

Trosolwg

Mae a wnelo'r safon hon â recriwtio a dewis pobl i wneud tasgau neu weithgareddau penodol yn eich maes cyfrifoldeb. Mae a wnelo hi hefyd â recriwtio a dewis staff mewn ffordd deg a gwrthrychol, ac mae'n rhoi sylw yn ogystal i ddal gafael ar staff a throsiant staff. At hyn, mae'r safon yn sôn am gefnogi cydweithwyr i adnabod eu hanghenion dysgu a helpu i gynnig cyfleoedd i gwrdd â'r anghenion hyn.

Prif ddeilliannau'r safon hon ydy:

1. recriwtio staff gwaith chwarae
2. adlewyrchu ar eich gwaith a'i ddatblygu
3. cefnogi staff i barhau gyda'u datblygiad proffesiynol

Mae'r safon hon ar gyfer gweithwyr chwarae sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda phlant a phobl ifanc mewn lleoliad gwaith chwarae ac sy'n gyfrifol yn bennaf am roi cyfleoedd i blant chwarae fel maen nhw'n dewis ac yn dymuno ei wneud. Mae'r safon ar gyfer staff sydd â pheth cyfrifoldeb dros y lleoliad gwaith chwarae ac eraill, ac sy'n gwneud cyfraniad allweddol i gefnogi chwarae.

**Mae'r safon hon yn ategu'r Egwyddorion Gwaith Chwarae. Mae angen i weithwyr chwarae fod yn gyfarwydd â'r rhain, a lle bo'n bosib, eu defnyddio wrth eu gwaith ac wrth adlewyrchu. **

Meini prawf perfformiad

Rhaid i chi allu:

Recriwtio staff gwaith chwarae

1. deall pam fod **staff** yn gadael a rhoi sylw i'r problemau
2. adolygu, adnabod ac ymateb i'r materion staff canlynol: diffyg yn y staff, gan gynnwys diffyg sgiliau, gwybodaeth a phrofiad
3. ymgynghori gydag eraill i lunio neu ddiweddarau disgrifiadau swydd neu fanylebau person sy'n uniongyrchol berthnasol i swyddogaeth ymgeiswyr posib
4. ymgynghori ag eraill i drafod a chytuno ar y camau i'w defnyddio yn y broses recriwtio a dewis
5. monitro'r broses recriwtio a dewis ac adnabod unrhyw feysydd mae modd gwella arnyn nhw
6. rheoli'r broses anwytho
7. dilyn polisiau a gweithdrefnau eich sefydliad o ran dal gafael ar a / neu ddiswyddo **staff**

Adlewyrchu ar eich gwaith a'i ddatblygu

1. arsylwi **staff** yn y lleoliad gwaith chwarae
2. adlewyrchu ar sut y buoch chi'n arsylwi **staff** er mwyn gwella gwaith chwarae
3. rhoi adborth i **staff** ynglŷn â'u perfformiad
4. cadw cofnodion yn unol â pholisiau a gweithdrefnau eich sefydliad
5. ymateb i wrthdaro yn y tîm a rhoi gweithdrefnau ar waith, fel bo angen

Cefnogi staff i barhau gyda'u datblygiad proffesiynol

1. hyrwyddo a chyfleu ethos gwaith chwarae sy'n cefnogi **staff** i hwyluso'r broses chwarae
2. hyrwyddo manteision datblygiad proffesiynol parhaus i **staff**
3. adnabod parodrwydd ac ymdrechion **staff** i ddysgu
4. rhoi adborth cadarnhaol i **staff** yn unol â chylch rheoli perfformiad eich mudiad
5. gweithio gyda **staff** i adnabod, blaenoriaethu a chytuno ar gynllun datblygu proffesiynol parhaus
6. cefnogi **staff** i fod yn rhan o ddatblygu proffesiynol parhaus
7. rhoi cyfleoedd i **staff** werthuso, adlewyrchu ar a rhannu eu gweithgareddau datblygu proffesiynol parhaus gyda gweddill y **staff**

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall:

