ymchwilio a datblygu eu gwerthoedd a'u hunan-barch
2. Galluogi pobl ifanc i ddatblygu ymwybyddiaeth o'u hunaniaeth a'u bodolaeth
3. Galluogi pobl ifanc i weithio'n effeithiol mewn grwpiau
4. Galluogi pobl ifanc i ddefnyddio'u dysgu er mwyn gwella eu datblygiad yn y dyfodol

CANLYNIADAU DYSGU

Ar ôl cwblhau'r uned yn llwyddiannus, bydd dysgwyr yn gallu:

1. Adnabod gwahanol ffyrdd o weithio gyda phobl ifanc er mwyn ymchwilio, egluro ac ystyried eu gwerthoedd, gan edrych ar werthoedd amgen a datblygu eu safbwynt eu hunain arnynt.
2. Deall arwyddocâd y strategaethau sy'n galluogi pobl ifanc i fod yn fwy hunanymwybodol, ei feithrin mwy o barch atynt eu hunain, ac i feithrin eu hunan-barch trwy eu hannog i adeiladu ar sail y cryfderau sydd ganddynt, gan ddathlu a chefnogi cryfderau pobl eraill.
3. Adnabod yr angen am greu awyrgylch sy'n gymorth i ddysgu mewn grwpiau
4. Adnabod y sgiliau a'r ddealltwriaeth angenrheidiol i hwyluso gwaith pobl ifanc mewn grwpiau
5. Cynnig strategaethau i helpu pobl ifanc i ymdrin â theimladau negyddol mewn ffordd gadarnhaol.
6. Edrych ar wahanol dulliau o weithio gyda phobl ifanc er mwyn eu galluogi i fyfyririo am eu datblygiad a'u dysgu.
7. Dadansoddi'r prosesau sy'n helpu pobl ifanc i drosglwyddo'u dysgu i agweddau eraill ar eu bywydau.

DULLIAU ASESU

Dyddiadur Myfyriol yn cynnwys astudiaeth achos unigol (500 o eiriau)
Asesiad Ysgrifenedig (1500 o eiriau)

CÔD YR UNED: **B**

TEITL YR UNED: **RHEOLI GWAITH
IEUENCTID**

LEFEL: 4

CREDYDAU: 1

CYNLLUNIO, RHEOLI A DATBLYGU GWAITH IEUENCTID (Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol i'w cyflawni: E6)

- Cyfrannu at gynllunio a pharatoi'r prosiect
- **Cydlynu'r prosiectau**
- Cyfrannu at werthuso, adolygu a chwblhau'r prosiectau

CANLYNIADAU DYSGU

Ar ôl cwblhau'r uned yn llwyddiannus, bydd dysgwyr yn gallu:

1. Edrych ar nodweddion allweddol y sefydliad cyflogi
2. Adnabod y bobl berthnasol sy'n gysylltiedig â'r sefydliad
3. Datblygu dealltwriaeth o'r angen am weithio gydag eraill wrth gynllunio a gweithredu rhaglen

4. Dadansoddi'r broses o ddatblygu cynllun mewn partneriaeth ag eraill er mwyn cyrraedd nodau ac amcanion y prosiect y cytunwyd arno
 5. Deall yr angen am adnabod tasgau allweddol gan gynnwys datblygu amserlen a chostau i'r prosiect
 6. Edrych ar y gwahanol ddulliau sydd ar gael i werthuso llwyddiant y prosiect
- Deall yr angen am gynnal cofnodion gwerthuso priodol i'r prosiect

DULLIAU ASESU

- Portffolio o Dystiolaeth (strwythur y sefydliad, swyddi allweddol)
- Dyddiadur Myfyriol



CÔD YR UNED: 

TEITL YR UNED: LLEOLIAD YMARFER

LEFEL: QCA 4

CREDYDAU: 3

Cysylltu theori ag arfer

Mae gwaith maes ar y rhaglen QCA Lefel 4 yn werth 50% o gyfanswm amser y rhaglen. Pwrpas yr agwedd hon ar y rhaglen yw sicrhau bod dysgwyr yn datblygu eu sgiliau trwy weithio fel gweithwyr ieuentid gwybodus ac effeithiol. Bydd dysgwyr yn cael eu cynorthwyo i ymestyn eu sgiliau gwaith ieuentid gan ddefnyddio gwybodaeth ddamcaniaethol a myfrio er mwyn gwella'u hymarfer. Felly dyma pryd y bydd dysgwyr yn cael cyfle i gymhwyso'r gwerthoedd, y sgiliau a'r wybodaeth sy'n angenrheidiol ar gyfer ymarfer gwaith ieuentid a chymuned proffesiynol. Fe'i gwneir mewn amgylchedd addas, sy'n golygu, yng nghyd-destun y rhaglen hon, yng ngweithle'r dysgwyr fel arfer. Fel rhan o'r rhaglen gwaith maes gyffredinol, bydd disgwyl i ddysgwyr ymweld ddwywaith er mwyn arsylwi er mwyn cael profiad o wahanol fathau o ddarpariaeth ac amgylchedd gwaith ieuentid a chymuned. Bydd hyn yn ategu profiad proffesiynol a dealltwriaeth.

CANLYNIADAU DYSGU

Ar ôl cwblhau'r uned yn llwyddiannus, bydd dysgwyr yn gallu:

1. Dangos y gallu i sefydlu a meithrin perthynas gadarnhaol a chyson gyda phobl ifanc ac oedolion fel unigolion a grwpiau
2. Mapio eu datblygiad personol o ran sgiliau cyfathrebu
3. Dadansoddi sut maent yn gweithredu yng nghyd-destun ymyrraeth
4. Ymchwilio ac ystyried amrywiaeth profiadau pobl eraill
5. Asesu anghenion unigolion ac ymateb yn briodol
6. Llunio a dadansoddi cofnodion ymarfer myfyriol
7. Adnabod a gweithredu amserlen ddatblygiadol bersonol ar gyfer dysgu ar y maes
8. Datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n dadansoddi cymhwysedd proffesiynol.

DULLIAU ASESU

- Portffolio o Dystiolaeth sy'n rhoi tystiolaeth am sut y cyflawnwyd y canlyniadau gofynnol. Bydd hwn yn cynnwys:
 - Arolwg Cymunedol (500 o eiriau)
 - Astudiaethau Arsylwi (mathau o ymyrraeth 2 x 500 o eiriau)
 - Cofnodion dyddiadur myfyriol

Cynhyrchu Rhaglen Fodel (cyfnod o 12 wythnos]



**Cyfrifoldeb y tiwtor yw sicrhau
bod y cwrs yn cyflawni ei holl
ganlyniadau dysgu**



Amlinellaid Cwrs Model

<u>Sesiwn 1</u>	Cyflwyniad
<u>Sesiwn 2</u>	Sgiliau Astudio
<u>Sesiwn 3</u>	Gweithio gyda Phobl Ifanc
<u>Sesiwn 4</u>	Deall Sefydliadau
	TIWTORIAL
<u>Sesiwn 5</u>	Gwerthoedd ac Egwyddorion y Gwasanaeth leuenctid
<u>Sesiwn 6</u>	Deall Cymunedau
<u>Sesiwn 7</u>	Cynllunio Rhaglenni 1
<u>Sesiwn 8</u>	Cynllunio Rhaglenni 2
	TIWTORIAL
<u>Sesiwn 9 a 10</u>	Gwaith mewn grwpiau 1 a 2
<u>Sesiwn 11 a 12</u>	Gweithio gydag Unigolion Strategaethau Dygymod

<u>Sesiwn 1</u>	Cyflwyniad	Gweithio gyda'n gilydd Gofynion y cwrs Gwaith leuenctid Gofynion gwaith maes
<u>Sesiwn 2</u>	Sgiliau Astudio	Rheoli amser Ysgrufennu adroddiadau ac aseiniadau E-ddysgu
<u>Sesiwn 3</u>	Gweithio gyda Phobl Ifanc	Deall barn pobl ifanc am gymdeithas Datblygiad mewn llencyndod Agweddau a gwerthoedd personol
<u>Sesiwn 4</u>	Deall Sefydliadau	Strwythurau a dulliau rheoli Polisiâu a chanllawiau lechyd a diogelwch

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

<u>Sesiwn 5</u>	Gwerthoedd ac Egwyddorion y Gwasanaeth leuenctid	Egwyddorion y Gwasanaeth leuenctid Gwahanol ffyrdd o weithio gyda phobl ifanc Cefndir hanesyddol
<u>Sesiwn 6</u>	Deall Cymunedau	Cymuned – ystyr ac amrywiaeth Cynnal arolwg Adolygu Astudiaeth Achos
<u>Sesiwn 7</u>	Cynllunio Rhaglenni 1	Creu rhaglen fodel Asesu risg Paratoi gweithgaredd gan ddefnyddio model cynllunio y cytunwyd arno
<u>Sesiwn 8</u>	Cynllunio Rhaglenni 2	Ymarfer Cynllunio Anghenion a materion sefydliadau Materion moesegol (sefyllfaoedd ymarferol)

<u>Sesiwn 9 a 10</u>	Gwaith mewn grwpiau 1 a 2	Persbectifau ar waith mewn grwpiau Cyfathrebu Amgylcheddau dysgu sydd o gymorth
<u>Sesiwn 11 a 12</u>	Gweithio gydag Unigolion Strategaethau Dygymod	Mentora Cynhwysiant Cymdeithasol Rheoli Dicter Trafod gwrthdaro ac ymddygiad ymosodol Hunan-ddelwedd (TA) Hunanymwybyddiaeth a datblygiad yr hunan

Asesu Uned A

Tystiolaeth o fyfyrrio ar ddysgu i'w chadw yn y portffolio yn achos pob canlyniad

Aseiniad ysgrifenedig

Mae'r rhan hon o'r uned yn ategu'r hygyrdd academaidd angenrheidiol ar gyfer gwaith ar y lefel hon ac felly dylai pob aseiniad gynnwys

- Ymchwil
- Dadleuon a gwrthddadleuon

Dylid cytuno ar deitlau addas rhwng y dysgwr a'r tiwtor ymlaen llaw cyn i'r Coleg Staff gytuno'n derfynol.

Enghreifftiau o deitlau

- 'Cyfeiriwch at rai o'r gwahanol amgylcheddau lle mae'ch gwaith ieuencid yn digwydd. Disgrifiwch sut mae'r amgylcheddau hyn yn cynorthwyo gwaith gyda phobl ifanc ac yn hybu gwerthoedd gwaith ieuencid.'
- 'Trafodwch y dulliau sy'n cael eu hyrwyddo ar hyn o bryd i fynd â'r afael ag anfodlonrwydd ymhlith pobl ifanc gan adnabod y cryfderau a'r gwendidau ym mhob maes.'
- 'Sut y gellid creu awyrgylch addas i ddysgu mewn amgylchedd gwaith ieuencid?'
- 'Pa dechnegau y gellir eu defnyddio fel y gall pobl ifanc ddefnyddio'u dysgu i wella eu datblygiad yn y dyfodol?'

"Os na wyddoch chi am eich gorffennol, fyddwch chi ddim yn gwybod eich dyfodol." *Tomorrow People* Ziggy Marley. Sut mae ein dealltwriaeth o hanes gwaith ieuencid yn ein helpu i ddeall arferion cyfoes?'

Asesu Uned B

Canlyniad B1 a B2

Strwythur sefydliadau a gwybodaeth gefndirol

Canlyniad B3

Cynllunio gweithgaredd a myfyrrio ar sut i'w wneud

Canlyniad B4, B5, B6 a B7

Ychwanegu at B3 trwy edrych ar sut y byddent yn ymateb i newidiadau cyfredol. Defnyddio model cynllunio i greu rhaglen yn para am o leiaf 12 wythnos

Myfyrrio ar ddysgu ym mhob sesiwn

Asesu Uned C

Portffolio Ymarfer

Canlyniad C1

Dylai'r ffeil ddangos bod myfyrwyr yn gallu:

- a. Monitro a gwerthuso gwaith prosiect mewn ffyrdd sy'n gyson â chynlluniau y cytunwyd arnynt
- b. Gweithio mewn ffordd effeithiol gyda phobl
- c. Adnabod llwyddiannau, risgiau a chynlluniau wrth gefn yn gywir
- d. Adnabod dulliau o wella'r gwaith neu ddatrys problemau
- e. Rhoi cymorth adeiladol i bobl eraill
- f. Ymgynghori â phobl eraill
- g. Darparu gwybodaeth berthnasol am gynnydd sy'n briodol i anghenion
- h. Darparu cynlluniau ar gyfer y gweithgaredd yn unol â'i nodau a'r cyfyngiadau sydd arno
- i. Rhoi amcangyfrif realistig a chostau cywir o'r adnoddau ffisegol a dynol gofynnol
- j. Sefydlu prosesau monitro a gwerthuso effeithiol
- k. Gwirio pob agwedd ar gynlluniau gyda'r bobl briodol gan ddefnyddio'r adborth hwn mewn ffordd adeiladol

Canlyniad C2 a C3

Defnyddio dyddiadur myfyriol

Dylai'r dadansoddiad gynnwys:

- Cyfathrebu
- Ymyrryd
- Eich defnyddio eich hun

Canlyniad C4

Dysgwyr i nodi sut mae profiadau pobl eraill wedi dylanwadu ar eu dysgu

Bydd yr ymweliad arsylwi'n adnabod profiadau pobl eraill mewn gwaith ieuencid

Canlyniad C5

Astudiaeth achos
Rhaglen Fodel

Canlyniad C6

Dyddiadur Myfyriol

Canlyniad C7

Goruchwylio gwaith maes
Cynllun datblygiad personol

Canlyniad C8

Portffolio

Gwerthuso Myfyriol

Enw:

Teitl y Sesiwn:

1. Y tri pheth pwysicaf a ddysgais heddiw oedd: (gan nodi pam)

a.

b.

c.

2. Carwn wybod ragor am y canlynol:

3. Hoffwn ddefnyddio'r canlynol a ddysgais yn y sesiwn wrth ymarfer: (gan nodi pam)

4. Un peth yn y sesiwn y carwn ei newid yw:

Sylw posibl gan y Tiwtor yma:

Cofnod Aseu

Hyfforddiant Ymarferwyr Cymhwysol

TEITL UNED: **Rôl Gweithwyr Ieuenctid**

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
<p>1. Galluogi pobl ifanc i ymchwilio a datblygu eu gwerthoedd a'u hunan-barch a'i ddatblygu ymwybyddiaeth o'u hunaniaeth a'u bodolaeth</p>	<p>1.1 Adnabod gwahanol ffyrdd o weithio gyda phobl ifanc er mwyn ymchwilio, egluro ac ystyried eu gwerthoedd, gan edrych ar werthoedd amgen a datblygu eu safbwynt eu hunain arnynt.</p>	<p>Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Astudiaeth Achos Unigol Gwaith Maes</p>	
	<p>1.2 Deall arwyddocâd y strategaethau sy'n galluogi pobl ifanc i fod yn fwy hunanymwybodol, ei feithrin mwy o barch atynt eu hunain, ac i feithrin eu hunan-barch trwy eu hannog i adeiladu ar sail y cryfderau sydd ganddyn, gan ddathlu a chefnogi cryfderau pobl ifanc</p>	<p>Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Astudiaeth Achos Unigol Gwaith Maes</p>	

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
Parhad	1.3 Cynnig strategaethau i helpu pobl ifanc i ymdrin â theimladau negyddol mewn ffordd gadarnhaol	Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Gwaith Maes	
2. Galluogi pobl ifanc i weithio'n effeithiol mewn grwpiau	2.1 Adnabod yr angen am greu awyrgylch sy'n gymorth i ddysgu mewn grwpiau	Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig	
	2.2 Adnabod y sgiliau a'r ddealltwriaeth angenrheidiol i hwyluso gwaith pobl ifanc mewn grwpiau	Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Astudiaeth Achos Unigol	
3. Galluogi pobl ifanc i ddefnyddio'u dysgu er mwyn gwella eu datblygiad yn y dyfodol	3.1 Edrych ar wahanol dulliau o weithio gyda phobl ifanc er mwyn eu galluogi i fyfyrion am eu datblygiad a'u dysgu	Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Astudiaeth Achos Unigol	
	3.2 Dadansoddi'r prosesau sy'n helpu pobl ifanc i drosglwyddo'u dysgu i agweddau eraill ar eu bywydau	Myfyrio am sesiynau Aseiniad Ysgrifenedig Astudiaeth Achos Unigol	

Hyfforddiant Ymarferwyr Cymhwysol

TEITL UNED: Rheoli Gwaith Ieuenctid

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
1. Cyfrannu at gynllunio a pharatoi'r prosiect	1.1 Edrych ar nodweddion allweddol, bydd dysgwyr yn gallu	Golwg Cyffredinol ar y Lleoliad Ymweliadau arsylwi Gwaith Maes	
	1.2 Adnabod y bobl berthnasol sy'n gysylltiedig â'r sefydliad	Golwg Cyffredinol ar y Lleoliad Ymweliadau arsylwi Gwaith Maes	
	1.3 Datblygu dealltwriaeth o'r angen am weithio gydag eraill wrth gynllunio a gweithredu rhaglen	Gwaith Maes Myfyrio Ymweliad Arsylwi	

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
2. Cydlynu'r prosiectau	2.1 Dadansoddi'r broses o ddatblygu cynllun mewn partneriaeth ag eraill er mwyn cyrraedd nodau ac amcanion y prosiect y cytunwyd arno	Model Cynllunio Gwaith Maes	
	2.2 Deall yr angen am adnabod tasgau allweddol gan gynnwys datblygu amserlen a chostau i'r prosiect	Model Cynllunio Gwaith Maes Myfyrio	
3. Cyfrannu at werthuso, adolygu a chwblhau'r prosiectau	3.1 Edrych ar y gwahanol dulliau sydd ar gael i werthuso llwyddiant y prosiect	Model Cynllunio Gwaith Maes Myfyrio	
	3.2 Edrych ar y gwahanol dulliau sydd ar gael i werthuso llwyddiant y prosiect	Model Cynllunio Gwaith Maes Myfyrio	

Hyfforddiant Ymarferwyr Cymhwysol

TEITL UNED: Lleoliad Ymarfer

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
1. Undertake a fieldwork placement with young people	1.1 Dangos y gallu i sefydlu a meithrin perthynas gadarnhaol a chyson gyda phobl ifanc ac oedolion fel unigolion a grwpiau	Gwaith Maes Myfyrio – cofnodion macro Cysylltu theori ac ymarfer	
	1.2 Adnabod a gweithredu amserlen ddatblygiadol bersonol ar gyfer dysgu ar y maes	Gwaith Maes Myfyrio	
	1.3 Dadansoddi sut maent yn gweithredu yng nghyd-destun ymrraeth	Gwaith Maes Myfyrio Portread mewn Geiriau	

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

Adran o fewn Safonau Galwedigaethol	Canlyniad Dysgu	Sut gellir cael tystiolaeth?	Tystiolaeth sydd ar gael
2. Dadansoddi cryfder personol a gwendydau	2.1 Datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n dadansoddi cynhwysedd proffesiynol	Nodi yn y Portffolio Adroddiad Gouchwlydd	
	2.2 Mapio eu datblygiad personol o ran sgiliau cyfathrebu	Myfyrio Portread mewn geiriau	
3. Ymwybyddiaeth o waith mewn cyd-destun cymunedol	3.1 Ymchwilio ac ystyried amrywiaeth profiadau pobl eraill	Myfyrio Cyd-destun Cymunedol (Proffil)	
	3.2 Asesu anghenion unigolion unigolion ac ymateb yn briodol	Myfyrio Cyd-destun Cymunedol (Proffil)	

Sesiwn 1

- ❖ Cyflwyniad
- ❖ Grŵp yn dod i adnabod ei gilydd
- ❖ Gofynion gwaith Maes
 - trefnu ymarfer
 - beth i'w wneud
 - cymorth ayb
- ❖ Cofnodi
- ❖ Gofynion y cwrs
- ❖ Contract Dysgu
- ❖ Profiadau personol o waith

Cwrs Hyfforddi Cymhwyso Ymarferwyr

- ❖ Cynllun datblygiad personol
- ❖ Rôl Gweithwyr Ieuenctid

Dysgwyr yn ymwybodol o astudiaethau arsylwi, astudiaeth achos unigol, arolwg cymunedol, lleoliad ayb

Canlyniadau Dysgu:

- Dadansoddi sut rydych yn eich defnyddio eich hun yng nghyd-destun ymyrryd [C3]
- Datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n dadansoddi cymhwysedd proffesiynol [C8]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 1:

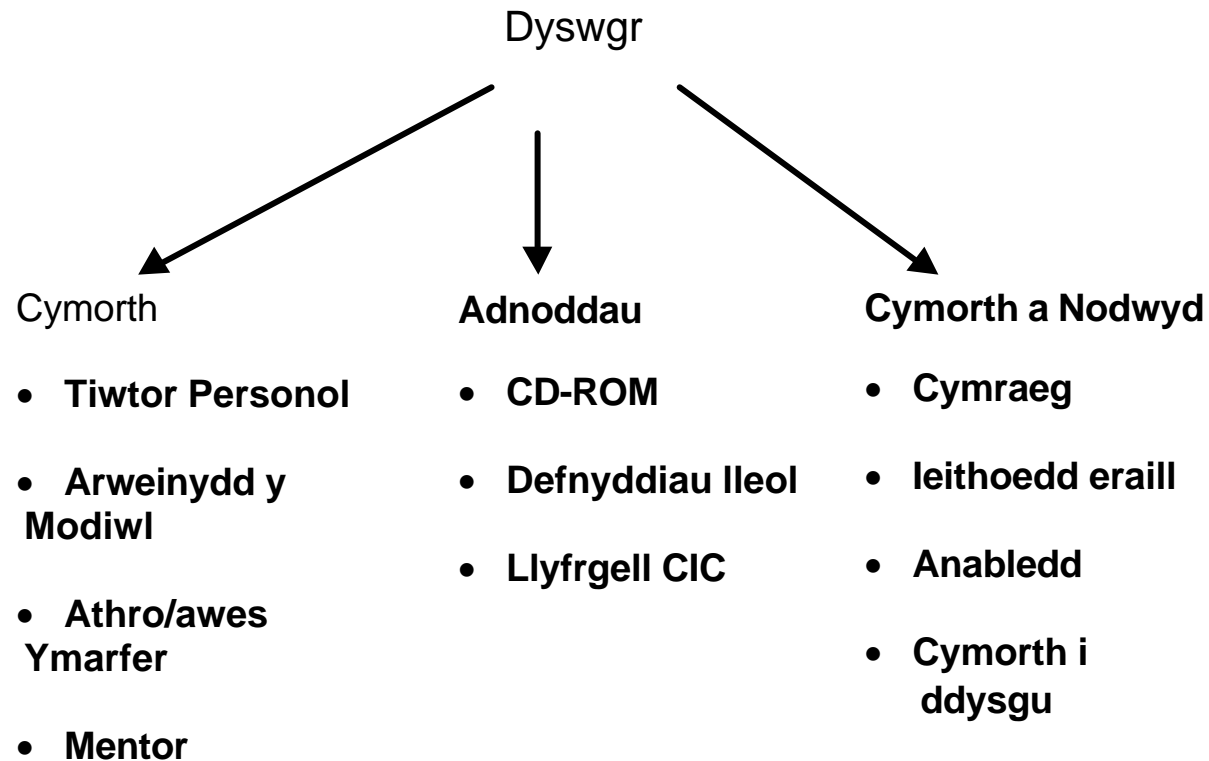
Taflunydd	Taflenni Adnoddau
1.1	1.1
1.2	1.2
1.3	1.3
1.4	
1.5	

Taflenni adnoddau i'w llungopïo i bawb sy'n cymryd rhan

OHP 1.1

Cymorth

Mae hwn ar gael er mwyn sicrhau eich bod yn cael y gorau o'r rhaglen



OHP 1.2

TASGAU MENW PERTHYNAS Â LLEOLIAD MYFYRWYR

**2 Ymweliadau arsylwi
â mudiadau ieuenctid
eraill**

**Astudiaeth
achos o berson
ifanc yng nghyd-destun
grŵp**



Cymuned

**Cofnodion Myfyriol
Micro a Macro**

**Gweithgaredd
Cwricwlaidd**

**Rhaglen Fodel 12
Wythnos**

TAFLEN ADNODDAU: 1.1

Cofnodion Myfyriol o'r Lleoliad

Mae'n hanfodol cadw cofnodion a dylai'r cofnodion hyn ateb rhai cwestiynau.

1. Faint oedd hyd y sesiwn o ran oriau?
2. Beth oedd natur a phwrpas y sesiwn?
3. Sut roeddwn i'n teimlo ar gychwyn y sesiwn?
Pa fath o waith roeddwn i'n ei wneud yn ystod y sesiwn?
4. Pa sgiliau a/neu wybodaeth a ddefnyddiais yn ystod y sesiwn hwn?
5. A oedd digwyddiad neu achlysur tyngedfennol?
6. Sut roeddwn i'n teimlo?
7. Beth wnes i / wnaeth eraill a pham?
8. Beth a ddihwyddod o ganlyniad i hyn?
9. Pwy a effeithiwyd a sut?
10. Pa wiath ychwanegol y bydd angen ei wneud, os dim?
11. A fyddwn wedi gwneud rhywbeth yn wahanol?
12. A ddefnyddiais fy ngwybodaeth theoretig wrth weithredu?
13. A allaf nodi cysylltiadau rhwng y sesiynau dysgu a'r ymarfer hwn?

Gofynion Lleoliad:

Dylai'r lleoliad roi cyfle ichi fyfyrto am eich gwaith ieuenctid a chysylltu theori'r cwrs â'ch ymarfer – 45 awr

Byddwch yn llunio:

- ❖ Cofnodion Myfyriol Micro
- ❖ Cofnodion Myfyriol Macro
- ❖ Gweithgaredd Cwricwlwm wedi ei gynllunio

❖ Astudiaeth Unigol

❖ Amlinelliad o Arolwg Cymunedol

❖ Astudiaethau Arsyllwi mewn Mudiadau eraill (x2)

TAFLEN ADNODDAU: 1.2

Rhestr Wirio Ymweliadau Arsyllwi

- ❖ Iechyd a Dlogelwch
- ❖ Ystod o weithgareddau ar y noson – Oes cysylltiad rhyngddynt â'r Datganiad Cwricwlwm ar gyfer Cymru?
- ❖ Gweithgareddau a drefnwyd at y dyfodol
- ❖ Cynnwys pobl ifanc wrth gynllunio
- ❖ Cynnwys pobl ifanc mewn gweithgareddau
- ❖ Defnyddio'r lle
- ❖ Y berthynas rhwng:
 - Y bobl ifanc
 - Y bobl ifanc a'r gweithwyr ieuenctid
 - Y gweithwyr ieuenctid
- ❖ Awyrgylch cyffredinol
- ❖ A oes cysylltiad â rhieni a/neu'r gymuned?
- ❖ A ydy'r holl bobl ifanc yn cael eu cynnwys – Sut?

- ❖ Cyfle Cyfartal:

- A oes polisi?
- A yw'r ganolfan yn hygyrch?
- A oes cyfleusterau ar gyfer pobl ifanc anabl?
- A oes aelodau anabl?
- A oes pobl o grwpiau ethnig?
- A oes pobl ifanc sy'n siarad Cymraeg?
- Sut mae'r cydbwysedd rhwng bechgyn a merched?
- A yw'r clwb/mudiad yn adlewyrchu'r gymuned leol?
- A ddylai wneud?

❖ Unrhyw sylwadau eraill?

❖ A oes problemau rheoli?

❖ A oes angen siarad gyda'r arweinydd ieuenctid?

Pa gwestiynau a fyddai'n ddefnyddiol?

❖ Gwerthuso

ACTIVITY: 1.1

Gofynnir i'r bobl sy'n cymryd rhan 'GYTUNO' neu 'ANGHYTUNO' â phob gosodiad. Gellir gwneud hyn trwy greu 'continuum' yn yr ystafell gan symud yn gorfforol i bob lle. Gellir ceisio sylwadau pellach ar bob mater ar ôl darllen pob gosodiad.

- Mae pobl ifanc yn ei chael yn haws nag 20 mlynedd yn ôl?
- Nid yw pobl ifanc yn cael digon o gosb am droseddu?
- Mae cyffuriau'n haws eu cael gan bobl ifanc na 15 mlynedd yn ôl?
- Dylai gwaith ieuencid a chymuned fod yn addysgiadol?
- Yn gyffredinol, dylai rhieni fod yn fwy cyfrifol am eu plant?

- Dylai rhieni fod yn atebol os nad yw eu plant yn mynychu'r ysgol?



TAFLEN ADNODDAU: 1.4

Rhai Sylwadau ar Bobl Ifanc

Cwblhewch bob gosodiad trwy ysgrifennu eich ymateb cyntaf yn y blwch isod. (Nid oes angen dangos y tudalen hwn i neb arall)

Mae pobl ifanc heddiw yn ...

Y drwg gyda phobl ifanc heddiw yw ...

Mi hoffwn i i'r bobl ifanc rydw i mewn cysylltiad â nhw ...

Pan oeddwn i'n ifanc roeddwn i'n ...

Petawn i'n ifanc eto mi fyddwn i'n ...

Y peth am bobl ifanc sy'n fy ngwneud i'n genfigennus yw...

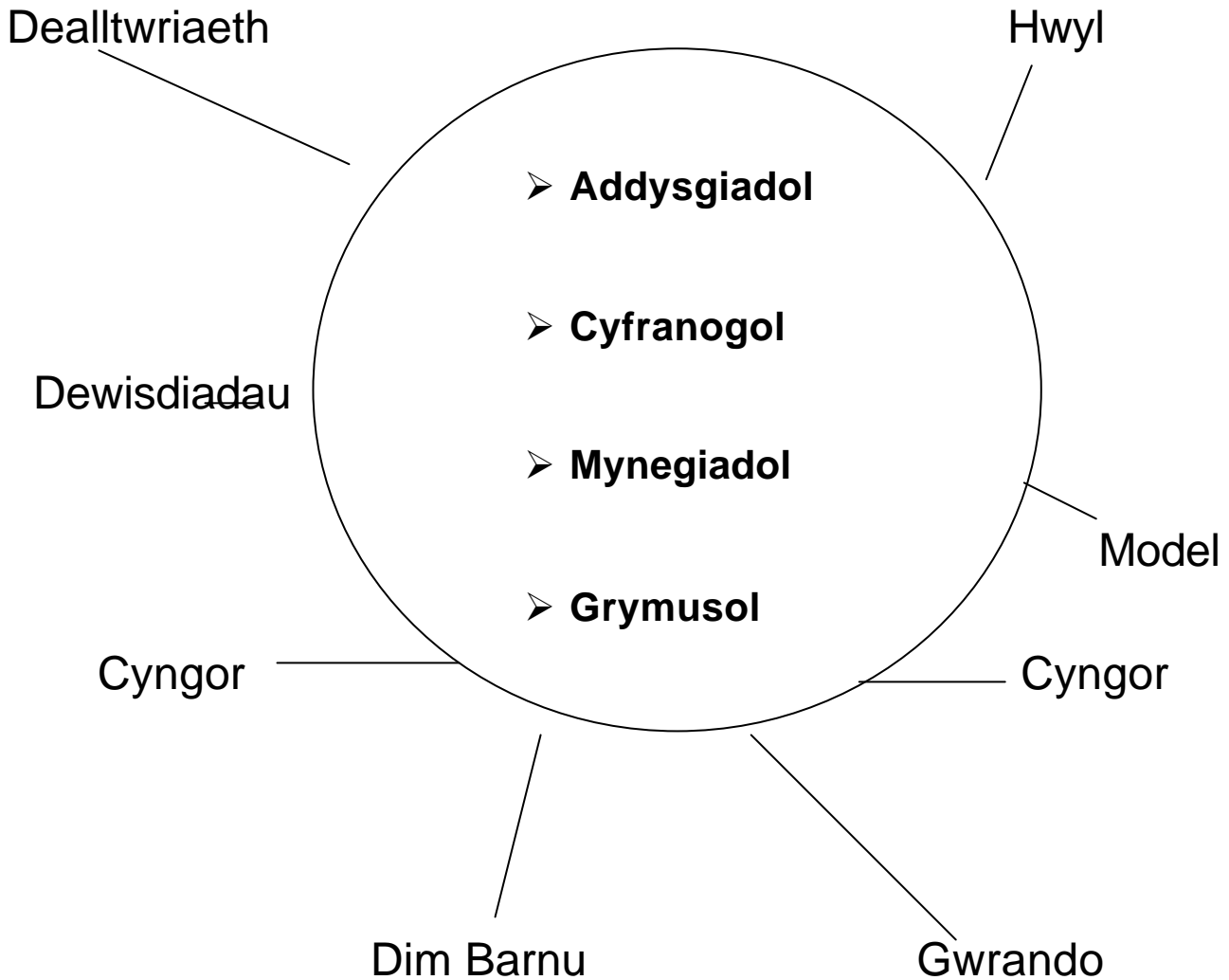
TAFLEN ADNODDAU: 1.5

Sut mae Gwaith Ieuencid yn wahanol?

	Athrawon	Gweithwyr Cymdeithasol	Gweithwyr Ieuencid
Enwau ar bobl ifanc?			
Pam mae pobl ifanc yn mynd atynt?			
Ymwneud â'r gweithwyr?			
Pa ganlyniadau sydd i'w disgwyl?			
Cofnodion am bobl ifanc?			
Wrth bwy y dylent adrodd am waith gyda phobl ifanc?			
Hyfforddiant angenrheidiol i fod yn gymwysedig?			

Beth yw Gwaith leuenctid?

Rhai disgrifiadau posibl o Waith leuenctid:



OHP 1.5

Rhinweddau Gweithwyr Ieuenctid!

*Y Gallu i Ymdeimlo

*Amynedd

*Sgiliau Trefnu

*Craffter

*Sgiliau Cyfathrebu

*Hawdd Mynd Atynt

*Cyfrinachedd

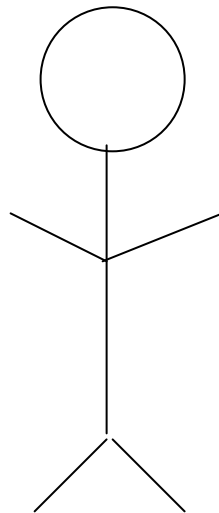
*Ymddiriedaeth

*Synnwyr Digrifwch

*Dim beirniadaeth

* Model Rôl Da

*Gwybodus



OHP 1.6

Dylai gweithiwr ieuenctid cymwysedig ddeall a chydabod yr angen i wneud y canlynol:

- parchu unigolion
- parchu a gwerthfawrogi diwylliant amrywiol cymdeithas
- mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac anffafiaeth
- cydnabod dylanwad y gweithiwr / weithwraig a'i g/werthoedd
- cydnabod bod pawb yn newid o hyd

Sesiwn 2

Sgiliau Astudio

- Ysgrifennu adroddiadau ac aseiniadau
- Rheoli amser, ayb.

