



Y Weinyddiaeth
Gyfiawnder

Ymgynghoriad ar reoleiddio ymarferwyr prawf yn statudol ac yn annibynnol

July 2026



Llywodraeth y Deyrnas Unedig
Y Weinyddiaeth Gyfiawnder

Ymgynghoriad ar reoleiddio ymarferwyr prawf yn statudol ac yn annibynnol

Cyflwynwyd i Senedd y DU gan yr Arglwydd Ganghellor a'r Ysgrifennydd
Gwladol dros Gyfiawnder ar Orchymyn Ei Fawrhydi

Gorffennaf 2026



© Hawlfraint y Goron 2026

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi ei drwyddedu o dan delerau Trwydded Llywodraeth Agored f3.0 ac eithrio lle nodir fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth o dan hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd deiliaid yr hawlfraint berthnasol i'w defnyddio.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn www.gov.uk/official-documents

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch y cyhoeddiad hwn atom at ProbationRegulationConsultation@justice.gov.uk

ISBN 978-1-5286-6692-3

E03639625 07/26

Argraffwyd ar bapur sy'n cynnwys o leiaf 40% o ffeibrau wedi'u hailgylchu

Argraffwyd yn y Deyrnas Unedig gan HH Associates Ltd. ar ran Rheolwr Llyfrfa Ei Fawrhydi

Yr ymgynghoriad hwn

At:	Mae'r ymgynghoriad hwn wedi'i anelu at y rhai hynny sydd â diddordeb yn y gwasanaeth prawf a'r rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol ac yn anuniongyrchol ag ymarferwyr prawf yng Nghymru a Lloegr. Ma hyn yn cynnwys gweithlu Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi (HMPPS) a gweithlu darparwyr annibynnol gwasanaethau prawf, yn ogystal â'r rhai hynny mewn asiantaethau cyfiawnder troseddol, awdurdodau lleol a'r sector gwirfoddol. Gall yr ymgynghoriad fod o ddiddordeb hefyd i aelodau o'r cyhoedd, gan gynnwys dioddefwyr troseddau.
Hyd:	O 16 Gorffennaf 2026 hyd at 8 Hydref 2026
Ymholiadau (gan gynnwys ceisiadau i gael y papur mewn fformat arall) i:	Cofrestru Proffesiynol Y Weinyddiaeth Gyfiawnder Post point 8.39 102 Petty France Llundain SW1H 9AJ E-bost: ProbationRegulationConsultation@justice.gov.uk
Sut i ymateb:	Anfonwch eich ymateb erbyn 8 Hydref 2026 at: Cofrestru Proffesiynol Y Weinyddiaeth Gyfiawnder Post Point 8.39 102 Petty France Llundain SW1H 9AJ E-bost: ProbationRegulationConsultation@justice.gov.uk
Ffyrdd ychwanegol o gyflwyno'ch safbwyntiau:	Bydd cyfres o weminarau yn cael eu cynnal i staff Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi pan fydd yr ymgynghoriad hwn yn agored, a byddant yn cael eu hysbysebu drwy sianeli cyfathrebu mewnol. I gael rhagor o wybodaeth, defnyddiwch y manylion cyswllt uchod.
Papur ymateb:	Disgwylir y bydd ymateb i'r ymarfer ymgynghori hwn yn cael ei gyhoeddi erbyn 7 Ionawr 2027 yn: https://consult.justice.gov.uk/

Cynnwys

Rhagair y Gweinidog	7
Crynodeb gweithredol	9
Cyflwyniad	11
Pennod 1	13
Cefndir a phwrpas cofrestriad proffesiynol â'r gwasanaeth prawf	13
Tirwedd y gwasanaeth prawf	13
Cynnydd tuag at gofrestru proffesiynol	15
Pwrpas cofrestru proffesiynol â'r gwasanaeth prawf	15
Diffinio pwrpas	15
Sicrhau cydnabyddiaeth	16
Sicrhau sicrwydd ac atebolrwydd	16
Cwmpas presennol cofrestr broffesiynol fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi	17
Y rhesymeg dros reoleiddio statudol annibynnol	17
Tryloywder	18
Atebolrwydd Allanol	18
Cwmpas	19
Ystyriaethau o ran amseru a chost	19
Cysondeb ag awdurdodaethau eraill	20
Symud ymlaen i reoliadau statudol annibynnol	21
Pennod 2	22
Swyddogaethau a chwmpas y corff rheoleiddio	22
Swyddogaethau craidd corff rheoleiddio	22
Dulliau gweithredu mewn proffesiynau ac awdurdodaethau tebyg	22
Cofrestru, gan gynnwys nodi'r cymwysterau a'r gofynion sylfaenol, a mecanwaith ar gyfer cynnal ac adnewyddu cofrestriad	26
Gosod safonau proffesiynol	26
Cod moeseg ac ymddygiad	27
Sicrhau cymhwysedd a datblygiad proffesiynol parhaus	28
Addasrwydd i ymarfer	29
Y posibilrwydd o roi teitl gwarchodedig	30
Y berthynas â'r arolygiaeth	31
Cwmpas posibl corff rheoleiddio	32
Model sylfaenol	32

Model gyda fframwaith DPP mwy datblygedig	33
Ystyried swyddogaeth 'beth sy'n gweithio'	33
Pwy fyddai o fewn cwpas y rheoleiddiwr?	34
Swyddi prawf y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi	34
Unigolion sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf y tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF	35
Pennod 3	37
Opsiynau ar gyfer corff rheoleiddio	37
Rheoleiddiwr presennol neu gorff annibynnol newydd?	37
Ystyried hunaniaeth broffesiynol	37
Gwersi o brofiadau Social Work England	38
Rheoleiddwyr proffesiynol eraill a goruchwyliaeth annibynnol	38
Dosbarthiad posibl corff cyhoeddus newydd	39
Costau dangosol a ffioedd cofrestru	42
Cwestiynau	44
Gwybodaeth amdanoch chi	46
Manylion cyswllt/Sut i ymateb	47
Cwynion neu sylwadau	47
Copiâu ychwanegol	47
Cyhoeddi'r ymateb	47
Grwpiau cynrychiadol	47
Cyfrinachedd	48
Asesiad effaith, cydraddoldeb a'r iaith Gymraeg	49
Asesiad effaith	49
Ein hymrwymiad i gydraddoldeb	49
Egwyddorion ymgynghori	51

Rhagair y Gweinidog

Mae gan swyddogion prawf un o'r swyddi mwyaf heriol a chanlyniadol. Pob dydd, mae'r gweision cyhoeddus hyn yn gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar ryddid, diogelwch a bywydau pobl. Mae ein swyddogion prawf yn cydbwyso'r gwaith o ddiogelu'r cyhoedd ac adsefydlu, yn ogystal â chefnogi pobl i newid gan reoli risgiau gwirioneddol sy'n aml yn gymhleth. Ma hyn yn gofyn am sgiliau, barn, uniondeb cymeriad a dysgu cyson. Mae'r agwedd a'r sgiliau nodedig hynny'n haeddu cydnabyddiaeth.