**Recriwtio staff gwaith chwarae **

1. yr Egwyddorion Gwaith Chwarae sy'n rhan o fframwaith proffesiynol a moesegol gwaith chwarae a sut mae modd cymhwyso pob un o'r egwyddorion i'ch gwaith chi
2. ffactorau sy'n cyfrannu at drosiant **staff**
3. sut i fonitro a mynd i'r afael â throsiant **staff**
4. sut i adolygu, adnabod ac ymateb i'r materion staff canlynol: diffyg yn y staff, gan gynnwys diffyg sgiliau, gwybodaeth a phrofiad
5. y gofynion cyfreithiol, rheoleiddiol a sefydliadol diweddaraf sy'n berthnasol i ddewis, recriwtio a chyflogi
5. beth ddylai disgrifiadau swydd a manylebau person roi sylw iddyn nhw a pham ei bod hi'n bwysig trafod gydag eraill wrth eu llunio neu eu diweddarau
6. camau gwahanol yn y broses **ddewis a recriwtio** a pham ei bod hi'n bwysig trafod ag **eraill**
7. ffyrdd gwahanol o ddewis a recriwtio staff a'u manteision a'u hanfanteision
8. ffynonellau cymorth arbenigol a sut a phryd i'w defnyddio
10. y cyd-destun cyflogaeth yn eich ardal ddaearyddol a'ch maes gwaith
9. sut i werthuso pa mor effeithiol ydy'r broses ddewis a recriwtio
12. y **broses anwytho**
10. polisïau a gweithdrefnau eich mudiad o ran cadw a / neu ddiswyddo **staff**

Adlewyrchu ar eich gwaith a'i ddatblygu

1. ffyrdd o arsylwi **staff** yn y lleoliad gwaith chwarae a phwysigrwydd hyn
2. sut mae adlewyrchu ar yr arsylwi wnaethoch chi yn fodd o wella'r gwaith chwarae
3. ffyrdd o roi adborth ynghylch perfformiad
17. y mathau o gofnodion sydd eu hangen a sut i'w cadw yn unol â pholisïau a gweithdrefnau eich sefydliad
4. sut i adnabod, ymateb i a rheoli gwrthdaro a gwrthdaro posib mewn tîm yn unol â pholisïau a gweithdrefnau eich sefydliad

Cefnogi staff i barhau gyda'u datblygiad personol

1. sut i hyrwyddo a chyfleu ethos gwaith chwarae

20. y cyfleoedd datblygu proffesiynol parhaus sydd ar gael i staff, a ble mae dod o hyd iddyn nhw
21. y manteision sydd yna i staff o ymgymryd â datblygiad proffesiynol parhaus
2. pam y dylech chi gydnabod ymdrechion **staff** a'u hannog i ymgymryd â datblygu proffesiynol parhaus
3. cylch rheoli perfformiad eich sefydliad
4. gwerthuso ffyrdd o roi adborth i **staff**
5. sut i ddatblygu **cynllun** datblygiad proffesiynol parhaus gyda **staff**
6. yr adnoddau sydd eu hangen i gefnogi datblygiad proffesiynol parhaus
7. manteision rhoi cyfleoedd i **staff** werthuso ac adlewyrchu ar eu datblygiad proffesiynol parhaus
28. y cyfleoedd sydd yna i rannu datblygiad proffesiynol parhaus gyda'r tîm a phwysigrwydd gwneud hyn

Cwmpas/Ystod cysylltiedig â meini prawf perfformiad

Staff*(o leiaf 3 allan o 4)*

1. rydych chi'n gweithio gyda nhw
2. rydych chi'n gyfrifol amdany'n nhw
3. staff cyflogedig a / neu wirfoddol
4. myfyrwyr a / neu weithwyr dan hyfforddiant

Cynllun

1. gweithgareddau dysgu i'w gwneud
2. amcanion dysgu i'w cyflawni
3. yr amser a'r adnoddau sydd eu hangen
4. cyfleoedd dysgu anffurfiol

Cwmpas/Ystod cysylltiedig â gwybodaeth a dealltwriaeth

Staff

1. rydych chi'n gweithio gyda nhw
2. rydych chi'n gyfrifol amdany'n nhw
3. staff cyflogedig a / neu wirfoddol
4. myfyrwyr a / neu weithwyr dan hyfforddiant

Y broses ddewis a recriwtio

1. diffinio a hysbysebu'r gwaith
2. sefydlu sut fyddwch chi'n cyfweld, a'r meini prawf o ran dewis ymgeiswyr
3. llunio rhestr fer a hysbysu ymgeiswyr
4. amserlenni perthnasol
5. gwirio addasrwydd, gan gynnwys tystebau a gwiriadau diogelwch

Eraill

1. partneriaid allanol
2. y pwyllgor rheoli
3. uwch reolwyr
4. adnoddau dynol
5. plant a phobl ifanc

Y broses anwytho

1. trefniadau domestig
2. polisïau a gweithdrefnau eich sefydliad
3. amodau a thelerau gwaith
4. cymwysterau ac anghenion hyfforddi
5. y cylch rheoli perfformiad

Cynllun

1. gweithgareddau dysgu i'w gwneud
2. amcanion dysgu i'w cyflawni
3. yr amser a'r adnoddau sydd eu hangen
4. cyfleoedd dysgu anffurfiol

Gwerthoedd

Mae'r Gweithwyr Chwarae oedd yn rhan o ysgrifennu'r safon hon, law yn llaw â SkillsActive, wedi cytuno i fabwysiadu'r canlynol fel y gwerthoedd fydd yn berthnasol i bawb sy'n gweithio yn y sector gwaith chwarae.