Adnoddau

E-ddysgu

Canlyniadau Dysgu:

- Dadansoddi'r broses o ddatblygu cynllun ar y cyd â phobl eraill er mwyn cyrraedd nodau ac amcanion prosiect y cytunwyd arno [B4]
- Cydnabod yr angen am adnabod tasgau allweddol, yn cynnwys datblygu amserlen a chostau i'r prosiect [B5]
- Mapio datblygiad personol mewn sgiliau cyfathrebu [C2]
- Adnabod a gweithredu amserlen ddatblygu ar gyfer gwaith maes [C7]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 2:

Taflunydd	Taflenni Adnoddau
2.1	2.1
	2.2

Adnoddau i'w llungopio i bawb sy'n cymryd rhan

TAFLEN ADNODDAU: 2.1

Mae rheoli da'n golygu nid yn unig eich bod yn glir am yr hyn y mae'n rhaid ei wneud, ond eich bod yn sicrhau bod y mudiad ynddo'i hun a'r gweithwyr yn gallu ei wneud. Mae hyn yn gofyn rheoli un o'n hadnoddau mwyaf gwerthfawr y mae'n hawdd ei anwybyddu, sef amser.

Rhaid gwneud tri phwynt pwysig am reoli amser:

- ❖ **Mae terfynau ar amser:** Nid oes modd creu amser ychwanegol – ond gall pobl ddysgu gwneud yn fawr o'r amser sydd ganddynt

Nid oes modd adennill amser a gollwyd: Ond mae'r hyn sy'n cael ei weld fel gwastraff amser [cael cinio, mynd am dro, syllu i'r awyr, gwylio rhaglenni sâl ar y teledu] yn aml yn defnyddio amser mewn ffordd dda; ac mae'r hyn sy'n cael ei weld fel gwneud yn fawr o amser [rhedeg o gwmpas yn wyllt a phrysur] yn aml yn wastraff

- ❖ **Rhaid ichi ddweud na** wrth bobl neu bwysau eraill os yw materion eraill [gan gynnwys gofalu amdanoch chi'ch hun] yn flaenoriaeth

Ni waeth pa mor deilwng yr achos, ni waeth pa mor werthfawr y gwasanaeth, dim ond 24 awr sydd mewn diwrnod, a 168 awr mewn wythnos. Ac o'r oriau hynny, dim ond rhai a ddylai gael eu neilltuo ar gyfer gwaith.

[cyfieithwyd o Just about managing 3ydd Argraffiad Sandy Adirondack 1998]

Trefnu a chynllunio ein diwrnod:

Awgymiaidau defnyddiol:

- ❖ Rhestru eich nodau a phennu eich blaenoriaethau
 - ❖ Defnyddio llyfrau a phapurau cynllunio [wythnosol, misol, a blyneddol]
 - ❖ Defnyddio dyddiadur
 - ❖ Gwneud cynllun i'r diwrnod
 - ❖ Gwneud rhestr PETHAU I'W GWNEUD, dewis blaenoriaethau a gweithredu arnynt
 - ❖ Wrth wneud gwaith papur, trafod pob darn unwaith yn unig
 - ❖ Ar wahanol adegau drwy'r dydd dylem ofyn, 'Sut mae defnyddio fy amser yn y ffordd orau nawr?'
 - ❖ Dysgu dweud NA
 - ❖ Cadw eich desg yn glir – cael gwared ar y pethau/ffeiliau sydd heb gysylltiad â'r mater dan sylw
- Anawsterau'n gyntaf – mynd i'r afael â'r pethau mwyaf anodd yn gyntaf ac nid yn olaf
- ❖ Ceisiwch ddirprwyo os gallwch

Cofiwch y rheol aur ar reoli amser:
'Nid yw ymdrech yn golygu colli cyfle'



2.1 Continued

'O let not time deceive you, you cannot conquer time' (W.H. Auden)

Adnodd allweddol yw amser – a'r ffordd orau o ddefnyddio eich amser yw trwy ei reoli

Rhai sylwadau realistig am amser:

- ❖ Mae'n amhosibl cronni amser
- ❖ Mae'n amhosibl cyfnewid amser
- ❖ Mae'n amhosibl prynu amser
- ❖ Mae'n amhosibl gwerthu amser
- ❖ Nid yw ond yn bosibl defnyddio amser

Rhai awgrymiadau i reoli eich amser yn fwy effeithiol

I reoli ein hamser a'n bwydyau'n fwy effeithiol dylem wneud y canlynol:

- ❖ Gweithredu yn lle adweithio
- ❖ Osgoi ymbalfalu i bob cyfeiriad neu beidio â gwneud dim
- ❖ Cynllunio ein gweithgareddau
- ❖ Amrywio ein gweithgareddau trwy ein hamserlen
- ❖ Cadw cydbwysedd rhwng gwaith a hamdden
- ❖ Cadw cydbwysedd rhwng gweithgareddau proffesiynol, teulol a phersonol
- ❖ Trefnu lle yn ein bywydau pob dydd ar gyfer darllen, breuddwydio, chwarae, chwerthin, meddwl, cymdeithasu, encilio,



bod yn hapus

2.1 Parhad

Dyma un dull o adnabod lladron amser:

Dylai'r cwestiynau hyn eich helpu i reoli eich amser ac adnabod eich lladron amser chi	True			
	Bob amser	Yn aml	Weithiau	Bron byth
Mae'r ffôn yn tarfau arnaf fi mewn cyfarfod neu wrth imi baratoi dogfen bwysig				
Mae sgysiau dros y ffôn bron bob amser yn ddianghenaid o hir				
Mae cyfarfodydd yn para'n rh hir ac yn digwydd yn rhy aml				
Mae agenda cyfarfodydd naill ai'n ansylweddol neu wedi ei pharatoi'n wael				
Mae gen i fynnydd o waith ar fy nesg sy'n gofyn am sylw				
Rwy'n cael trafferth i bennu terfynau amser a chadw atynt ond pan fyddaf dan bwysau				
Mae gen i ormod o waith papur ar fy nesg. Mae'r post a gwaith darllen arall yn cymryd gormod o amser				
Rwy'n gohirio pethau pwysig sy'n gofyn llawer o sylw tan y funud olaf				
Rwy'n methu diffinio fy amcanion a'm blaenoriaethau. Maent yn ddryslyd ac yn gyfnewidiol				
Rwy'n delio â gormod o bethau dibwys				
Nid oes gen i gynllun gwaith am y diwrnod				
Nid wyf yn dirprwyo rhan om cyfrifoldebau i bobl eraill				
Rwy'n tueddu i ddymuno gwneud pethau'n dda, ac yn teulio amser gyda manylion				
Weithiau mae'n rhaid imi ddatrys problemau y gallai rhywun arall eu datrys				
Adiwch y pwyntiau ym mhob colofn				
Lluoswch y cyfanswm ym mhob colofn gyda'r gwerth ar ei chyfer	X 0	X 1	X 2	X 3
Rhowch y cyfanswm terfynol				



0-21 o bwyntiau

Mae lladron amser yn dwyn gennych chi bob dydd. Maent yn dwyn eich cyfalaf amser oherwydd nid ydych yn cynllunio'n iawn

21 – 30 o bwyntiau

Mae gennych ryw fath o system ddiogelwch i gadw lladron amser draw, ond nid yw'r system yn gweithio'n ddigon da nac yn ddigon rheolaidd ichi lwyddo

30-36 o bwyntiau

Rydych yn rheoli eich amser yn dda ond mae gwendidau yn eich systemau rheoli lle mae lladron amser yn dal i ddwyn eich cyfalaf amser

36 –42 o bwyntiau

Nid yw eich cyfalaf amser yn debygol o gael ei ddwyn gan y lladron. Llongyfarchiadau, rydych yn esiampl i bawb sydd am reoli amser yn effeithiol

TAFLEN ADNODDAU: 2.2

Ysgrifennu Trathodau.
Y Rheolau Aur!

1. Atebwch y cwestiwn!
2. Mae o leiaf dair rhan mewn ym mhob traethawd: rhagymadrodd; y brif drafodaeth; a chasgliad.
3. Dylai eich traethawd ddatblygu a thyfu ar sail dadl gan ddefnyddio tystiolaeth o ystod o ffynonellau; mae'n fwy na rhestr o ffeithiau.
4. Rhaid cydnabod pob deunydd a ddefnyddiwyd, boed lyfr neu erthygl, y Rhyngwlad, gyda chyfeiriad cywir, a'i gynnwys yn eich llyfryddiaeth. |Y gair am beidio â gwneud hyn yw llên-ladrad a gall arwain at fethu eich gwaith yn awtomatig. Mewn rhai achosion eithafol, gall arwain at eich gwahardd rhag parhau â'r cwrs.
5. Ysgrifennwch yn glir ac yn bwrpasol. Peidiwch â moedro na cheisio drysu'r darlennydd.
5. Cofiwch ail-ddarllen eich gwaith bob amser er mwyn gwirio ei fod yn dweud yr hyn sydd gennych i'w ddweud.
6. Bydd angen ichi ailysgrifennu rhannau o'ch traethawd bron bob tro – fel pawb arall! Gall fod o gymorth ichi ofyn i rywun arall ddarllen eich gwaith a gwneud sylwadau arno.
7. Peidiwch â disgwyl ysgrifennu traethawd gwych ar unwaith. Mae'n gofyn ymarfer. Po fwyaf a ysgrifennwch, gorau oll fydd eich gwaith.

Nid yw traethawd neu ddarn o waith academaidd arall yn brawf nac arholiad!

Yn hytrach:

Mae'n gyfle ichi fynegi barn gadarn ar rywbeth gyda digon o dystiolaeth. Mae'n gyfle hefyd ichi ddangos yr hyn wyddoch chi, yr hyn a ddarllenwyd gennych, yr hyn a ddysgwyd, sut y gallwch drafod syniadau a llunio achos i ategu eich safbwynt, a sut gallwch eich mynegi eich hun.

Dylai eich traethawd ymdrin â'r ddwy ochr i'r geiniog. Raid ichi ymchwilio eich pwnc trwy ddarllen cymaint ag a allwch chi gan bwysu a mesur yr holl dystiolaeth cyn ei chyflwyno ar ffurf dadl gytbwys. Fel arfer, ni fydd ateb cywir neu anghywir i'r cwestiwn felly mae croeso ichi ddod i gasgliad o blaid, yn erbyn neu yn y canol. Ni fydd marc am eich casgliad ond am gryfder eich dal ac i ba raddau mae'r dystiolaeth sydd gennych yn berthnasol iddi.

Cyfeiriadau

Mae cyfeiriadau'n dangos i'r darlennydd y pethau yr ydych wedi eu darllen wrth gasglu tystiolaeth am y dadleuon a ddefnyddiwyd yn eich traethawd. Rhaid i'r darlennydd wybod y pethau a ddarllenwyd gennych, pwy a ysgrifennodd beth, a ble mae'n cael ei ysgrifennu. Defnyddiwr sawl system gyfeirio mewn gwrslyfrau academaidd, ac un o'r rhai hawsaf yw'r "System Harvard". Dyma'r system a ddefnyddir gan CPCC.

Mae'n gweithio fel hyn:

Ar ôl pob dyfyniad neu gyfeiriad anuniongyrchol, rydych yn nod enw'r awdur, dyddiad y cyhoeddiad a rhif y tudalen. Ar ddiwedd y traethawd rydych yn nodi'r holl lyfrau a ddefnyddiwyd gennych yn nhrefn y wyddor yn seiliedig ar enwau'r awduron, e.e. yn nhestun eich gwaith:

2.2 Parhad

- Dadleuwyd bod “...gwahaniaethu rhwng troseddwyd ac eraill mewn cymdeithas gyfoes yn fwyfwy dibynnol ar amgylchiadau sefyllfa, lle, hanes cymdeithasol a phersonol, ac ar asiantaethau biwrocraidd rheolaeth gymdeithasol l”. (Kitsuse, 1962, t.256.)

Yn yr achos hwn mae'r dyfyniad yn dod o gyfnodolyn, felly byddai'r cofnod yn y llyfryddiaeth yn edrych fel hyn:

Kitsuse, J.I. (1962), 'Societal reaction to deviant behaviour' in 'Social Problems', cyf.9.

Os daw'r dyfyniad o lyfr bydd y cofnod yn edrych fel hyn:

Cicourel, A. & Kitsuse, J. (1964) 'The Educational Decision Makers'. Bobbs-Merrill.

Mae llawer o lyfrau academiaidd yn gasgliadau o erthyglau a ysgrifennwyd gan sawl awdur ac a gasglwyd gan olygydd. Mewn achos felly bydd y cofnod yn edrych fel hyn:

Sacks, H. (1972) 'Notes on police assessment of moral character' in D. Sudnow (ed), 'Studies in Social Interaction', Free Press.

Canllawiau marcio.

Bydd aseiniadau'n cael eu marcio gan gymryd y canlynol i ystyriaeth:

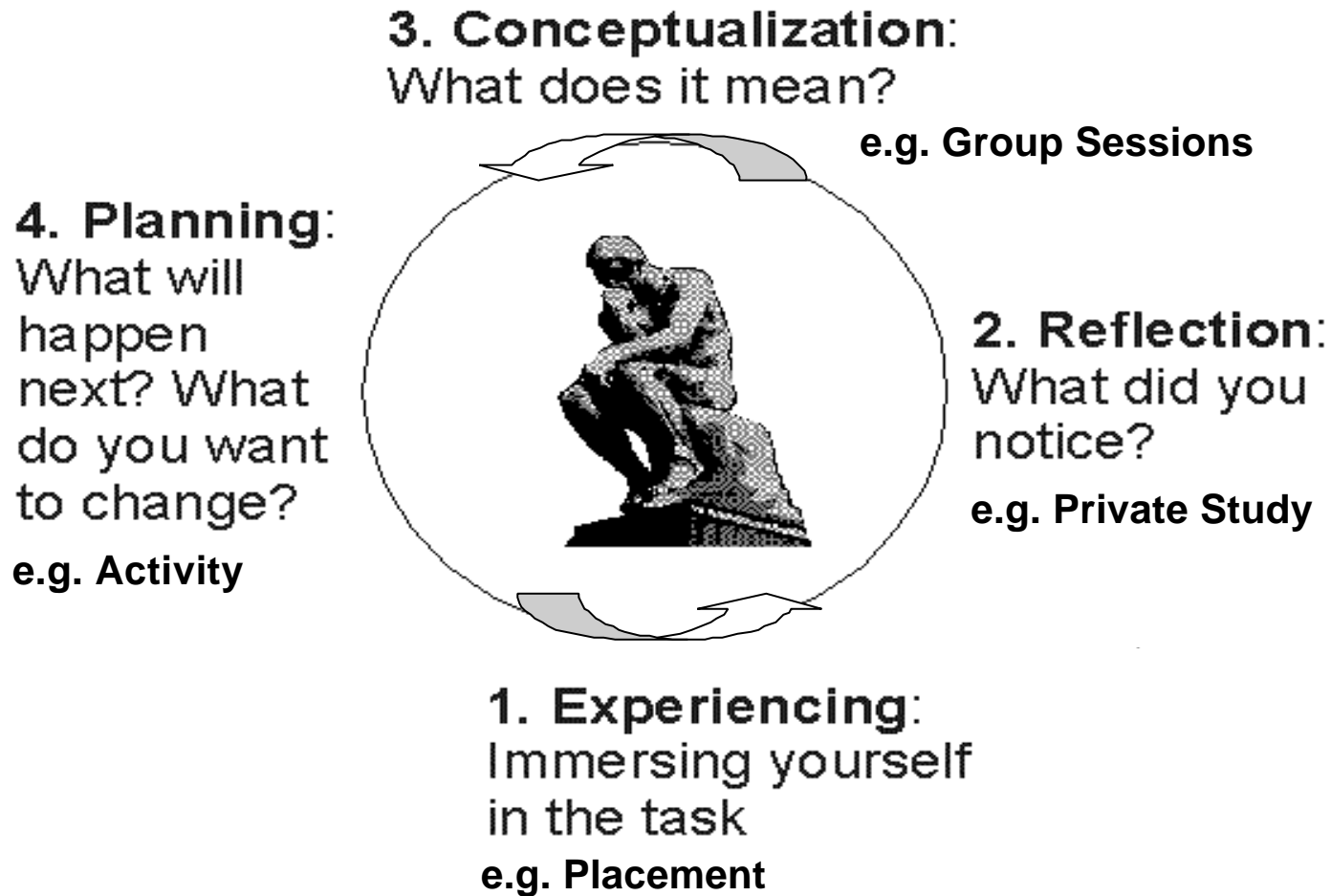
- Cynnwys – Y gallu i ysgrifennu'n ddadansoddol, i ddatblygu dadl resymegol, ac i gyrraedd casgliad priodol
- Ymchwil – Defnyddio amrywiaeth o ffynonellau, llyfrau, erthyglau priodol ayb.

- Diwyg – Trefn dda ar y cynnwys, h.y cyflwyniad, datblygiad y ddadl, casgliad, ynghyd â'r system gyfeirio briodol
- Llythrennedd – Mynegiant clir, arddull rwyddm a geirfa briodol.



OHT: 2.1

Cylch Dysgu Kolb



Sesiwn 3

- ❖ Deall Pobl Ifanc
- ❖ Datblygu yn ystod glaslencyndod
- ❖ Ymagweddu Cymdeithas at Bobl Ifanc
- ❖ Gwerthoedd ac Agweddau ac Effaith Ymddygiad Pobl Ifanc
- ❖ Gwerthoedd ac Agweddau Personol
- ❖ Astudiaeth Achos: Unigolyn

Deilliannau dysgu:

- Nodi'r dulliau amrywiol o weithio gyda phobl ifanc er mwyn archwilio, egluro ac ystyried eu gwerthoedd, ystyried setiau gwahanol o werthoedd a datblygu eu safbwynt hwy eu hunain tuag atynt[A1]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 3:

OHP's

Tafleni Adnoddau

3.1

3.2

3.3

3.4

Llungopier tafleni adnoddau ar gyfer pob un sy'n bresennol

TAFLEN ADNODDAU: 3.1

Y PRESENNOL A'R GORFFENNOL

Nod:

Helpu sefydlu cydlynid grwp trwy rannu atgofion personol

Dull:

- ❖ Gellir ysgrifennu sylfaen ar gyfer y brawddegau ar gardiau neu eu darllen yn uchel. Maent yn dechrau ag atgofion plentyndod ac yn symud ymaelw i'r presennol.
- ❖ Gan weithio mewn paru gofynnwch i bob partner yn ei dro orffen pob datganiad, gan oedi yn ôl yr angen i'w trafod.
- ❖ Gofynnwch i bob pâr gyflwyno eu syniadau a'u teimladau i'r prif grwp
- ❖ Yr unigolyn fydd yn dewis faint o'i deimladau personol y mae am eu datblygu. Bydd aelodau eraill y grwp yn teimlo eu bod yn adnabod y person yn well ar ôl gweithgaredd, waeth pa faint bynnag a ddatgelir



3.1 Parhad

Pan oeddwn yn blentyn fy hoff le oedd....	Pan oeddwn yn blentyn roeddwn yn gwir fwynhau . . .	Pan oeddwn yn blentyn rhywbeth nad oeddwn yn ei hoffi o gwbl oedd . . .	Pan oeddwn yn iau cynilais arian ar gyfer . . .	Pan oeddwn yn yr ysgol roeddwn yn rhagori ym maes . . .	Pan oeddwn yn fy arddegau fy hoff wyliau oedd . . .
Pan adewais gartref roedd hi'n anodd iawn i mi . . .	Pan adewais ysgol roeddwn wastad am fod yn . . .	Wrth i mi fynd yn hyn fy hobïau oedd . . .	Wrth i mi fynd yn hyn fy nigwyddiad diweddar mwyaf cofiadwy oedd . . .		

TAFLEN ADNODDAU:3.2

Ieuentid, Diwylliant ac Isddiwylliannau Ieuentid

Roedd astudio ieuentid - y diwylliant a'i isddiwylliannau perthynol yn nodwedd amlwg iawn yn ystod y 60'au diweddar a'r 70'au.

Datblygodd yn sgil amryw fudiadau ieuentid a oedd wedi bod yn gynyddol amlwg o ddiwedd y 40'au, y cynnydd mewn troseddu ymhlith ieuentid y cyfnod hwnnw, diffinio'r 'bwlch rhwng y cenedlaethau' - gweler, er enghraifft, cyfrol J S Coleman, 'Adolescence' - a thwf mudiadau protest ymhlith yr ifainc a'r cynnydd mewn llenyddiaeth a cherddoriaeth a oedd yn groes i werthoedd traddodiadol (oedolion). Gwelwyd bod cyhoeddi llyfrau megis 'On The Road' gan Jack Kerouac yn ddechreuad y 'Beat Generation', a datblygiad cerddoriaeth wedi'i hanelu'n benodol at bobl ifainc e.e. Rock and Roll y '50au, ffilmiau megis 'The Blackboard Jungle' a 'Rebel Without a Cause', a dramâu megis 'Look Back in Anger', y cyfan yn ymddangos fel petaent yn ymgais i fynegi barn cenedlaeth iau gynyddol feirniadol a dadrithiedig, a chreu eiconau newydd ar gyfer ieuentid - James Dean, Elvis Presley, John Osborne, Bob Dylan ac ati.

Roedd hi'n hawdd adnabod, o ran dosbarth cymdeithasol, llawer o'r mudiadau ieuentid a oedd yn datblygu. Gwnaeth llawer o'r mudiadau 'protest' ymwrthod â gwerthoedd cyffredin, ac fe'u gwelwyd yn fygythiad i drefn a strwythur cymdeithas - yn bennaf am eu bod yn denu ieuentid y dosbarth canol. Roedd y Beatniks, yr hipis, a grwpiau gwrth niwclear yn cynnig i bobl ifainc gyfundrefn gwerthoedd o fath gwahanol a'r rheini wedi'u mynegi yn bennaf mewn cerddoriaeth, gorymdeithio a gwrthdystio a oedd, i bob golwg, yn gosod her go iawn i'r 'sefydliad'.

Llwyddodd rhai o'r mudiadau hyn i sbarduno protestiadau treisgar, gan arwain at brotestiadau gan fyfyrwyr yn y 60'au, ac ar gyfandir Ewrop gwelwyd creu mudiadau terfysgol neo-Farcsaidd, fel y 'Frigâd Goch' a Grwp Baader–Meinhof yn benllanw iddynt. Achosodd terfysgoedd gan fyfyrwyr Ffrainc yn y 1960'au gynnwrf gwleidyddol.

Ar y llaw arall, nodwyd gan llawer o gymdeithasegwyr fod isddiwylliannau ieuentid eraill, fel y 'Teddy Boys', y 'Skinheads', y 'Mods a'r Rockers' ac ati, a oedd wedi'u gwreiddio'n ddyfnach yn y dosbarth gweithiol ac yn coleddu, i raddau eithafol, werthoedd a barn y dosbarth gweithiol - ystyriwyd bod ymddwyn yn galed, gwarchod tiriogaeth a chydsefyll yn erbyn grwpiau eraill yn rhinweddau cadarnhaol. Roedd 'steil' yn rhan bwysig o hunaniaeth grwpiau o'r fath - er enghraifft dillad, steil gwallt, eiddo, dulliau dawnsio ac ati.

Roedd twf llawer o'r grwpiau hyn yn cyd-ddigwydd â llewyrch ariannol newydd ymhlith pobl ifainc gan eu bod yn garfan â chryn dipyn o arian i'w wario.

Mae rhai cymdeithasegwyr wedi dadlau bod llawer o fudiadau ieuentid o'r fath, er iddynt ddechrau fel isddiwylliannau 'dilys', wedi'u sbarduno gan y cyfryngau a'r diwydiant ffasiwn. Roedd y 'Swinging Sixties' lawn mor ddyledus i waith Mary Quant, Carnaby Street a'r diwydiant cerddoriaeth ag ydoedd i ieuentid, heb fod yn or-wahanol o ran delwedd i 'Cool Britannia' ddiwedd y 1990'au.

Deilliodd llawer o ymchwil cymdeithasegol i ddiwylliant ieuentid yn y 1970'au o'r Ganolfan Astudiaethau Diwylliannol Cyfoes yn Birmingham.

3.2 Parhad

Dengys y rhestr ganlynol o lyfrau gymaint oedd brwdfrydedd cymdeithasegwyr y cyfnod o ran astudio diwylliannau ieuenctid:

S Hall a J Jefferson Resistance Through Rituals 1976
Hutchinson.
D Hebdige Sub - culture: The Meaning of Style 1979
Methuen
G Mungham a G Pearson Working Class Youth Culture
1976 Routledge,
Sociological Debates on Youth Cultures

Dadleua Simon Frith yn 'The Sociology of Youth' 1985, bod dau ddull sylfaenol o ymdrin â diwylliannau ieuenctid – dulliau ffwythianyddol, a thrwy astudio ystyron (Semioteg).

Gall y cyfnod estynedig o ieuenctid a brofir gan bobl ifainc y dyddiau hyn e.e. drwy hyfforddiant, addysg ac ati, eu gwthio i'r cyrion, ac arwain at ddryswch a phroblemau hunaniaeth.

Tuedda astudiaethau cymdeithasegol cyfoes ar bobl ifainc ddibrisio'r cysyniad o ddiwylliannau ieuenctid fel y cyfryw, a chanolbwyntir yn fwy ar effeithiau polisiâu addysg, hyfforddiant a pholisiâu'r farchnad llafur ar bobl ifainc, ac yn arbennig ar berthynas rhwng hyn â dosbarth cymdeithasol a materion megis allgau cymdeithasol.

Dadleuai ffwythianwyr fod diwylliannau ieuenctid yn gallu rhoi hunaniaeth i bobl ifainc yn ystod y cyfnod hwn o drawsnewidiad. Pwysleisia hyn y gwahaniaethau rhwng diwylliant ieuenctid a diwylliant oedolion, a thuedda i anwybyddu'r tebygrwydd a'r cysylltiadau rhwng, er enghraifft, diwylliant y dosbarth gweithiol a diwylliannau ieuenctid y dosbarth gweithiol. Nid yw ychwaith yn tynnu sylw at y problemau gwahanol a wynebir gan bobl ifainc o ran dosbarth, hil a rhyw.

Mae astudiaethau semiotig wedi canolbwyntio ar werthoedd, symbolau a dulliau byw aelodau'r isddiwylliant. Felly gwelent 'skinheads' er enghraifft, yn ail greu delwedd y labrwr dosbarth gweithiol, gyda bresys, esgidiau a denims, a delwedd 'macho' galed. Ystyriai Phil Cohen fod hyn yn ddull o ail-sefydlu'n symbolaidd werthoedd gwrywaidd traddodiadol y dosbarth gweithiol.

Tueddai'r ymdriniaethau hyn ganolbwyntio ar weddau mwy egsoftig ar yr isddiwylliant, gan anwybyddu'r ffaith fod llawer o bobl ifainc ond yn rhannol ynglwm ag ef neu heb fod ynglwm o gwbl.

RESOURCE SHEET: 3.3

Erikson's Theory of Social Development

Erikson identified 8 stages in the development of an individual from birth to old age. He based his theory on the idea that the 'ego' [self] develops according to social experiences, and that at certain stages in life we experience crises that we have to negotiate. If the crisis is resolved positively the 'ego' is strengthened and the individual is more able to deal with the next crisis, if resolved negatively the individual's social development will be impaired and will be less able to deal with the next crisis.

- ❖ *Stages 1-4 take place in childhood and involve the child in a progress from dependence on others to a greater dependence on self*
- ❖ *Stage 5 occurs during the period we call adolescence and normal development would see a move towards independence and the growth of the individual's identity*
- ❖ *Stage 6 sees the young adult who has successfully negotiated the previous stages moving towards a meaningful relationship with another adult, for those who have not there is less likelihood of them being able to develop close relationships with other adults*
- ❖ *Stage 7 sees the mature adult becoming more concerned with the wider social world and a concern to help the development of others, particularly the younger generation, the adult who does not successfully resolve this stage is likely to become increasingly self-centred and not concerned with society*

- ❖ *Stage 8 involves the acceptance of the inevitability of death but also being able to regard life as having been and still being meaningful*

The Identity Crisis:

Erikson identified adolescence as the crucial period where the individual goes through an 'Identity Crisis'. He saw adolescence as the time when an individual has to develop a unique sense of identity and a failure to do so would have a negative effect on that person's development leading, he argued, to depression and apathy.

Erikson argued that this search for a unique identity two things happen:

1. *The adolescent rejects previous and existing identifications, this idea would seem to reflect other ideas on adolescence e.g. the "generation gap", teenage rebellion, adolescent moods etc*
- ❖ *Identity Achievement – The individual has successfully resolved the identity crisis and achieved a new identity. The outcomes of this would include the ability to cope with young adulthood and a commitment to a set of values, religion and work*

RESOURCE SHEET: 3.4

Moratorium – The individual has yet to resolve the identity crisis but is still actively seeking alternatives in an attempt to do so; this is seen as a positive outcome as the crisis is in the process of being resolved. This can be a time of experimenting with different lifestyles

Foreclosure – In this case the identity crisis has not been experienced, as a result parental values, societal values, religion etc. have never been questioned, the childhood identification with parents' values and ideas continues and is accepted and sufficient

Identity Diffusion – This is the situation where the individual has been unable to establish a satisfactory identity and has given up trying to do so. This will result in a negative identity status, with the individual likely to be apathetic with little or no commitment to work, religion, values and society

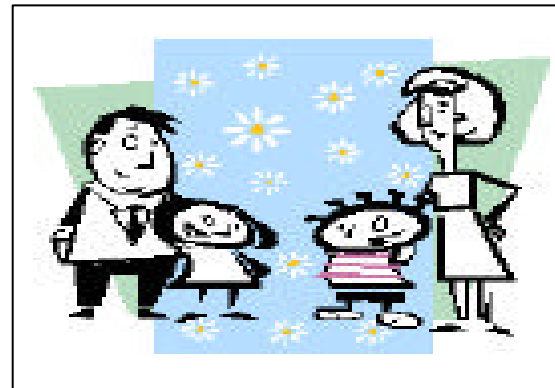
Some points to consider:

1. Erikson does not take into account social class factors such as material possessions, and different child rearing practices
2. Identity achievement and identity diffusion seem to be measured in terms of dominant cultural values i.e. commitment to, job, religion, and values
3. The concept of adolescence and its associated problems are not questioned, in the sense that adolescence is to an extent socially constructed. Before secondary education was extended children of 14 would leave school and go to work, the most important rite of passage to adult world, 'protective' legislation

prevents young people to do many of the things that are seen as signifiers of adulthood. Schooling and training now usually last until a young person is 18.

4. What about young people being brought up outside traditional families, e.g. Kibbutzim, or communes etc. stages, so Kohlberg saw our development of moral reasoning progressing in a similar way

Moral reasoning is not just knowing what is 'right' or 'wrong', but also possessing a set of moral values and principles which enable us to make our own moral judgements. Since such values and principles have to be acquired then the idea that this process involves development seems logical



RESOURCE SHEET: 3.5

Kohlberg's Theory of Moral Development:

In the same way that Erikson saw the individual as going through a series of social development stages, and Piaget cognitive **Levels of Moral Reasoning**

Kohlberg identified three levels of development in moral reasoning:

1. Preconventional – *The individual has no concept of right or wrong, and has to rely on what people external to him/her to indicate what is acceptable and what is not. This stage usually corresponds to early childhood where parents play a significant role in transmitting moral values*

Stage 1 – an action is good if it is rewarded and bad if it is punished

Stage 2 – an action is good if it satisfies one's needs

2. Conventional – *At this stage the rules and values of society have been internalised, and those persons understanding of right and wrong are in terms of conformity to accepted social standards*

Stage 3 – Whatever pleases or helps others is good

Stage 4 – Maintaining the social order and doing one's duty is good

3. Post-conventional – *At this stage self chosen values and principles dictate the individuals moral reasoning, the rules of society are only seen as right if they are consistent with the individuals right to liberty, equality and life*

Stage 5 – What is morally correct is determined by values agreed on by society

Stage 6 – What is morally correct is a matter of personal conscience guided by universal moral principles

Kohlberg saw the Post-conventional stage as the most advanced and most desirable form of moral reasoning. Right and wrong is not to do with individuals gain [pre-conventional], or with conformity to, and maintenance of existing rules [conventional], but to do with possessing a set of universal moral principles and moral reasoning that may be against those currently existing in society

Kohlberg tried to assess peoples' stages of moral development by presenting them with a series of moral dilemmas to resolve, the one below is an adaptation of such a dilemma

3.5 Continued

Dai's wife was suffering badly from a serious form of cancer, there was not treatment available locally, but a Harley street specialist was known to have made a revolutionary breakthrough in drug therapy that might offer a chance of recovery. The treatment cost £10,000. Although the production costs per treatment were about £500

People in Dai's village ran raffles, did sponsored events and held collections in the street, but could only raise half the cost.

Dai went to see the specialist and told him that his wife was dying, and tried to persuade him to sell the treatment cheaper or let him pay the balance later

The specialist refused so Dai, in desperation waited until the surgery was closed, broke in and stole the treatment for his wife

Was it right or wrong for Dai to do this?

Give the reasons for your answer. Look at the stages of moral development, what do you think would be the response to the questions at each stage?

Responses to the Moral Dilemma:

Stage 1 – Dai should not steal the drug. This is because he would be a thief and would be punished by being sent to prison

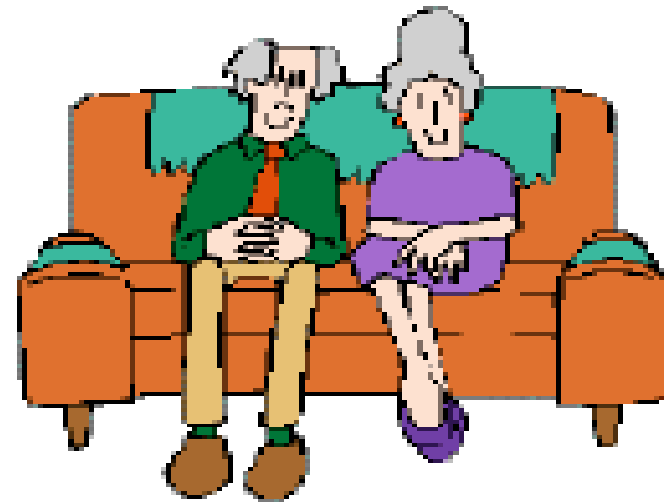
Stage 2 – Dai should steal the drug. This is because he needs his wife to look after him so it is important for her to get better

Stage 3 – Dai should steal the drug. This is the right thing to do because all the other people in the village would think more highly of him and his wife would expect it of him

Stage 4 – Dai should not steal the drug. If everyone went around doing the similar things there would be a breakdown in law and order, and it is every citizen's duty to uphold the law

Stage 5 – Dai should steal the drug. It is the specialist who is wrong for making excessive profits; this is unfair because it affects the welfare of people suffering from this disease

Stage 6 – Dai should steal the drug. Life is more important than property or money, people deserve the right to live wherever possible



Sesiwn 4

Sefydliadau

- trefniadaeth a dulliau rheoli
- goruchwyliaeth a chynhaliaeth
- arwyddocâd iechyd a diogelwch

Rheoli newid

- sefydliadol

Ffactorau, yn ymwneud â pholisïau a strwythurau, sy'n llesteirio'r gwaith

Trefnu ymweliad arsylwi

Deilliannau Dysgu:

- Ystyried nodweddion allweddol y sefydliad sy'n cyflogi [B1]
- Adnabod y bobl berthnasol o fewn y sefydliad [B2]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 4:

OHP's	Tafleni Adnoddau
	4.1
	4.2
	4.3
	4.4

Llungopier tafleni adnoddau ar gyfer pawb sy'n bresennol.