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae'r Gwasanaeth Prawf wedi newid yn sylweddol. Ers i wasanaethau gael eu hail uno, gwnaed llawer o ymdrech i gefnogi gweithlu sy'n gweithredu o dan bwysau parhaus a sylweddol. Wrth galon hyn bu ffocws newydd ar broffesiynoldeb - ar weithlu sy'n seiliedig ar safonau, atebolrwydd a balchder yn y swydd.

Roedd cyflwyno cofrestru proffesiynol yn Ngwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi yn gam cyntaf pwysig. Roedd yn sicrhau bod cymwysterau, datblygiad proffesiynol parhaus a safonau a rennir yn weledol. Mae hefyd wedi pwysleisio bod ymarferwyr prawf yn weithwyr proffesiynol, sydd ar yr un lefel â gweithwyr sy'n gweithio mewn swyddi diogelu'r cyhoedd, ac y dylid eu cydnabod felly.

Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn cwestiynau pwysig ynglŷn â'r cam nesaf ar y daith honno - gan symud o gofrestr broffesiynol fewnol i reoleiddio statudol annibynnol. Mae gan hyn y potensial i atgyfnerthu safonau, cefnogi datblygiad proffesiynol, a rhoi mwy o gydnabyddiaeth gyhoeddus i weithlu y mae ei gyfraniad yn hanfodol i gymunedau mwy diogel a gostyngiadau parhaus mewn aildroseddu.

Mae'r ymgynghoriad yn nodi'r rhesymeg dros wneud hynny, ochr yn ochr ag opsiynau ar gyfer sut gellid dylunio a llywodraethu corff rheoleiddio. Mae hefyd yn cynnwys y mesurau diogelu y byddai eu hangen i sicrhau bod rheoleiddio'n gymesur, yn deg ac yn canolbwyntio ar wella yn ogystal â sicrwydd.

Rydym eisiau clywed gan ymarferwyr prawf, cyflogwyr, partneriaid cyfiawnder troseddol, cyrff proffesiynol a'r cyhoedd yn gyffredinol, ac rwy'n annog unrhyw un sydd â diddordeb yn nyfodol y gwasanaeth prawf i ymgysylltu â'r ymgynghoriad hwn.

Mae'r llywodraeth hon yn benderfynol o gefnogi ein staff prawf anhygoel. Rydym eisoes yn buddsoddi hyd at £700 miliwn yn ychwanegol dros y tair blynedd nesaf, cynnydd uchaf erioed o 45 y cant, gan gynnwys cyllid i recriwtio o leiaf 1,300 yn fwy o swyddogion dan hyfforddiant.

Mae gwlad fwy diogel yn dibynnu ar wasanaeth prawf cryf a hyderus sydd wrth galon ein system gyfiawnder. Mae'r cynigion hyn yn ymwneud â chryfhau'r proffesiwn hwnnw ar gyfer y dyfodol - codi safonau, cryfhau hyder y cyhoedd a rhoi'r statws i staff prawf y mae eu gwaith hanfodol yn ei haeddu.

James Timpson

Y Gweinidog Gwladol dros Garchardai, Prawf a Lleihau Aildroseddu

Crynodeb gweithredol

Mae'r papur ymgynghori hwn wedi'i drefnu'n gyflwyniad a thair pennod.

Yn y cyflwyniad, rydym yn nodi diben yr ymgynghoriad, gan ein bod yn gofyn am farn ar ddyluniad swyddogaethau a chwmpas rheoleiddiwr prawf ac ar ba ddosbarthiad o gorff ddylai gyflawni hyn, er mwyn cyfrannu at ddeddfwriaeth a gweithrediad posibl.

Mae Pennod 1 yn nodi cefndir a phwrpas cofrestru proffesiynol, gan osod yr ymgynghoriad o fewn tirwedd a hanes y gwasanaeth prawf. Mae'n rhoi gwybodaeth am y cynnydd tuag at sefydlu'r trefniadau presennol ar gyfer cofrestr broffesiynol fewnol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf i ymarferwyr prawf, a sut mae hyn wedi cael ei sefydlu er mwyn cofrestru'n broffesiynol - sicrhau hunaniaeth a chydabyddiaeth broffesiynol, yn ogystal â sicrwydd ac atebolrwydd.

Yn ogystal â gosod y cyd-destun, pwrpas y bennod hon yw dangos bod cyfyngiadau ar y gofrestr fewnol a darparu'r rhesymeg dros reoleiddio statudol annibynnol. Gan adeiladu ar yr hyn a ddysgwyd o weithredu cofrestr fewnol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf, a'r profiadau a rannwyd drwy ymgysylltu â rheoleiddwyr eraill, byddai rheoleiddio annibynnol yn gwella tryloywder, yn darparu atebolrwydd allanol ac yn ehangu'r cwmpas i bob ymarferydd prawf.

Mae Pennod 2 yn edrych ar swyddogaethau a chwmpas cyrff rheoleiddio, gan gymharu dulliau gweithredu mewn proffesiynau ac awdurdodaethau tebyg. Mae hyn yn cynnwys swyddogaethau i osod safonau a moeseg broffesiynol, rheoli addasrwydd i ymarfer, rhoi teitl gwarchodedig a gofynion cofrestru parhaus, fel y rhai sy'n gysylltiedig â datblygiad proffesiynol parhaus. Mae'r bennod hefyd yn ystyried pwy fyddai o fewn cwmpas rheoleiddio - fel swyddogion prawf, swyddogion gwasanaethau prawf a'r staff hyn sydd dan hyfforddiant.

