

Beth yw Chwilfrydedd Proffesiynol

1

Chwilfrydedd proffesiynol yw'r gallu a'r sgil cyfathrebu i chwilio a deall beth sy'n digwydd mewn teulu, yn hytrach na thybio neu dderbyn pethau ar wynebwerth.

Mae'n golygu cyfuniad o edrych, gwranddo, gofyn cwestiynau uniongyrchol, archwilio ac ystyried y wybodaeth a dderbynnir a gwirio hynny gyda ffynonellau allanol fel pobl broffesiynol eraill.

Disgrifiwyd chwilfrydedd proffesiynol fel yr angen i ymarferwyr arfer 'ansicrwydd parchus' – defnyddio gwerthuso beirniadol gyda gwybodaeth y maen nhw'n ei dderbyn a chadw meddwl agored.



Diogelu Gwent
Gwent Safeguarding

Chwilfrydedd Proffesiynol

Pam fod Chwilfrydedd Proffesiynol yn Bwysig?

2

Mae Adolygiadau Ymarfer Plant ac Oedolion yn amlygu'n barhaus pwysigrwydd chwilfrydedd proffesiynol a pheidio â derbyn pethau ar yr wyneb. Ymhlith yr achosion allweddol ble mae diffyg chwilfrydedd proffesiynol wedi bod yn nodwedd mae marwolaethau trist Victoria Climbié (2000) a Daniel Pelka (2012). Yn fwy diweddar mae chwilfrydedd proffesiynol i'w weld yn aml yn nadansoddiad thematig y Bwrdd Diogelu Annibynnol Cenedlaethol (NISB) o 33 o adolygiadau ymarfer plant a gafodd eu gwneud gan y chwe Bwrdd Diogelu Plant Rhanbarthol yng Nghymru rhwng 2013 a 2021.

Er ei fod yn gwbl gredadwy bod teuluoedd yn bod yn onest, mae'n bosibl hefyd bod rhieni a gofalywr yn gwneud unrhyw beth i guddio camdriniaeth ac esgeuloso ac ymddangos eu bod yn cydweithio â gwasanaethau. Gall methu â defnyddio chwilfrydedd proffesiynol arwain at golli cyfleoedd i nodi ffactorau risg a gall dibynnu ar dybiaethau anghywir olygu nad yw'r ymyraethau neu'r gefnogaeth gywir yn cael eu cyflwyno. Mae'n bwysig defnyddio chwilfrydedd proffesiynol trwy gydol y broses o weithio gyda theulu ac adolygu risgiau a ffactorau amddiffynnol yn barhaus.

Adnoddau

7

[Professional curiosity: A Video Guide - YouTube](#)

[Risk, Response and Review: Multi-Agency Safeguarding - Safeguarding Board Wales](#)

[Ten pitfalls and how to avoid them: What research tell us \(manchester.ac.uk\)](#)

[Disguised compliance – Safeguarding Network](#)

[2019-11-08 15626 Burton.pdf](#)

[How Children Become Invisible in Child Protection Work: Findings from Research into Day-to-Day Social Work Practice | The British Journal of Social Work | Oxford Academic \(oup.com\)](#)



Beth yw'r Rhwystrau i Chwilfrydedd Proffesiynol?

3

Diwylliant sefydliadol gelyniaethus neu adweithiol, sy'n aml yn cynyddu gydag agwedd gwrth-risg.

- Gweithdrefnu a symudiad i ffwrdd o elfen 'gofalu' y proffesiwn
- Prosesau arolygu sy'n canolbwyntio ar dasg ac sy'n methu â chefnogi arfer myfyriol.
- Colli canolbwyntio ar anghenion y plentyn neu'r oedolyn mewn perygl trwy or-uniaethu â rhieni neu ofalwyr.
- Gormod o optimistiaeth neu hunanfodhad, yn arbennig wrth weithio gyda theulu dros gyfnod hir.
- Dibynnu ar dybiaethau.
- Amharodrwydd neu ddiffyg hyder i gwestiynu neu herio teuluoedd/gofalwyr.
- Tuedd i gytuno – pan fyddwn yn ystyried dim ond y dystiolaeth sy'n cefnogi'n tybiaethau ac yn anwybyddu gwybodaeth i'r gwrthwyneb.
- Ymstyngiad proffesiynol – ymstrwg i rywun uwch er bod ganddyn nhw, efallai, lai o wybodaeth na ni.