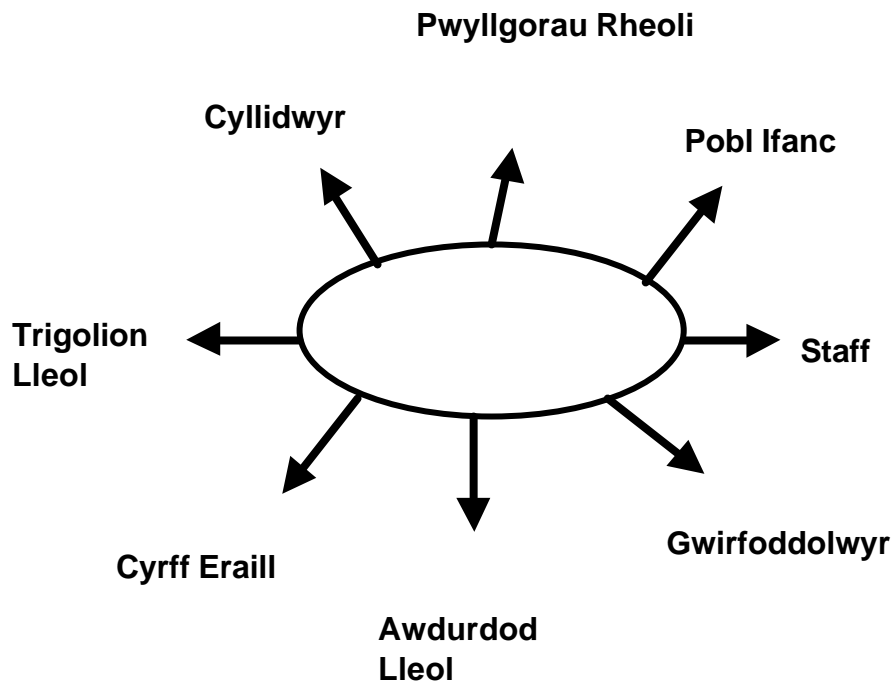
UWCHDAFLUNYDD OHP 4.1

Rhanddeiliaid o fewn Sefydliadau

Beth yw Rhanddeiliad?

'Unrhyw unigolyn, grwp neu gorff sy'n mynnu llais yn natur ac ansawdd y gwaith a wneir'

Pwy yw'r Rhanddeiliaid?



<p>Developments in Weber's Theory <i>A Informal organisations</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Formal aspects do not cover all the activities in bureaucracies ❖ What actually goes on influenced by contacts and procedures <p><i>B Goal Theory</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Organisations needs goals to keep them focused on purpose ❖ Individuals have own goals that clash with organisations <p><i>C Iron Law of Oligarchy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ All organisations end up non-democratic and elitist - Michels ❖ Interest of leaders always win ❖ Challenged by existence of long term democratic organisations <p><i>D Total Institutions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Organisations in which inmates spend all their lives ❖ Inmates dealt with in batches ❖ Focus on individual survival and techniques of adaptation <p>Also interactionist here</p>	<p style="text-align: center;">Resource Sheet 4.1</p> <p>Gouldner and Rules Stresses that individuals in structural positions always use rules. Thus, can be deployed in interests of individuals as well as organisations. Rules are thus double-edged sword – they protect individuals where subject to them, as well as control them e.g. the 'work to rule' where rules are designed for efficiency become inefficient if applied to the letter. Need to look at 'situational rules' which operate as 'rules in use' rather than official rules of organisation</p> <p>Ethnomethodologists and Bureaucracy Bureaucracy does not 'really' exist, but is an idea by participants in an organisation to 'account' for their actions. The concept acts as a justification for any course of action chosen by individuals in a bureaucracy. It thus only exists when called upon by participants to legitimate actions. The concept is used as a resource by inhabitants</p> <p>Total Institutions [Goffman] Individuals respond to incarceration in many different ways, such as situational withdrawal, rebellion, conversion, colonisation or 'playing it cool'</p>		
<p>Weber developed a functional and formal theory of organisations. Bureaucracy was seen as the most efficient form of administration, because of its potential for organising individuals into a single unit to achieve goals. It provided a legitimate means because its powers were limited by rules</p>	<p>MARXIST</p> <p>The structure of organisations, the technology used and the way it is deployed are designed, not for maximum production of goods, but for control of the workers. This is whether [Braverman] uses Taylorist or work enrichment principles. This has been criticised by Marxist Braverman who argues workers work hard without coercion because ideology of profit making is accepted as normal and legitimate in capitalist societies. There is no need for strict control.</p> <p>Marxists suggest that, for Weber, the efficiency of bureaucracy be in controlling the actions of the lower levels, not the administration of things. The starting point of Marxist approaches is that control of people by those at the top is the prime aim of all organisations</p>		
<p>Developments in Weber's Theory <i>E. Dysfunctional Bureaucracy</i> Segregation of roles can lead to alienation of officials and loss of understanding of their place in the operation of an organisation. Rules designed for efficiency can become inefficient as circumstances change and they dysfunction</p> <p><i>F Organismic Organisations</i> [Burns and Stalker] Bureaucracy best fitted for conditions of stability. New challenges created potential for disruption of efficiency Networks rather than hierarchies suited to conditions of change Contribution to problem solving more important than obeying rules Knowledge and power distributed amongst member, not concentrated at top of hierarchy Deals with change of a post-modern society, enabling niche production and meeting individual demand</p>	<p>POST MODERNIST</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="766 1366 1098 2045"> <p>Foucault's Disciplinary Society Focus on organisations in post-modern society is the body and its activity Control is achieved through surveillance of all Awareness of surveillance by society leads to self-surveillance Where individuals police their own actions whether being watched or not Computerisation of records allows for extension of surveillance in large organisations and social life generally</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Details growth of many disciplinary techniques ✓ Focus on Individual's body x Depends on a conspiracy type approach </td> <td data-bbox="1098 1366 1441 2045"> <p>McDonaldisation [Ritzer] Against Post-Modernism McDonald's fast food chain stands as exemplar for modernist living Consumers subject to strict rationalisation of product Products standardised, not customised and choice is limited if global Physical space used to control actions of customers in predictable ways</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ McDonald ideas spread widely and in global context ✓ Driven by profit motive and advertising rather than customer x Understands importance of choice society x Overstresses impact of choice in society </td> </tr> </table>	<p>Foucault's Disciplinary Society Focus on organisations in post-modern society is the body and its activity Control is achieved through surveillance of all Awareness of surveillance by society leads to self-surveillance Where individuals police their own actions whether being watched or not Computerisation of records allows for extension of surveillance in large organisations and social life generally</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Details growth of many disciplinary techniques ✓ Focus on Individual's body x Depends on a conspiracy type approach 	<p>McDonaldisation [Ritzer] Against Post-Modernism McDonald's fast food chain stands as exemplar for modernist living Consumers subject to strict rationalisation of product Products standardised, not customised and choice is limited if global Physical space used to control actions of customers in predictable ways</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ McDonald ideas spread widely and in global context ✓ Driven by profit motive and advertising rather than customer x Understands importance of choice society x Overstresses impact of choice in society
<p>Foucault's Disciplinary Society Focus on organisations in post-modern society is the body and its activity Control is achieved through surveillance of all Awareness of surveillance by society leads to self-surveillance Where individuals police their own actions whether being watched or not Computerisation of records allows for extension of surveillance in large organisations and social life generally</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Details growth of many disciplinary techniques ✓ Focus on Individual's body x Depends on a conspiracy type approach 	<p>McDonaldisation [Ritzer] Against Post-Modernism McDonald's fast food chain stands as exemplar for modernist living Consumers subject to strict rationalisation of product Products standardised, not customised and choice is limited if global Physical space used to control actions of customers in predictable ways</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ McDonald ideas spread widely and in global context ✓ Driven by profit motive and advertising rather than customer x Understands importance of choice society x Overstresses impact of choice in society 		

TAFLENNU ADNODDAU:4.2

Sgiliau Goruchwylio: [addaswyd o'r rhaglen 'Training for Transformation']

I'r rheiny sy'n ymwneud â threfnu addysg datblygol, nid arolygu na gwirio gwaith a wnaethpwyd neu na wnaethpwyd yw goruchwylio. Mae'n broses o hybu datblygiad gweithwyr trwy broses o ystyried a dadansoddi. Rôl y goruchwyliwr yw helpu'r sawl a oruchwylir trwy'r broses hon.

'Cwnseler yw goruchwyliwr, rhywum sy'n helpu eraill i ddatrys eu problemau ac i ddod yn hunan ddibynnol'

Ymhlith sgiliau allweddol y broses oruchwylio rhaid ystyried

- ❖ *Hybu deialog sy'n hwyluso datrys problemau*
- ❖ *Dangos sensitifrwydd ac empathi â'r sawl a oruchwylir*
- ❖ *Medru adnabod problemau a ddaw i'r amlwg*
- ❖ *Galluogi pobl i ddatrys eu problemau eu hunain*
- ❖ *Medru herio pobl mewn ffyrdd sy'n dderbyniol ac yn adeiladol, heb fod yn fygythiol.*
- ❖ *Bod yn wrandawr gweithredol a chreadigol*

Llunio cwestiynau wrth oruchwylio

Bydd defnyddio cwestiynau wrth oruchwylio yn penderfynu sut y bydd y sawl a oruchwylir yn ymdopi â'r problemau a gyfyd yn

ystod y broses oruchwylio. Prif ddiben cwestiynau yw hwyluso deialog gynhyrchiol ac adeiladol

Prif ddibenion cwestiynau a sylwadau:

- ❖ *Dangos cefnogaeth i, a diddordeb yn y sawl a oruchwylir*
- ❖ *Ffocysu ar wybodaeth bwysig*
- ❖ *Meithrin hunan ystyried dwys a dadansoddi trylwyr*
- ❖ *Datgelu pynciau trafod newydd*
- ❖ *Egluro sefyllfa'r gweithwyr o ran eu perthynas â'u clientiaid*
- ❖ *Helpu'r gweithwyr i werthuso heb iddynt deimlo'n amddiffynnol*
- ❖ *Helpu wrth wneud penderfyniadau ac asesu canlyniadau'r penderfyniadau hynny*
- ❖ *Helpu i nodi'r adnoddau sydd eu hangen ar gyfer cynlluniau penodol*

Arferion da wrth Oruchwylio:

Sicrhewch eich bod – yn cynnal deialog ddwyffordd; yn gwneud y broses yn gydarchwiliad o'r sefyllfa; yn wrandawr da; nad ydych yn fygythiol nac yn feirniadol; yn gofyn cwestiynau adeiladol ac eglur

Peidiwch â – dweud wrth y sawl a oruchwylir beth i'w wneud; ymfrostio yn eich gwybodaeth eich hunan; ffafrio'ch safbwynt chi'ch hunan; torri ar draws nac atal y sawl a oruchwylir rhag siarad

4.2 Parhad

Goruchwylio [Training for Transformation 1999]

Sgiliau goruchwyliwr da:

1. Gwrando – *Yn y lle cyntaf mae angen gwrando'n astud, gan nodi agweddau cadarnhaol a phroblemau'r sefyllfa*
2. Arsylwi – *Heblaw am wrando mae arsylwi'n bwysig, h.y. y gallu i ddeall sefyllfa o blith ystod o arwyddion aneiriol*
3. Empathi – *Mae gofyn i'r goruchwyliwr uniaethu ag unrhyw broblemau o safbwynt y gweithiwr*
4. Cwestiynau adeiladol – *Dylai cwestiynu cydymdeimladol*
 - ❖ *alluogi'r gweithiwr i:*
 - ❖ *Nodi unrhyw wendidau yn ei waith / ei gwaith hyd yn hyn*
 - ❖ *Deall y rheswm dros unrhyw broblemau*
 - ❖ *Ystyried canlyniadau posibl unrhyw gamau y gallai ef / hi eu cymryd*
5. Annog – *Mae gofyn i'r goruchwyliwr godi hyder y gweithiwr trwy bwysleisio agweddau cadarnhaol y gwaith a wnaethpwyd, a thrwy helpu'r gweithwyr i gydnabod yr agweddau negyddol a nodi dulliau eraill o gyflawni'r gwaith*
6. Crynhoi – *Dylai'r goruchwyliwr fedru crynhoi'r wybodaeth y mae ef / hi wedi casglu o'r sefyllfa, nodi'r prif broblemau a'r posibiliadau gwahanol*
7. Cyd-ddysgu – *Nid yw goruchwylwyr sy'n credu eu bod yn gwybod y cyfan fawr o werth. Mae'r parodrwydd i ddysgu oddi wrth y gweithiwr a'r grwp yn bwysig i sicrhau ysbryd ac amgylchedd adeiladol.*
8. Hyblygrwydd – *Rhaid addasu pob rhaglen waith i anghenion y gymuned a'r grwp. Mae angen i'r goruchwyliwr fod yn hyblyg er mwyn annog y gweithiwr i fod yn hyblyg ac yn greadigol. Mae gweithwyr creadigol yn fwy effeithiol na'r rheiny sydd ond yn efelychu eu hyfforddwyr. Bydd goruchwyliwr effeithiol yn annog arbrofi a gwerthuso.*
9. Amseru – *Rhaid i oruchwylwyr wybod pryd i annog, pryd i herio, pryd i holi cwestiwn a phryd i awgrymu a chefnogi*
10. Cynllunio – *Mae angen i oruchwylwyr gynllunio eu rhaglenni goruchwylio, bydd hyn yn eu gwneud yn oruchwylwyr mwy effeithiol, ac, yn ogystal, yn cynnig esiampl i'r gweithwyr. Gall cynllunio da gan y goruchwyliwr arwain at gynllunio da gan y gweithiwr*

4.2 Parhad

Rhai problemau wrth oruchwyllo:

1. Ymateb i Awdurdod – *Am fod goruchwylwyr yn aml mewn sefyllfa o awdurdod mae'n bwysig iddynt beidio â chamddefnyddio'u hawdurdod. Gall camddefnyddio awdurdod naill ai danseilio hyder y gweithiwr neu greu gwrthwynebiad i awgrymiadau'r goruchwylwr*
2. Ansicrwydd y gweithwyr – *Mae'n naturiol bod gweithwyr yn teimlo'n ansicr yng nghyd-destun goruchwyliaeth, ofn, beirniadaeth, ac wrth i rywun nodi eu camgymeriadau personol*
3. Dibyniaeth – *Aiff rhai gweithwyr yn orddibynnol ar eu goruchwylwyr gan ddisgwyl iddynt wneud pob penderfyniad pwysig. Mae angen i'r goruchwylwr helpu'r gweithwyr i fod yn fwy annibynnol trwy eu helpu i ystyried eu problemau eu hunain ac i wneud penderfyniadau cyfrifol drostynt eu hunain*
4. Ceisio Gwneud Argraff – *Weithiau, mae goruchwylwyr yn poeni mwy am ddangos eu harbenigedd a/neu sicrhau canlyniadau cyflym yn hytrach na rhoi amser i'r gweithiwr ddatblygu ei sgiliau, ei hyder a'i arbenigedd ef ei hun*
5. Rhannu teyrngarwch – *Yn aml, mae teyrngarwch goruchwylwyr wedi'i rannu rhwng sicrhau llwyddiant gweithgaredd y grwp, targedau a nodau'r sefydliad, a datblygiad y gweithiwr. Datblygiad y gweithiwr yw'r pwysicaf o'r rhain gan mai hwn, yn y tymor hir, fydd o'r budd mwyaf i'r grwp ac i'r sefydliad*

Rôl y Goruchwylwyr – Hwyluso Datblygiad Eraill:

Nid swyddogaeth pennaf y goruchwylwr yw sicrhau gwaith da, ond yn hytrach sicrhau bod ymrwymiad a sgil y rheiny sy'n gwneud y gwaith yn cynyddu'n gyson, fel eu bod yn gallu eu hysgogi eu hunain i gyflawni'r gwaith orau ag y medrant. Mae ysgogiad mewnol felly yn tarddu o:

- ❖ *Uniaethu'n gryf ag amcanion y gwaith – gellir hybu hyn trwy gydosod targedau a chydgyllunio*
- ❖ *Dealltwriaeth glir o'u swyddogaeth eu hunain*
- ❖ *Hyder yn eu gallu i gyflawni'r swyddogaeth hon*
- ❖ *Deall swyddogaeth eraill*
- ❖ *Perthnas sy'n eu sbarduno i drafod llwyddiannau a methiannau mewn awyrgylch agored a chynhalio*

Dylai goruchwyllo llwyddiannus sicrhau fod gan weithiwr bob un o'r rhinweddau hyn

TAFLEN ADNODDAU:4.3

Defnyddiwch y rhestr wirio ganlynol i wirio iechyd a diogelwch adeilad a ddefnyddir gan bobl ifainc:

Man:

Dyddiad:

Mynedfa:

- A yw'n hwylus i bawb pawb?
- A oes golau diogelwch yno?

Allanfeydd:

- Ble mae'r allanfeydd tân?
- A yw'r allanfeydd tân wedi'u datgloi a'r llwybr atynt yn glir?

Tân:

- A oes larwm tân?
- Ble mae'r diffoddyddion tân?
- A ydych chi'n gwybod sut mae defnyddio diffoddydd?
- Ble mae'r man ymgynnull?

Prif fan:

- A oes unrhyw fannau peryglus? e.e.
- Rheiddiaduron
- Ffenestri isel
- Llwyfannau
- Grisiau
- A oes modd stacio cadeiriau a byrddau yn ddiogel?

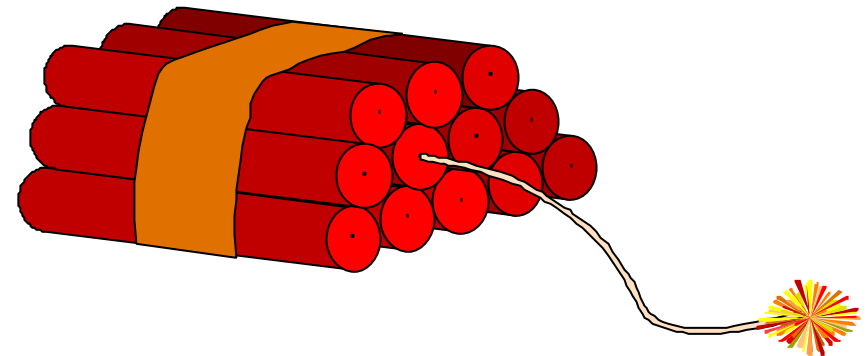
Cegin:

- Sut y gwresogir y dwr?
- Pa mor boeth yw'r dwr yn y tap?
- A oes unrhyw beryglon?

Mannau agored:

- Ble mae'r ffiniau?
- A oes unrhyw fannau na ddylid mynd iddynt?
- A oes unrhyw briffyrdd gerllaw'r ganolfan?

Os ydych chi wedi cyflawni gwriad diogelwch, a'ch bod yn pryderu am ryw agwedd ar iechyd a diogelwch, rhowch wybod i'r person priodol, e.e. y gofalwr, deiliad yr allwedd, y pwyllgor rheoli neu eich rheolwr llinell



[Addasiad o: Training Opportunities – Guide Association]

RESOURCE SHEET:4.5

Managing Change:

Change is intensively experienced at an individual level. Hence organisational change needs to be viewed, in part, as a collection of individual feelings about change, the different meanings of change to individuals, individual responses to change and individual actions in relation to change

Change is fundamental to development.. Poorly managed change, whether at an individual or organisational level, can stifle or strangle development. Well-managed change can lead to growth even where there is fear, anxiety and uncertainty

Change is continuous although it can vary dramatically in scale and scope. Low down on the Richter Change Scale [RCS] are the changes we make daily: moving a meeting; buying a different brand of cat food or starting a new activity. High up on the RCS are what we often describe as life changes – bereavement or illness, changing our job and having children. It is important to recognise both daily and life changes and be aware that we all have different and equally valid tolerance for change at all levels.

Change is an interplay between factors that are internal and external to the individual or organisation. Whether the source is external or internal, the process will need to take account of the inter-relationship between the external and the internal

Change is about finding balance. A balance between what is happening inside and outside of work. A balance between needing areas of comfort and living with some discomfort. A balance between maintenance of some activities and experiment with others.

Change is paradoxical. It is about both certainty and uncertainty, about order and mess, and about creativity and methodical task completion.

Change is intimately linked to our values and culture. The difference between reform and revolution is not simply one of scope; it is also related to how we view the 'world' our beliefs about what will improve it, and how this can be most appropriately achieved

In every change situation there are three questions to be asked and understood these questions are:



[Source - 'Rough Guide to Change' - Jenny Hyatt 1998]

TAFLEN ADNODDAU: 4.6

Task Grwp

Rydych chi'n rheolwr ar gynllun.

Rydych o'r farn fod angen Pecyn Sefydlu ar aelodau newydd staff y sefydliad er mwyn iddynt fod yn ymwybodol o rolau, swyddogaethau a disgwyliadau..

Trafodwch y canlynol:

Beth fyddai cynnwys y Pecyn Sefydlu? (h.y. Beth sydd angen i bawb ei wybod?)

Parhad

Beth a ddylid ei gynnwys yn y pecyn? (h.y. Beth yw'r dull gorau o gyflwyno'r wybodaeth hon iddynt?)

Adborth i'r grwp mawr

TAFLEN ADNODDAU: 4.7

Rheoli Gwrthdaro mewn Sefydliadau

Ble gall gwrthdaro ddigwydd?

➤ **Yr Amgylchedd Gwaith**

- Personoliaethau
 - Ymgiprys am rym yn y dirgel
 - Trin gwrthdaro yn wael yn y gorffennol
 - Syniadau gwahanol
- Dulliau gwahanol o gyflawni gwaith
- Priodi'r blaenoriaethau â'r amcanion
- Trefn amhriodol
- Adnoddau annigonol (fel arfer o'u cymharu ag eraill)
- Diffyg cyfathrebu – diffyg cyfarfodydd
- Llwyth gwaith anghyfartal

➤ **Y Clientiaid**

- Perthynas wael â'r sefydliad

➤ **Bywyd Personol a Gwaith**

- Nid oes ffiniau eglur

Sesiwn 5

Gwerthoedd ac Egwyddorion Gwasanaeth Ieuenctid

Unigolion ac Agweddau, cysylltu hyn â'r Gwasanaeth Ieuenctid

Gwahanol ddulliau o weithio â phobl ifainc

Y cefndir hanesyddol

Tiwtorialau [1/2 awr i bob myfyriwr]

Deilliannau Dysgu:

- Galluogi pobl ifainc i archwilio a datblygu eu gwerthoedd a'u hunan-barch
- Magu dealltwriaeth o'r angen i weithio gydag eraill wrth gynllunio a gweithredu rhaglen

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 5:

OHP's	Tafleini Adnoddau
	5.1
	5.2
	5.3
	5.4
	5.5
	5.6
	5.7

Llungopier tafleini adnoddau ar gyfer pawb sy'n bresennol

NODIADAU TIWTOR:5.1

Datblygiadau Hanesyddol

Fideo: 'Oliver'

Defnyddiwch y darn sy'n dechrau gydag Oliver yn cyrraedd Llundain ac yn cyfarfod â'r Dodger, wedyn yn cwrdd â'r gang ac yn dysgu dirgelion y grefft gan Fagin. Stopiwch y fideo lle mae Fagin yn rhoi Oliver i'r gwely. (20 munud)

Amcan y fideo

Hwyluso dealltwriaeth o fywyd y dosbarth gweithiol ychydig ar ôl canol yr 1800'au.

Deall sut y câi pobl ifainc eu trin yn ystod y cyfnod hwn a'r (diffyg) gwasanaethau cynnal a oedd ar gael iddynt.

Deall bywydau pobl, yn enwedig y gymhariaeth rhwng y breintiedig a'r difreintiedig.

Esbonio datblygiad Mudiadau Ieuencid cyn y Rhyfel Byd Cyntaf.

Cwestiynau i'w hystyried gan y grwp wrth iddynt wyllo'r fideo

1. Nodwch gynifer o swyddi â phosibl y ceir sôn amdanynt yn y gân 'Consider yourself at Home'. Beth sy'n eich taro am y rolau hyn o'u cymharu â heddiw?
2. Beth yw rôl yr Artful Dodger?
3. Beth yw rôl Fagin?
4. Sut oedd bywydau pobl ifainc yn wahanol i'r hyn ydyn nhw heddiw? Beth oedd rhai o'r pynciau trafod? Beth yw rhai o'r pynciau sy'n dal yn debyg heddiw?
5. Beth yw swyddogaeth Bill Sykes, er nad yw wedi ymddangos yn y darn o'r stori a welwyd?
6. O ystyried y stori yn ei chyfanrwydd, beth yn eich barn chi, oedd Charles Dickens yn ceisio ei gyflawni wrth ei hysgrifennu?
7. Beth (cyfreithiau, polisïau, ac ati) sydd wedi newid a gwella bywyd pobl ifainc?

Adborth a Thrafodaeth ar ddiwedd y fideo

Dyma gwestiynau ychwanegol y dylid eu holi:

Beth oedd hanes merched yr adeg hon? e.e. morwynion, y tloty pe byddant yn beichiogi, ac ati.

Beth a ddylanwadodd ar ddatblygiad mudiadau ieuencid yn ystod y cyfnod hwn?

Nodiadau ar gyfer y tiwtor

Ystyriwch sut roedd Charles Dickens yn llunio beirniadaeth gymdeithasol ar yr hyn a oedd yn digwydd ar y pryd ac yn ceisio dylanwadu ar y bobl a chanddynt rym a dylanwad. Ni fyddai pobl yn llwyr ymwybodol o faint tlodi ymhlith y werin dlawd a sut roedd pobl ifainc yn treulio'u hamser. Gall llyfrau o'r fath ddylanwadu ar y Senedd.

Canfyddir yr Artful Dodger a Fagin fel pobl y dylid eu hefelychu. Mae'r Dodger yn dylanwadu ar Oliver ac yn ei annog i ddod gydag ef. Trafodwch gyswllt â Gwaith Estyn. Mae Fagin yn 'addysgu' Oliver ond mae'r addysgu'n bleserus. Er bod sgiliau Oliver yn wan, dim ond yr agweddau cadarnhaol a bwysleisir. Cyswllt â swyddogaeth gweithiwr ieuencid.

Bill Sykes yw'r 'doethur o'r academi'. Fe yw'r gorau ac fe'i perchir gan y bechgyn eraill, anelant at fod yn debyg iddo.

Rhaid wynebu rhai o'r profiadau a gafodd y bechgyn hyd yn oed heddiw lle y mae alcohol a smygu yn amlwg. Ond ystyrier cyflogaeth a llety gwael. Ystyrier ffawd merched.

Mae'n ddidorol bod diweithdra'n uchel. Roedd twf diwydiant yn golygu bod pobl yn mudo i'r trefi a'r dinasoedd o'r wlad lle nad oedd cynhalieth iddynt bellach. Mae llawer o enghreifftiau o ddyngarwyr yn cynnal a chefnogi gweithwyr a'u teuluoedd (e.e. Cadbury) ond yn gyffredinol roedd hi'n anodd ar y gweithwyr. Roedd gwaith yn dibynnu'n drwm ar adnoddau dynol, yn frwnt a chyflogau'n isel. Ar y fideo dangoswyd Golchwyr Poteli, Gweithwyr ar y Ffyrdd, Merched a wnai'r Golch, Glanhawyr Simneiau, Plismyn (Bow Street Runners, Bobbies: Eglurer!), Cigyddion, Pobyddion ac ati wrth eu gwaith. Trafodwch briodoldeb defnyddio plant i lanhau simneiau.

Cysylltwch hyn i gyd â datblygiad Mudiadau Ieuencid o'r YMCA i'r Geidiau. Beth oedd nod y sefydliadau hyn? E.e. Gwerthoedd Cristnogol a sicrhau bod trefn (disgyblaeth) yn dychwelyd i fywydau ifainc.

TAFLEN ADNODDAU:5.1

Oliver Twist

Ystriwch y cwestiynau canlynol pan fyddwch yn gwyllo'r fideo 'Oliver'.

1. Enwch gymaint ag sy'n bosibl o'r galwedigaethau a welir yn ystod y gân 'Consider yourself at Home'. O'u cymharu â heddiw, beth sydd yn eich taro chi am y rolau?
2. Beth yw rôl yr Artful Dodger?
3. Beth yw rôl Fagin?
4. Sut roedd bywydau pobl ifainc yn wahanol i'r hyn ydynt heddiw? Beth oedd rhai o'r pynciau trafod llosg? Pa bethau sy'n debyg i heddiw?
5. Pa ddiben sydd i Bill Sykes, er nad yw'n ymddangos o gwbl yn y clip?
6. O feddwl am y stori gyfan, beth, yn eich barn chi oedd Charles Dickens yn ceisio ei gyflawni wrth ysgrifennu'r llyfr hwn?

TAFLEN ADNODDAU:5.2

Rhai Datganiadau am Amcanion Gwaith Ieuencid

Y Clybiau Cyntaf ar gyfer Bechgyn:

Ffederasiwn Clybiau Bechgyn Glowyr De Cymru:

'Hyfforddi dinasyddion da, hawlia hyn raglen gynhwysfawr o weithgareddau diwylliannol a chorfforol. Dylai corff, meddwl ac enaid gael eu hadlewyrchu yn amcanion y clybiau. Dylai syniadau am wasanaeth, cefnogi cydymaith ac esprit-de-corps gael sylw amlwg. Rhaid i'n delfrydau fod yn aruchel

Clwb Llantiau Canol Huddersfield

'Rhoi dechreuad da mewn bywyd i fechgyn difreintiedig, sicrhau amgylchedd iach ar eu cyfer, a rhoi iddynt gyfle i ddatblygu'n gymdeithasol, yn foisol ac yn gorfforol'

Clwb Llantiau Ancoats – Manceinion

'Hyrwyddo teyrnas Crist ymhlith llantiau'r dosbarth gweithiol'

Clwb Bechgyn Brighton

'Hyfforddi'r bechgyn ar gyfer hunan-lywodraeth; deffro'r awydd am fywyd mwy cyflawn; meithrin yr awydd am ragor o wybodaeth; defnyddio ymdrech gydweithredol i wrthweithio safbwynt braidd yn unigolynnol; dehongli crefydd i ddiwallu gwir angen yng nghalonau'r bechgyn.....hyfforddi'r bechgyn ar gyfer arweinyddiaeth a chyfrifoldeb....cynhyrchu dinasyddion sydd yn ofni duw ac sydd yn ddeallus.'

Clwb Llantiau Oldham - Manceinion

'Cadw bechgyn rhag y temtasiynau sy'n eu denu fin nos'

Clwb Llantiau Salford

'Rhoi gobaith i fechgyn ifainc, a'u gwneud yn ddinasyddion gwell'

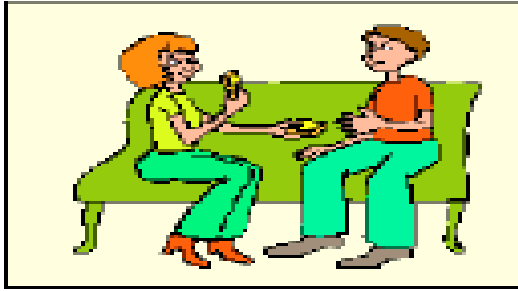
Clwb Bechgyn y Dosbarth Gweithiol – Whitechapel

'Meithrin hyfforddiant, adloniant a lles cyffredinol ymhlith y llantiau a'u helpu a'u cynghori yn ôl y gofyn. Meithrin ufuddod, prydlondeb, parch, a phopeth sy'n nodweddu'r gwir Gristion. Hybu Teyrnas Crist ymhlith llantiau Southport

Mudiadau Gwirfoddol Cyfoes:

Mudiad y Sgowntiaid

'Meithrin datblygiad corfforol, meddyliol ac ysbrydol pobl ifainc fel eu bod yn chwarae rhan adeiladol mewn cymdeithas'



5.2 Parhad

Gwerin y Coed

'Mae Gwerin y Coed yn fudiad sy'n uno plant, pobl ifainc a phawb sy'n ifanc eu hysbryd. Ceisia gyfeirio egni a brwdfrydedd ieuenctid tuag at drawsnewid ein cymdeithas gythryblus. Ymdrecha i addysgu ei aelodau am yr egwyddorion hynny o oddefgarwch, cydraddoldeb a brawdgarwch sydd mor hanfodol

er mwyn creu byd lle y gall pawb fyw mewn heddwch a chydweithrediad'

Cymdeithas Cenedlaethol y Clybiau Ieuenctid

'Helpu pobl ifainc yn bennaf, ond nid pobl ifainc yn unig, trwy weithgareddau amser hamdden, i ddatblygu eu galluoedd corfforol, meddyliol ac ysbrydol er mwyn iddynt aeddfedu'n gyflawn fel unigolion ac fel aelodau cymdeithas.'

Brigâd y Bechgyn

'Hybu teyrnas Crist ymhlith bechgyn, a meithrin yr arferion o barch, disgyblaeth, hunan barch, a phopeth sy'n nodweddu'r gwir Gristion'



RESOURCE SHEET:5.3

Some nineteenth century thoughts on educating the working class!

Giving education to the working classes would be bad for their morals and happiness. It would lead them to despise their lot in life instead of making them good servants for agriculture and other work to which their rank in society had destined them; instead of teaching them obedience it would make them difficult. It would enable them to read seditious pamphlets, vicious books and publications against Christianity.

Davies Giddy MP 1807
House of Commons

I do not think it is any part of the duty of the government to prescribe what people should learn, except in the case of the poor, where time is so limited that we must fix upon a few elementary subjects to get anything done at all. The lower classes ought to be educated to discharge the duties cast upon them. They should also be educated that they may appreciate and defer to a higher cultivation when they meet it, and the higher classes ought to be educated in a very different manner, in order that they may exhibit to the lower classes that higher education to which, if it were shown to them, they would bow down and defer.

Primary and Classical Education Robert Lowe 1867
Upon the speedy provision of elementary education depends our industrial prosperity. Uneducated labourers are, for the most part, unskilled labourers, and if we leave our workfolk any longer unskilled they will become overmatched in the competition of the world.

W E Forster 1870 Speech introducing the
Education Bill

When government interferes, it directs its efforts more to make people obedient and docile, than wise and happy. It desires to control the thoughts, and fashion even the minds of its subjects; and to give into its hands the power of educating the people, is the widest possible extension of that most pernicious practice which has so long desolated society, of allowing one or a few men to direct the actions and control the conduct of millions. Men had better be without education, than be educated by their rulers; for their education is but the mere breaking in of the steer to the yoke; the mere discipline of the hunting dog, which by dint of severity, is made to forego the strongest impulse of his nature, and instead of devouring his prey, to hasten with it to the feet of his master.

Thomas Hodgskin 1823 ‘
Mechanics Magazine’ 11 October.