Gofynnir i ymatebwyr ystyried ac ymateb i amrywiaeth o gwestiynau am y pynciau hyn. Mae hyn yn cynnwys cwestiynau penodol am yr amrywiaeth o swyddogaethau, pa mor aml mae cofrestru'n cael ei adnewyddu, y broses addasrwydd i ymarfer a'r dyluniad, a statws a manylion teitlau gwarchodedig. Mae cwestiynau pellach yn canolbwyntio ar a yw model rheoleiddio i gynnwys achredu a rhannu adnoddau ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus yn cael ei ffafrio, a pha rolau ymarferwyr prawf ddylai fod o fewn y cwmpas.

Mae Pennod 3 yn nodi'r gwahanol opsiynau ar gyfer cyflwyno corff rheoleiddio, gan gynnwys model dosbarthiad posibl. Mae hyn yn cynnwys ymarferoldeb ymuno â rheoleiddiwr presennol ac achredu cofrestr broffesiynol fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi. Ystyrir gwahanol ddosbarthiadau cyrff cyhoeddus, gan gydbwysu

ysgogwyr hunaniaeth broffesiynol ac annibyniaeth oddi wrth y llywodraeth. Gwahoddir ymatebwyr i rannu eu barn ar yr opsiwn a'r dosbarthiad gorau.

Daw'r bennod i ben wrth nodi gofynion cyllido lefel uchel, a sut y gall ffioedd ar gyfer unigolion cofrestredig wrthbwysu'r rhain. O'r herwydd, mae'n gofyn i ymatebwyr ystyried cwestiwn ar ofynion ffioedd i unigolion cofrestredig.

Cyflwyniad

Mae dau brif ddiben i lansio'r ymgynghoriad hwn, sef:

- nodi'r rhesymeg a'r amseru ar gyfer rheoleiddio'r proffesiwn prawf yn annibynnol yng Nghymru a Lloegr
- gofyn am farn ar ddyluniad swyddogaethau a chwmpas rheoleiddiwr prawf a pha fath o gorff ddylai gyflawni hyn fel sail i ddeddfwriaeth a dyluniad posibl

Y dull rydym yn ei ffafrio ar hyn o bryd ar gyfer y diben olaf yw sefydlu corff cyhoeddus anadrannol newydd i reoleiddio 'Swyddogion Prawf Cofrestredig' a 'Swyddogion Gwasanaethau Prawf Cofrestredig' dynodedig, gyda phwerau dros gofrestru, safonau, datblygiad proffesiynol parhaus ac addasrwydd i ymarfer.

Mae'r ymgynghoriad wedi'i anelu at y rhai hynny sydd â diddordeb yn y gwasanaeth prawf a'r rhai sy'n gweithio'n uniongyrchol ac yn anuniongyrchol ag ymarferwyr prawf yng Nghymru a Lloegr. Ma hyn yn cynnwys gweithlu Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, darparwyr annibynnol gwasanaethau prawf, yn ogystal â'r rhai hynny mewn asiantaethau cyfiawnder troseddol, awdurdodau lleol a'r sector gwirfoddol. Gall yr ymgynghoriad fod o ddiddordeb hefyd i aelodau o'r cyhoedd, gan gynnwys dioddefwyr troseddau.

Mae papur ymgynghori Saesneg ar gael yn

<https://www.gov.uk/government/consultations/independent-statutory-regulation-of-probation-practitioners>

Rydym yn gofyn am adborth gan ymatebwyr ar gynigion, gyda chwestiynau wedi'u nodi ar ddiwedd pob pennod ac yn cael eu hailadrodd ar ddiwedd y ddogfen. Mae dadansoddiad cydraddoldeb wedi cael ei gynnal, sy'n ceisio gwreiddio cydraddoldeb mewn cynigion ar gyfer rheoleiddiwr statudol annibynnol, ac mae datganiad ar effeithiau ar gydraddoldeb a'r Gymraeg wedi'i gynnwys yn yr adran tua diwedd yr ymgynghoriad hwn. Mae asesiad manylach o'r effaith ar gydraddoldeb ar gael ar gais. Byddem yn falch o gael sylwadau ar y datganiad ar gydraddoldeb a'r cwestiynau penodol.

Anfonir copïau o'r papur ymgynghori at y canlynol:

- CLINKS
- y Coleg Plismona
- Arolygiaeth Prawf Ei Fawrhydi
- Cymdeithas Genedlaethol Adeiladau Cymeradwy
- Cyngor Cenedlaethol Prif Swyddogion yr Heddlu
- Gwasanaeth Llysoedd Gogledd Iwerddon

- Cyngor Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon
- Bwrdd Parôl
- Yr Ombwdsmon Carchardai a Phrofiannaeth
- Y Sefydliad Prawf
- Undebau llafur y Gwasanaeth Prawf
- Yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer lechyd a Gofal Cymdeithasol
- Yr Uwch Farnwr Llywyddol
- Cyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Social Work England
- Swyddogion Llywodraeth Cymru
- Y Bwrdd Cyfiawnder Ieuencid

Pennod 1

Cefndir a phwrpas cofrestriad proffesiynol â'r gwasanaeth prawf

Mae'r bennod hon yn nodi cefndir a phwrpas cofrestru gweithwyr prawf proffesiynol yn gyffredinol, cyn mynd ymlaen i ystyried sut byddai manteision ac anfanteision rheoleiddio statudol annibynnol yn berthnasol i'r gwasanaeth prawf. Mae hyn wedi'i osod yng nghydestrun tirwedd newidiol y gwasanaeth prawf yn ystod y deuddeg mlynedd diwethaf a'r cynnydd hyd yma o ran gweithredu cofrestr fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi (HMPPS).