Beth all YMARFERWYR wneud?

6

Edrychwch – ydych chi'n sylwi ar unrhyw ymddygiad sy'n awgrymu niwed, camdriniaeth neu esgeulustra.

- **Gwrandewch** – Ydych chi'n clywed llais y plentyn neu oedolyn mewn perygl?
- **Gofynnwch** – oes cwestiynau a allai ddwyn mwy o wybodaeth allan? Hefyd, ystyriwch y defnydd o gwestiynau agored, sgysiol i drafod pynciau anodd.
- **Gwiriwch** – oes yna bobl broffesiynol eraill ynghlwm ac a ydyn nhw'n cael yr un wybodaeth? Oes gyda nhw bryderon neu wybodaeth i'r gwrthwyneb?
- Defnyddiwch **goruchwyliaeth** fel cyfle i ystyried a herio'ch ffordd o feddwl.
- Byddwch yn hyblyg, yn feddwl agored ac osgowch dybio neu dderbyn pethau ar wynebwerth
- Byddwch yn hunanymwybodol eich arfer a sicrhewch driongli gwybodaeth
- Byddwch yn barod i feddwl yr annychmygol
- Osgowch dorri'n fyr neu golli apwyntiadau.
- Cofnodwch a rhannwch wybodaeth cyn gynted â phosibl.
- Osgowch normaleiddo pryderon oherwydd eu bod yn digwydd yn aml.
- Osgowch edrych ar wybodaeth ar wahân; ystyriwch hanes teuluoel a'r darlun llawn.

Sut all RHEOLWYR gefnogi chwilfrydedd proffesiynol?

5

Un o'r pethau mwyaf pwysig y gall rheolwr wneud i gefnogi chwilfrydedd proffesiynol yw cynnig **goruchwyliaeth** ystyriol ac ystyrlon a defnyddio goruchwyliaeth fel cyfle i annog ymarferwyr i herio'u ffordd o feddwl mewn amgylchedd cefnogol.

- Rhoi'r ochr arall a gofyn y cwestiynau 'beth os' er mwyn herio a chefnogi ymarferwyr.
- Cyflwyno damcaniaethau amgen ynglŷn â beth allai fod yn digwydd.
- Rhoi cyfleoedd ar gyfer goruchwyliaeth grŵp/cymheiriaid i annog dadl a thrafodaeth.
- Cyflwyno achosion o safbwyntiau aelodau eraill o'r teulu neu bobl broffesiynol eraill
- Monitro llwyth gwaith a straen ac annog ymarferwyr i gydnabod pan fo angen pâr newydd o lygaid.
- Hyrwyddo cyfleoedd ar gyfer arfer myfyriol a hyfforddiant mewn perthynas â chwilfrydedd proffesiynol.

Cyfrifoldebau SEFYDLIADOL

4

Mae diwylliant sefydliadol yn elfen hanfodol mewn gweithlu proffesiynol chwilfrydig, ac mae'n bwysig fod sefydliadau yn rhoi amser a lle i staff fod yn broffesiynol-chwilfrydig. Mae angen strwythur agored a thryloyw gyda chyfleoedd ar gyfer goruchwyliaeth fyfyril.

Gall gwasanaethau dan bwysau a chynnydd mewn agwedd gwrth-risg greu diwyllianau gelyniaethus ac adweithiol sydd ddim yn ffafriol i chwilfrydedd proffesiynol. Rhaid i sefydliadau gydnabod galwadau emosiynol plant, teuluoedd ac oedolion mewn perygl a'r tensiynau y gall hyn achosi i staff. Mae'n bwysig bod ymarferwyr yn cael amser a lle i baratoi ar gyfer trafodaethau gydag unigolion a theuluoedd ac i ystyried a rhoi adroddiad wedi apwyntiadau. Gall oriau gwaith hir a phrysur fod yn rhwystr i hyn i lawer o staff.

Mae diwylliant sy'n rhoi gwerth ar fewnbwn defnyddwyr gwasanaeth hefyd yn ffactor bwysig wrth gynyddu arfer proffesiynol-chwilfrydig a dealltwriaeth o anghenion y rheiny yr ydych yn gweithio â nhw.