5.3 Continued

Some simpletons talk of knowledge making the working classes more obedient, more dutiful - better servants, better subjects and so on, which means making them more subser

John Holt 1971 Reformulations .

vient slaves and more conducive to the wealth and gratification of idlers of all descriptions. But such knowledge is trash; the only knowledge which is of service to the working people is that which makes them more dissatisfied, and makes them worse slaves. This is the knowledge, which we shall give them.

Bronterre O'Brien.
Destructive 7. 6. 1834.

A people's education is safe only in a people's own hands.

E Jones. People's Paper 3.7.1852.

The main end of the education system worked by the clergy seems to be to hinder the free development of the youthful mind and to produce a race of intellectual dwarfs . . . To do what they are bid, to think as they are taught, to believe what they are taught by clerical authority, to go to church without knowing why, to submit to government as it is without asking wherefore, to be reading and writing machines to subserve the purposes of the powerful and rich, more living copies of

primer and prayer book - this is what our rising generation are to gain by the generous aid of the establishment.

A. Miall. 1884 Life of Edward Miall.

A. Some twentieth century 'echoes':

I assumed that . . . most people who push for universal and compulsory schooling shared Jefferson's idea that through schooling a man might learn what he needed to know in order to understand the world about him, other men than himself, and what he must do to preserve his liberty and gain greater control of his own life in society. From what I have read. . . . I see that this was simply not true, not even close to true. The people who forced universal and compulsory schooling on humanity had a clear enough idea, but it was the very opposite of Jefferson's. They were all alike in seeing society as a . . . large, powerful, smoothly running machine, whose parts happen to be made of human beings, and they saw schools as the mechanism that would select and train and prepare people to be the part in which they could function most efficiently. There was never the slightest intention . . . to make men capable of shaping their own society, or to give them the idea that they could or ought to.

. . . . Man is for the state, and the function and business and duty of the schools is to prepare him to fit into and serve the state as efficiently as his nature and talents will allow. To talk about reforming schools to make them places where human freedom and growth will be paramount is a little like talking about redesigning a camel to make it into an effective bird.

5.3 Continued

Once a man or woman has accepted the need for school, he or she is easy prey for other institutions. Once young people have allowed their imaginations to be formed by curricular instruction, they are conditioned to institutional planning of every sort. 'Instruction' smothers the horizon of their imaginations.

Ivan Illich 1973
'Deschooling Society' Penguin.

To produce the quality and choice that we expect in education, to improve our schools, we need to change the way we fund and manage them. Making the education service fully responsive to parental choice and student needs, with a direct financial relationship between provider and consumer, is the way to better standards, and a far better way than administrative tinkering and political exhortation.

Stuart Sexton 1987 '
Our schools - a radical policy'.

It is vital to Britain's economic recovery and standard of living that the performance of the manufacturing industry is improved and the whole range of government policies, including education, contribute as much as possible to improving industrial performance and thereby increasing the national wealth.

James Callaghan 1976
Ruskin College Lecture .

As a country we need the effort and skill of all our people to compete and succeed. The sheer pace of change is adding to pressures. In today's job market, people have to constantly adapt - train and retrain - to stay ahead. Those who lack the skills to do so - those who, through lack of a basic education, are not even on the first rung of the training ladder - will become increasingly vulnerable.

D Blunkett 1999
'Tackling social exclusion' D.f.E.



TAFLEN ADNODDAU:5.4

Fel hyn y gwelaf i fy hun fel gweithiwr ieuenctid:

Dyma'r hyn rwyf i'n ei ystyried yn bwysig am fy null o weithio gyda phobl ifainc:

Fy mhrif flaenoriaethau, wrth weithio gyda phobl ifainc yw:

Gallwn ddatblygu'r syniadau hyn yn fy ngwaith wrth:

Dyma sut rwyf i'n gweld fy mhartner fel gweithiwr ieuenctid

Yr hyn y mae fy mhartner yn ei ystyried yn bwysig am ei ddull / ei dull o weithio gyda phobl ifainc yw:

Prif flaenoriaethau fy mhartner, wrth weithio gyda phobl ifainc yw:

Gallai fy mhartner ddatblygu'r syniadau hyn yn ei waith / ei gwaith trwy:

5.4 Parhad

Ar ôl i ni ei drafod, mae fy mhartner a minnau wedi cytuno mai'r pethau pwysicaf am ein **dull** o weithio gyda phobl ifainc yw:

Rydym yn gytûn mai ein **blaenoriaethau** yn gwaith gyda phobl ifainc yw:

Gallem ddatblygu'r syniadau hyn yn ein gwaith trwy:



Datganiad y cwricwlwm gwaith ieuenctid ar gyfer Cymru

TAFLEN ADNODDAU:5.5

Blaenoriaethau Gwaith Ieuenctid

- ❖ Dewiswch unrhyw dri o'r canlynol yn brif flaenoriaethau yn eich gwaith gyda phobl ifainc
- ❖ Dilëwch y rheiny sydd yn eich barn chi yn amherthnasol
- ❖ Ychwanegwch at y rhestr unrhyw osodiad a fyddai, yn eich barn chi, yn fwy perthnasol

Amcan gwaith gyda phobl ifainc yw:

1. Gwella gallu cymdeithasol trwy helpu pobl ifainc i adnabod a deall ei gilydd yn well
2. Helpu pobl ifainc gyda'u problemau a'u hanawsterau personol
3. Helpu unigolion i ymdopi â'r problemau a wynebant yn eu bywyd bob dydd
4. Cadw pobl ifainc yn brysur trwy gynnig ystod addas o weithgareddau
5. Helpu pobl ifainc i fod yn ymwybodol o sut y gallant wella eu hamgylchiadau nhw eu hunain, er enghraifft, eu hysgol neu eu cymdogaeth
6. Helpu pobl ifainc i ddeall achosion tlodi a diweithdra
7. Cynnig ystod o gyfleoedd a phrofiadau a fydd yn cyfoethogi eu bywyd cymdeithasol
8. Cynnig strwythurauau a sefyllfaoedd lle y gall y grwp neu unigolion helpu ei gilydd
9. Cynyddu hunanymwybyddiaeth a hyder fel y gall pobl ifainc gael gwell rheolaeth ar eu bywydau
10. Cynnig sbardun a chyfleoedd i bobl ifainc gynyddu eu gwybodaeth o faterion gwleidyddol a moesol allweddol, a'u trafod
11. Helpu a sbarduno pobl ifainc i gydweithio er mwyn gwella cyfleusterau ar eu cyfer nhw eu hunain, ac i eraill yn eu cymunedau
12. Ategu'r system addysg trwy gynnig cyfleusterau ar gyfer disgyblion anodd ac aflonydd
13. Cryfhau eu perthynas ag aelodau eraill eu cymuned, a'u parch tuag atynt.
14. Eu helpu i herio a chwestiynu gweithredoedd sydd yn effeithio arnynt gan y rheiny mewn awdurdod.
15. Sbarduno pobl ifainc i gymryd rhan mewn cynlluniau gweithgaredd a drefnir ar eu cyfer gan awdurdodau lleol a mudiadau eraill
16. Eu sbarduno i ymddwyn yn gyfrifol trwy gynnig iddynt gyfleoedd i weithio fel oedolion gydag oedolion
17. Gwneud y gweithiwr ieuenctid yn gynyddol ddiangen
18. Sbarduno a galluogi pobl ifainc i ddatblygu sgiliau a diddordebau a fydd yn cyfoethogi eu hamser hamdden
19. Eu helpu i wella'r berthynas a'r ddealltwriaeth rhwng oedolion a phobl ifainc
20. Cynnig cyfleoedd i bobl ifainc ddatblygu ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a sgiliau gwneud penderfyniadau
21. Datblygu eu dealltwriaeth o'r gwerthoedd creiddiol sydd yn hanfodol i gymdeithas
22. _____
23. _____
24. _____

RESOURCE SHEET:5.6

Amcanion cyffredinol	Problem ganfyddedig	Math o waith ieuencid	Prif amcan y gwaith	Arddull y gweithiwr
Gwaith cymdeithasol	Problemau grwp, teulu neu broblemau personol	Help, cwnsela, therapi, arweiniad	Datrys problemau	Gweithiwr cymdeithasol cyfeillgar
Cymdeithasu	Anallu i gysylltu â grwpiau eraill yn y gymdeithas. Diffyg sgiliau a galluoedd cymdeithasol	Cynnig cyfleoedd i ryngweithio cymdeithasol, gwaith grwp ac ati.	Datblygu hunan-barch, hyder a galluoedd cymdeithasol	Addysgwr a hwylusydd cymdeithasol
Adloniant	Diflastod, diffyg cyfleusterau. Anallu i ddefnyddio amser hamdden yn adeiladol	Cynnig cyfleoedd hamdden a gweithgareddau i grwpiau ac unigolion	Datblygu sgiliau a galluoedd newydd mewn gweithgareddau hamdden	Trefnydd ieuencid Arweinydd gweithgaredd
Newid cymdeithasol	Diffyg pŵer a statws gan bobl ifainc, dim yn cymryd unrhyw ran mewn gwneud penderfyniadau	Cynlluniau cymunedol. Sbarduno ymateb gweithredol i broblemau a phynciau	Addysg wleidyddol, bod ynghlwm wrth bethau a datblygiad ymwybyddiaeth gymdeithasol	" sbardunwr " – Un sy'n ysgogi adnoddau dynol
Addysg	Diffyg gwybodaeth, ymagweddu gwrth-ysgol, ymddygiad aflonydd	Cynnig cyfleoedd dysgu amgen, canolfannau 'galw i mewn' yn cysylltu â staff addysg	Cynyddu gwybodaeth ac ymwybyddiaeth. Cynhwysiad cymdeithasol.	Addysgwr anffurfiol
Cymhaliaeth gymdeithasol	Dim parch at awdurdod, gwerthoedd gwahanol i eiddo oedolion	Rhedeg clwb trefnus, cyflwyno gwerthoedd oedolion, dirprwyo peth awdurdod i aelodau hyn	Hyfforddi aelodau defnyddiol i'r gymdeithas	Model rôl a chynrychiolydd cymdeithas gyfrifol
Rhyddfrefinio	Does gan bobl ifainc ddim grym, ac ânt yn rhwystredig ac yn ddifater	Sicrhau rhan i bobl ifainc wrth wneud penderfyniadau, datblygu rheolaeth yr aelodau o'r clwb	Cyfranogi, Rhoi cyfrifoldeb a grym Meithrin Cydwybod	Datblygwr ac addysgwr cymdeithasol, Eiriolwr dros bobl ifainc

RESOURCE SHEET:5.7

Emerging professional issues - Education v Social Work

'It has long been an integral part of the folk wisdom of the Youth Service that it is an organisation in a state of perpetual change - "Because young people use the service on a voluntary basis and can leave us when what we offer is no longer relevant, constant reappraisal will always be part of the agony of the youth service." According to such a model the Youth Service might be considered the very paradigm of flexibility ready to tack this way and that according to the changing demands of both clients and society alike.....The nature of the youth service in a rapidly changing society is such that its aims and methods do need reappraisal at intervals not longer than 4 or 5 years.

As a direct consequence of this belief the youth service abounds with documents, reports etc. on the future of the youth service, the role of the youth service and so forth. It is arguable that these tend to signify less a propensity for change and regeneration and more an uncertainty about the present; pipe dreams for the future which serve to obscure the absence of a coherent contemporary philosophy.... formulating plans for the future is thus a safe and harmless way of generating self activity and professional kudos.'

'The Youth Service has been since 1870 and remains today primarily a leisure facility service, yet for reasons, one suspects, of self image it defines itself as a service primarily engaged in providing informal social education. This entails a definition of education that is so all embracing, imprecise and conceptually loose that it can be used to justify

almost any activity which the youth service chooses to offer its clients...Combined with such concepts as client self direction and non-judgmentalism, the initial educational stance tends to emerge as little more than a rationalisation and justification for the use of well tried techniques of social control developed to keep kids happy.'

A J Jeffs.

'Young People & The Youth Service' R.K.P. 1979.

' The question arises as to whether youth workers should work solely within the educational context, leaving the social problems to the social service departments, or whether, in addition to their primary role within the education service, they should be part of a team ... which would also meet needs outside the educational context. As its primary function it would continue to develop a wide range of activities for leisure time recreation and social education to meet the changing needs of those able to enjoy and benefit from the facilities offered.

Secondly it would offer its particular skills and resources, along with those offered by other social services, to a co-operative and co-ordinated approach to the problems of the disadvantaged whether individual or general ...The two functions might be regarded as both complementary and disparate.

5.7 Continued

If the professional worker in the youth service is to function as an educator in his own right and as a member of a multi-disciplinary team.... It may be argued that his training should be such as to give him parity of professional opportunity with teachers and social workers. ... A possible pattern of training might be:

- B.Ed. with a substantial youth work option.
- Certificate of qualification in social work with a youth work oriented community work option.
- 2-year youth & community work courses with opportunity to convert to courses leading to B.Ed. or CQSW.
- A part time in-service route to youth and community worker status.

Provision for Youth D.E.S. 1975.

‘ Firstly the trust will provide services to help young people in trouble or at risk.... in order to meet the variety of needs of children it is essential that a variety of provision is made available. This range of provision can be seen as a continuum of care between conventional youth provision and removal of the young person from the community. Projects under consideration include day care, a neighbourhood delinquency scheme: befriending particular individuals with volunteer adults; and providing social skills training and social education.

All these projects will be guided by the concept of community involvement...young people will be encouraged to play a constructive part in the life of the community.
The trust’s second area of work will be that of developing inter agency co-operation to help co-ordinate the work of the statutory and voluntary sectors.’

Leicester action for youth trust 1980.

‘ Adolescence is a critical stage in the transition from childhood to adulthood.

- Many young people are able to cope with this transition without undue difficulty. For them youth work can enrich their lives, broaden their experiences, provide challenging activities and generally complement the work of schools and colleges.
- Some young people find adolescence a period of confusion, frustration and uncertainty...youth workers respond to their needs by befriending, supporting, informing, advising and counselling them, and by advocating on their behalf.
- Where appropriate, youth workers will intervene in the lives of young people in order to divert them from developing behaviour patterns and lifestyles, which can harm themselves and others. This may include challenging anti-social or criminal behaviour, addressing health issues, and supporting young people who experience personal or relationship problems.



5.7 Parhad

The Wales Youth Agency firmly believes that the youth service is an education service....

The Wales Youth Agency recommends that unitary authorities should locate their youth service in a department that has a responsibility for education.'



Building the Future Wales Youth Agency
(Undated c. 1994)

RESOURCE SHEET:5.8

THE THOMPSON REPORT - "Experience and participation" (1982).

The Thompson report emphasised, as the title suggests the value of providing young people with worthwhile experiences but particularly it emphasised the value of the experience of participation in decision making on matters, which concern them

A list of recommendations include the following:

- " At club or unit level, members should have a high degree of control over the programme and facilities.
- " At both club and youth council level it is essential that the decisions and proposals of young people should be followed up.
- This depends on youth workers having the appropriate commitment, style and skills to encourage participation.

Within the context of this overarching philosophy the report identified five 'offerings' the youth service should provide:

- Association - a place to meet and be with friends a place for socialising and enjoyment.
- Activities - interesting and new things to do, opportunities for fresh experiences.

- Advice - in the widest sense, to include information, advice and personal counselling.
- Action in the community - All forms of community action taking place within the youth service.
- Access to life and vocational skills - the youth service has a vital role to play in all initiatives designed to mediate the transition from full time education to adult life.

In addition to these routine offerings the report identified seven key challenges facing young people in the 1980's:

- The challenge of alienation
- The challenge of employment and unemployment
- The challenge of educational change
- The challenge of special community needs
- The challenge of a multicultural society
- Creating equal opportunities for girls and women
- Work with the handicapped. (*it was P.C. then!*)

Under each of these headings the report suggested appropriate forms of intervention for the youth service.

Alienation -

- By providing places where such young people can become involved in activities in an informal atmosphere.
- By offering young people personal counselling and intervention on their behalf.
- By providing constructive relationships with adults and other young people.

5.8 Continued

- By offering alienated young people alternative ways of putting over their point of view and enabling them to play an active part in altering their conditions.
- By representing young peoples' needs and interests to other services and negotiating appropriate referral arrangements.

Employment and unemployment -

- Critically important that the youth service should participate fully in the planning, delivery and management of the new youth training scheme, and making inputs in the following areas:
- Staff training and development.
- Curriculum development.
- Trained and experienced personnel.
- Residential and outdoor pursuit centres.
- Sponsoring and managing schemes.
- Speaking as an advocate for young people and helping representatives of trainees themselves to make their views known.

Educational change -

Young people at school, in F.E. or on Y.T.S. may well be involved in provision which has large elements in common with the youth service it makes sense that youth workers should be involved in planning curricula and programmes in schools, and also that the facilities in schools should be open for use by the youth service.

Special community needs -

(Particularly focused on inner city areas).

- The inclusion of work with young people within a community development response to the needs of a neighbourhood.
- The provision of project based work.
- The identification, training and support of leadership from within the local community.

Multicultural society -

- The service needs to embrace the concept of cultural diversity as a positive gain in any society.
- The youth service should bring home to the public both the realities of racism and the ways in which it may be broken down.
- Young people themselves may be the next creators of a more equal and unprejudiced society.
- The service should adopt management practices that are appropriate to these aims. It should fully involve black communities in the process of policymaking and review, in curriculum development and in management structures at all levels. Adopt recruitment policies that would ensure a conspicuous presence of black workers within the service as a whole, not just in black areas nor in the lower echelons of the service.

5.8 Continued

Equal opportunities for girls and women -

- The youth service curriculum should be committed to the eradication of sexist attitudes
- Expand detached and project based work with young women
- Training course should promote greater sensitivity to girls needs in general
- Correct the present imbalance between men and women in the full time worker and officer force. The service should be seen to be committed to equal status and opportunity
- Additional resources to implement the above should be made available

The handicapped -Integration is concerned with meeting for the handicapped basic needs felt by all people - relationships with and acceptance by the peer group, and participation in activities, groups and the community. Providing bodies in an area should resort to a variety of means, including both integrated and separate provision. In principle one would expect to find the same elements as those identified for youth provision generally. There is a need for awareness training and preparation at every level, this will normally mean allocating responsibility for this area to nominated officers.

Exercise:

Bearing in mind that the Thompson report is now twenty years old it is perhaps time to assess its impact and its relevance to young peoples needs in the twenty first century

In small groups:

- ❖ *Assess how far the challenges outlined above have been met in your own area and club or project*
- ❖ *Identify any new challenges that face young people today*
- ❖ *Suggest ways in which the youth service could respond to these new challenges*
- ❖ *Produce a coherent programme for your centre to address any one of the challenges you have identified*



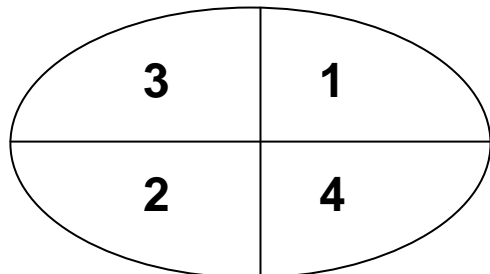
Gêm:5.1

Gêm Hanes Gwaith Cymdeithasol 1700 - 1939

Ceisiwch feddwl am rai o'r dylanwadau ar bob un o'r cyfnodau e.e. rôl pobl ifainc, mathau o waith, y gwasanaethau a oedd ar gael, amodau cymdeithasol, gwleidyddiaeth, dylanwadau brenhinol, prif ddigwyddiadau, datblygiadau pwysig, ac ati.

Sut i chwarae: Defnyddiwch ddarn arian i nodi'ch lle. Mae'r person cyntaf yn troelli'r ysgrifbin a symud yn ôl nifer y bylchau a ddangosir. Wedyn, rhaid iddi / iddo geisio meddwl am un peth a ddigwyddodd yn ystod y blynyddoedd hynny (sgoriwch 2 bwynt), bydd eraill yn y grwp wedyn yn cael cyfle i awgrymu digwyddiad (sgoriwch 1 pwynt). Wedyn, mae'r person nesaf yn chwarae gan ddefnyddio'r un darn arian. Ewch ymlaen hyd nes eich bod wedi cyrraedd y diwedd ac yna rhowch gyfanswm y pwyntiau.

START	1700-1800	1800-1849	1850-1899	1900-1910	1911-1920	1700-1800	1800-1849	1850-1899
								1900-1910
1850-1899	1911-1920	1900-1910	1921-1930	1850-1899	1800-1849	1700-1800	1921-1930	1911-1920
1931-1939								
1911-1920	1921-1930	1931-1939	1921-1930	1931-1939	1921-1930	1931-1939	1911-1920	1931-1939
								END



TAFLEN ADNODDDAU:5.9

Tueddiadau mewn Datblygiad Diwylliant Ieuencid

Cyfnod	Sylw ar ddatblygiad bywydau pobl ifainc, cynlluniau dillad, cerddoriaeth, ac ati.
1940 – 1949	
1950 – 1959	

1960 – 1969	
1970 – 1979	
1980 – 1989	

UWCHDAFLUNYDD 5.1

Dylai gweithiwr cymwys ddeall a chydabod yr angen:

- i barchu unigolion
- i barchu a gwerthfawrogi diwylliant amlochrog cymdeithas
- i wynebu anghydraddoldeb a rhagfarn
- i gydnabod dylanwad y gweithiwr a'i gwerthoedd / ei werthoedd
- i gydnabod ei bod hi / ei fod ef, ac eraill, yn fodau sy'n newid

Sesiwn 6

- Cymuned**
- Beth ydyw?
 - Beth mae'n ei olygu?

Cynnal arolwg, a'i bwysigrwydd

- patrymau sy'n newid
- anghenion cymdeithasol

Cymuned a theulu

- y prif werthoedd
- agweddau diwylliannol

Deilliannau dysgu:

- Astudio ac ystyried amrywiaeth profiadau pobl eraill [C4]
- Asesu anghenion unigolion ac ymateb iddynt yn y modd priodol [C5]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 6:

OHP's

Taflenni adnoddau

6.1

6.2

6.3

6.4

6.5

Llungopier taflenni adnoddau ar gyfer pawb sy'n bresennol

UWCHDAFLUNYDD 6.1

Amlinelliad o Broffil Cymuned

“Mewn cymdeithaseg mae gan astudiaethau cymuned draddodiad hir. Sail y rhain, fel arfer, yw cymdogaethau penodol, a’u prif nod yw disgrifio gwerthoedd, patrymau byw a dull o fyw y bobl sydd yn trigo yno. Maent yn ddefnyddiol iawn i allu dal ‘cyfanrwydd’ profiad cymdeithasol. Hyd yn oed pan ganolbwyntia’r astudiaeth ar un agwedd (e.e. tai neu deulu), fel arfer mae’n ceisio ei gosod o fewn cyd-destun cyffredinol y gymdogaeth gyfan.’

[Taylor et al 1995 *Sociology in Focus*]

“Mae rhai cymdeithasegwyr yn wfftio’r syniad fod cymunedau go iawn yn dal mewn bod ym Mhrydain. Cyfeiriant at ‘fachlud’ neu ‘golli’ y gymuned gan awgrymu fod cymunedau clos y gorffennol wedi diflannu i bob pwrpas.”

“Cyfeiria Cymuned at set o gysylltiadau cymdeithasol, tiriogaeth sy’n cael ei rhannu a chymundeb”

[Taylor et al, 1995 *Sociology in Focus*]

TAFLEN ADNODDAU:6.1

Cymunedau:

Nodweddion ein cymunedau:

Adnabod cymdogion a phobl leol: Sefydliadau yn y gymuned – ysgolion, eglwysi, siopau, tafarndai, clybiau, a chanolfannau cymunedol; boreau coffi; Cylchoedd Mam a'i Phlentyn; 'ysbryd cymunedol' – gwerthoedd sy'n cael eu rhannu, rhwydweithiau cynnal; laith, tafodiaith ac acen; Teuluoedd – strwythurau teulu estynedig; grwpiau cyfoedion a chyfeillion

Agweddau pwysig ar ddiwylliant:

Bod yn agos i'w gilydd, y syniad o berthyn; Cyfeillgar, Parch at ei gilydd; Synnwyr ddigrifwch sy'n gyffredin i bawb; Hunaniaeth a balchder cenedlaethol; Mwynhau a digwyddiadau cymdeithasol – canu, partïo, yfed; Siaradus ac allblyg; Traddodiadau – gwylnosau, diwylliant rygbi, Cinio'r Sul gyda'r teulu

Dynion 'macho'; Diwylliant corfforol ymosodol; Trais yn y cartref; Bwlian; Materoliaeth

Newidiadau yn y Gymuned:

Llai o ysbryd cymunedol; Cysylltiadau'n ymddatod; Rhagor o famau'n gweithio; Rhagor o allfudo; Gwerthoedd crefyddol yn edwino; Diffyg parch: Teulu estynedig yn crebachu;

Cynnydd mewn troseddu a cham-drin cyffuriau, pobl ifainc yn niwsans, ac ymddygiad gwrthgymdeithasol. Cyfleusterau gwell; Ysbryd cymunedol yn ailymddangos; tai gwell; cynnydd mewn perchnogaeth ceir; gwelliannau amgylcheddol; technolegau newydd.

Effeithiau'r Newidiadau:

Rhagor o bobl ifainc yn defnyddio cyffuriau ac alcohol; Llai o gyswllt â chymdogion; Gofidiau am warchod plant; Dirywiad mewn sefydliadau traddodiadol – clybiau, eglwysi, capeli ac ati: Pwysedd ar rieni – materoliaeth, nwyddau ffasiynol ac enwog ac ati; dulliau plismona newydd – ymhellach i ffwrdd o'r gymuned, ond mwy o ymrwymiad i gynlluniau megis 'Cymunedau'n Gyntaf'; Rhagor o gymudo i'r gwaith.

Newidiadau aachoswyd gan:

Patrymau cyflogaeth gwahanol; Dirywiad y diwydiannau traddodiadol; datblygiadau tai newydd; Gwerthoedd cymdeithas yn gyffredinol yn newid; Dylanwad y cyfryngau: newid technolegol; Adleoli cyfleoedd gwaith



6.1 Parhad

Cymunedau a Newid:

1. Sut y buasech chi'n disgrifio eich cymuned heddiw?

Meddylwch yn nhermau:

Maint; cydbwrpas; cydwerthoedd; cydfuddiannau; math o gyswllt a geir rhwng aelodau; pa mor dda mae pobl yn eu hadnabod ei gilydd; a oes ymdeimlad o 'berthyn'?

2. Ydy'r gymuned neu'r ymdeimlad o gymuned wedi newid dros yr ugain mlynedd diwethaf? Os ydyw, rhestrwch sut y mae wedi newid, yn eich barn chi.

3. Os ydych wedi gallu nodi newidiadau, rhowch y rhesymau drostynt. Ystyriwch ffactorau cymdeithasol, economaidd, gwleidyddol a phersonol.

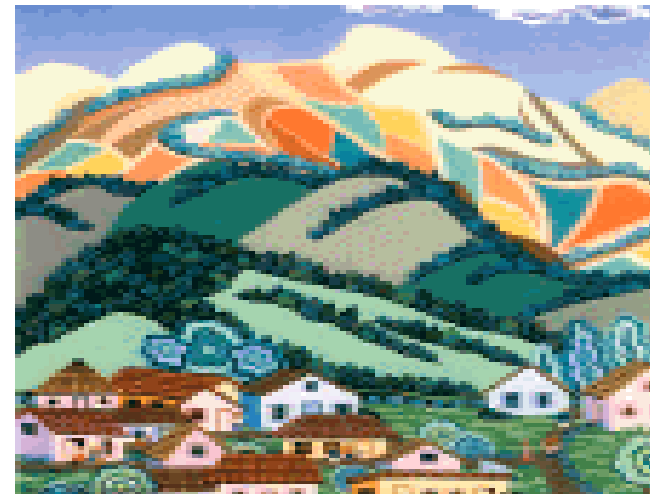
4. Pa ffactorau, yn eich barn chi, sydd yn helpu i greu ymdeimlad o gymuned?

5. Pa ffactorau, yn eich barn chi, sydd yn ymyrryd ar yr ymdeimlad o gymuned?

Yn sgil eich ymateb ystyriwch rôl y gweithiwr ieuenctid a'r gweithiwr cymuned, y gwasanaeth ieuenctid a'r gwasanaeth cymunedol.

Ai ein rôl ni yw cadw ymdeimlad o gymuned, ail-greu ymdeimlad o gymuned, neu helpu cymunedau i ymdopi â newid?

Nodwch a rhestrwch ystod o strategaethau ymyrryd a allai gael eu defnyddio gan weithwyr er mwyn cyflawni'r nodau hyn.



TAFLEN ADNODDAU:6.2

DOSBARTIAD BRADSHAW O ANGEN CYMDEITHASOL

Y broblem:

Ni chynigir yr un diffiniad clir, diffiniad a dderbynnir gan bawb, o angen cymdeithasol yn nhermau darpariaeth lles cymdeithasol, a chymhlethir hyn gan y ddadl am yr hawl i ddarpariaeth lles cymdeithasol, h.y. p'un ai a ddylai'r ddarpariaeth fod i bawb (fel lwfans teulu) neu'n weddillol (rhaid dangos angen amlwg trwy brawf moddion neu rywbeth tebyg).

Wrth asesu'r anghenion, heblaw am fudd-daliadau i unigolion, mae'r sefyllfa hon yn fwy cymhleth, e.e. yn cwmpasu anghenion megis tai, darpariaeth gymdeithasol, a'r ddarpariaeth ar gyfer pobl ifainc, ac ati. Ceisia Bradshaw ddatrys y broblem trwy nodi amrywiol gategoriâu o angen - a thrwy ddefnyddio'r categorïau gwahanol ar y cyd, ddatblygu system o flaenoriaethu a nodi gwir angen.

Pedwar Categori Sylfaenol o Angen Cymdeithasol:

- Angen normadol – wedi'i seilio ar ddiffiniad 'arbenigol' o angen sef ar safon neu norm cydnabyddedig. Yn ei hanfod dyma gysyniad 'cymharol' o angen wedi'i seilio ar yr hyn a ystyrir yn lefel dderbyniol o ddarpariaeth mewn perthynas â safonau cyffredinol, neu safonau sydd wedi'u diffinio'n swyddogol. E.e. Isafswm Cyflog Cenedlaethol, yr anghenion mwyaf sylfaenol o ran darparu cartref i deulu ac ati.

- Angen a deimlir – yr hyn y mae pobl yn ei ystyried yn ddigonol i ddiwallu eu gofynion sylfaenol. Gall unigolion neu grwpiau gyfleu hyn, os gofynnir iddynt, mewn cyfweiliad neu arolwg cymdeithasol er enghraifft mewn cyfweiliad neu arolwg cymdeithasol.
- Yr anhawster o ran adnabod angen yn y modd hwn yw ei fod yn gallu bod yn orddrychol iawn ac, at hyn, gellir ei effeithio gan yr hyn a holir i bobl, a gellir ei wyrdroi gan ddisgwyliadau afresymol neu oherwydd anwybodaeth am yr hyn a allai fod, neu na allai fod, ar gael.
- Angen a fynegir – mae'n debyg iawn i angen a deimlir, ac yn y rhan fwyaf o achosion mae'n angen a deimlir ac a fynegir yn groyw, trwy gyfrwng deiseb, gwrthdystiad neu lobïo er enghraifft. Yr un yw'r problemau tebygol yma i eiddo'r rheiny a nodwyd ar gyfer anghenion a deimlir, ond gellir dylanwadu arnynt gan grwpiau pwysu bychain ond pwerus. Er enghraifft ymgyrchoedd i achub ysgolion bychain, neu i ddatblygu grwpiau 'vigilante'.
- Angen cymharol – wedi'i seilio ar gymhariaeth o grwpiau tebyg lle ceir darpariaeth anghyson, gellir ei ddefnyddio yn ganllaw ar gyfer asesu hawl i ddarpariaeth gwasanaeth. Gall pobl deimlo eu bod wedi dioddef o ragfarn annheg yn eu herbyn am fod rhai ardaloedd sy'n profi problemau tebyg, e.e. diweithdra hirdymor, a phobl ifainc yn achosi problemau, wedi llwyddo i gael darpariaeth mwy manteisiol, oherwydd dylanwad cynghorwyr lleol, grwpiau pwysu ac ati.

6.2 Parhad

Dadl sylfaenol Bradshaw yw bod angen i'r rheiny sy'n llunio polisïau cymdeithasol gydnabod bod categorïau gwahanol o angen, a'u hystyried nhw i gyd wrth asesu'r angen i ddarparu gwasanaeth.

“Gallai'r dosbarthiad hwn ddangos y ffordd ymlaen mewn maes sydd, am resymau damcaniaethol ac ymarferol, yn gofyn am ystyried manwl. Heb ragor o ddosbarthu bydd llawer o bolisi cymdeithasol yn gorfod perthyn i fyd tybiaethau gwleidyddol a dyfalu academaidd gallai'r dosbarthiad helpu egluro'r hyn a wneir pan fydd y rheiny sy'n ymwneud â gwasanaethau cymdeithasol yn astudio neu'n cynllunio ar gyfer diwallu angen cymdeithasol’

Bradshaw J. *The Concept of Social Need*. In Fitzgerald M. *Welfare in Action* 1977

(R.K.P./ Gwasg y Brifysgol Agored)

TAFLEN ADNODDAU:6.3

Modelau ar gyfer proffilio cymunedau.

Hyfforddi ar gyfer Trawsnewid:

- 'Arolwg' anffurfiol – nid arolwg traddodiadol – ond yn hytrach ymarferiad gwrando craff a synhwyrus. Gyda'r dull hwn mae'r tîm yn gwrando'n bennaf ar drafodaethau anffurfiol a byrfyfyr mewn llefydd lle y mae pobl yn debygol o siarad yn rhydd ymhlith ei gilydd, e.e. mewn bariau, caffis, siopau, ac ati.
- Dadansoddi'r arolwg – beth yw'r pynciau allweddol y mae pobl yn siarad amdanynt, beth sy'n debygol o'u symbylu
- Byddai dadansoddi pellach yn edrych ar 6 'maes allweddol' bywyd

1. A yw anghenion sylfaenol yn cael eu diwallu?
2. Perthnasau cymdeithasol yn y gymuned e.e. rhwng pobl ifainc a phobl sydd wedi ymddeol, patrymau teuluol, pobl gyffredin a gwleidyddion lleol, swyddogion cyhoeddus, rhieni ac ysgolion ac ati.
3. Strwythurau cymunedol ar gyfer gwneud penderfyniadau – sut mae pobl yn cyfrannu iddynt. A yw pawb yn cyfrannu, neu dim ond yr ychydig ddethol, neu'r ychydig sy'n dethol eu hunain? Pwy yw'r aelodau allweddol, yr arweinwyr

cymunedol a'r llefarwyr ffurfiol ac anffurfiol? Beth yw lle pobl ifainc yn y strwythurau hyn?