Tirwedd y gwasanaeth prawf

Mae dros 20,000 yng ngweithlu'r gwasanaeth prawf ac mae'n ysgwyddo llwyth gwaith eang a heriol. Ar unrhyw un adeg, mae'r Gwasanaeth Prawf yn goruchwyllo bron i chwarter miliwn o droseddwyr, gan roi cyngor dedfrydu hollbwysig i lysoedd a gwneud penderfyniadau allweddol sy'n ymwneud ag amddiffyn y cyhoedd bob dydd.¹ Mae'n hanfodol bod ymarferwyr prawf, sy'n gwneud gwaith sy'n newid bywydau i gefnogi a gwella bywydau pobl sydd ar brawf, dioddefwyr a chymunedau ehangach, yn cael eu cydnabod ac yn atebol yn y proffesiwn o'u dewis.

Er bod ymarferwyr prawf yn dangos arbenigedd yn eu disgyblaeth, maent yn mynd heb y gydnabyddiaeth a'r sicrwydd o gofrestru a roddir i broffesiynau tebyg sy'n gyfrifol am ddiogelu'r cyhoedd, fel gwaith cymdeithasol. Rheoleiddiwyd swyddogion prawf yng Nghymru a Lloegr ochr yn ochr â gweithwyr cymdeithasol tan y 1990au pan newidiodd yr hyfforddiant gwaith cymdeithasol a'r cymwysterau i swyddogion prawf. Nid oedd unrhyw system genedlaethol i gofnodi na dilysu statws cymhwyster swyddogion prawf yn bodoli tan 2023, pan ddechreuodd y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, sydd bellach yn cyflogi'r rhan fwyaf o ymarferwyr prawf, weithredu cofrestr broffesiynol fewnol. Mae gweithwyr cymdeithasol yn cael eu rheoleiddio ym mhob un o'r gwledydd cartref, gyda rhai swyddogion prawf sydd wedi cymhwyso ym maes gwaith cymdeithasol yn Lloegr yn cofrestru gyda Social Work England (SWE). Yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, mae swyddogion prawf yn cael eu rheoleiddio fel gweithwyr cymdeithasol. Fodd bynnag, nid oes corff o'r fath yn bodoli ar gyfer swyddogion prawf yng Nghymru a Lloegr. Byddai

¹ Y Weinyddiaeth Gyfiawnder a Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 'Adroddiad Cydraddoldeb Staff Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF: 2024–2025', cyhoeddwyd 27 Tachwedd 2025. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-probation-service-staff-equalities-report-2024-2025>

rheoleiddiwr prawf yn sicrhau bod y proffesiwn prawf yn cyd-fynd â phroffesiynau tebyg ac awdurdodaethau eraill, gan gydnabod arbenigedd ymarfer prawf ar yr un pryd.

Drwy gydol y degawd diwethaf, mae gweithlu'r gwasanaeth prawf wedi gweld newid sylweddol. Roedd rhaniad y gwasanaeth rhwng y sectorau cyhoeddus a phreifat yn 2014 yn gwanhau hunaniaeth broffesiynol gydnabyddedig y gwasanaeth prawf a gwelodd ymarferwyr prawf lwyth gwaith yn cynyddu'n ddramatig, gan greu heriau dilynol i forâl a chadw staff. Croesawyd ailuno'r gwasanaeth yn 2021 gan lawer ond mae pryderon ynghylch capasiti staff, recriwtio a chadw staff yn parhau. Mae heriau o ran neilltuo amser ar gyfer dysgu a datblygiad proffesiynol parhaus ac felly gallu staff i gynnal yr wybodaeth a'r sgiliau diweddaraf.

Yn adroddiad blynyddol Arolygiaeth Prawf Ei Fawrhydi ym mis Mawrth 2019, nododd y Fonesig Glenys Stacey, o dan y trefniadau presennol, nad yw "gweithwyr prawf proffesiynol yn gorfod cadw eu gwybodaeth a'u sgiliau'n gyfredol ar draws y proffesiwn" a nododd heriau o ran creu mynediad a defnydd digonol i staff sy'n ymgysylltu â dysgu a datblygu.² Roedd yr adroddiad hefyd yn cyflwyno'r achos dros ardystio a chofrestru'r proffesiwn prawf gan gorff annibynnol ac yn myfyrio ar bwysigrwydd sicrwydd a ddarperir gan ddatblygiad proffesiynol parhaus (DPP) digonol. Mae adroddiadau mwy diweddar yn cydnabod bod llwyddiant goruchwyliaeth gymunedol yn dibynnu ar ymarferwyr medrus ac mae'n hanfodol eu bod yn cael y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i wneud eu gwaith yn dda.³ Mae hyn yn cynnwys rhoi o'u hamser i ymroi i ddysgu ac i wreiddio hyn yn llawn drwy ddatblygiad proffesiynol, yng nghanol llwythi achosion trwm, technoleg sy'n newid a datblygiadau eraill yn y dirwedd cyfiawnder troseddol. Mae creu cofrestr broffesiynol yn gyfle i'r Gwasanaeth Prawf "gefnogi diwylliant dysgu gweithredol".

Er bod uchelgais hirdymor wedi bod i gydnabod bod gwaith ymarferwyr prawf yn perthyn i broffesiwn penodol a sicrhau eu hymarfer, nid yw cynigion ar gyfer rheoleiddio proffesiynol annibynnol wedi cael eu blaenoriaethu hyd yma ymysg pwysau eraill. Ar ôl ailuno'r Gwasanaeth Prawf, mae ymrwymadau i wella sgiliau, gwybodaeth a safonau'r gweithlu wedi dod i'r amlwg fel thema ganolog yn y gwaith o ailstrwythuro'r gwasanaeth prawf. Mae Tidmarsh, yn ei adroddiad yn 2022, yn nodi y gall ymrwymadau o'r fath dynnu sylw at "y

² Arolygiaeth Prawf EF (2019) 'Arolygiad o wasanaethau prawf 2018/19: adroddiad cryno'. Ar gael yn: <https://hmiprobation.justiceinspectorates.gov.uk/reports/>

³ Arolygiaeth Prawf EF (2025) 'Arolygiad thematig o recriwtio hyfforddi a chadw ymarferwyr prawf rheng flaen'. Ionawr 2025. Ar gael yn: <https://hmiprobation.justiceinspectorates.gov.uk/document/a-thematic-inspection-of-the-recruitment-training-and-retention-of-frontline-probation-practitioners/>

cyfleoedd a ddarperir gan uno'r gwasanaeth prawf i wreiddio proffesiynoldeb yn well yn y gwasanaeth.”⁴