Egwyddorion Gwaith Chwarae

Mae'r Egwyddorion hyn yn sefydlu fframwaith proffesiynol a moesegol ar gyfer gwaith chwarae ac mae angen felly eu hystyried yn eu cyfanrwydd. Maen nhw'n disgrifio'r hyn sy'n unigryw am chwarae a gwaith chwarae, ac yn rhoi sylw i weithio gyda phlant a phobl ifanc o safbwynt gwaith chwarae. Mae'r safonau yn seiliedig ar y gydnabyddiaeth y bydd modd i blant a phobl ifanc ddatblygu'n well os cawn nhw'r dewis ehangaf posib o gyfleoedd chwarae a mannau i chwarae ynddyn nhw.

1.

Mae angen i bob plentyn a pherson ifanc chwarae. Mae chwarae yn rhywbeth greddfoll a chynhenid. Mae chwarae yn anghenraid biolegol, seicolegol a chymdeithasol, ac mae'n hanfodol i les a datblygiad pobl a chymunedau.

2.

Mae chwarae yn broses wirfoddol, bersonol ac yn cael ei wneud er ei fwyn ei hun. Hynny ydy, mae plant a phobl ifanc yn penderfynu ac yn siapio beth a pham maen nhw'n chwarae, drwy ddilyn eu cyneddfau, eu syniadau a'u diddordebau eu hunain, yn eu ffordd eu hunain ac am eu rhesymau eu hunain.

3.

Prif amcan a hanfod gwaith chwarae ydy cefnogi a hwyluso'r broses o chwarae. Dylai hyn ddylanwadu ar ddatblygiad polisïau, strategaethau, hyfforddiant ac addysg yn ymwneud â chwarae.

4.

Y broses chwarae sydd bwysicaf i weithwyr chwarae, ac maen nhw'n eiriol dros chwarae wrth ymwneud â sefyllfaoedd sy'n edrych ar bethau drwy lygaid oedolion.

5.

Swyddogaeth y gweithiwr chwarae ydy cefnogi pob plentyn a pherson ifanc i greu man lle mae modd iddyn nhw chwarae.

6.

Mae ymateb gweithwyr chwarae i'r ffordd mae plant a phobl ifanc yn chwarae yn seiliedig ar ddealltwriaeth gadarn a chyfoes o'r broses chwarae, ac o adlewyrchu ar eu profiadau eu hunain.

7.

Mae gweithwyr chwarae yn adnabod yr effaith maen nhw'n ei chael ar y lle chwarae a hefyd yr effaith mae chwarae'r plant a'r bobl ifanc yn ei gael ar y gweithiwr chwarae.

8.

Mae gweithwyr chwarae yn dewis ymyrryd mewn ffordd sy'n caniatáu i blant a phobl ifanc ehangu eu chwarae. Pob tro mae gweithiwr chwarae yn ymyrryd, rhaid iddo gydbwysu'r perygl o wneud hynny gyda'r fantais i les a datblygiad y plant.

Caiff yr Egwyddorion Gwaith Chwarae eu dal mewn ymddiriedaeth gan y Grŵp Craffu ar gyfer Proffesiwn Gwaith Chwarae y Deyrnas Gyfunol. Bu'r Grŵp Craffu yn gweithredu fel canolwr di-duedd ac yn goruchwyllo'r broses ymgynghori lle cafodd y safonau eu llunio.

Geirfa

Man chwarae

Man chwarae sy'n cael ei ffurfio gan blant a phobl ifanc. Mae modd iddo fod yn gorfforol, yn ymwneud â theimladau neu emosiynau, fod yn barhaol, dros dro neu yn ymwneud â'r byd seibr.

Lleoliad gwaith chwarae

Rhywle lle mae cyfle i blant a phobl ifanc chwarae a lle mae gweithwyr chwarae yn gweithio.

Rheoli staff yn y lleoliad gwaith chwarae

Datblygwyd gan	SkillsActive
Dyddiad cymeradwyo	01 Chwef 2016
Dyddiad Adolygu Dangosol	31 Maw 2021
Dilysrwydd	Ar hyn o bryd
Statws	Gwreiddiol
Sefydliad cychwynnol	SkillsActive
RCU gwreiddiol	Newydd
Galwedigaethau perthnasol	Iechyd, Gofal a Gwasanaethau Cyhoeddus, Lles a Datblygiad Plentyn, Gweithwyr Proffesiynol y meysydd hyn a phobl mewn swyddi technolegol, Gweithwyr Chwaraeon a Ffitrwydd
Cyfres/Set	Gwaith Chwarae
Geiriau Allweddol	staff; lleoliad gwaith chwarae; dewis; recriwtio; gwaith chwarae