4. Addysg a chymdeithasoli – pa sgiliau, pa werthoedd, a pa batrymau ymddygiad sy'n dderbyniol gan y gymuned?
5. Adloniant – Pa fathau o adloniant sydd ar gael, pwy sy'n manteisio arnynt, a yw pobl ifainc yn gallu cymryd rhan neu a ydynt yn cael eu hallgau, pa fathau o adloniant y mae pobl yn eu creu drostynt eu hunain?
6. Credoau a gwerthoedd – beth yw'r athroniaeth a'r gwerthoedd allweddol sy'n sail i fywyd yn y gymuned, beth sy'n bwysig i bobl yn y gymuned?

Ailystyried gwaith cymdeithasol gyda phobl ifainc - Swyddogaeth Scan:

- Gwasanaethau yn y Gymuned i Asesu Angen (SCAN - Services in the Community for the Assessment of Need) – amgylchedd y person ifanc yw'r man cychwyn, ac mae pob gweithgaredd proffesiynol yn deillio o asesiad dilys o angen.
- Gellir nodi pedair swyddogaeth allweddol:
 1. Helpu neu roi'r cyfle i bobl ifainc nodi anghenion - heb ei gyfyngu gan ddiffiniad asiantaeth o angen, ond yn cael ei dylanwadu gan ddealltwriaeth pobl ifainc eu hunain o'r hyn y credant yw eu hanghenion a'u problemau.

6.3 Parhad

2. Nodi patrymau o angen lleol – Canolbwyntio ar y gymdogaeth gyfan yn hytrach nag ar unigolion, asesu anghenion yr ardal a gwerthuso a monitro ansawdd a pherthnasedd y gwasanaethau sydd ar gael eisoes.

3. Helpu pobl ifainc i gael at y gwasanaethau – mae gofyn cael gwybodaeth eang o wasanaethau a chyfleusterau y gallai pobl ifainc gael atynt ac adnoddau eraill yn y gymuned a allai gael eu defnyddio.

4. Dylanwadu ar bolisïau darpariaeth leol – Annigonol yw rhoi darlun o anghenion presennol a dyfodol pobl ifainc, sicrhau'r math cywir o gymorth, a nodi'r diffygion yn y ddarpariaeth gyfredol. Mae angen rhywbeth arall, sy'n gofyn am ddatblygu'r grym i ddylanwadu ar ymarfer a pholisi asiantaethau, sy'n medru gwella rhai o'r gwendidau a nodir.

Sgiliau gwaith yn y Gymdogaeth:

Mae'r dull hwn yn nodi 6 maes allweddol y mae angen i weithwyr yn y gymdogaeth fod yn gyfarwydd â nhw:

- Hanes – Mae perthynas rhwng pynciau llosg a phroblemau ardal a phobl, mudiadau a digwyddiadau'r gorffennol. Er mwyn deall natur y pynciau sydd o bwys i'r gymdogaeth yn iawn rhaid eu gosod mewn persbectif hanesyddol.
- Yr Amgylchedd- mae'n bwysig am y bydd yn sicr o gynnwys llawer o'r problemau a'r pynciau sydd yn poeni'r

gymuned leol; dyma gyd-destun gwaith a hamdden pobl, a gallai fod yn ddylanwad pwysig o ran perthynas pobl a'i gilydd.

- Y trigolion – bydd data am y bobl sy'n byw yn y gymdogaeth yn galluogi'r gweithiwr i ddeall natur y gymuned, a bydd, yn ogystal, yn galluogi'r gweithiwr i nodi meysydd dan anfantais ac ati.
- Mudiadau – mae gwybodaeth am y mudiadau sydd yn dylanwadu ar unrhyw gymuned yn hanfodol, a byddai'n cynnwys gwybodaeth am y mudiadau canlynol:
 1. Gwasanaethau llywodraeth leol a llywodraeth ganol.
 2. Y rheiny sy'n gysylltiedig â gweithgarwch economaidd yn yr ardal.
 3. Mudiadau crefyddol.
 4. Cymdeithasau sy'n adlewyrchu diddordebau a hamdden.
 5. Mudiadau gwirfoddol sy'n darparu gwasanaethau.
- Cyfathrebau – Mae'n bwysig i weithiwr wybod sut y lledaenir gwybodaeth, newyddion a syniadau mewn ardal, ac, yn arbennig, y dulliau mwyaf effeithiol, yn ffurfiol ac yn anffurfiol, o ledaenu gwybodaeth.

Pwer ac arweinyddiaeth – i gynnwys, er enghraifft, mudiadau busnes lleol, gwleidyddiaeth etholiadol a gweinyddol, gwleidyddiaeth gymunedol.

TAFLEN ADNODDAU:6.4

Ymarfer Proffilio'r Gymuned:

Deilliannau dysgu yn ymwneud â 'chymuned':

Bydd myfyrwyr yn medru:

- ❖ Disgrifio patrymau datblygol 'cymuned' mewn cymdeithas gyfoes.
- ❖ Asesu dechrau nodweddion cymdeithasol penodol o fewn cymunedau.
- ❖ Adnabod y grymoedd a'r dylanwadau mewn cymdeithas sydd yn llywio bywydau a chymunedau pobl.
- ❖ Deall rhaniadau cymdeithasol a sut y maent yn effeithio ar ddiwylliant a natur cymunedau.

Gan gadw'r deilliannau dysgu hyn mewn cof:

- *Ystyriwch eich cymunedau chi eich hunain a cheisiwch restru cynifer o nodweddion ag y gellwch sy'n ei gwneud yn 'gymuned'.*
- *Pa agweddau ar ei diwylliant h.y. ei ffordd o fyw, ei gwerthoedd a'i hymagweddu, a ellwch chi eu nodi fel rhai sy'n arwyddocaol i'r gymuned honno?*

- *Os oes rhai, pa newidiadau i'ch cymuned chi a brofwyd gennych yn ystod eich bywyd; pa effeithiau a gafodd y newidiadau hyn ar eich cymuned chi?*
- *Beth oedd y ffactorau allweddol a arweiniodd at y fath newidiadau?*
- *Pe baech chi'n llunio proffil o'ch cymuned chi er mwyn ei chyflwyno i ddieithryn, pa ffactorau fyddai'n arwyddocaol, yn eich barn chi?*
- *Pa adnoddau fyddai'n ddefnyddiol i chi wrth lunio proffil o'r fath?*

Gan edrych ar eich ymatebion i'r ymarfer uchod:

- Beth yw nodweddion allweddol cymuned?
- Ceisiwch ddiffinio'r gair 'cymuned'.
- Pa mor bwysig yw gwybodaeth am y gymuned i weithiwr ieuencid a gweithiwr cymunedol?

TAFLEN ADNODDAU:6.5

Cynllun 'Streetwise' – Proffilio Cymuned

Beth sydd angen i ni ei wybod er mwyn gweithio yn ein 'milltir sgwâr'?

Gwybodaeth Ystadegol – i gynnwys:

- ❖ Dadansoddiad o'r Boblogaeth
- ❖ Cyflogaeth / Diweithdra
- ❖ Ystodau Oedran
- ❖ Rhieni Ifainc
- ❖ Gweithgareddau Hamdden
- ❖ Newidiadau Poblogaeth [Mewnfudo ac Allfudo]
- ❖ Ystadegau'r Heddlu e.e. fandaliaeth, cyfraddau troseddu, cyffuriau ac ati:
- ❖ Materion Ieithyddol
- ❖ Lefelau Amddifadedd

Ffynonellau Ystadegau:

Mae'r Cyfrifiad Cenedlaethol yn cyflwyno data ar wahanol lefelau:

Lefel y D.U.; y lefel genedlaethol [Cymru]; lefel yr Awdurdod Unedol; lefel ward etholiadol; [Cyhoeddir y rhain fel arfer, ac fe'u gosodir mewn llyfrgelloedd] Ystadegau Ardal Fechan neu

Ardal Gyfrif - yn rhoi darlun manwl o gymdogaethau. [Ar gael o swyddfeydd cynllunio lleol, fel arfer ar ffurf allbrint cyfrifiadur]

Dangosyddion Amddifadedd:

Mae'r dangosyddion amddifadedd a gydnabyddir yn genedlaethol [yn ddefnyddiol wrth wneud cais am gyllid] yn cynnwys y categorïau ystadegol canlynol:

Tai ar rent yn y sector cyhoeddus neu'r sector preifat; Tyeidiau heb gar; Tyeidiau heb gyfleusterau, neu sydd yn rhannu cyfleusterau; Tyeidiau gorlawn; Lefelau diweithdra; Nifer y bobl sy'n dioddef o salwch hirdymor sy'n eu cyfyngu; Nifer y rhai 16/17 mlwydd oed sydd heb fod mewn addysg, gwaith neu hyfforddiant; Nifer y tyeidiau un-rhiant; Tyeidiau â phlant ond heb enillwyr cyflog.

Ystyrir sgôr uchel yn unrhyw un o'r categorïau hyn, neu ymhob un ohonynt, yn ddangosydd amddifadedd uchel – mae defnyddio ystadegau ardal fechan yn galluogi'r ymchwilydd i adnabod pocedi o amddifadedd o fewn awdurdodau lleol, ac yn dystiolaeth dda ar gyfer ymyrraeth wedi'i thargedu.

6.5 Parhad

Byddai gwybodaeth ddefnyddiol arall yn cynnwys:

Hanes lleol, yn enwedig ffactorau cymdeithasol-economaidd; Cyfleusterau a rhwydweithiau trafniadaeth leol [amlder a chost]; Canfyddiadau asiantaethau o'r ardal e.e. y cyfryngau, mudiadau lles, yr heddlu ac ati; dadansoddiad o ddosbarth cymdeithasol; mudiadau a grwpiau cymunedol; Ysgolion, colegau ac ati. – tablau perfformiad; Mannau cyfarfod yn y gymuned – Eglwysi, capeli, tafarndai, clybiau cymdeithasol, canolfannau cymunedol, cyfleusterau hamdden ac ati.

Byddai proffil cymuned yn cynnwys:

Braslun o'i hanes; Tirnodau lleol; gwasanaethau a chyfleusterau; Demograffeg [strwythur y boblogaeth]; Patrymau cyflogaeth a chyfleoedd hyfforddi; Cyfleusterau hamdden; Lefelau Incwm;

Yn defnyddio adnoddau megis:

Llyfrgelloedd cyhoeddus; y Rhyngrwyd - e.e. Gwefannau awdurdodau lleol; Tystiolaeth ffotograffig; gwybodaeth pobl leol; Canolfannau gwybodaeth i dwristiaid; papurau newydd lleol; Ystadegau o wahanol ffynonellau - cyfrifiad, arolygon, ystadegau trosedd ac ati.

Byddai modd diffinio cymuned fel ardal lle mae pobl yn byw ac yn teimlo'n gartrefol ac yn ddiogel, gydag ymdeimlad o dadogaeth a pherthyn. Fe'i nodweddir gan ymdeimlad o hunaniaeth sy'n deillio o gydwerthoedd a chyd-ddiwylliant, ac ymwybyddiaeth ohonyn nhw eu hunain fel pobl.

Gwahaniaetha'r rhan fwyaf o gymdeithasegwyr rhwng cymunedau gwledig a chymunedau trefol, gyda chymunedau gwledig yn cael eu hystyried yn glòs ac yn agos, a chymunedau trefol yn anghyfartal ac yn amheronol. Mae'n anodd categoreiddio cymunedau'r cymoedd fel hyn am iddynt gael eu creu gan y Chwyldro Diwydiannol, ond maent at ei gilydd yn wledig, â chanddynt ymdeimlad o hunaniaeth a pherthyn sydd, fel arfer, yn nodweddu cymunedau gwledig.

Er enghraifft, yn y Rhondda yn Ne Cymru y ceir dwysedd poblogaeth uchaf Cymru, ond mae'n cynnwys cymunedau hawdd eu canfod, gwedd cymdeithasol agos ac ymdeimlad cryf o hunaniaeth a thiriogaeth.



Sesiwn 7

Creu rhaglen fodel

Gwahanol fodelau cynllunio

Ystod o ddulliau gwerthuso

Asesu risg

Egluro meddiant

Ymgymryd â gweithgaredd gan ddefnyddio model cynllunio

Canlyniadau Dysgu:

- Datblygu dealltwriaeth o'r angen am gydweithio ag eraill i gynllunio a gweithredu rhaglen [B3]
- Dadansoddi'r broses o ddatblygu cynllun mewn partneriaeth ag eraill er mwyn cyflawni nodau ac amcanion y prosiect y cytunwyd arno [B4]
- Archwilio'r ystod o ddulliau sydd ar gael i werthuso llwyddiant y prosiect [B6]
- Adnabod yr angen am gadw cofnodion gwerthuso priodol i'r prosiect [B7]
- Asesu'r anghenion unigolion ac ymateb mewn ffordd briodol [C5]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 7:

Taflunydd

Taflenni Adnoddau

7.1

7.2

OHT: 7.1

Cynllunio Rhaglen

Mae cynllunio'n bwysig mewn gwaith ieuenctid

PAM?

- Er mwyn gwirio bod eich gwaith yn briodol neu werth chweil
- Er mwyn darganfod a yw cynlluniau'n ddichonadwy neu ymarferol
- Er mwyn trefnu popeth yn iawn
- Er mwyn defnyddio staff ac adnoddau'n effeithlon
- Gwerthuso ac elwa ar lwyddiannau a methiannau

SUT?

Un model a ddefnyddir yw

N A O M I E

TAFLEN ADNODDAU:7.1

CYNLLUNIO RHAGLEN

Mae Gwaith Ieuenctid a Chymuned effeithiol yn dibynnu ar ddefnyddio strategaeth gynllunio addas.

Cam 2 - Adnabod Nod/au

Cam 3 - Egluro Amcanion

Cam 4 - Penderfynu ar Ddull Darparu

Cam 5 - Gweithredu'r Rhaglen

Cam 6 - Gwerthuso

Dylid adnabod anghenion unrhyw grŵp, sefydliad neu unigolyn gan ddefnyddio technegau ymchwil priodol – gall y rhain amrywio o drafod materion a godwyd gan y grŵp i arfer technegau ymchwil mwy soffistigedig (gweler Taflen Adnoddau 6.2 ar ddsbarthiad anghenion Bradshaw).

Dylai Nodau unrhyw raglen adlewyrchu ymateb priodol i'r anghenion a nodwyd. Gall y nodau fod ar ffurf bwriadau cyffredinol e.e. 'Cynnwys pobl ifanc mewn gweithgareddau cymunedol'; 'Datblygu hunanhyder pobl ifanc'.

Dylai'r nodau fod yn gyson â gwerthoedd ac egwyddorion y sefydliad, gan adlewyrchu'r Datganiad Cwricwlwm ar gyfer Cymru.

Ceir sawl model cynllunio sydd o ddefnydd i weithwyr ieuenctid a chymuned; y peth cyffredin ym mhob un yw'r cysyniad o broses systematig , gyda man cychwyn clir a chanlyniad arfaethedig.

Amlinellir dau fodel o'r fath isod.

Y Ddolen N.A.O.M.I.E..

Cam 1 - Adnabod Angen

Mae Amcanion y rhaglen ar ffurf set o dasgau, gweithgareddau a digwyddiadau penodol sydd â chysylltiad uniongyrchol â chyflawni'r nod/au.

Mae'n haws deall amcanion yn _fel meini prawf 'S.M.A.R.G.'. sef:

- Penodol.
- Mesuradwy.
- Cyflawnadwy.
- Perthnasol.
- O fewn Amserlen.

e.e. 'Erbyn diwedd y sesiwn cyntaf bydd y gwedi cytuno ar thema i'r murlun

'Erbyn diwedd yr ail sesiwn bydd y grŵp wedi ysgrifennu llythyrau at siopau paent lleol.'

7.1 Parhad

Mae amcanion yn debyg iawn i 'ganlyniadau dysgu', a galant ymwneud â meysydd megis:

Gwybodaeth; sgiliau cymdeithasol, corfforol a meddyliol; gweithredu; agweddau meddwl; gwerthoedd a chymhwysedd personol.

Dylai'r dulliau fod yn briodol i'r gweithgareddau angenrheidiol i gyflawni'r amcanion, a dylent fod yn gyson ag athrawiaeth ac arferion gwaith ieuencid. Dylent fod yn briodol hefyd i lefelau gwybodaeth a sgiliau'r grŵp.

Mae gweithredu yn ei hanfod yn golygu darparu'r rhaglen, ond gall gynnwys ystyried adnoddau, dynol ac eraill, sy'n ofynnol ar gyfer darpariaeth effeithiol, e.e. – arian, defnyddiau, cyfarpar, adeilad, lefel sgiliau a gwybodaeth y rhai sy'n cymryd rhan ayb.

Gellir gwerthuso mewn sawl ffordd, ond yn ei hanfod dylid gwerthuso canlyniadau'r rhaglen yn ôl y nodau a'r amcanion gwreiddiol. Dylai gwerthuso nodi llwyddiant a methiant y rhaglen ynghyd ag ymgais i ddadansoddi'r rhesymau dros y ddau beth, gan osod seiliau cadarn arfer da at y dyfodol.

Hyfforddi er mwyn Trawsffurfio – Y Model Parabola.

Seren Fore *

Gweithredu

Sefydliad		Amheuaeth gweithrediadau
Cyllid	Gwerthuso	A yw'n gweithio'n dda?
Rhaglen		
Amcanion		Amheuaeth blaenoriaethau
Resources	Evaluation	A yw ein gwerthoedd a'n blaenoriaethau'n iawn?
Nod		Amheuaeth foesebol
Gwerthoedd		A ydym yn gwneud y peth iawn?
		Breuddwyd Newydd

7.1 Parhad

Gelwir y model hwn y model parabola am ei fod yn ein helpu i ddeall oes, twf a datblygiad grwpiau sy'n cymryd rhan mewn prosiectau.

Y gwahanol gamau yn y model

Breuddwyd

Mae'r rhan fwyaf o brosiectau newydd yn cychwyn fel 'breuddwyd'. Gall hwn fod yn freuddwyd sy'n deillio o weledigaeth rhywun o bosibilrwydd newydd sy'n cael ei rannu a'i ddatblygu ar y cyd â phobl eraill, neu gall ddeillio o grŵp o bobl sydd wedi dod at ei gilydd er mwyn meddwl sut i ddatrys problem yn eu cymuned neu i chwilio am sut i ateb anghenion y gymuned honno. Gall y weledigaeth yn ei chrynswth fod yn amhosibl, ond dylid meddwl amdani fel seren fore sy'n arwain y prosiect.

Gwerthoedd

Ategir pob breuddwyd neu weledigaeth gan werthoedd cyffredin yn ymwneud ag unigolion, grwpiau a chymunedau.

Mae'n hanfodol gwneud y gwerthoedd ategol hyn mor eglur â phosibl. Yn aml iawn rydym yn cymryd yn ganiataol bod rhai gwerthoedd yn cael eu deall a'u rhannu gan bawb yn y grŵp. Nid yw hyn bob amser yn wir ac mae'n bwysig bod pawb yn deall ac yn derbyn gwerthoedd y prosiect.

Nodau

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth mae'n bwysig gosod nodau cyffredin a chytuno arnynt. Gellir gwneud hyn trwy gytuno ar amserlen gyffredin pryd y bydd y prosiect wedi cyrraedd safle neilltuol yn ei ddatblygiad.

Adnoddau

Rhaid inni benderfynu pa adnoddau sydd eu hangen arnom i gyrraedd ein nodau. Bydd hyn fel arfer yn golygu defnyddio neu ddatblygu grŵp o bobl ymroddgar a hyfforddedig a fydd yn rhannu gweledigaeth a gwerthoedd y prosiect. Gall y grŵp hwn gynnwys gweithwyr ar gontract, gweithwyr cyflogedig neu wirfoddolwyr. Ym mhob achos mae gweledigaeth glir, gyffredin a pherthynas rhwng aelodau'r tîm yn bwysig dros ben.

Yr adnoddau eraill y bydd galw amdanynt yn ôl pob tebyg fydd arian, deunyddiau, offer ac adeiladau.

Amcanion

Unwaith y bydd grŵp yn gwybod pa bobl ac adnoddau sydd ar gael bydd mewn sefyllfa i bennu amcanion realistig y gellir eu cyflawni sy'n cydymffurfio â'r meini prawf S.M.A.R.G..

7.1 Parhad

Cyllid

Rhaid i flaenoriaethau wrth ddyrannu cyllid adlewyrchu blaenoriaethau'r grŵp fel y cytunwyd arnynt, ac nid blaenoriaethau personol y bobl yn y grŵp sydd â'r grym mwyaf. Sut mae cyllid yn cael ei ddyrannu yw'r dangosydd gorau o werthoedd y prosiect.

Trefnu a Gweithredu

Mae hyn yn golygu penderfynu *pwyl* fydd yn gwneud *beth, pryd a ble*. Mae pennu tasgau'n effeithiol yn hollbwysig yn y cam hwn.

Y dirywiad

Mae'n debygol y bydd pob prosiect, ni waeth am ansawdd y cynllunio a'r adnoddau, yn cyrraedd rhyw bwynt lle mae amheuron yn codi a brwdfrydedd yn pallu. Mae'n hanfodol felly stopio o bryd i'w gilydd er mwyn *myfyrio, dadansoddi a gwerthuso*, i wirio nodau, roliau, perthnasoedd a chyflawniadau ac i ymdrin mewn ffordd onest ac agored ag unrhyw amheuron neu anawsterau sydd wedi codi. Gall hyn arwain at adolygu neu ailwerthuso blaenoriaethau a nodau neu at eu cadarnhau.

Ceir rhestr o rai o'r amheuron a all godi isod:

Amheuron gweithredu

Fel arfer dyma'r amheuaeth gyntaf ac mae'n codi cwestiynau megis – a yw'r prosiect yn gweithio'n dda.

A yw'r prosiect yn effeithlon. Dyma'r problemau hawsaf eu datrys ac os ydynt yn cael eu datrys dylai'r prosiect allu parhau i dyfu a datblygu.

Amheuron blaenoriaethau

Gall pobl ddechrau amau a yw'r blaenoriaethau'n iawn – os nad yw prosiect yn cyflawni'r disgwyliadau amdano mae'n debygol y bydd rhywun yn y grŵp yn amau'r blaenoriaethau gwreiddiol. Mae'n bwysig neilltuo amser i fyfyrion ac i ailwerthuso'r blaenoriaethau gwreiddiol os bydd angen gan gydnabod bod profiadau wrth redeg y prosiect yn gallu arwain at flaenoriaethau newydd nad oeddynt yn glir yn y cyfnod cynllunio.

Amheuron moesegol

Mae'r rhan fwyaf o brosiectau mewn gwaith ieuencid a chymuned yn golygu rhyw fath o ymyrryd ym mywydau pobl, ac oherwydd hynny gallant arwain at amheuron moesegol - *a ydym yn gwneud y peth iawn?; A yw ein hymyrryd yn ddymunol?* Mae'n debyg mai dyma'r amheuron mwyaf anodd. Yn aml iawn gall y sefyllfa newid ac nid yw'r nodau y cytunwyd arnynt yn wreiddiol yn berthnasol bellach. Y cwestiwn sylfaenol yma yw a oes gennym ni hawl i newid bywydau pobl, hyd yn oed os credwn ein bod yn gwneud lles.

TAFLEN ADNODDAU:7.2

CYNLLUN GWEITHREDU

CYNLLUNIO RHAGLEN

Dull Systematig o Gynllunio

Mae angen proses i droi eich syniadau'n weithredoedd, sef cynllunio. Gall y broses a'r gweithredoedd sy'n dilyn fod yn haws os ewch ati mewn ffordd systematig. Mae dull systematig yn ei gwneud yn bosibl ichi wneud y canlynol:

- gwirio bod eich gwaith yn briodol/werth chweil
- darganfod a yw eich cynlluniau'n ddichonadwy/ymarferol
- trefnu popeth yn iawn
- defnyddio staff ac adnoddau'n effeithiol ac yn effeithlon; a
- gwerthuso ac elwa ar lwyddiant a methiant fel ei gilydd

Ar y cychwyn gall y dull hwn gymryd amser ond gan y bydd eich gweithredu'n fwy effeithiol byddwch yn arbed amser yn y pen draw.

1. Beth yw ANGEN?

- y person ifanc
- y grŵp/clwb
- y staff
- y sefydliad

2. Pa NOD sydd gennyf?

- Pa gynnydd rwyf am ei wneud? Pam?
- Beth rwyf i am ei wneud yn union? Pam?

3. Pa AMCANION sydd gennyf?

- Beth a all pobl eraill ei wneud yn sgil y gweithredu?
- Sut mae mesur llwyddiant?
- Beth fydd y canlyniadau?
- Pa amserlen sydd gennyf?
- Pa safonau a fydd yn dynodi llwyddiant?

4. Pa DDULL sydd orau yn yr achos hwn?

- A ddylwn i weithio gydag unigolion, parau, grwpiau o'r un rhyw, ac oedolion?
- Pa weithgaredd sydd fwyaf priodol?
- Pa adnoddau sydd gennyf/sydd eu hangen?
- Faint o amser sydd gennyf?

7.2 Parhad

5. Sut mae GWEITHREDU'r cynllun?

➤ Ymlaen â chi!

6. Sut mae GWERTHUSO'r cynllun?

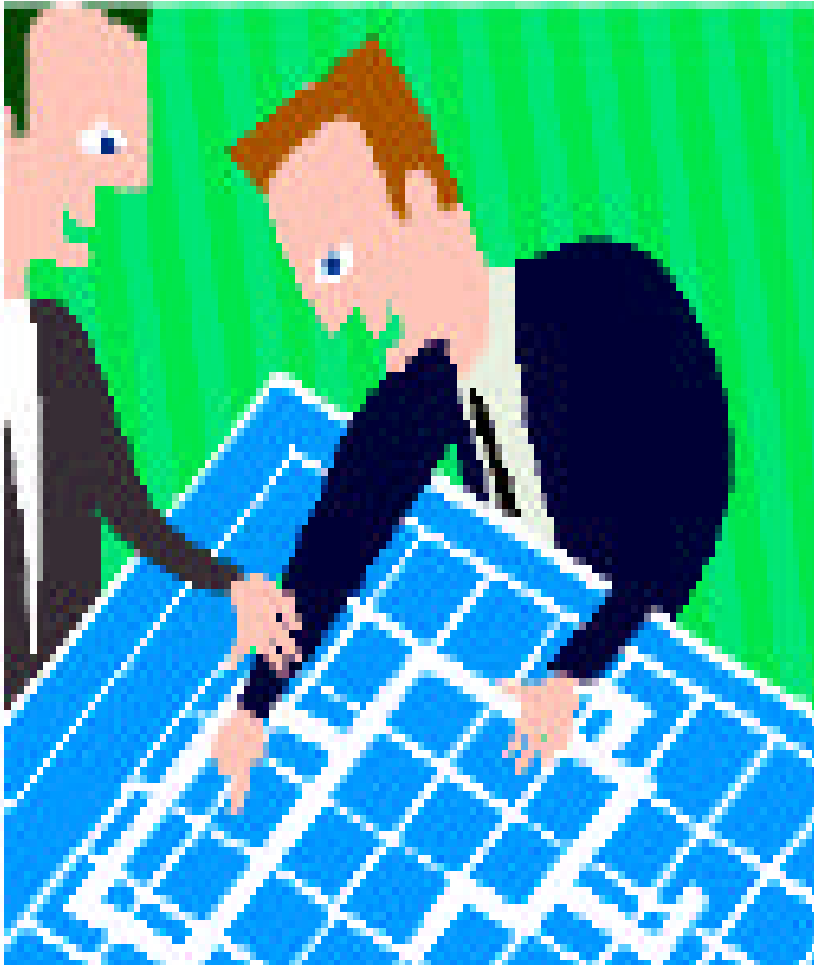
➤ Beth oedd yn dda?

➤ Pa anawsterau?

➤ Beth fyddaf n ei wneud yn wahanol y tro nesaf?

➤ A gyflawnwyd yr amcanion?

➤ Pa angen/anghenion newydd sydd wedi codi?



TAFLEN ADNODDAU: 7.3a

Ffurflen Asesu Risg

Enw _____
Gweithgaredd _____
Unigolion a Effeithir _____

Perygl Potensial	Niwed Posibl	Risg	Rhagofalon

TAFLEN ADNODDAU: 7.3b

Ffurflen Aseu Risg

Enw _____ *Unrhyw Un*

Gweithgaredd *Defnyddio'r adeilad*

Unigolion a Effeithir _____ *Pawb yn y ganolfan a staff*

Perygl Potensial	Niwed Posibl	Risg	Rhagofalon
Carpedi	Baglu	Canolig	Tynnu teils rhydd
Pentwr o o gadeiriau	Disgyn ar bobl	Uchel	Neilltuo
Gwifrau rhydd yn y swyddfa	Baglu	Canolig	Hysbysu rhai yn y am y perygl
Cebblau trydan rhydd	Sioc drydanol a marwolaeth	Uchel	Cau'r ganolfan er mwyn cynnal atgyweirau ar unwaith

Sesiwn 8

Ymarferiad Cynllunio

Anghenion a materion llosg sefydliadol

Ymwneud pobl ifanc

Ffactorau allanol

Materion moesegol [sefyllfaoedd ymarferol]

Sesiynau tiwtorial [½ awr y pen] i'w cynnal cyn y sesiwn nesaf

Canlyniadau Dysgu:

- Datblygu dealltwriaeth o'r angen i weithio gyda phobl eraill i gynllunio a gweithredu rhaglen
- Dadansoddi'r broses o ddatblygu cynllun mewn partneriaeth ag eraill er mwyn cyflawni nodau ac amcanion y prosiect y cytunwyd arno
- Sylweddoli'r angen am adnabod tasgau allweddol gan gynnwys datblygu amserlen i'r prosiect a chostau
- Archwilio'r ystod o ddulliau sydd ar gael i werthuso llwyddiant y prosiect
- Adnabod yr angen i gadw cofnodion gwerthuso priodol i'r prosiect

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 8:

Taflunydd	Taflenni Adnoddau
8.1	8.1
	8.2

Taflenni adnoddau i'w llungopio i bawb sy'n cymryd rhan

TAFLEN ADNODDAU:8.1

Ymarfer Efelychu Gwaith Ieuenctid

Fel tîm o weithwyr yn y ganolfan a ddisgrifir isod rydych yn cwrdd er mwyn cynllunio rhaglen fras ar gyfer y flwyddyn yn dechrau yn Ionawr 2004

Wrth gynllunio cadwch y canlynol mewn cof:

- ❖ *Y blaenoriaethau gwaith ieuenctid a nodwyd eisoes gan y grŵp mewn trafodaethau*
- ❖ *Dulliau o weithio gyda phobl ifanc a nodwyd gan y grŵp*
- ❖ *Y Datganiad Cwricwlwm ar gyfer Cymru*
- ❖ *Polisiâu diweddar y llywodraeth ar ddieithrwch cymdeithasol, a datblygu gwaith rhwng asiantaethau ymhellach*
- ❖ *Unrhyw gyfyngiadau a allai effeithio ar gwmpas eich cynlluniau a'ch gweithgarwch*
- ❖ *Yr anghenion a nodwyd gennych i'r gymuned yr ydych yn gweithio ynddi*
- ❖ *Polisi'r sir*

Lluniwch y canlynol ac adrodd arnynt wrth y grŵp:

- ❖ Rhestr o'r blaenoriaethau a nodwyd gennych
- ❖ Rhestr o'r cyfyngiadau a allai effeithio ar y ganolfan hon

- ❖ Disgrifiad o sut y byddech yn gweithredu eich blaenoriaethau a sut y gallech osgoi neu leihau effaith y cyfyngiadau a nodwyd gennych

- ❖ Amlinelliad o'ch rhaglen

Manylion am y Ganolfan:

Staff:

Un gweithiwr cymwysedig yn gweithio deg sesiwn yr wythnos: Pedwar gweithiwr rhan-amser yn gweithio pum sesiwn yr un bob wythnos – mae dau ohonynt yn brofiadol ac wedi cwblhau'r rhaglen hyfforddi sylfaenol ran-amser; mae'r ddau arall yn y ganolfan ers blwyddyn. Nid ydynt yn sicr a ddylent ddilyn y rhaglen hyfforddi, yn rhannol oherwydd diffyg hyder ac yn rhannol am fod y rhaglen yn cael ei darparu ar benwythnosau. Mae dau hyfforddwr gweithgareddau yn cael eu cyflogi am £12.00 yr awr am ddwy noson yr wythnos ar gyfer codi pwysau a Gwobr Dug Caeredin.

Adeilad:

Hen ysgol gynradd: mae adeiladwaith yr adeilad yn weddol, ond mae ôl traul ar yr addurniadau, sy'n creu argraff flêr y tu allan a'r tu mewn. Gweler y cynllun.

8.1 Parhad

Adnoddau ac Offer:

Bwrdd snwcer, bwrdd pŵl, cyfarpar codi pwysau, a chegin gyda ffwrn gyffredin, oergell, cyllyll a ffyrç a llestri. Bwrdd tennis bwrdd (wedi'i niweidio i raddau), dec disgo, cyfarpar sain (un wedi torri), teledu (diffygiol: dim ond BBC2). Mae rhai cadeiriau esmwyth treuliedig yn y lolfa a byrddau a chadeiriau i 20 o bobl yn y gegin a'r bar coffi.

Lleoliad:

Mewn tref yn y Cymoedd, gyda phoblogaeth o ryw 21,000. Mae'r hen batrymau gwaith wedi cael eu disodli gan amrywiaeth o ddiwydiannau ysgafn ar yr ystad ddiwydiannol gyfagos. Mae diweithdra ymhlith dynion yn 10% ar hyn o bryd gyda ffigur uwch ymhlith rhai 16-22 a 55+. Ceir rhai cyfleoedd gwaith i fenywod, ond ar y cyfan yn y sector di-sgiliau ar gyflogau isel ar yr ystad ddiwydiannol.

Mae mwy a mwy o rieni unigol ifanc yn yr ardal a rhai mewn oed ysgol. Mae cyfran y rhai wedi ymddeol yn uchel iawn [tua 30%]. Ceir pryder cynyddol yn yr ardal am ddefnyddio cyffuriau ymhlith popeth ifanc, y mae rhieni llawer ohonynt â hanes o ddefnyddio cyffuriau a diweithdra hirdymor.

Ceir tystiolaeth yn yr ardal o fandaliaeth a graffiti a phroblemau gyda dwyn ceir.

Cyllid:

Ar ôl talu costau rhedeg a chyflogau staff mae cyllid o £3,000 ar gael gan yr awdurdod lleol.

Traddodiadau ac Agweddau Meddwl:

Yn y gorffennol, mae'r ganolfan wedi cael ei gweld yn bennaf fel clwb ieuencid sydd wedi tueddu i ddarparu ar gyfer dynion ifanc. Er bod 30% o'r aelodau'n fenyw maent wedi tueddu i fod yn oddefol o ran y gweithgareddau. Yn y gorffennol mae clwb cinio i bensiynwyr wedi cael ei gynnal. Mae hwn yn digwydd unwaith yr wythnos o 12-30.p.m. i 3.00.p.m. ar ddydd Llun ac mae'n talu amdano'i hun.