Cynnydd tuag at gofrestru proffesiynol

Fel rhan o ymgynghoriad 2018 i 2019 y Weinyddiaeth Gyfiawnder, sef ‘Cryfhau’r gwasanaeth prawf, meithrin hyder’, gofynnwyd am farn ar gofrestr broffesiynol genedlaethol ar gyfer y gwasanaeth prawf, gan gofnodi’r sectorau cyhoeddus a phreifat, gan gynnwys staff asiantaeth. Cafodd y cynnig gefnogaeth eang gan ymatebwyr i’r ymgynghoriad, gydag un academydd yn nodi ei bod yn “anghysonder hirsefydlog nad oes gan y gwasanaeth prawf system reoleiddio broffesiynol sy’n cymharu â’r rhai a geir, er enghraifft, ym maes nyrsio, gofal cymdeithasol ac addysgu”.⁵

Fel cam cyntaf tuag at hyn, cyflwynodd Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi gofrestr broffesiynol fewnol i gofnodi statws cymwysterau a manylion datblygiad proffesiynol parhaus staff cymwysedig, ochr yn ochr â set newydd o safonau cofrestru proffesiynol. Roedd eraill yn cynnwys datblygu’r arlwy dysgu a lansio fframwaith DPP ar gyfer holl staff y gwasanaeth, i gyfrannu at wella diwylliant dysgu’r sefydliad.

Pwrpas cofrestru proffesiynol â’r gwasanaeth prawf

Diffinio pwrpas

Mae ymarfer prawf yn golygu gwneud penderfyniadau a all gael effaith ddofn ar fywydau pobl. Mae gan ymarferwyr prawf awdurdod statudol i gyfyngu ar ryddid a gweithgareddau bob dydd unigolion dan oruchwyliaeth, gan gefnogi adsefydlu a chyfleoedd ar gyfer newid cadarnhaol ar yr un pryd. Felly, mae’r swydd yn gofyn am gydbwysedd gofalus a pharhaus rhwng asesu a rheoli risg ac ymarfer adsefydlu. Mae dysgu parhaus a datblygiad proffesiynol yn hanfodol i gynnal y cydbwysedd hwn ac i gynnal y sgiliau, y farn a’r gwydnwch sydd eu hangen mewn swydd mor gymhleth ac anodd. Gofynnwyd am farn ymarferwyr prawf, yn ogystal â rhanddeiliaid mewnol ac allanol, i ddeall beth fyddai cofrestru yn ei olygu iddyn nhw.

Clywsom yn gyson fod ymarferwyr eisiau cael eu cydnabod fel gweithwyr proffesiynol ac ar sail gyfartal â phroffesiynau eraill ac, ar gyfer staff mwy hirsefydlog, i gryfhau eu hunaniaeth broffesiynol. Dywedodd partneriaid cyfiawnder troseddol wrthym y byddai cyflwyno gofynion cofrestru, gyda dynodiad newydd, sef ‘Swyddog Prawf Cofrestredig’, yn rhoi sicrwydd bod gan yr unigolyn sy’n cyflwyno gwybodaeth allweddol am berson ar brawf

⁴ Tidmarsh, M. (2022). ‘Proffesiynoldeb y gwasanaeth prawf’. Academic Insights 2022/11. Arolygiaeth Prawf EF. Ar gael yn: <https://hmiprobation.justiceinspectorates.gov.uk/document/professionalism-in-probation/>

⁵ Y Weinyddiaeth Gyfiawnder (2019) ‘Cryfhau’r gwasanaeth prawf, meithrin hyder: ymateb i’r ymgynghoriad’. Mai 2019. Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/802175/strengthening-probation-consultation-response.PDF

yr wybodaeth a'r cymhwysedd i wneud hynny. Mae Arolygiaeth Prawf Ei Fawrhydi wedi cyfeirio at eu cyflwyno fel “cam cadarnhaol i ailgadarnhau gwaith prawf fel proffesiwn”.⁶

Sicrhau cydnabyddiaeth

Wrth galon y gwasanaeth prawf mae ymarferwyr sy'n ymroddedig ac yn angerddol gyda'r gallu, y sgiliau a'r wybodaeth i feithrin perthynas â phobl ar brawf, eu cymell i newid ac, yn bwysig iawn, rheoli'r risg maen nhw'n ei pheri i'r cyhoedd drwy leihau aildroseddu. Gall diffyg dealltwriaeth a chydabyddiaeth y cyhoedd o'r sgiliau a'r arbenigedd sydd eu hangen ar gyfer y swydd gyfrannu at beidio â gwerthfawrogi'r gwasanaeth prawf fel proffesiwn.

Gall cyflwyno cofrestriad proffesiynol a rheoleiddio cadarn wella hunaniaeth a chydabyddiaeth broffesiynol. Er bod cofrestru mewnol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi wedi dechrau ar y gwaith hwn, a bod unigolion cofrestredig wedi dweud wrthym yn gyson bod cydnabyddiaeth yn hollbwysig, mae'n waith mewnol ei natur ac felly gellir dadlau mai cyfyngedig fydd y cyrhaeddiad o ran ymwybyddiaeth asiantaethau cyfiawnder troseddol a'r cyhoedd.

Sicrhau sicrwydd ac atebolrwydd

Mae sicrwydd yn ganolog i hygyrdd cofrestriad proffesiynol. Mae angen safonau clir sy'n cael eu cymhwyso'n gyson fel bod pawb yn gorfod cadw at yr un disgwyliadau. Mae prosesau a strwythurau cofrestr y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf yn cael eu datblygu a'u gwreiddio; fodd bynnag, mae angen sicrhau mwy o dryloywder i'r cyhoedd ac i randdeiliaid, cysondeb wrth wneud penderfyniadau, a sicrhau bod modd sicrhau ansawdd gweithrediad y gofrestr yn annibynnol.

Mae ymarferwyr prawf yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o asesu a rheoli risg a diogelu yn effeithiol. Mae tystiolaeth o arolygiadau, adolygiadau o droseddau difrifol pellach a sylwebaeth farnwrol yn dangos bod llysoedd, dioddefwyr a'r cyhoedd yn disgwyl i swyddogion prawf weithredu o fewn fframwaith atebolrwydd proffesiynol sy'n debyg i broffesiynau eraill sy'n delio â'r cyhoedd sy'n rheoli risg a diogelu, fel gwaith cymdeithasol.

Mae'n hanfodol bod y gwasanaeth prawf yn gallu dangos, ac yr un mor bwysig, yn cael ei weld ei fod yn dangos, nid yn unig y cymwysterau angenrheidiol i ymarfer, ond hefyd y lefelau parhaus o wybodaeth a sgiliau sy'n ofynnol ar gyfer eu swydd, yn enwedig wrth wneud penderfyniadau allweddol sy'n ymwneud â diogelu'r cyhoedd. Yn sail i gofrestru proffesiynol, mae ffocws ar DPP yn rhoi sicrwydd o lefel cymhwyster y gweithlu a datblygiad proffesiynol parhaus.

⁶ Arolygiaeth Prawf EF (2025) 'Arolygiad thematig o recriwtio hyfforddi a chadw ymarferwyr prawf rheng flaen'. Ionawr 2025. Ar gael yn: <https://hmiprobation.justiceinspectorates.gov.uk/document/a-thematic-inspection-of-the-recruitment-training-and-retention-of-frontline-probation-practitioners/>

Cwmpas presennol cofrestr broffesiynol fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi

Mae cofrestru proffesiynol i staff sy'n gweithio mewn swyddi sy'n gofyn am gymhwyster swyddog prawf wedi bod ar waith ar draws Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi ers mis Medi 2024. Roedd safonau cofrestru proffesiynol y gwasanaeth prawf yn cynnig strwythur i unigolion weithio tuag ato a chefnogi hunaniaeth broffesiynol a rennir. Mae cyflwyno dynodiad newydd Swyddog Prawf Cofrestredig ar gardiau adnabod staff a llofnodion e-bost yn symbol gweladwy i bartneriaid cyfiawnder troseddol.

Drwy gydol eu blwyddyn gyntaf o gofrestru gorfodol, roedd yn ofynnol i'r rhan fwyaf o unigolion cofrestredig gwblhau dysgu â blaenoriaeth i gyflawni eu gofynion DPP ac adnewyddu eu cofrestriad. Gall staff cymwysedig swyddogion prawf Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi sy'n gweithio mewn swyddi lle nad yw cymhwyster yn orfodol gofrestru'n wirfoddol hefyd. O fis Medi 2026 ymlaen, bydd swyddogion gwasanaethau prawf sy'n gweithio mewn swyddi rheoli dedfrydau, yn y llysoedd ac mewn adeiladau cymeradwy hefyd yn cael eu cynnwys yn y cwmpas, gan adlewyrchu'r rolau a nodir yn y canllawiau statudol ar rolau a chymwysterau prawf craidd.⁷ Er mwyn darparu tryloywder a chraffu, sefydlwyd Panel Cofrestr Broffesiynol y Gwasanaeth Prawf ym mis Rhagfyr 2024. Mae'r panel hwn yn dod â rhanddeiliaid allanol at ei gilydd i oruchwylio gweithrediad y gofrestr, monitro a gwerthuso ei heffaith a herio unrhyw feysydd o anghysondeb.

Wrth i gofrestr y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf ehangu a dod yn rhan annatod o ddiwylliant y sefydliad, mae diddordeb cynyddol gan y Gwasanaeth Prawf a phartneriaid allanol i fynd y tu hwnt i'r cwmpas hwn tuag at gorff annibynnol, allanol a fyddai'n gosod ac yn monitro safonau cadarn o hyfforddiant ac ymddygiad proffesiynol ar draws y proffesiwn.

Y rhesymeg dros reoleiddio statudol annibynnol

Ar ei fwyaf llwyddiannus hyd yn oed, mae cofrestr fewnol yn gyfyngedig o ran annibyniaeth, tryloywder a chwmpas. Er bod y rhan fwyaf o staff cymwysedig y gwasanaeth prawf yn gweithio yn y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, mae cyfran na ellir ei chynnwys ar y gofrestr bresennol. Cofrestr allanol yw'r unig ffordd o reoleiddio'r gweithlu cyfan, y tu mewn a'r tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf, gan ddal yr holl weithwyr prawf proffesiynol i'r un safonau, gan gynnwys cynnal eu sgiliau a'u gwybodaeth. Byddai cofrestr allanol yn gweithredu ar wahân i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf, gan ganiatáu mwy o dryloywder ac annibyniaeth wrth gynnal gweithdrefnau

⁷ Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF (2022) 'Canllawiau statudol: Swyddi craidd y gwasanaeth prawf a gofynion cymwysterau'. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/statutory-guidance-core-probation-roles-and-qualification-requirements>

cofrestru ac addasrwydd i ymarfer. Mae hefyd yn rhoi cyfle i roi teitl cyfreithiol gwarchodedig i ymarferwyr prawf.

Mae rheoleiddio annibynnol yn rhoi hunaniaeth broffesiynol sefydlog a chyson ar gyfer y dyfodol ac yn cefnogi'r ffordd mae pethau'n symud ar gyfer ymarfer prawf yn y tymor hirach. Yn ei ddatganiad a wnaed ar 19 Mawrth 2026, ymrwymodd yr Arglwydd Timpson i "gryfhau diogelwch y cyhoedd a sicrhau bod gan y Gwasanaeth Prawf yr adnoddau a'r capasiti sydd eu hangen arno i gadw cymunedau'n ddiogel, amddiffyn dioddefwyr a bywydau".⁸ Amlinellodd fod proffesiynoli'r gweithlu yn rhan ganolog o gryfhau'r gwasanaeth, drwy roi sicrwydd o weithlu prawf cymwys a phroffesiynol, yn enwedig mewn swyddi sy'n gwneud penderfyniadau allweddol o ran diogelu'r cyhoedd.

Tryloywder

Byddai gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer a gynhelir gan gorff rheoleiddio annibynnol yn sicrhau nad yw ymarferwyr prawf nad ydynt yn bodloni gofynion ymddygiad neu allu'r swydd yn gallu symud o ranbarth i ranbarth, o gyflogwr i gyflogwr nac ymgymryd â gwaith asiantaeth, symudiad a fyddai ar draul adsefydlu pobl ar brawf a pheryglu diogelu'r cyhoedd. Byddai hefyd yn gwneud yr wybodaeth hon yn weladwy i gyflogwyr, darparwyr ac aelodau eraill o'r cyhoedd.