Pwyllgor Rheoli:

Mae'r pwyllgor yn cwrdd bedair gwaith y flwyddyn ac mae'n cynnwys dau YH, cynghorydd o'r awdurdod lleol, Dirprwy Bennaeth yr ysgol uwchradd leol, swyddog cydlynau ieuencid yr heddlu a'r ficer lleol. At ei gilydd maent yn gefnogol i'r gweithiwr amser llawn ond maent yn pryderu am broblemau cymdeithasol cynyddol yn yr ardal.

8.1 Parhad

Polisi'r Sir:

Mae'r sir newydd gyhoeddi datganaid polisi sy'n nodi ymrwymiad i gyfle cyfartal a rhagor o gyfranogi gan ddefnyddwyr yng ngweithgarwch y canolfannau [yn sgil adroddiad beirniadol gan ESTYN]. Mae'r datganiad hwn wedi cael croeso cymysg gan staff yn y sir. Mae gan y sir bolisi na cheir cynnal rhai gweithgareddau corfforol ond pan fydd hyfforddwr cymwys yn bresennol. Mae cyfran helaeth o'r bobl yn yr ardal ar y cyrion ac mae gwneuthuwyr polisi'r sir yn effro i agenda 'cynhwysiant cymdeithasol' y llywodraeth er nad ydynt yn frwd iawn drosti, ac eithrio lle y gall ddod ag incwm i mewn. Ceir rhaglen hyfforddiant 'mewn swydd' ar gyfer gweithwyr ieuenctid ar draws y sir sy'n cael eui chynnal am chwe phenwythnos mewn blwyddyn.

Defnyddwyr:

Ac eithrio'r clwb cinio i bensynwyr mae'r rhan fwyaf o'r bobl sy'n defnyddio'r ganolfan yn bobl ifanc mewn oed ysgol, y rhan fwyaf ohonynt yn wryw a dosbarth gweithiol. Defnyddir y ganolfan yn bennaf gyda'r nosau, er bod criw bychan o bobl ifanc ddiwaith wedi dechrau ei defnyddio drwy'r dydd, yn ebbennaf i chwarae pwwl a snwcer. Mae'r ysgol leol wedi holi am gael defnyddio'r ganolfan ar gyfer rhaglenni addysg amgen gan gynnig talu am ei defnyddio.



TAFLEN ADNODDAU:8.2a

Gwerthuso a Monitro

Mae hyn yn ei gwneud yn bosibl i'r sefydliad asesu pa mor dda yw o ran cyflawni ei nodau. Gwneir hyn trwy ddefnyddio:

- **Dangosyddion Perfformiad**
Unrhyw fesurau sydd yn ei gwneud yn bosibl i'r sefydliad fonitro ei waith e.e. nifer y bobl sy'n mynychu
- **Targedau Perfformiad**
Pennu'r disgwyliad isaf. Dylai fod yn bosibl cyrraedd y targedau ond dylent ragori ar berfformiadau blaenorol e.e. ymdrin â 100 o gleientiaid
- **Meincnodi**
Targedau yn ôl mesurau cenedlaethol neu leol y cytunwyd arnynt er mwyn mesur cynnydd.
Gallai sefydliad 'feincnodi' ei gyflawniadau yn ôl cyflawniadau sefydliadau tebyg

Pam Gwerthuso?

- Er eich mwyn eich hun
- Er mwyn gwella gwaith gyda'r cleientiaid
- Cyrff cyllido

- Pwyllgorau rheoli

Beth sy'n cael ei fesur?

- Maint ac Ansawdd
- Gwerth gorau – Gwasanaeth cost-effeithiol
- Mewnbwn yn ôl Allbwn
- Y ffordd orau o wneud y gwaith

Sut mae gwerthuso?

- Yn fewnol
- Yn allanol
- Yn anffurfiol
- Yn ffurfiol

Ffactorau o Bwys

- Gwnewch adolygiad o'r prosiect sy'n cynnwys pawb bob tro e.e. staff, gwirfoddolwyr, cleientiaid
- Gweithredwch bob amser ar ganylnaiadau'r gwerthusiad
- Dylid gwerthuso'r elfennau llwyddiannus hefyd!

TAFLEN ADNODDAU:8.2b

Dadansoddiad SWOT

Cryfderau

Gwendidau

Cyfleoedd

Bygythion

TAFLEN ADNODDAU:8.3

YDYCH CHI ERIOED.....?

Mewn grwpiau bychain trafodwch rai 'troeon pan oeddech yn y sefyllfaoedd hyn.

COFIWCH:

Mae gennych hawl i beidio ag ateb heb ddweud pam

Nodwch yn glir a ddylid cadw eich ateb o fewn y grŵp bychan yn unig

YDYCH CHI ERIOED

Wedi cael eich stopio gan yr heddlu?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi dweud celwydd?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi dweud eich bod yn sâl pan nad oeddech chi ddim?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi meddwi gymaint nes anghofio popeth?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi gwneud rhywbeth anghyfreithlon?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi cael gormod o newid a dweud dim?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi dweud celwyd am eich oed?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi anghofio rhywbeth pwysig iawn?

YDYCH CHI ERIOED

Wedi dwyn rhywbeth o'r gwaith?

TAFLEN ADNODDAU:8.4

Materion Moesegol mewn Gwaith Ieuentid

Mewn grwpiau bychain edrychwch ar y sefyllfaoedd hyn a rhoi adborth arnynt i'r priif grŵp

Sefyllfa 1

Mae gweithwyr ieuentid yn mynd â grŵp o bobl ifanc 16 a 17 oed i rywle am sesiwn ar adeiladu timau mewn canolfan breswyl. Does dim alcohol i fod yn y ganolfan. Mae'r gweithwyr ieuentid a'r bobl ifanc yn dod ag alcohol i'r ganolfan ac yn ei yfed gyda'i gilydd cyn mynd yn dawel i'r gwely.

Pa faterion ehangach sydd yma?

Berth petai difrod wedi digwydd?

A fyddai hyn yn gwneud pethau'n wahanol?

Sefyllfa 2

Mae person ifanc 13 oed yn gofyn am sigarét. Am eich bod yn credu y bydd hyn yn ei dawelu rydych yn rhoi un iddo ac mae'n ei smygu.

Pa faterion ehangach sydd yma?

A fyddai cyfrifoldebau rhiant gennych?

Beth petaech chi wedi rhoi'r sigarét iddo er mwyn iddo feddwl amdanoch fel ffrind?

Sefyllfa 3

Rydych yn cael cynnig arian i weithio'n uniongyrchol gyda phobl ifanc anabl. Gwyddoch na fydd yr arian yn cael ei ddefnyddio'n gyfan gwbl fel hyn ond mae mawr angen yr arian arnoch i gynnal y gwaith a wnewch gyda'r bobl ifanc dan anfantais gymdeithasol sy'n rhan o'r prosiect yn barod.

A yw'n iawn derbyn yr arian? Pam?

Taflen adnoddau 8.4 parhad

Sefyllfa 4

Rydych ar fin mynd â grŵp i ffwrdd am benwythnos. Sylwch fod un person ifanc yn tarfu ar weddill y grŵp, felly rydych yn ei wrthod. Er ei fod wedi gwneud cais ysgrifenedig i fynychu'r penwythnos, rydych yn dweud wrtho nad oes lle ar ôl.

A yw'n iawn dweud celwydd wrth y person ifanc? Pam?

Sefyllfa 5

Mae person ifanc yn dweud wrthyh fod oedolyn wedi ymosod arno neu arni'n gorfforol. Mae'n gofyn ichi gadw'r mater yn gyfrinach.

Rydych yn penderfynu dweud dim.

A yw hyn yn iawn? Pam?

Sefyllfa 6

Rydych mewn tafarn a gwelwch bobl ifanc o'ch clwb yn cael diod yn y gornel. Mae aelod hynaf y grŵp yn 15 oed. Rydych yn penderfynu gwneud dim.

A yw hyn yn briodol? Pam?

(Beth os bydd rhywun ifanc meddw mewn damwain car y noson honno?)

TAFLEN ADNODDAU:8. 5

Chwarae Rôl Moesegol

I'w gwneud fel chwarae rôl neu i'w drafod mewn grwpiau

Chwarae Rôl 1

Mae tad dig un o'r bobl ifanc yn cyrraedd y clwb ieuencid un noson yn mynnu cael gwybod a yw ei fab yno. Mae'r gweithwyr ieuencid yn gwybod ei fod yn yr ystafell deledu, ar ôl cyrraedd yn gynharach a'i drwyn yn gwaedu, yn dweud fod ei dad wedi ei guro.

1. Chwaraewch y sefyllfa i ddatrys y mater
2. A oes goblygiadau ehangach i'r ateb?

Chwarae Rôl 2

Mae cydweithiwr yn caru gyda menyw ifanc 18 oed. Cyfarfu'r ddau pan oedd yn gweithio gyda hi a'i ffrindiau yn y prosiect. Mae hi'n dal yn 'gleient' i'r prosiect.

1. Chwaraewch rôl cyfarfod gyda'r cydweithiwr
2. Oes rhywbeth yn bod ar y berthynas? Pam?

Chwarae Rôl 3

Rydych yn gweithio mewn cymuned dan anfanteision mawr lle mae lefel diweithdra ymhlith dynion yn 50%. Mae'r bobl sydd mewn gwaith yno yn ennill llawer llai na'r lleiafswm cyflog cenedlaethol. Mae'ch cyflog fel gweithiwr yn llawer mwy na'r cyfartaledd.

1. Actiwch sefyllfa lle mae'r mater yn cael ei godi
2. A ddylech ofyn am lai o gyflog?

Chwarae Rôl 4

Mae pobl ifanc ym Mhrosiect Ieuencid Nefacwmbach yn talu am eu diodydd ac mae'r siop fwyd yn gwneud ychydig bacho elw. Yn dâl am eu gwaith caled mae rheolwr/wraig y prosiect yn rhoi diodydd am ddim i'r staff.

1. Actiwch sefyllfa lle mae'r bobl ifanc wedi herio'r drefn
2. A oes rhywbeth yn bod ar hyn? Pam?

Sesiynau 9 a 10

Gwaith Grŵp

Gweithio gyda grwpiau – Dulliau Arwain – Defnyddio
Sesiwn 8 i ystyried safbwyntiau

Cyfathrebu

Canlyniadau Dysgu sydd o gymorth

Canlyniadau Dysgu:

Adnabod yr angen am greu amgylchfyd addas i
ddysgu mewn grwpiau [A3]

Nodi'r sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol i hwyluso
gwaith pobl ifanc mewn grwpiau [A4]

Mapio datblygiad personol mewn sgiliau cyfathrebu
[C2]

Adnoddau ar gyfer Sesiwn 9 a 10:

Taflunydd	Taflenni Adnoddau
9.1	9.1
9.2	
9.3	
9.4	
9.5	
9.6	

Llungopïo taflenni adnoddau i bawb sy'n cymryd rhan

TAFLEN ADNODDAU 9.1

Beth yw ystyr grŵp?

A. Geiriadur y Brifysgol:

Cwmni neu gynulliad bychan. Cylch, twr, bagad, casgliad

B. Diffiniad Cymdeithasegol

Grŵp cymdeithasol yw criw o bobl sy'n rhyngweithio â'i gilydd yn rheolaidd. Mae'r rhyngweithio rheolaidd hwn yn tueddu i glymu'r aelodau'n uned ar wahân gyda hunaniaeth gymdeithasol gyffredin. Gall aelodau grŵp ddisgwyl gwahanol fathau o ymddygiad gan ei gilydd nad ydynt yn eu disgwyl gan bobl eraill.

Anthony Giddens (1993) Sociology (tudalen 285)

Pa bethau annhebyg a thebyg sydd?

TAFLEN ADNODDAU 9.2

Fy roliau i

Yn eich grŵp trafodwch y roliau sydd gennych yn ystod wythnos gyffredin. Edrychwch ar y ffordd ddelfrydol bosibl o gyflawni pob rôl (*nid oes angen ichi sôn yn benodol am gyflawni pob rôl*).

Rôl	Disgwyliadau'r Rôl

TAFLEN ADNODDAU:9.3

Camau datblygiad mewn grwpiau:

Er bod modd defnyddio technegau i annog grwpiau, nid peiriannau mo grwpiau y gall un gweithiwr medrus eu rhedeg. Daw'r grŵp i drefnu ei berthnasoedd ei hun o ran awdurdod, grym a rhyngweithiad personol.

Ceir sawl ffordd o ddisgrifio bywyd y grŵp. Mae Tuckman yn rhestru pump.

Ymfurfio: Lle mae dibyniaeth ar yr arweinydd a phrofion er mwyn gwybod natur y sefyllfa ac ymddygiad derbyniol

Ymdaro: Lle ceir gwrthdrawiad rhwng is-grwpiau, ymwrthod â'r arweinydd, pegynnu opsiynau ac emosiynau, ymwrthod â gofynion a thasgau

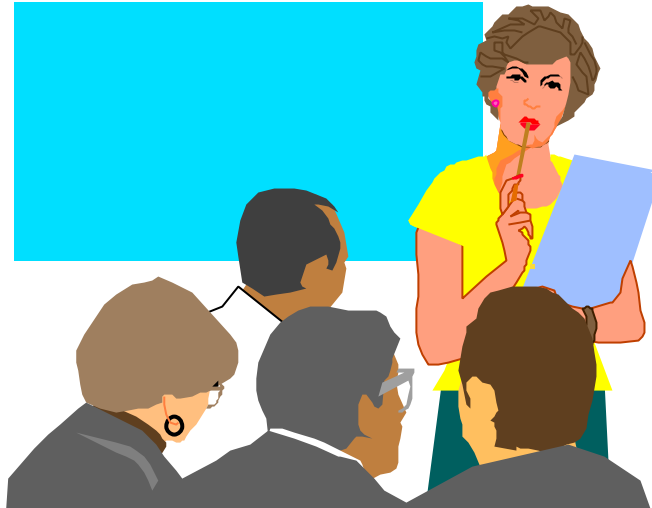
Ymgynefino: Lle mae norm yn dod i'r golwg a lle gwelir cyfnewid barn a theimlad mewn ffordd agored

Perfformio: Lle mae problemau rhyngpersonol yn cael eu datrys a gwneir ymdrech adeiladol i gwblhau'r dasg

Galaru: Lle mae'r grŵp yn chwalu



Gweithio mewn Grŵp



Manteision:

- Llai bygythiol i bobl swil
- Llai i'w wynebu
- Grŵp yn dod i adnabod ei gilydd
- Dynameg y grŵp
- Ysbryd tîm
- Rhannu galluoedd

OHP 9.3

Gweithio mewn Grŵp

Anfanteision:

- Cael eich cludo gan eraill
- Rhai pobl yn dominyddu
- Sgwrsio/Cymdeithasu
- Clic/Cau pobl allan
- Dynameg y grŵp
- Hyder
- Cyfrifoldeb am bobl eraill

OHP 9.4

Gweithio mewn Grŵp

Cyfathrebu heb eiriau:

- Faint o gyswllt llygad sydd?
- Sut mae pobl yn eistedd?
- Sut mae pobl yn cael sylw heb siarad?
- Sut mae pobl yn cynorthwyo ei gilydd heb eiriau?
- Pwy sy'n cyfathrebu lawer gyda phobl eraill heb siarad?



OHP 9.5

Gweithio mewn Grwp

Patrymau cyfathrebu!

- Pwy sy'n siarad lot?
- Pwy sydd heb siarad bron/o gwbl?
- Unrhyw newid yn lefelau cyfraniad pobl?
- Pwy sy'n siarad wrth bwy?
- A yw pobl yn gwrando ar ei gilydd?
- Sut mae pobl ddistaw yn cael eu trin?

Ffactorau sy'n Dylanwadu ar y Grŵp

- **Niferoedd yn y grŵp**
- **A yw aelodau'r grŵp yn adnabod ei gilydd, yn cydweithio**

A yw aelodau'r grŵp yn dewis ymuno yn y grŵp neu wedi cael eu gorfodi i ymuno

- **Am ba hyd y bydd y grwp gyda'i gilydd**
- **Natur yr arweiniad**
- **Pa mor gyfforddus yw'r amgylchedd**
- **Yr agenda gudd sydd gan bobl yn y grwp**
- **Natur y grwp o ran rhyw, hil, dosbarth ac oedran**
- **Tasg y grŵp**

TAFLEN ADNODDAU 9.4

Mathau o arweiniad

Awdurdodol

Yn pleidio neu'n dangos ufudd-dod i awdurdod.

Rhywun sy'n pleidio neu'n arfer polisiau awdurdodol.

Bod â gofal, gwneud pob penderfyniad, dweud wrth bobl eraill beth i'w wneud.

Democrataidd

Mewn perthynas ag egwyddorion democratiaeth.

Yn pleidio democratiaeth er budd y bobl gyffredin.

Poblogaidd gyda phawb neu er budd pawb.

Ymgynghori â phobl eraill, ystyried eu safbwyntiau, gadael i bobl benderfynu ar y cyd.

Laissez-faire

Enw arall yw unigolyddiaeth.

Athrawiaeth masnach rydd

Diffyg diddordeb a diffyg ymyrraeth ym materion pobl eraill

Gadael i bobl eraill ddewis beth i'w wneud, yn unigol.

Carismataidd

Nodwedd neu rym personol arbennig sy'n galluogi rhywun i

ddylanwadu ar bobl a'u hysbrydoli. Dawn neu bŵer dwyfol.

TAFLEN ADNODDAU 9.5

Mathau o Arweiniad

Yn eich grŵp rhestrwch bump arweinydd byd y gwyddoch rywfaint amdanynt. Ceisiwch ddiffinio dull arweiniad y bobl hyn gan roi tri rheswm am eich awgrym.

Arweinydd	Dull Arwain	Rhesymau
		1 2 3
		1 2 3
		1 2 3
		1 2 3
		1 2 3

TAFLEN ADNODDAU 9.6

Defnyddio Gwahanol Ddulliau Arwain

Mewn grwpiau, penderfynu beth wnaech chi ym mhob sefyllfa a pha ddulliau arwain a ddefnyddiech ym mhob achos

a. Rydych am baentio ystafell mewn clwb/prosiect ieuenctid

--

b. Ceir tân yn yr adeilad

--

c. Rydych am ddatblygu pwyllgor aelodau

--

d. Rydych yn arwain grwp o bobl ifanc heibio i afon gyflym

--

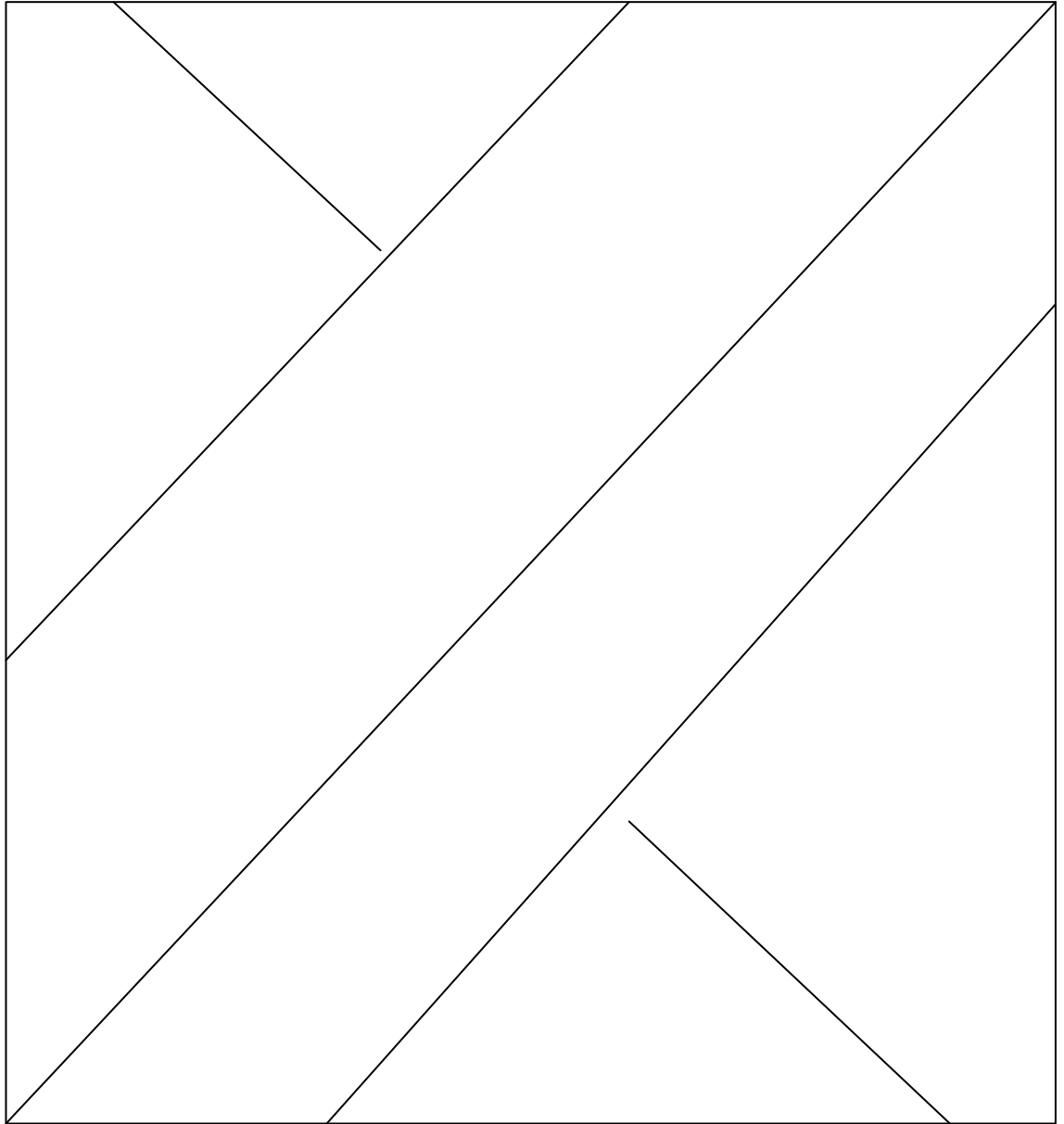
e. Mae rhywbeth yn cael ei ddwyn o'r clwb/prosiect yn ystod oriau agor

--

GÊM GYFATHREBU 9.1

Pysl 6 Darn

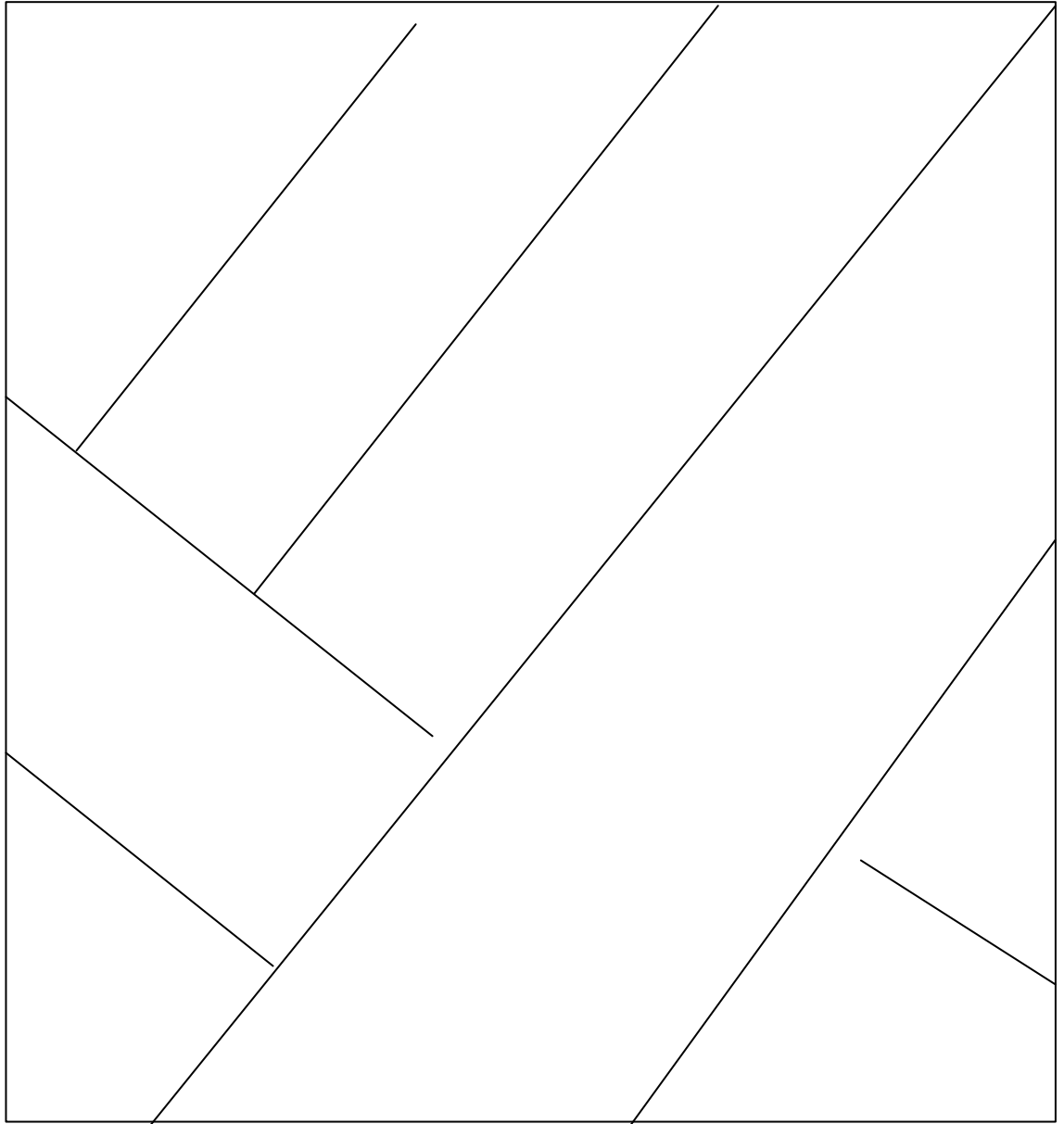
I'w dorri gyda siswrn a'i roi i'r grwpiau bychain. Ni cheir trafod y gwaith



GÊM GYFATHREBU 9.2

Pysl 8 Darn

I'w dorri gyda siswrn a'i roi i'r grwpiau bychain.. Ceir trafod.



ADNODD CYFATHREBU 9.1

Y Ddamwain Ffordd

Atebwch y cwestiynau ar ôl gwranddo ar y stori fer

G - GWIR
tystiolaeth

A - ANGHYWIR

? – Ddim yn gwybod/dim

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. Soniodd rhywun am y ddamwain wrth yr heddlu | G | A | ? |
| 2. Roedd ar ei ffordd i'r ysbyty | G | A | ? |
| 3. Doedd y giât ar y groesfan ddim yn gweithio | G | A | ? |
| 4. Canodd gyrrwr y trê'n ei gorn | G | A | ? |
| 5. Roedd y lori'n cludo ffrwythau | G | A | ? |
| 6. Cafodd gyrrwr y lori ei frifo gan wydr | G | A | ? |
| 7. Cafodd y wraig ei hanafu ac mae hi'n gorwedd yn llonydd | G | A | ? |
| 8. Roedd y wraig yn gyrru'r car | G | A | ? |
| 9. Cafodd y car ei daro gan y car a'i wthio yn wysg ei ochr | G | A | ? |
| 10. Cafodd gyrrwr y trê'n ei anafu | G | A | ? |
| 11. Ar ôl y ddamwain roedd y lori'n wynebu'r gogledd | G | A | ? |
| 12. Roedd y car yn rhy agos i'r lori cyn y ddamwain | G | A | ? |

NODIADAU 9.1

Darllenwch hwn wrth y grŵp, ddwywaith, a gofyn iddynt ateb y cwestiynau. Trafodwch yr atebion a'r anawsterau. Ni chaiff y grŵp weld y cwestiynau cyn darllen y darn a ni chânt ysgrifennu nodiadau.

Y Ddamwain Ffordd

'O, mae hyn yn ofnadwy. Rhaid imi ffonio'r heddlu ar unwaith.'

'Roedd y trê'n yn teithio tua'r gogledd, ac fe drawodd y lori ar y groesfan. Roedd y corn yn dal i ganu. Llithrodd y lori trwy ongl sgwâr, taro'r car a'i wthio yn wysg ei ochr. Fe aeth ffrwythau ar draws y lôn. Mae gan y dyn anaf difrifol i'w ben. Mae yna waed dros bob man. Mae'r wraig yn gorwedd yn llonydd iawn. Rhaid imi fynd i'r ysbyty ar unwaith!'

Sesiynau 11 a 12

Mentora

Diwylliannau Ieuenctid

Cynhwysiant Cymdeithasol

Safbwyntiau Cymdeithasegol a Ffisiolegol ar:

- datblygiad pobl ifanc
- diwylliant (ieuenctid)

Trafod Gwrthdaro a Thrais

Rheoli Dicter

Hunan-ddelwedd (TA)

Hunanymwybyddiaeth a Datblygiad

Adnoddau ar gyfer Sesiwns 9 and 10:

Taflunydd	Taflenni Adnoddau
11.1	11.1
	11.2
	11.3
	11.4
	11.5
	11.6

Taflenni adnoddau i'w llungopïo i bawb yn y grwp

Canlyniadau Dysgu:

- Deall arwyddocâd y strategaethau sy'n galluogi pobl ifanc i ddod yn fwy hunanymwybodol, datblygu mwy o barch atynt eu hunain a meithrin eu hunan-barch trwy eu hannog i werthfawrogi eu cryfderau a dathlu a chefnogi cryfderau pobl eraill [A2]
- Cynnig strategaethau i alluogi pobl ifanc i ddelio â theimladau negyddol mewn ffordd adeiladol [A5]
- Ymchwilio'r ystod o ddulliau o weithio gyda phobl ifanc i'w galluogi i fyfyrion am eu datblygiad a'u dysgu [A6]
- Dadansoddi'r prosesau sy'n helpu pobl ifanc i drosglwyddo'r dysgu hwnnw at agweddau eraill ar eu bywydau [A7]

TAFLEN ADNODDAU:11.1

MENTORA

CHWILIO AM DDIFFINIAD

Nod:

- ❖ Datblygu cyd-ddealltwriaeth o fewn y grwpwn o derfynau'r gair 'mentora'.

Amcanion:

- ❖ Deall gwreiddiau mentora a sut mae'n cael ei gymhwysu ar hyn o bryd
- ❖ cymharu mentora, hyfforddi a chwnsela
- ymchwilio lle y gellir ei ddefnyddio'n effeithiol fel offeryn datblygu o fewn cyd-destun Gwaith Ieuencid



Mentora, Hyfforddi, Cwmsela

Mentora

Dull holistaidd o ddatblygu pobl ifanc

- ❖ yn canolbwyntio ar gyflawniad, cyrraedd nodau, gweithio i gyflawni potensial

Hyfforddi

- ❖ yn canolbwyntio ar gyflawni nodau ac amcanon yn llwyddiannus
- ❖ yn cael ei ddefnyddio'n aml yng nghyd-destun cyflogaeth

Cwmsela

- ❖ yn canolbwyntio ar faterion emosiynol
- ❖ yn canolbwyntio'n aml ar bersonoliaeth yn lle sgiliau neu botensial

TAFLEN ADNODDAU:11.2

Mentora – cofnod personol

Meddylwch am y bobl sydd wedi bod yn ddylanwadol ar eich datblygiad yn y gorffennol. Ewch trwy'r cwestiynau a ganlyn a chasglu rhestr o brofiadau cadarnhaol a negyddol wrth fentora.

- 1 Pa un o'ch athrawon yn yr ysgol a roddodd yr anogaeth fwyaf i chi? Beth a ddywedodd a roddodd ymdeimlad o hunan-werth i chi?
- 2 Pa un o'ch athrawon yn yr ysgol a'ch helpodd i gyflawni orau yn academaidd?
- 3 Os yw eich atebion i'r ddau gwestiwn uchod yn wahanol, eglurwch y gwahaniaethau o ran arddull.
4. Pwy, ar unrhyw adeg yn eich bywyd, a'h helpodd i gyflawni eich nodau (personol, proffesiynol neu academaidd)? Beth a ddywedodd neu beth a wnaeth i gael effaith o'r fath?

TAFLEN ADNODDAU:11.3

Perthnasoedd a Mentora – 4 Enghraifft

Ffynhonnell: Rhwydwaith Mentora Cenedlaethol 'Arweiniad i ysgolion'

Cyflwynwyd Robert i fentor gan ei ysgol oherwydd pryderon am ei ymddygiad a'i ddiffyg diddordeb yn ei waith. Roedd ei ffrindiau'n aml yn achosi trwbl, ond ef a gâi ei ddal a'i gosbi o hyd. Roedd ganddo allu academaidd cyfyngedig a phroblemau yn ei fywyd cartref/cymdeithasol. Roedd ei fentor, Mike, tu allan i'r ysgol, a weithiai i gwmni trydan.

Cynhaliwyd y berthynas fentora, ac ar ôl peth amser, gyda chydysyniad mam Robert a'r ysgol, trefnwyd i Robert dreulio un diwrnod bob pythefnos yng ngweithle Mike. Aeth â#i waith ysgol yno a gweithiai'n llawer caletach ar wahân i'w ffrindiau ac yng nghwmni oedolion.

Rhagwelwyd na fyddai Robert yn llwyddo i gwblhau Blwyddyn 11. Fodd bynnag, gwnaeth hynny, ac er na chafodd unrhyw lwyddiant academaidd, aeth i swydd amser llawn. Dywedodd Robert am Mike: 'mae'n rhoi lot o help i mi gyda mathemateg. Rwy'n hoffi siarad gyda fe. Rwy'n gwybod y galla i siarad gyda e os oes angen help arna i.'

Ffynhonnell: Cyfarwyddwr, Cyngor Kirklees - cyfweiliad

Q Beth yw eich barn am fentora?

A Rwy'n credu ei fod yn beth da. Rwy'n credu erioed ei fod yn ffordd effeithiol o ddatblygu pobl a chynorthwyo gyda'u gyrfa – mae'n beth positif.

Q Ydych eich rhaglen wedi parhau?

A Ydy. Mae'n broses barhaus ers sawl blynedd, fel rhan o'r rhaglen ddatblygu rheolwyr, ond mae'n bwysig iddo fod yn agored i bawb.

Q Beth mae e wedi'i gyflawni?

A Mae e wedi cael ei ddefnyddio'n bennaf gan bobl ar y rhaglenni cymwysterau mewn rheoli, yr holl ffordd o CMS i raddau Meistr. Rydyn ni wedi gweld pobl yn datblygu a gwella yn eu gwaith. Mae'n meithrin hyder ac yn helpu pobl i'w gwella eu hunain.

Q Beth hoffech chi ei weld yn digwydd gyda fe?

A Mae'n rhaid iddo gael ei ddilyn i'r pen. Mae'n bwysig iddo bara.

11.3 Parhad

Mentora ac Anghenion Arbennig

Arweinydd y Tîm Cwmsela, Rhaglen Ymwybyddiaeth Ieuenctid Sutton.

‘Mae llawer o'r perhwasoedd cwnsela sy'n cael eu creu gyda'r bobl ifanc yma yn berthnasoedd mentora mewn gwirionedd. Nid ni sy'n gosod yr agenda; rydym yn darganfod y nodau sydd ganddyn nhw, ac yn edrych ar ddulliau o'u cyflawni.’

Mae perhwasoedd mentora'n debygol o fod yn fwy personol, gyda phobl sy'n deall problemau ei gilydd. Po fwyaf anodd y broblem, mwyaf clos y berthynas, a pho fwyaf yr ymroddiad. Mewn achosion o'r fath gall mentor gael ei gysylltu â'r mentor o ran oed, hil a chefnidir.

Mae Rhaglen Ymwybyddiaeth Ieuenctid Sutton, sy'n cydnabod bod pobl ifanc yn defnyddio cyffuriau ac yn credu bod y gwasanaethau presennol allan o gysylltiad, yn cynnig tîm ymestyn, gweithdai addysg cyffuriau mewn ysgolion, rhaglen hyfforddi i wirfoddolwyr, a chwmsela unigol gan oedolion ifanc.

Yr Unol Daleithiau – Rhaglen Ddatblygu'r Ddinas Fewnol
Rosabeth Moss Kanter

Mae Rosabeth Moss Kanter, awdur o America ar astudiaethau rheoli a datblygu, wedi ymchwilio i arwyddocâd dosbarth a defnyddio mentora, o safbwynt datblygu dinasoedd mewnol. Hyrwyddwyd y rhaglen hon gan fusnes am ei fod yn credu mai marchnad fud oedd y ddinas fewnol.

‘...Mae cwmnïau wedi darganfod mai problemau economaidd yw problemau cymdeithasol ... mae datrys problemau hirbarhaol y sector cymdeithasol yn rhoi hwb mawr i'w busnesau eu hunain .. mai llai o ddiweithdra yn y ddinas fewnol yn golygu mwy o wario yn y ddinas fewnol.’

Sylwodd Kanter fod United Airlines un enghraifft o gwmni o'r fath; mae hwn wedi cychwyn mentrau Adnoddau Dynol, yn cynnwys rhaglen fentora a ddatblygwyd drwy ymgynghori â gweithwyr, er mwyn creu mentrau gwaith i rai sy'n byw mewn dinasoedd mewnol a oedd yn derbyn budd-daliadau cyn hynny.

TAFLEN ADNODDAU:11.4

ARWEINIAD

Mae arweiniad yn arwyddocaol o ran mentora oherwydd y berthynas rhwng y mentor, y sawl sy'n derbyn mentora a'r sefydliad sy'n comisiynu neu'n hyrwyddo'r mentora yn y lle cyntaf.

Arweinydd y sefydliad yw'r sawl sy'n gyfrifol am ddiffinio'i ddiwylliant; arddull yr arweiniad sy'n pennu natur y rhaglen fentora, ac mae'n darparu'r adnoddau sy'n cael effaith ar ei lwyddiant. Mae'n bwysig, felly, i unrhyw un sy'n bwriadu cyflwyno mentora ofyn dau gwestiwn ymlaen llaw:

- Pa arddull arwain sydd gen i a sut mae llunio'r rhaglen i gyd-fynd â natur y sefydliad sy'n comisiynu

A

- A yw'r arddull arwain yn ategu rhaglen fentora – ai mentora yw'r offeryn datblygu iawn i'r sefydliad hwn?

Rhaid i reolwyr neu arweinwyr prosiectau sy'n gobeithio cyflwyno mentora feddwl am ddisgwyliadau potensial rhai sy'n cael eu mentora. Mae'n bosibl y bod rhai sy'n cael eu mentora yn gobeithio y gall y mentoriaid eu hachub rywsut o amgylchedd anffafriol neu orfodi rhai sy'n gwneud penderfyniadau i newid eu meddwl.

Mae hyn yn annhebygol o fod yn bosibl, er y gall pobl sydd â dylanwad ddewis defnyddio mentora i wella sefydliad. Gall fod pobl ifanc yn ystyried eu mentoriaid fel cefnogwyr a all anwybyddu'r rheolau; mae'n bosibl y bydd mentoriaid yn teimlo bod disgwyl iddynt weithredu y tu hwnt i'w cylch gorchwyl. Mae angen i fentoriaid ddiffinio eu roliau eu hunain trwy edrych ar arddull arwain eu sefydliad. Rhaid iddynt ystyried i ba raddau y gall rhaglen fentora fod yn llwyddiannus, yn rhannol lwyddiannus, neu'n amhriodol yn y lle cyntaf.

Cofiwch nodweddion moesegol a moesol mentora – a yw'r rhain a'r arddull arwain yn gyfaddas?

Awduron ar Arweiniad

Ychydig iawn o ymchwili i ymddygiad dynol sydd wedi cael cymaint o sylw ac a roddir i arweiniad. Nid yw'n syndod mai ffocws milwrol neu wleidyddol sydd i lawer ohoni, a phan aeth awduron ar reoli ati i asesu effaith arweiniad yn y gweithle defnyddiwyd modelau milwrol eto. Wedi hynny, wrth i gymdeithas y 1970au ofyn i gymdeithas ymholi am ei gwerthoedd, daeth y pwyslais ar fodelau milwrol yn llai cyson.

Mae dysgu a datblygiad, y naill ffordd neu'r llall, ac yn enwedig os oes cysylltiad rhyngddynt a sefydliadau, yn cael eu rheoli. Mae'r cysylltiadau rhwng datblygiadau yng nghyd-destun y sefydliad, boed addysg ffurfiol ar gyfer arholiadau proffesiynol neu waith anffurfiol gan Weithwyr Deoledig, yn eu lle o reidrwydd.

Mae gan waith ieuencid ei gymysgedd od ei hun o ddulliau arwain a heriadau. Er enghraifft, sut mae dulliau rhai rhyddfrydig yn cyd-fynd â sefydliadau strwythuredig iawn megis yr heddlu neu rai sydd â chredoau moesol neilltuol megis rhai mudiadau ieuencid crefyddol?

11.4 Parhad

Sut mae mentor sy'n arddel un o'r uchod yn dyfeisio arddull mentora? Pa mor wahanol fydd i ddulliau mentora pobl eraill? Oes lle i ragdybiaethau personol?

Cymharer arddulliau dau awdur ar arweiniad (Adair ac Agyris). Pa effaith sydd gan eu dehongliadau gwahanol o arweiniad? Sut mae arddulliau arwain yn cyfyngu ar botensial gweithwyr ieuenctid?

Arweinwyr sy'n gyfrifol am ddiffinio diwylliant sefydliad. Sut mae mentoriaid yn ymateb i'r diwylliannau hynny? Sut mae hyn yn gweithio pan fydd y diwylliant yn seiliedig ar gôd anffurfiol neu led-anffurfiol) a ddiffinnir gan grwpiau o gyfoedion? Sut mae mentor sy'n cynrychioli un diwylliant yn ymateb i ddisgwyliadau gwahanol diwylliannau eraill? Sut mae hyn yn gweithio pan ddefnyddiwn ddiwylliant nid yn unig mewn perthynas â sefydliadau, ond â theulu a chenedligrwydd hefyd?

Y rhagolygon i waith ieuenctid yw fod mentora'n llawn her a dirgelion, ac mai peth da yw bod yn wylidwrus a pharod cyn cynnal unrhyw raglenni mentora.

John Adair

Themâu John Adair oedd gweithredu ac arwain. Mae ei lyfr *Effective Leadership* yn 1988 yn cael ei gydnabod yn aml fel y testun clasurol ar arweiniad.

Mae Adair yn pleidio'r syniad bod datblygiad yr unigolyn o gymorth wrth gyflawni tasgau. Mae'n cyfeirio o hyd at arweinwyr milwrol fel enghreifftiau o arweiniad effeithiol. Nid yw ei waith, er hynny, yn ffocysu ar dasgau i'r graddau ei fod yn anwybyddu'r elfen ddynol mewn gwaith – yn wir, nododd fod yr holwyr mwyaf llwyddiannus yn rhoi sylw cyfartal i'r canlynol:

- anghenion y dasg dan sylw
- y tîm sy'n ymgymryd â'r dasg yr unigolion yn y tîm

Chris Agyris

Ysgrifennodd Chris Agyris 'Challenging Leadership Effectiveness' yn 1976, lle heriodd y dybiaeth fod arweiniad yn gyfystyr â rheolaeth.

Sylwodd fel yr oedd datblygiadau cymdeithasol adiwyllynnol yr 1970au wedi ennyn amheuaeth ynghylch awdurdod y sefydliad a drwgdybiaeth tuag ato. Awgryma fod angen i arweinwyr ddysgu gan y bobl a'r amgylchiadau o'u cwrpas er mwyn bod yn effeithiol, ac i ategu ei ddamcaniaeth dyfeisiodd ddull datblygu a alwodd 'ddysgu dolen ddwbl'.

Yr oedd Argyris wedi sylwi bod y broses ddysgu fel arfer yn digwydd o fewn terfynau rhagosodedig, neu 'ddolen sengl'. Mae rhai sy'n cymryd rhan mewn dysgu dolen ddwbl yn ailymweld â'r rhagdybiaethau a 'ddysgwyd' ganddynt yn y gorffennol trwy hepgor y rheidrwydd i 'ennill' neu atgyfnerthu ymddygiad neu benderfyniadau'r gorffennol, gan gydnabod yn lle hynny y gwerth sydd mewn herio'r rhagdybiaethau hynny.

11.4 Parhad

Harrison a Stokes

Nododd Harrison a Stokes (1992) fod gan sefydliadau un o bedair tuedd ddiwylliannol:

Grym – Mae arweiniad yn seiliedig ar gadernid, cyfiawnder ac ewyllys da, tadol. Ei sylfaen yw derbyn hierarchaeth. Fe'i cynhelir gan berthynas bersonol rhwng arweinwyr, sy'n disgwyl gwasanaeth teyrngar, a dilynwyr, sy'n dibynnu ar gyfeiriad a sicrwydd eu harweinwyr. Gall y berthynas fod yn llawn ofn, dryswch a chynllwyn oni bai fod stwrythrau a systemau da yn bod i wneud y gwaith.

Rôl – Y gwerthoedd yw trefn, dibynadwyaeth, rhesymoldeb a chysondeb. Mae awdurdod a chyfrifoldeb yn cael eu dirprwyo ar i lawr. Maent yn ei chael yn anodd ymateb i newidiadau mewn ffordd gadarnhaol yn rhannol am eu bod mor amheronol ac am nad ydynt yn rhoi annibyniaeth a dewis i aelodau ar lefelau is. Gallant atal pobl rhag bod yn greadigol.

Cyflawniad– Mae pobl yn teimlo eu bod yn gweithio tuag at rywbeth mwy nag ydynt. Mae pobl yn goruchwyllo eu gwaith eu hunain heb gyfarwyddyd oddi uchod. Gwrandewir ar awgrymiadau ac edrychir ar gamgymeriadau fel cyfleoedd dysgu. Mae pobl mewn ysbryd da, ac mae pawb yn gweithio'n dda mewn timau, yn rhannol am fod y grŵp yn teimlo ei fod yn arbennig. Fel arfer mae pobl nad ydynt yn rhannu gwerthoedd ac ymroddiad sylfaenol y sefydliad yn teimlo'n anghyfforddus ac fel arfer maent yn gadael.

Cymorth – mae pobl yn helpu ei gilydd y tu hwnt i ofynion ffurfiol y gwaith. Mae recriwtio'n cynnwys pwysu ar awydd pobl i

gydweithio a gofalu am bobl eraill. Mae'r sefydliad a'i bobl yn gofalu am ei gilydd. Dethlir cyflawniadau. Rhoddir gwerth ar gynghanedd a cheisir osgoi gwrthdaro, ond y canlyniad weithiau yw fod materion pwysig yn aros heb eu datrys.

David Megginson

Cysylltodd Megginson fentora â roliau diwylliannol. Creodd fodel i'w gymhwyso at y roliau a ddiffiniwyd gan Harrison a Stokes er mwyn asesu pa fath o gymorth y gall sefydliad ei ddarparu. Ei awgrymiadau yw:

- Mae diwylliannau grym yn elyniaethus i helpu yn gyffredinol
- Mae diwylliannau rôl yn gweld gwerth mewn cyfarwyddo manwl y gellir ei ragweld
- Mae diwylliannau tasg yn pwysleisio canlyniadau ac felly'n pwysleisio hyfforddi

Mae diwylliannau person yn cysylltu'n naturiol â dull bywyd cyfan, sy'n nodweddu mentora

Julie Hay

Mae Hay wedi ysgrifennu *Transformational Mentoring* (1995) sy'n cynnig golwg gwahanol ar y dyb gyffredin mewn mentora, sef bod y mentor yn hŷn neu'n uwchraddol mewn rhyw ffordd.

Mae Hay'n awgrymu, fel Megginson, y gall y sawl sy'n cael ei fentora ddewis mentor, ni waeth am ei swydd na'i statws, ac y gall y mentor fod yn gydradd.

TAFLEN ADNODDAU:11.5



Ymyriad Proffesiynol:

Mae gan staff sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc mewn addysg anffurfiol gyfrifoldeb personol amdanynt eu hunain ac am natur eu hymyriad. Dylent gynllunio a myfyrio am bob agwedd ar yr ymyryd a threfnu eu gwaith er mwyn gwneud hynny. Rhaid iddynt fod yn ymwybodol bob amser o'u rôl mewn gwahanol gyd-destunau, y problemau tebygol ym mhob achos, pwrpas eu hymyriad, y cyfyngiadau ar eu rôl a'u grym a'r syniadau diweddaraf am arfer da yn y math o ymyriad dan sylw. Dylent fod yn ymwybodol bob amser o'r polisiau, gweithdrefnau a chyfarwyddyd sydd ar gael iddynt i gynorthwyo eu gwaith gyda phobl ifanc mewn amgylchedd addysgol diogel, cyfreithlon a chynhyrchiol. Dylid diweddarau'r amrywiaeth o ddulliau o ymdrin â'r cwricwlwm o hyd fel y gall yr ymarferydd gynnig ystod eang o brofiadau addysgol i'r bobl ifanc dan eu gofal.

[The Youth Workers' Code of Professional Ethics – Doug Nicholls 1998]

Sefyllfaoedd Ymyryd

a) Mae rhywun ifanc wedi cael alcohol neu ryw sylwedd arall ac am ddod i mewn i'r adeilad n?

- dim mynediad i'r adeilad am resymau diogelwch
- rhoi sêl bendith ar alcohol neu sylweddau eraill
- dan eich gofal
- gallai arwain at drais
- model rôl
- dylanwad ar bobl ifanc eraill

b) Mae rhywun ifanc yn rhannu cyfrinach gyda chi, beth sy'n digwydd nesaf?

- cael gwybod y ffeithiau
- egluro wrth y person ifanc beth allai ddigwydd nesaf
- rhoi gwybod i'r rheolwr llinell nesaf cyn gynted â phosibl

TAFLEN ADNODDAU:11.6

CÔD MOESeg

Materion moesegol mewn perthynas â chydweithwyr:

1. Dylai gweithwyr barchu cyfrinachedd mewn unrhyw drafodaethau gyda gweithwyr unigol eraill am eu problemau a'u hanawsterau proffesiynol, ac eithrio lle bo pryder a chyfrifoldeb uwchlywodraethol am y cleientiaid neu'r sefydliad.
2. Os bydd gweithiwr/wraig ag unrhyw bryder neu anfodlonrwydd am waith neu safonau gwaith cydweithiwr/wraig, dylai, lle bo modd, drafod y mater yn anffurfiol ac yn gyfrinachol gyda;r sawl dan sylw. Os na ddatrysir y mater yn anffurfiol, ni ddylai wneud rhagor heb hysbysu'r cydweithiwr/wraig.
3. Ni ddylai gweithwyr bardduo'u cydweithwyr ym mhresenoldeb trydydd partiön, ac ni ddylai gweithwyr feirniadu cydweithwyr yng nglydd neb arall ac eithrio yng nghyd-destun y gweithdrefnau priodol

Ni ddylai gweithwyr orfodi gwaith gormodol ac afresymol o unrhyw fath ar gydweithwyr.

Materion moesegol mewn perthynas â chleientiaid:

1. Tasg gwaith ieuenctid a chymuned yw rhoi cyfle i bobl ifanc archwilio, darganfod ac egluro du;iau ofyw mewn ffordd fwy boddhaol a hunangynhaliol. Mae cynnal safonau da mewn gwaith ieuenctid yn golygu hunan-fonitro a hunan-ddatblygu parhaus ar ran y gweithiwr ieuenctid.
2. Mae'r berthynas gwaith ieuenctid yn gyfrinachol ac eithrio lle y gall y person ifanc neu eraill fod ar risg.
3. Mae gweithwyr ieuenctid yn gyfrifol am barchu'r egwyddorion a ymgorfforir yn y côd moeseg hwn.
4. Mae gweithwyr ieuenctid yn parchu urddas a gwerth pawb a'u hawl eithaf i ymreolaeth, tra'n rhoi sylw hefyd i fuddiannau pobl eraill. Mae gweithwyr ieuenctid yn derbyn cyfrifoldeb i annog a hwyluso hunanddatblygiad gan bobl ifanc.
5. Mae gweithwyr ieuenctid yn gyfrifol am osod a monitro'r ffiniau rhwng perthynas broffesiynol a chyfeillgarwch, ac am egluro'r ffiniau hyn mor hyd y gellir wrth bobl ifanc.
6. Mae gweithwyr ieuenctid yn parchu pobl ifanc fel bodau dynol sy'n gweithio tuag at ymreolaeth, a all wneud penderfyniadau a newidiadau yng ngoleuni eu credoau a'u gwerthoedd eu hunain.
7. Dylai gweithwyr ieuenctid sicrhau nad yw e gwaith gyda phobl ifanc yn cael ei ddefnyddio er mwyn bodloni eu hanghenion emosïynol a/neu gorfforol eu hunain.
8. Dylai gweithwyr ieuenctid sicrhau eu bod yn cynnal eu cymhwysedd proffesiynol trwy ddilyn hyfforddiant priodol yn rheolaidd.
9. Dylai gweithwyr ieuenctid adnabod terfynau eu cymhwysedd, a chyfeirio pobl ifanc mewn ffordd briodol lle bo angen.

TAFLEN ADNODDAU:11.8

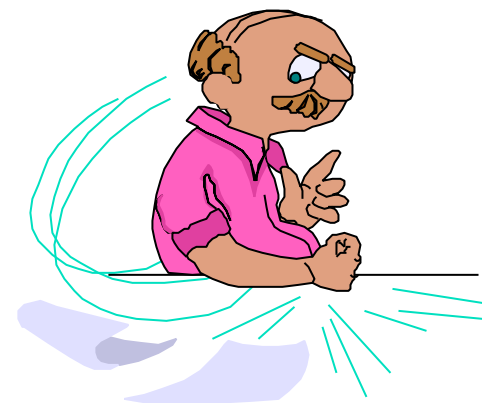
Ymdrin â Gwrthdrawiad a Thrais

Rhestrwch y ffactorau sy'n arwain at ymddygiad sydd heb fod yn gyson â gwerthoedd gwaith ieuenctid

Rhestrwch fesura a all arwain at leihau tebygolrwydd gwrthdaro

Rhestrwch sut y gellir helpu pobl newydd i ymwneud â'i gilydd mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu gwerthoedd gwaith ieuenctid

Rhestrwch ffyrdd o ymateb yn wyneb gwrthdaro neu ymddygiad annerbyniol



GWEITHIO GYDAG UNIGOLION:11.1

CAEL 'SGWRS'

Mae'r rhan fwyaf o'r rhyngweithio'n digwydd trwy sgwrs, felly mae'n rhaid i'r gweithiwr feddwl yn glir iawn am y sgysiau sy'n digwydd gyda phobl ifanc – eu rôl a'r math o ymyrryd a all ddigwydd. I wneud hynny rhaid ichi fod â digon o wybodaeth a rhagwelediad am yr hyn sy'n debyg o ddigwydd nesaf a bod yn barod i ddefnyddio sgysiau fel cyfleoedd i addysgu, hyd yn oed mewn ffordd anffurfiol. Dyna beth sy'n gwneud sgysiau'n ystyrlon.

'Nid yw sgysiau ystyrlon yn digwydd mewn gwagle. Rhaid ichi greu amgylchiadau iddynt ddigwydd. Amgylchiadau cynnes, hwyliog, difyfyf. Amgylchiadau le mae pobl ifanc yn cael ehangu eu gwybodaeth, deall cymhlethdod y materion sydd dan sylw a'u mynegi eu hunain mewn ffordd glir, uniongyrchol a phendant.

Unwaith y byddwch wedi meithrin perthynas, gellir gwneud y gwaith hwnnw mewn ychydig eiliadau. Dyma garreg arall ac efallai y bydd rhywbeth yn digwydd yn nes ymlaen ac y bydd rhywun ifanc yn teimlo'n ddigon hyderus i ddod yn ôl atoch am sgwrs arall.'

Green a Christian (1998)

GWEITHIO GYDAG UNIGOLION:11.2

Pethau i fod yn ymwybodol ohonynt:

- ⇒ Gwranddo
- ⇒ Ymateb
- ⇒ Cyswllt Llygad
- ⇒ Derbyn
- ⇒ Dim beirniadaeth
- ⇒ Ceisio deall
- ⇒ Cymharu eich profiad eich hun â phrofiad y person sydd â phroblem

- ⇒ Dehongli'r hyn sy'n digwydd neu'n cael ei ddweud
- ⇒ Helpu'r person i feddwl am atebion
- ⇒ Helpu'r person i weithredu cynllun

GWEITHIO GYDAG UNIGOLION:11.3

GWRANDO AC YMATEB

Sgil	Ymadroddion
Crynhoi	Felly'r prif bwyntiau dan sylw hyd yma yw Y pwyntiau allweddol sydd gennych chi yw
Cwestiynau agored	Allwch chi ddweud sut rydych yn teimlo am Sut digwyddodd hynny Defnyddio ble, pryd, pwy – osgoi pam
Gwrando gweithredol	Eich teimlad, mae'n debyg, yw Rydych chi'n swnio fel petaech chi'n flin iawn

Sgil

Aralleirio

Mae'n ymddangos eich bod
yn dweud
Os ydw i wedi eich deall yn
iawn, rydych yn dweud

Holi ymhellach

Allwch chi ddweud rhagor
am
Sut digwyddodd hynny
Oedd rhywbeth arall yn
digwydd yr un pryd

Wynebu

Mae'n ymddangos eich bod
yn dweud dau beth
gwahanol, ar y naill law
rydych chi'n dweud ac
ar y llall

GWEITHIO GYDAG UNIGOLION:11.4

Meysydd i feddwl amdanynt:

- Gwranddo
 - Ymateb
 - Cyswllt llygad
 - Derbyn
 - Dim beirniadaeth
 - Ceisio deall
-
- Cymharu profiad a gwybodaeth personol ag eiddo pobl eraill
 - Dehongli'r hyn sy'n digwydd neu'n cael ei ddweud
 - Helpu rhywun i ymchwilio atebion
 - Helpu rhywun i ddefnyddio cynllun gwethredu

GWEITHIO GYDAG UNIGOLION:11.5

BANC PROBLEMAU

1. Ffrind Gorau

Mae fy ffrind gorau yn cael ei dynnu neu ei thynnu oddi wrtha i, mae'n treulio mwy a mwy o amser gyda rhywun arall yn y dosbarth ac rwy'n teimlo'n unig a chenfigennus iawn. Rwy'n teimlo gormod o embaras i ddweud wrth fy rhieni pam mae'n ffonio a galw mor anaml. Beth ddylwn i ei wneud?

2. Athrawes

Mae Mrs X yn gweld bai arna i am bopeth. Dydy hi ddim yn dwrdio pobl eraill yn y dosbarth os ydyn nhw'n cyflwyno gwaith cartre'n hwyr neu os ydyn nhw'n siarad yn y dosbarth. Mae hi'n fy meirniadu i bob tro y bydda i'n agor fy ngheg ac yn dweud y drefn wrtha i hyd yn oed os ydy rhywun arall yn cambihafio. Mae'n noson rieni cyn bo hir ac rwy'n poeni y bydd hi'n dweud pethau annheg amdana i wrth fy rhieni ac yna fe fydda i mewn trwbl.

3. Rwy'n ffansio rhywun

Rwy'n gwir ffansio rhywun os does gen i ddim digon o hyder i ofyn iddo/iddi ddod allan. Rwy'n llawer rhy swil. Sut mae rhoi gwybod iddo/iddi sut rwy'n teimlo?

4. Ysgariad

Mae fy rhieni'n ysgaru ac maen nhw'n dadlau o hyd am bwy sy'n mynd i fyw gyda mi. Does neb wedi gofyn fy marn i – ond mae'n golygu y bydda i'n byw ar wahân i'm chwaer ac eu bod nhw eisiau cael un plentyn yr un. Rwy'n teimlo fy mod i wedi colli rheolaeth dros fy mywyd fy hun.

5. Rhy Dew

Rwy'n dew ac mae pobl yn sôn amdana i ac yn chwerthin am fy mhen ym mhobman. Mae'n gas gen i fynd i'r siopau nawr oherwydd mae pobl yn rhythu arna i. Rwy'n teimlo mor anhapus. Rwy wedi trïo mynd ar ddiet ond rwy'n teimlo mor ddigalon rwy'n dechrau llarpio siocled a theisennau, felly rwy'n methu.

6. Cariad smalio

Mae fy ffrind yn sôn o hyd am gariad smalio. Does neb erioed wedi ei gweld/ei weld. Ddylwn i ddweud nad ydw i ddim yn credu yn y peth neu ddylwn i oddef gwranddo ar y celwyddau?

Wedi'u haddasu o *People Skills for Young Adults*. Marianna Csoti

Sut byddech chi'n ymateb i bob sefyllfa?

Pa gwestiynau sydd gennych chi i'r person ifanc?

Sut gallech chi annog y person ifanc i ddatrys y problem?

Y Ilwybr Iithrig!!!

1. Smygu mwy
2. Yfed mwyr
3. Bwyta mwy
4. Deffro yn y nos
5. Rhywstredigaeth
6. Hwyliau drwg
7. Difaterwch
8. Methu canolbwyntio
9. Gweithgarwch gorffwyll heb ddim canlyniad
10. Teimlo'n biwis
11. Digio yn amhriodol – colli tymer gyda phlant neu gydweithwyr neu bobl y tu allan i'r gwaith
12. Eisiau gadael eich swydd
13. Amharod i helpu cydweithwyr
14. Cur pen
15. Croen cochlyd
16. Methu penderfynu
17. Ymlâdd
18. Methu cyfathrebu â staff
19. Methu dygymod
20. Digio a dal dig
21. Pryder, tyndra
22. Colli pwysau
23. Absenoldeb o'r gwaith
24. Llai o gyswllt gyda phobl
25. Teimlo'n ynysig
26. Ofn
27. Euogrwydd
28. Iselder

Gofalu Amdanoch Eich Hun!: 11.2

Strategaethau i Ddygymod â Straen

Personol

- Agwedd meddwl bositif
- Gweithgareddau y tu allan i'r gwaith
- Yn y gwaith
- Ymbellhau
- Dod i delerau â phob sefyllfa
- Rhoi pethau mewn persbectif
- Gwneud pethau'n raddol
- Cadw'r gwaith a'r cartref ar wahân
- Lleisio teimladau a barnau

Rhyngpersonol

- Trafod pethau sy'n achosi straen
- Cwrdd â phobl heb gysylltiad â'r gwaith (grwpiau cymorth)
- Defnyddio rhywun mewn swydd debyg fel seinfwrdd

Sefydliadol

- Adran neu dîm cefnogol
- Hyfforddiant mewn swydd
- Help gan gynghorwyr neu ymgynghorwyr
- Swydd-ddisgrifiad clir

Gweithgareddau Cymunedol

Ystod eang o'r rhain er mwyn creu ffordd o fyw sy'n wahanol i'r gweithle

Llyfrau'r Coleg Staff yn ôl Dosbarth

Grwpiau Cleientiaid

- 2.000 THE NATURE OF ADOLESCENCE (3YDD ARG)
2000 John C Coleman, Leo B Hendry Routledge
Yn trafod ymchwil ar oedolion ifanc. Yn cynnwys dadansoddiad o effaith materion cymdeithasol; ymddygiad gwrthgymdeithasol, iechyd, dygymod ac ymaddasu; materion rhyw a hil.
- 2.000 BOY V GIRL?: HOW GENDER SHAPES WHO WE ARE, WHAT WE DO AND HOW WE GET ALONG
2002 George Abrahams, Sheila Ahlbrand Free Spirit Publishing
Ymchwiliad i roliau rhyw yn defnyddio canlyniadau arolwg o bobl ifanc yn 2000. Mae'n annog darllenwyr i ymchwilio i'r roliau a herio stereoteipiau. Yn cynnwys arolygon, gweithgareddau a rhestrau gwirio.
- 2.000 THE TERRIBLE TEENS: WHAT EVERY PARENT NEEDS TO KNOW
2002 Kate Figes Viking / Penguin
Arweiniad ymarferol i rieni i ddeall llencyndod, yn seiliedig ar gyngor arbenigol a chyweliadau gyda rhieni a phlant. Yn trafod gwerthdaro, rhywioldeb, ffrindiau a'r ysgol.

Cyfathrebu a Sgiliau Cysylltiedig

- 5.110 THE STUDENT'S GUIDE TO WRITING ESSAYS
1997 David Roberts Kogan Page
Ymdriniaeth gynhwysfawr ag ysgrifennu traethodau. Mae Rhan 1 yn trafod materion sylfaenol fel brawddegau, crynhoi paragraffau a chyfeiriadau. Mae Rhan 2 yn ymdrin â chanllawiau marcio ar gyfer gwaith cyrsiau gradd a thraethodau ar bynciau penodol.
- 5.400 LEARNING IN GROUPS (3ydd arg)
2000 David Jaques Kogan Page
Llawlyfr ar wella sgiliau tiwtoriaid a myfyrwyr mewn gwaith grŵp. Yn cynnwys dysgu a chyfathrebu, buddiannau ac anfanteision gwahanol ddulliau, dysgu ar y cyd, gosod tasgau ac asesu. Yn cynnwys astudiaethau achos ac ymarferion ar ffurf testunau.
- 5.400 PROJECT BASED GROUP WORK FACILITATOR'S MANUAL
1995 Andy Gibson, Gaynor Clarke Jessica Kingsley
Llawlyfr i helpu gweithwyr ieuentid i ddatblygu'r sgiliau, y wybodaeth a'r hyder i weithio'n llwyddiannus gyda grwpiau o bobl ifanc ac oedolion ifanc. Yn ystyried sut mae'r sgiliau'n cael eu dysgu, a sut mae gwerthoedd, credoau a dealltwriaeth yn cael eu datblygu.
- 5.600 HOW TO STUDY EFFECTIVELY
1999 R Freeman, J Meed National Extension College
Cwrs ar sgiliau astudio ar gyfer myfyrwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain. Fe'i hysgrifennwyd yn dilyn arolwg o anghenion myfyrwyr. Yn cynnwys adrannau ar ddarllen, ysgrifennu nodiadau, asesu a dulliau dysgu effeithiol.
- 5.600 THE GOOD STUDY GUIDE
1990 Andrew Northedge Open University
Arweiniad i sgiliau astudio. Yn ymdrin â darllen yn effeithiol, ysgrifennu'n glir, ysgrifennu nodiadau, trafod rhifau a pharatoi ar gyfer arholiadau.

Y Gyfraith a Deddfwriaeth

- 8.310 EMPLOYMENT PRACTICE AND POLICIES IN YOUTH COMMUNITY AND PLAY WORK (2ND. ED.)
2002 Doug Nicholls Russell House Publishing
Arweiniad ymarferol i'r elfennau allweddol wrth gyflogi gweithwyr ieuentid a chymuned amser llawn a rhan-amser. Yn ymdrin â chyfraith cyflogaeth, cyfle cyfartal, iechyd a diogelwch, disgyblu a chwyno, problemau ariannol a segurddod.
- 8.310 HEALTH AND SAFETY IN YOUTH AND COMMUNITY WORK
1997 Doug Nicholls Russell House Publishing
Llawlyfr adnoddau ar arferion iechyd a diogelwch mewn gwaith ieuentid a chymuned. Yn cynnwys adrannau ar bolisi ac arfer a gweithredu strategaeth. Yn cynnwys hefyd ddeunyddiau ar gyfer taflenni, hyfforddi a rheoli, a dogfennau model.
- 8.320 ETHICAL ISSUES IN YOUTH WORK
1999 Sarah Banks (Ed.) Routledge
Casgliad o ysgrifau yn ymdrin â phroblemau moesegol sy'n wynebu gweithwyr ieuentid yn eu hymarfer o ddydd i ddydd. Pynciau'n cynnwys: - pryd i anwybyddu cyfrinachedd; moeseg trôedigaeth grefyddol; gwrthdaro rhwng diwyllianau; cadw cydbwysedd rhwng annibyniaeth a rheolaeth pobl ifanc.