Yn yr un modd, pan fydd penderfyniad wedi'i wneud i beidio â dileu awdurdod unigolyn i ymarfer, byddai rheoleiddio annibynnol yn rhoi tryloywder i'r cyhoedd ac i'r gweithlu. Byddai proses ganolog, wedi'i rheoleiddio yn cynnig cysondeb a her wrth wneud penderfyniadau, ac yn sicrhau mai dim ond yr achosion mwyaf difrifol fyddai'n arwain at ddileu'r awdurdod i ymarfer.

Atebolrwydd Allanol

Byddai rheoleiddio annibynnol yn gyfle i ystyried cyflwyno trefniadau cyfatebol ar gyfer cyflogwyr (safonau cyflogwyr), sy'n nodwedd mewn rhai cyrff rheoleiddio eraill fel Cyngor Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon (NISCC). Dros y degawdau, mae'r Gwasanaeth Prawf wedi cael ei effeithio gan newid sylweddol, ac ar hyn o bryd gan lwyth achosion uchel mewn rhai ardaloedd yng Nghymru a Lloegr, sy'n cael eu gwaethygu gan broblemau capasiti carchardai. Yn y cyd-destun hwn, mae Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi yn gofyn i staff ddarparu safonau uchel yn gyson er mwyn bodloni gofynion cofrestru. Gallai cydymffurfio â safonau cyflogwyr a bennir gan gorff rheoleiddio gefnogi ymarferwyr i sicrhau eu bod yn cael y cyfleoedd a'r amgylchedd cywir i gyflawni eu gofynion a'u safonau cofrestru eu hunain. Byddai hyn yn rhoi mwy o atebolrwydd lle

⁸ yr Arglwydd Timpson (2026) 'Update on Probation Delivery (Datganiad Ysgrifenedig gan y Gweinidog, HLWS1424, Tŷ'r Arglwyddi, 19 Mawrth)'. Ar gael yn: <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2026-03-19/HLWS1424>

bynag y mae staff sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf ac sy'n cael eu rheoleiddio yn gweithio.

Cwmpas

Mae cofrestr broffesiynol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF yn gyfyngedig o ran cwmpas a dim ond adroddiadau ar staff cofrestredig a gyflogir gan y sefydliad y gall eu darparu. Mae data a gwybodaeth sy'n ymwneud â chymwysterau a dysgu staff (asiantaeth) nad ydynt yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol, yn cael eu cadw gan gontractwyr ac er y gellir sicrhau eu hansawdd, nid yw'n rhoi'r un lefel o drylwyrdd, ac mae camau gweithredu'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF mewn achosion o berfformiad gwael yn llawer mwy cyfyngedig nag ar gyfer staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol. Byddai rheoleiddiwr annibynnol yn goresgyn y cyfyngiadau hyn ac yn atal y rheini sydd â phryderon ynghylch addasrwydd i ymarfer rhag symud ymlaen i swyddi eraill mewn mannau eraill.

Gallai rheoleiddio annibynnol ehangu cwmpas a darparu hunaniaeth broffesiynol i grwpiau o staff cymwysedig swyddogion prawf sy'n gweithio mewn cyrff hyd braich - er enghraifft, y Bwrdd Parôl ac Arolygiaeth Prawf EF, sy'n defnyddio sgiliau ac arbenigedd a enillwyd fel gweithwyr prawf proffesiynol.

Gall staff Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF sy'n gweithio mewn swyddi rheoli dedfrydau neu mewn llysoedd ddal achosion wrth weithio tuag at gymhwyster prawf ffurfiol - naill ai tuag at Gymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf, neu gymhwyster proffesiynol gofynnol ar gyfer swyddogion gwasanaethau prawf. Byddai rheoleiddio annibynnol yn gyfle i gynnwys cyfleuster i gofrestru'r grwpiau hyn, i gydnabod yn well rôl rheoli pobl ar brawf ac i alluogi mwy o sicrwydd sefydliadol. Trafodir hyn ymhellach ym Mhennod 2.

Gallai rheoleiddio annibynnol gynnig cysondeb ar draws yr holl unigolion sydd â chymhwyster prawf sy'n ymarfer - yn ehangach fyth na'r Weinyddiaeth Gyfiawnder a'i Chyrrff Hyd Braich - mewn rolau y tu hwnt i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, lle mae angen cymhwyster swyddog prawf. Byddai rheoleiddio annibynnol felly o fudd posibl i gyflogwyr ac unigolion eraill, gan gynnwys y rheini sy'n darparu ymyriadau, neu sy'n gweithio mewn safleoedd cymeradwy annibynnol neu awdurdodau lleol.

Ystyriaethau o ran amseru a chost

Er bod rheoleiddio annibynnol yn rhoi cyfle i sefydlu diwylliant o broffesiynoldeb a hunaniaeth broffesiynol, gellid dadlau nad yw'r gweithlu yn y lle iawn ar ei gyfer yn awr. Gallai'r newidiadau sylweddol y mae'r gwasanaeth prawf wedi'u profi, pwysau llwyth gwaith mewn rhai rhanbarthau yng Nghymru a Lloegr, ochr yn ochr â'r heriau a gyflwynir drwy weithredu diwygiadau'r Ddeddf Dedfrydu, fynnu bod angen i'r gwasanaeth fod yn fwy sefydlog cyn cyflwyno mwy o newid. Fodd bynnag, mae cofrestriad proffesiynol

Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF wedi dechrau ar y daith cofrestru proffesiynol ac mae'n paratoi'r ffordd i roi hynny ar waith, gyda chyflwyno corff statudol annibynnol yn cymryd amser i'w weithredu ac yn debygol o beidio â bod yn weithredol tan 2029. Byddai rheoleiddio annibynnol hefyd yn diogelu'r proffesiwn prawf rhag newidiadau strwythurol posibl yn y dyfodol.