Rheolaeth

- 9.000 THE REFLECTIVE PRACTITIONER: HOW PROFESSIONALS THINK IN ACTION
2002 Donald A. Schon Ashgate Publishing
Ymdriniaeth â dulliau o ddatrys problemau sy'n dangos fel mae myfyrio a gweithredu'n gweithio o fewn ystod o alwedigaethau proffesiynol gan gynnwys rheolwyr a seicotherapi. Yn edrych ar arfer difyfur a'i berthynas â'r strwythur proffesiynol.
- 9.000 UNDERSTANDING VOLUNTARY ORGANISATIONS
1990 Charles Handy Penguin
Cysyniadau sefydliadol i gyrff gwirfoddol. Yn gwneud awgrymiadau ar waith effeithlon ac effeithiol. Mae Rhan 1 yn trafod staff, cyfathrebu a gwaith tîm. Mae Rhan 2 yn edrych ar ddiwylliant a strwythur sefydliadau gan edrych ar ddulliau o newid pethau er gwell.
- 9.000 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: THEORY AND PRACTICE
1999 John Bratton, Jeffrey Gold Palgrave
Ymdriniaeth feiriadol â datblygiadau mewn rheoli adnoddau dynol. Yn cynnwys arolwg cynhwysfawr o'r damcaniaethau a'r canlyniadau ymchwil ynghyd ag ymdriniaeth fanwl â datblygu arfer, gydag astudiaethau achos.
- 9.000 THE EFFECTIVE MANAGER: PERSPECTIVES AND ILLUSTRATIONS
1996 Jon Billsberry (Ed.) Sage Publications
Cyflwyniad i ymddygiad sefydliadau a rheolwyr. Chwae adran yn trafod: - rheolwyr, arweiniad a gwrthdaro; cymhelliad a straen; diwylliant a sefydliadau; gwneud penderfyniadau a thimau; datblygu staff; amrywiaeth mewn sefydliadau.
- 9.000 JUST ABOUT MANAGING?:EFFECTIVE MANAGEMENT FOR VOLUNTARY ORGANISATIONS AND COMMUNITY GROUPS (3ydd Arg)
1998 Sandy Adirondack London Voluntary Service Council
Arweiniad ymarferol, cynhwysfawr i ddulliau rheoli ar gyfer unrhyw un sydd â chyfrifoldeb am drefnu neu gydlynu corff, tîm neu brosiect gwirfoddol. Yn cynnwys adrannau ar gyfarfodydd, cynllunio, monitro, gwerthuso, hyfforddiant a straen.
- 9.500 DOING YOUR RESEARCH PROJECT (3ydd Arg.)
1999 Judith Bell Open University Press
Arweiniad i ymchwilwyr newydd mewn addysg a gwyddorau cymdeithasol. Yn trafod cynllunio'r ymchwil; dethol dulliau o gasglu data; dehongli'r dystiolaeth, ac adrodd ar y canlyniadau.
- 9.500 INTRODUCTION TO SOCIAL RESEARCH: QUANTITATIVE AND QUALITATIVE APPROACHES
2001 Keith Punch Sage Publications
Ymdriniaeth gynhwysfawr â dulliau meintiol ac ansoddol o wneud ymchwil empeiraidd. Yn cynnwys: datblygu model ymchwil empeiraidd, dylunio, casglu a dadansoddi data; cyfuno dulliau, gwerthuso ac ysgrifennu ymchwil.
- Datblygu a Hyfforddi Staff**
- 10.300 DEVELOPING MANAGEMENT SKILLS (Ail Arg)
1998 Margaret Dale Kogan Page
Ymdriniaeth â gwerthuso perfformiad a rôl rheolwyr mewn hyfforddiant. Pynciau'n cynnwys cynnal dadansoddiad sgiliau, cymhellion a datblygiad sefydliad sy'n cynorthwyo dysgu.
- 10.310 SUPERVISING THE COUNSELLOR: A CYCLICAL MODEL (Ail Arg)
2001 Steve Page, Val Wosket Brunner Routledge
Arweiniad cynhwysfawr i oruchwylio mewn cwnsela a galwedigaethau proffesiynol cysylltiedig. Bwriedir y gyfrol hon ar gyfer ymarferwyr profiadol a myfyrwyr. Mae'n pwysleisio pa mor bwysig yw hyfforddiant a datblygiad proffesiynol, ac yn trafod goruchwylio ac amrywiaeth grwpiau.
- 10.310 SUPERVISION IN THE HELPING PROFESSIONS (Ail Arg)
2000 Peter Hawkins, Robin Shohet Open University Press
Ymdriniaeth â dibenion, modelau a gwahanol fathau o oruchwylio a ddefnyddir mewn amrediad o swyddog gofal proffesiynol. Yn trafod golwg y sawl sydd dan oruchwyliad, y broses o oruchwylio, goruchwylio grwpiau a chyd-destun y sefydliad.
- 10.700 TEACHING SKILLS IN FURTHER AND ADULT EDUCATION (Ail Arg)
2001 David Minton Thomson Learning
Llyfr sy'n trafod egwyddorion arfer da a sut i'w cymhwyso'n uniongyrchol at ddysgu a hyfforddi. Yn cynnwys: dysgu effeithiol mewn dosbarthiadau, datblygu'r rhaglen ddysgu, damcaniaethau cefndirol a gweithgareddau, tasgau ac astudiaethau achos.

- 10.700 TEACHING AND LEARNING IN FURTHER AND ADULT EDUCATION
2000 L. Walklin Nelson Thornes
Arweiniad i fyfyrwyr y Dystysgrif Addysg a chyrsgiau hyfforddi eraill. Yn cynnwys: Egwyddorion dysgu; Egwyddorion addysgu; Adnoddau dysgu; Trefnu/datblygu cyrsiau; Asesu; Cyfathrebu; Rôl addysg bellach ac addysg oedolion.
- 10.700 TEACHING TRAINING AND LEARNING: A PRACTICAL GUIDE (4ydd Arg.)
2000 Ian Reece, Stephen Walker Business Education Publishers
Arweiniad i hyfforddwyr athrawon yn y sector ôl-orfodol. Yn trafod cynllunio, dewis gweithgareddau, dylunio adnoddau, cyfathrebu effeithiol, asesu a gwerthuso. Mae'r penodau'n cynnwys sut i wirio cynnydd cyrsiau. Yn cynnwys arweiniad i safonau FENTO.
- 10.700 TEACHING AND TRAINING IN POST-COMPULSORY EDUCATION
1999 A. Armitage, R. Bryant et al Open University Press
Adnodd i fyfyrwyr ar gyrsiau Tystysgrif Addysg a chyrsgiau hyfforddi eraill. Yn ymdrin â'r wybodaeth, y sgiliau a'r galluedd sydd eu hangen ar athrawon; y gweithgareddau sy'n eu helpu i ddatblygu'r sgiliau a'r gallu i feirniadu a/neu fyfyrion ar gyfer eu datblygiad yn sgil hyfforddiant.
- 10.700 TRAINING FOR COMPETENCE
1991 Laurie Field, Douglas Drysdale Kogan Page
Yn ymdrin â'r prif agweddau ar gynllunio/cynnal/asesu hyfforddiant ar sgiliau ceisio gwaith. Mae Rhan 1 yn cynnwys terminoleg ar gyfer disgrifio swyddi a giliau a dadansoddiad o oblygiadau newidiadau i ddiwydiant. Mae Rhan 2 yn ymdrin â dadansoddi swyddi, datblygu rhaglenni ac asesu.

Byd Gwaith a Diweithdra

- 11.000 WOMEN AND WORK IN MODERN BRITAIN
1997 Rosemary Crompton Oxford University Press
Ymdriniaeth gynhwysfawr â'r newidiadau yn strwythur gwaith menywod, yn cynnwys adolygiad o'r cysyniadau damcaniaethol a ddatblygwyd i'w hesbonio.

Youth Issues

- 12.000 CHARLES MURRAY AND THE UNDERCLASS: THE DEVELOPING DEBATE
1999 Charles Murray IEA Health and Welfare Unit
Casgliad o ysgrifau gan y dadansoddwr polisi cymdeithasol Charles Murray, sy'n amlinellu math o dlodi a nodweddir gan agweddau gwyrddoedig tuag at fod yn rhieni, gwaith a throsedd. Adroddiadau gan 10 o awduron, ynghyd â'r ystadegau diweddaraf.
- 12.100 CYNLLUN GWEITHREDU AR ADDYSG A HYFFORDDIANT I GYMRU
1999 Y Grŵp Gweithredu ar Addysg a Hyfforddiant i'r Swyddfa Gymreig
Adroddiad dwyieithog ar addysg a hyfforddiant ôl-16 yng Nghymru. Yn ymdrin ag anghenion sgiliau, safonau, mynediad, cyfranogiad, a chyfarwyddyd. Yn tynnu sylw at yr angen am bartneriaethau, dysgu gydol oes, mynd i'r afael â dieithrwch cymdeithasol a sefydlu Gyrfa Cymru.
- 12.100 PEDAGOGY OF THE OPPRESSED
1993 Paulo Freire Penguin
Testun clasurol gan yr addysgwyr radicalaidd. Yn dadlau bod anwybodaeth pobl dlawd yn deillio o ormes gwleidyddol, cymdeithasol ac economaidd. Yn pleidio strwythur addysg sydd heb fod yn awdurdodol er mwyn deffro ymwybyddiaeth feiriadol ymhlith y tlodion.
- 12.100 LEARNING BEYOND THE CLASSROOM: EDUCATION FOR A CHANGING WORLD
1998 Tom Bentley Routledge Falmer
Yn dadlau dros roi mwy o bwyslais ar ddysgu y tu allan i'r sector addysg ffurfiol. Er mwyn ateb anghenion newydd yr 21ain ganrif, dylid symud y pwyslais o'r sefydliad at y dysgwyr.
- 12.100 DESCHOOLING SOCIETY
1970 Ivan Illich Marion Boyars
Ymdriniaeth â'r cydsyniad o'r ysgol fel sefydliad sy'n arfer rheolaeth gymdeithasol er mwyn cynnal y drefn bresennol. Daw i'r casgliad ei bod yn aneffeithlon o safbwynt addysgol ac yn creu rhaniadau.
- 12.200 SOCIAL ACTION FOR YOUNG PEOPLE: ACCOUNTS OF SCF YOUTH WORK PRACTICE
1995 Howard Williamson Russell House Publications
Adroddiadau ymarferol ar prosiectau gweithreduh cymdeithasol effeithiol gyda phobl ifanc sy'n annog grymuso a chyfranogi.
- 12.310 TRAINING FOR TRANSFORMATION BOOK 2
2003 Anne Hope, Sally Timmel ITDG Publishing
Yr ail mewn cyfres o werslyfrau ar gyfer gweithwyr datblygiad cymunedol. Mae'n ymdrin â: sgiliau grŵp angenrheidiol ar gyfer cyfranogi; arweiniad a chyfranogiad; gwneud penderfyniadau It a chynllunio gweithredu; Gwerthuso. Yn seiliedig ar arferion yn Affrica.
- 12.310 TRAINING FOR TRANSFORMATION BOOK 1
2003 Anne Hope, Sally Timmel ITDG Publishing
Y llyfr cyntaf mewn cyfres o werslyfrau ar gyfer gweithwyr datblygiad cymunedol. Yns eileidig ar waith gan Paulo Freire,

Mae'n ymdrin â: themâu cymunedol; awgrymiadau ar redeg gweithdai; deunydd datrys problemau; dysgu ymhlith oedolion a llythrennedd. Yn seiliedig ar arferion yn Affrica.

- 12.310 TRAINING FOR TRANSFORMATION BOOK 3
2003 Anne Hope, Sally Timmel ITDG Publishing
Y trydydd llyfr mewn cyfres o werslyfrau ar gyfer gweithwyr datblygiad cymunedol. Mae'n ymdrin â: damcaniaethau ar ddatblygiad byd-eang; creu sefydliadau a mudiadau; mathau newydd o reoli a/neu oruchwylio; cynllunio gweithdai. Yn seiliedig ar arferion yn Affrica.
- 12.310 TRAINING FOR TRANSFORMATION BOOK 4
2003 Anne Hope, Sally Timmel ITDG Publishing
Y pedwerydd llyfr mewn cyfres o werslyfrau ar gyfer gweithwyr datblygiad cymunedol. Mae'n ymdrin â 5 pryder amlwg ym mywyd cymunedau: yr amgylchedd; rhyw a datblygiad; gwrthdaro ethnig/hiliol; cyd-ddealltwriaeth rhwng diwylliannau; trefn lywodraethol cyfranogiad.
- 12.500 THE MEANING OF RACE: RACE, HISTORY AND CULTURE IN WESTERN SOCIETY
1996 Kenan Malik Palgrave
Ymdriniaeth â ffynonellau cymdeithasol a hanesyddol y cysyniad o hil, datblygiadau newydd mewn disgwrs ar hil, y cysyniad o gydraddoldeb a rhagolygon am newid cymdeithasol.

Arfer Gwaith Ieuencid/Cwricwlwm Gwaith Ieuencid

- 13.000 YOUTH WORK
1987 Tony Jeffs, Mark Smith Macmillan
Llyfr a ysgrifennwyd gan ymarferwyr sy'n gweithio gyda phobl ifanc. Mae'r awduron yn asesu eu harferion eu hunain ac arferion pobl eraill. Maent yn disgrifio'u gwaith ac yn ymchwilio i'w meddylfryd a'u harfer, gan osod eu swyddogaeth o fewn cyd-destun damcaniaethol ehangach.
- 13.000 THE RHP COMPANION TO WORKING WITH YOUNG PEOPLE
2001 Fiona Factor, Vipin Chauhan, John Pitts (Eds.) Russell House Publications
Arweiniad cynhwysfawr i'r materion allweddol a'r dadleuon cyfredol ar gyfer ymarferwyr sy'n gweithio gyda phobl ifanc. Yn edrych ar hyd a lled y gwaith gyda phobl ifanc dan dri phen:-Cyd-destun Ymarfer; Arferion Gwaith Ieuencid; Gweithio gyda Phobl Ifanc.
- 13.000 DELIVERING GOOD YOUTH WORK: A WORKING GUIDE TO SURVIVING AND THRIVING
2001 Gina Ingram, Jean Harris Russell House Publishing
Arweiniad cryno i waith ieuencid mewn 4 rhan: deall byd pobl ifanc; diffinio gwaith ieuencid da, cynllunio a monitro rhaglenni; hunan-reoli, straen a chymorth; rheoli staff, ymdrin â grwpiau a sefydliadau.
- 13.000 ADOLESCENCE: POSITIVE APPROACHES FOR WORKING WITH YOUNG PEOPLE
1998 Ann Wheal Russell House Publications
Llyfr adnoddau wedi'i fwriadu'n bennaf ar gyfer rhai sydd am weithio gyda'r ystod oedran 12-16 oed. Yn cynnwys strategaethau ar greu'r amgylchedd iawn, canllawiau ar hyfforddi'r bobl sy'n cymryd rhan, a dulliau o ddelio â phroblemau.
- 13.000 THE ART OF YOUTH WORK
1999 Kerry Young Russell House Publishing
Mae'r llyfr yn ceisio gofyn dau gwestiwn: - Beth yw gwaith ieuencid? A beth mae gweithwyr ieuencid yn ei wneud? Mae'n edrych ar natur, athroniaeth ac arferion gwaith ieuencid. Mae hefyd yn trafod y sgiliau a'r gwerthoedd angenrheidiol i wneud gwaith ieuencid yn llwyddiannus.
- 13.600 CONSCIENCE: THE RIGHT FROM WRONG GAME
2000 - GoRu Products
Gêm fwrdd sy'n rhoi cyfle i'r chwaraewyr drafod cysyniadau da a drwg fel man cychwyn ar gyfer trafodaethau moesol, moesegol ac ysbrydol dyfnach. I 2-6 o chwaraewyr 5+ oed.

Stwythur a Pholisi'r Gwasanaeth Ieuencid

- 15.000 WELFARE AND YOUTH WORK PRACTICE
1988 Tony Jeffs, Mark Smith Macmillan
Casgliad o ysgrifau yn dadansoddi arfer gwaith ieuencid, yn gofyn cwestiynau am ei natur, ei bwrpas a'i ddatblygiad gan ei osod yng nghyd-destun ehangach darpariaeth y wladwriaeth les.

- 15.110 **ESSAYS IN THE HISTORY OF COMMUNITY AND YOUTH WORK**
 2001 Ruth Gilchrist, Tony Jeffs, Jean Spence (Eds) Youth Work Press
 Casgliad o 15 ysgrif, pob un yn ymdrin â sefydliad unigol neu agwedd ar waith ieuencid a chymuned yn ystod y ddwy ganrif ddiwethaf.
- 15.110 **FROM THATCHERISM TO NEW LABOUR**
 1999 Bernard Davies Youth Work Press
 Hanes y Gwasanaeth Ieuencid yn Lloegr, Cyfrol 2 1979-1999. Yn trafod materion polisi, gan eu gosod yng nghyd-destun amgylchiadau cymdeithasol, economaidd a gwleidyddol y cyfnod ac yn eu cyd-destun ehangach o ran polisi cymdeithasol.
- 15.110 **FROM VOLUNTARYISM TO WELFARE STATE**
 1999 Bernard Davies Youth Work Press
 Hanes y Gwasanaeth Ieuencid yn Lloegr, Cyfrol 1 1939-1979. Yn trafod materion polisi, gan eu gosod yng nghyd-destun amgylchiadau cymdeithasol, economaidd a gwleidyddol y cyfnod ac yn eu cyd-destun ehangach o ran polisi cymdeithasol.

Meysydd cysylltiedig

- 16.000 **UNDERSTANDING POVERTY (Ail Arg)**
 1997 Pete Alcock Palgrave
 Ymdriniaeth gynhwysfawr â'r ymchwil a thrafodaeth ar dlodi. Yn trafod diffiniad a mesur, dosbarthiad ac achosion, a datblygiad strategaeth wrth-dlodi. Mae'r ffocws ar y DU gyda chyfeiriad at y cyd-destun Ewropeaidd a rhyngwladol.
- 16.000 **CHANGING BRITAIN: FAMILIES AND HOUSEHOLDS IN THE 1990S**
 1999 Susan McRae Oxford University Press
 Ymdriniaeth â theluoedd a chartrefi ym Mhrydain yn yr 1990au. Yn trafod newidiadau i'r farchnad economaidd a llafur; lle Prydain yn Ewrop; agweddau newydd tuag at fywyd y teulu. Yn cynnwys pobl hŷn, teuluoedd heb fod yn heterorywiol, cartrefi un person ac ysgariad.
- 16.100 **SOCIAL POLICY IN BRITAIN: THEMES AND ISSUES**
 1996 Pete Alcock Palgrave
 Cyflwyniad cynhwysfawr i'r prif faterion, themâu a dadleuon ar bolisi cymdeithasol. Yn cynnwys:- datblygiad hanesyddol; ideoleg lles; cyfyngiadau economaidd; rôl gwahanol sectorau o ran darpariaeth; arwyddocâd rhaniadau cymdeithasol; taliadau a darpariaeth.
- 16.100 **THE EVOLUTION OF THE BRITISH WELFARE STATE (2ND ED)**
 1984 Derek Fraser Palgrave
 Amlinelliad o ddatblygiad polisi a syniadau oddi ar y Chwyldro Diwydiannol. Yn cloi trwy drafod datblygiad y wladwriaeth les yn y cyfnod 1973-1983.
- 16.100 **THE WELFARE STATE IN BRITAIN SINCE 1945 (2ND ED)**
 1999 Rodney Lowe Macmillan
 Datblygiad polisi cymdeithasol er 1945. Yn cynnwys:- y persbectifau damcaniaethol ar les; y meysydd a wasanaethir gan y wladwriaeth les oddi rhwng 1945-1975; datblygiadau oddi ar 1976.
- 16.100 **FRACTURED IDENTITIES: CHANGING PATTERNS OF EQUALITY**
 2000 Harriet Bradley Polity Press
 Cyflwyniad cynhwysfawr i theorïau yn y gorffennol a'r presennol ar anghydraddoldeb. Mae'n crynhoi gwaith ar ddosbarth, hill ac oed yn y ddadl gyfredol ar foderniaeth ac ôl-foderniaeth.
- 16.100 **ECONOMIC RESTRUCTURING AND SOCIAL EXCLUSION**
 1994 Phillip Brown, Rosemary Crompton UCL Press
 Ymdriniaeth â'r anghydraddoldeb cymdeithasol sy'n parhau yn Ewrop er gwaethaf datblygiadau economaidd diweddar. Mae'r cyfranwyr yn ystyried y dadleuon allweddol ac yn dadansoddi tystiolaeth o begynnu cymdeithasol ac economaidd.
- 16.100 **UNDERSTANDING SOCIAL POLICY (6TH ED)**
 2000 Michael Hill Blackwell
 Cyflwyniad newydd i bolisi cymdeithasol; gan gynnwys diwygiadau llywodraeth Tony Blair. Mae Rhan 1 yn trafod hanes polisi cymdeithasol ac yn asesu effaith newidiadau i'r cyfansoddiad. Mae Rhan 2 yn ymdrin â pholisïau penodol gan gynnwys diwygio'r wladwriaeth les a'r GIG.
- 16.100 **THE INCLUSIVE SOCIETY?: SOCIAL EXCLUSION AND NEW LABOUR**
 1998 Ruth Levitas Palgrave Macmillan
 Adroddiad ar Lafur Newydd a gwleidyddiaeth dieithrwch cymdeithasol. Nodir 3 diffiniad gwahanol o ddieithrwch cymdeithasol (sef tlodi, cyflogaeth a moesoldeb), newidiadau i'r ddealltwriaeth, ymdrinnir hefyd â rôl gwaith di-dâl mewn cymdeithas.

- 16.100 **YOUTH, EDUCATION AND RISK: FACING THE FUTURE**
 2001 Peter Dwyer, Johanna Wyn Routledge / Falmer
 Adroddiad ar sut mae mae newidiadau cymdeithasol ac economaidd yr 20 mlynedd diwethaf wedi effeithio ar fywydau ieuencid yn y Gorllewin. Mae Rhan 1 yn adolygu 10 mlynedd o ymchwil, polisi ac arfer. Mae'r ail ran yn dadlau dros fframweithiau ymchwil a pholisi sy'n cydnabid y newidiadau hyn
- 16.200 **SOCIOLOGY IN FOCUS**
 2002 P. Taylor, J. Richardson, A Yeo et al Causeway Press
 Cyflwyniad cynhwysfawr i gymdeithaseg ar gyfer myfyrwyr Lefel 'A' ac addysg uwch. Ceir ystod o weithgareddau ynghlwm wrth bob pennod sy'n rhoi cyfle i fyfyrwyr gymhwyso a datblygu syniadau.
- 16.200 **CLASSIC AND CONTEMPORARY READINGS IN SOCIOLOGY**
 1998 Ian Marsh Prentice Hall
 Cyflwyniad i faterion, damcaniaethau a dadleuon, gyda detholiadau o ddeunydd gwreiddiol. Mae'n ystyried damcaniaethwyr o fewn eu fframwaith hanesyddol/cymdeithasol. Yn ymdrin â hanes, theori, ymchwil a gwahaniaeth/anghydraddoldeb.
- 16.200 **SOCIOLOGY (4ydd Arg)**
 2001 Anthony Giddens Polity
 Arweiniad clasurol i gymdeithaseg. Yn ymdrin ag effaith y rhyngwrld a'r economi newydd. Yn cynnwys penodau newydd ar dlodi, dieithrwrch cymdeithasol a phroblemau ecolegol. Rhoddir mwy o bwyslais ar theori cymdeithaseg nag yn yr argraffiadau blaenorol.
- 16.200 **SOCIOLOGY: THEMES AND PERSPECTIVES (5ed Arg)**
 2000 Michael Haralambos, Martin Holborn Collins
 Cyflwyniad systematig i gymdeithaseg. Yn cynnwys:- haenau cymdeithas; rhyw; hil; tlodi; trosedd; crefydd; teuluoedd; gwleidyddiaeth; cyflogaeth/hamdden; lle a hunaniaeth; cyfathrebu'r cyfryngau.
- 16.300 **BASICS IN PSYCHOLOGY (Ail Arg)**
 2000 Barbara Woods Hodder & Stoughton
 Cyflwyniad i bynciau sylfaenol seicoleg gymdeithasol, ddatblygiadol, wybyddol ac unigol. Yntrafod pynciau arholiad seicoleg TGAU y SEG GCSE. Yn cynnwys cyngor ar ysgrifennu adroddiadau ac enghreifftiau o gwestiynau arholiad.
- 16.300 **SOCIAL PSYCHOLOGY**
 1999 Michael Argyle, Andrew M Coleman Longman
 Casgliad o bum erthygl ar seicoleg gymdeithasol. Yn ymdrin â:- Agweddau Meddwl a Pherswâd; Dylanwadau Cymdeithasol; Tadogi a Gwybyddiaeth Gymdeithasol; Rhagfarn a Gwrthdaro rhwng Grwpiau; Cyfathrebu Dieiriau.
- 16.300 **THE PSYCHOLOGY OF INTERPERSONAL BEHAVIOUR (5ed Arg)**
 1994 M. Argyle Penguin
 Dadansoddiad o ymddygiad a pherthnasoedd cymdeithasol. Yn cynnwys penodau ar gymhellion cymdeithasol, arsylwi ar bobl eraill a chyfathrebu geiriol. Mae'r argraffiad hwn yn cynnwys yr ymchwil ddiweddaraf ar sgiliau cymdeithasol, hapusrwydd a chyfathrebu dieiriau.

Defining Global Youth Work

Global youth work is informal education with young people that encourages a critical understanding of the links between the personal, the local and the global and seeks their active participation in actions that bring about change towards greater equity and justice.

Principles of Global Youth Work

1. Starts from young people's experiences and encourages their personal, social and political development.
2. Works to the principles of informal education and offers opportunities that are educative, participative, empowering and designed to promote equality of opportunity.
3. Is based on an agenda that has been negotiated with young people.
4. Engages young people in a critical analysis of local and global influences in their lives and those of their communities.
5. Encourages an understanding of the world based on the historical process of globalisation and not the development or underdevelopment of societies.
6. Recognises that the relationships between, and within, the 'North' and the 'South' are characterised by inequalities generated through globalisation processes.
7. Promotes the values of justice and equity in personal, local and global relationships.
8. Encourages an understanding of and appreciation for diversity locally and globally.
9. Views the peoples and organisations of the North and South as equal partners for change in a shared and interdependent world.
10. Encourages action that builds alliances to bring about change.

Gweithgaredd 3: Y Gêm Gadeiriau Gogledd/De

Amcan: Cyflwyno manylion demograffig o ran poblogaeth a chyfoeth y byd trwy ymarfer syml ac archwilio'r effaith y mae hyn yn ei chael ar symudiad pobl trwy'r byd

Amser: 15 munud

Adnoddau: Cadair i bawb, a phosteri Gogledd a De i'w rhoi ar y waliau

Cyn dechrau'r ymarfer rhwch boster neu ddarn o bapur ar ochrau cyferbyn o'r ystafell, y naill yn cynnwys y gair Gogledd a'r llall yn cynnwys y gair De. Siaradwch â'r bobl ifanc am ychydig gan ofyn pa wledydd fyddai'n cael eu cyfrif yn wledydd y Gogledd a pha wledydd fyddai'n cael eu cyfrif yn wledydd y De, a chan drafod cyfoeth cymharol y gwledydd hynny.

1. Gofynnwch i'r bobl ifanc drefnu'u cadeiriau mewn cylch, gan wynebu tuag i mewn. Yna dywedwch wrthynt eu bod, yn yr ymarfer hwn, yn cynrychioli'r holl boblogaeth ddynol, a bod y cadeiriau y maent yn eistedd arnynt yn cynrychioli holl gyfoeth y byd.
2. Rhennwch y grŵp yn ddau. Dylai un grŵp gynnwys tua 80% o'r bobl ifanc, a'r llall tua 20%. Gofynnwch i'r grŵp mwyaf sy'n cynnwys 80% fynd i eistedd yng nghornel y De a gofynnwch i'r grŵp arall sy'n cynnwys 20% fynd i eistedd yng nghornel y Gogledd. Dywedwch wrth y bobl ifanc fod hyn yn adlewyrchu nifer y bobl sy'n byw yng ngwledydd y Gogledd ac yng ngwledydd y De.
3. Dywedwch wrthynt fod dosbarthiad y cyfoeth rhwng y gwledydd ychydig yn wahanol serch hynny. Gan y Gogledd y mae 80% o'r cyfoeth, tra bod gan y De 20% yn unig. Cyfrifwch faint o gadeiriau y mae'n rhaid i'r De eu rhoi i'r Gogledd a gofynnwch iddynt fynd â'u cadeiriau i gornel y Gogledd. Wedyn dywedwch wrthynt fod yn rhaid i'r cadeiriau yn y De ddal pob un ohonynt heb i unrhyw un ohonynt gyffwrdd y llawr!
4. Tra bod aelodau grŵp y De'n ceisio aros ar y nifer gyfyngedig o gadeiriau gofynnwch iddynt egluro sut y maen nhw'n teimlo. Byddant fel arfer yn dweud eu bod 'yn cael eu gwasgu', 'yn boeth', 'yn anghyfforddus' ac yn y blaen. Wedyn gofynnwch i'r Gogledd egluro sut y maen nhw'n teimlo a dywedwch wrthynt am ymlacio a'u gwneud eu hunain yn gysurus. Pan fyddwch yn meddwl eu bod wedi deall y neges, dywedwch wrth bawb am eu gwneud eu hunain yn gysurus eto.
5. Unwaith y bydd pawb yn eistedd ar gadair dywedwch wrthynt nad dyma ddiwedd yr ymarfer. Tynnwch sylw'r bobl ifanc at yr hyn a wnaeth grŵp y De unwaith y dywedoch chi wrthynt am eu gwneud eu hunain yn gysurus eto. Bydd rhai wedi mynd i nôl cadair a dod â hi'n ôl i gornel y De, bydd eraill yn syml wedi mynd i eistedd yn y Gogledd lle roedd y cadeiriau. Gofynnwch i'r bobl ifanc beth allai'r gweithredoedd hyn eu cynrychioli o ran symudiad pobl yn y byd.

Adborth: Gallai'r bobl ifanc a aeth i eistedd yn y Gogledd gynrychioli pobl o'r gwledydd datblygol sy'n ymfudo i wledydd datblygedig megis ein gwlad ni. Gallai'r bobl ifanc a aeth i'r Gogledd i gasglu cadeiriau a dod â hwy'n ôl i'r De gynrychioli pobl sy'n symud i'r Gogledd ac yn anfon arian yn ôl i'w teuluoedd yn y De neu fasnach wrth i'r De gael arian am gynnyrch o'r Gogledd. Mae hwn yn ddechrau da ar gyfer trafod masnach fel rhywbeth a allai ddatrys anghydraddoldebau yn y byd ond nad yw ond yn eu hatgyfnerthu ar hyn o bry.

Gweithgaredd 4: Ymarfer Rhannu'r Fanana

Amcan: Rhoi cyflwyniad i'r ffordd y mae masnach yn effeithio ar gynhyrchwyr nwyddau megis bananas

Amser: 20 munud

Adnoddau: Bananas (un i bob grŵp o 6 o bobl ifanc), cyllyll plastig, dalen o bapur â llun banana arno i bob grŵp, llun mawr o fanana i'w lanw o flaen y grŵp cyfan a phennau ysgrifennu

Rhennwch y bobl ifanc yn grwpiau o 6, a rhowch y rolau canlynol i bawb yn y grŵp:

- Casglwyr a Thyfwyr
- Cwmni Pecynnu
- Cwmni Cludo
- Cwmni Mewnforio
- Cyfanwerthwyr
- Adwerthwyr

Gwnewch yn siŵr fod pawb yn deall eu rolau eu hunain yn y broses o ddarparu bananas, wedyn rhowch ddalen o bapur a phennau ysgrifennu i bob grŵp a dywedwch wrthynt mai 10 ceiniog yw pris banana. Bydd yn rhaid iddynt rannu'r 10 ceiniog rhyngddynt a dangos pwy sy'n cael beth yn y diagram ar y fanana.



Unwaith y bydd pob grŵp wedi penderfynu ac wedi tynnu llun eu banana ranedig ar ddalen o bapur, gofynnwch iddynt roi cyflwyniad i egluro pam eu bod wedi rhannu'r fanana yn y ffordd honno. Unwaith y bydd pob grŵp wedi egluro'u rhesymau, dangoswch sut y rhennir y 10 ceiniog go iawn ar lun mawr o'r fanana:

- Casglwyr a Thyfwyr - 1 geiniog
- Cwmni Pecynnu - 1.5 ceiniog
- Cwmni Cludo - 1 geiniog
- Cwmni Mewnforio - 1 geiniog
- Cyfanwerthwyr - 1.5 geiniog
- Adwerthwyr - 4 ceiniog

Wedyn rhowch fanana a chylllell i bob grŵp a dywedwch wrthynt am rannu'u banana'n gywir. Bydd y casglwyr yn cael un rhan o ddeg o'r fanana.

Adborth: Gofynnwch i'r rheiny a oedd yn gasglwyr a thyfwyr sut maen nhw'n teimlo. Gofynnwch i'r grŵp a yw'r sefyllfa i'w gweld yn deg a beth ellid ei wneud i newid y sefyllfa.

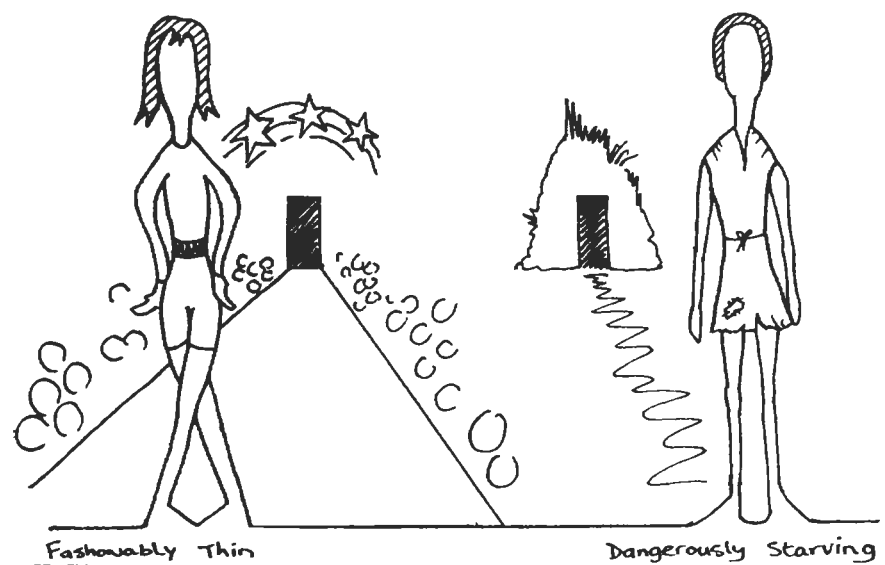
**Tutor notes 7.1.1: 'Opinion Lines'**

Purpose: Ice-breaker, begin to explore media issues.

Time: 15 minutes

The tutor will need to mark out a line on the floor using masking tape and indicate which end represents agree, and which end represents disagree.

The tutor then reads out a statement from the list below, participants will then stand on the line according to whether they agree with the statement, disagree with the statement, or are somewhere in-between. After each statement the tutor can invite comments from the extremes and from the middle as to why they are standing where they are.



1. 'Friends' is better than 'The Simpsons'.
2. You can trust the media.
3. The rich and powerful control the media.
4. Media only gives us one side of any story.
5. News about the 'Third World' is just about war and famine and is depressing.
6. There is very little distinction between news and entertainment in the media.
7. Young people mostly learn about the world through television.
8. You and I control what is in the newspapers, on TV and on the radio.
9. News is boring for young people.
10. The future of the media is in our hands.
11. When we switch on the radio and television, or open the newspaper we are making the world a very small place.



Tutor notes 7.2.1: 'Where do Young People get information about Global Issues?'

Purpose: Explore where young people get information about global issues.

Time: 20 minutes

Television

Radio

Newspapers

Magazines

School

Parents

Friends

Family

Youth Organisation

Internet

Travel

Books

Place of worship

Personal contact

Other

Surveys carried out throughout the UK suggest that television is by far where most young people get information about global issues. In a consultation that Global Connections carried out in West Wales in 1998, television was voted by young people almost twice as much as the second most favourite, school.



Tutor notes 7.3.1: 'Locality Stereotypes - Label Jars not People'

Purpose: Explore stereotypes.

Time: 20 minutes

Ask for 4 volunteers to stand in 4 corners of the room and hold up a sign with the name of a country on it, for example 'Wales', 'Caribbean', 'USA', 'Japan' and 'Zimbabwe'. The rest of the participants will need to work in pairs, and will have 5 sticky labels each. On each label will be a characteristic for example 'quiet', or 'bossy' (see list of characteristics below). They will then in pairs explore stereotypes by deciding which country most deserves the label, and go and stick the label on the appropriate person. At the end of the activity ask questions such as:

1. Why have you given this label to this country?
2. What gives you this impression?
3. Have you ever met anyone from this country? And did they live up to the label.
4. How does it feel to have labels stuck on you without any choice?
5. How much could these labels really tell you about an individual person?
6. How can you get rid of labels?

List of Characteristics

Cuddly	Ugly	Boring
Backward	Funny	Bossy
Glamorous	Shocking	Sexy
Kind	Quiet	Modern
Exciting	Loud	Out-going
Friendly	Old-fashioned	Irritating
Shy	Aggressive	Laid Back