O fewn y Gwasanaeth Prawf, mae tua 8,000 o unigolion cofrestredig sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf, gyda 4,000 arall o unigolion cofrestredig sy'n Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn gorfod cofrestru yn ddiweddarach eleni. Er bod staff sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf hefyd yn gweithio y tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf, maent yn llai o ran nifer, a gellid dadlau bod cyflwyno rheoleiddiwr statudol annibynnol yn anghymesur o ystyried y nifer isel o unigolion cofrestredig ac mai'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF yw'r prif gyflogwr. Er bod Bwrdd Safonau'r Bar, sy'n rheoleiddio oddeutu 18,000 o fargyfreithwyr, ar raddfa debyg.⁹

Beth bynnag yw maint y model, mae sefydlu corff rheoleiddio hefyd yn gofyn am arian cyhoeddus, o ran costau sefydlu a chostau rhedeg parhaus, fel y nodir ym mhennod 3. O'i osod yn erbyn costau eraill yn yr adran, buddsoddiad cymharol fach yw hwn; fodd bynnag, gellid dadlau y dylai blaenoriaeth barhau i fod yn rhywle arall.

Serch hynny, byddai symud y tu hwnt i gofrestr fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF i reoleiddio annibynnol yn meithrin hyder y cyhoedd a sicrwydd adrannol yn y gwasanaeth prawf drwy safoni perfformiad y gweithlu a sicrhau'r tryloywder sydd ei angen i ddal ymarferwyr unigol i gyfrif am eu gwaith yn effeithiol. Ar gyfer ymarferwyr prawf, byddai'n rhoi cydnabyddiaeth allanol am y gwaith maen nhw'n ei wneud bob dydd. Byddai diogelu'r dynodiadau 'Swyddog Prawf Cofrestredig' a 'Swyddog Gwasanaethau Prawf Cofrestredig' drwy gyflwyno newid deddfwriaethol yn gwella dealltwriaeth o'r hyn y mae'n ei olygu i fod yn ymarferydd prawf yn nhyb rhanddeiliaid a'r cyhoedd, gan gynnwys pobl ar brawf. Byddai hyn yn hwb i gydnabyddiaeth broffesiynol ar adeg pan fo diwygiadau'r Ddeddf Dedfrydu yn darparu ar gyfer mwy o ddefnydd o ddedfrydu a goruchwyliaeth yn y gymuned, a ddarperir yn bennaf gan y Gwasanaeth Prawf.

Cysondeb ag awdurdodaethau eraill

Nid yw rheoleiddio gweithlu'r gwasanaeth prawf yn statudol yn gysyniad newydd, ac mae ymarferwyr prawf eisoes yn cael eu rheoleiddio yn yr Alban a Gogledd Iwerddon. Byddai cyflwyno rheoleiddio statudol annibynnol ar gyfer ymarferwyr prawf yng Nghymru a Lloegr yn sicrhau bod yr adran hon o'r gweithlu yn gyfartal ar draws y Deyrnas Unedig. Byddai hyn yn rhoi mwy o sicrwydd o berfformiad ar draws y proffesiwn cyfan, gan wella'r

⁹ Bwrdd Safonau'r Bar (2025) 'Cipolwg ar y proffesiwn – dangosfwrdd'. Ar gael yn: <https://www.barstandardsboard.org.uk/about-us/data-and-research/snapshot-of-the-profession-dashboard.html>

gydnabyddiaeth i ymarferwyr a gwella eu hunaniaeth broffesiynol gyda phartneriaid cyfiawnder troseddol a'r cyhoedd yn gyffredinol.

Symud ymlaen i reoliadau statudol annibynnol

Wrth weithredu Deddf Dedfrydu 2026, mae'r llywodraeth wedi dangos ymrwymiad i gryfhau diogelwch y cyhoedd drwy sicrhau bod gan y Gwasanaeth Prawf yr offer, y dechnoleg a'r capasiti sydd eu hangen arno i gadw cymunedau'n ddiogel, diogelu dioddefwyr a chefnogi gostyngiadau tymor hir mewn aildroseddu. Bydd hyn yn cynnwys goruchwyliaeth wedi'i thargedu'n well ar gyfer y rheini sy'n peri'r risg fwyaf, ehangu'r defnydd o fonitro electronig a sicrhau bod ymarferwyr prawf yn gallu canolbwyntio eu hamser lle mae'n cael yr effaith fwyaf ar ddiogelwch y cyhoedd ac adsefydlu. Bydd meithrin atebolrwydd pellach a hunaniaeth broffesiynol ymarferwyr prawf yn sail i'r mesurau hyn ac yn cefnogi'r gwaith o osod safonau cyson o ran ymarfer prawf, lle bynnag y cânt eu cyflogi.

Er mwyn adeiladu ar gynnydd y gofrestr fewnol, a mynd i'r afael â'i diffygion, mae'r llywodraeth wedi bod yn ystyried opsiynau a chynigion ar gyfer cyflwyno rheoliadau statudol annibynnol ar gyfer y Gwasanaeth Prawf.

Pennod 2

Swyddogaethau a chwmpas y corff rheoleiddio

Mae'r bennod hon yn amlinellu swyddogaethau allweddol cyrff rheoleiddio. Mae'n ystyried ar ba raddfa y gellid datblygu pob un o'r rhain i gyflawni'r diben o gofrestru'n broffesiynol ar gyfer y gwasanaeth prawf, gyda rhai awgrymiadau ar gwmpas. Dylid nodi y byddai rheoleiddiwr yn pennu'r manylion yn y fframwaith deddfwriaethol.

Swyddogaethau craidd corff rheoleiddio

Nod y swyddogaethau craidd sydd ar waith ar draws y rhan fwyaf o gyrff rheoleiddio ar gyfer proffesiynau tebyg yw cynnal safonau uchel a diogelu'r cyhoedd rhag niwed. Maent yn darparu lefel sylfaenol o gymwysterau, addysg a hyfforddiant sy'n ofynnol er mwyn cael eu hystyried yn rhai sydd wedi'u cofrestru'n broffesiynol. Er bod y swyddogaethau hyn yn sefydlog i raddau helaeth, mae hyblygrwydd o ran sut maent yn cael eu dylunio a'u harfer. Yn fras, maent yn ymdrin â'r canlynol:

- cofrestru - gan gynnwys nodi'r cymwysterau a'r gofynion sylfaenol a mecanwaith ar gyfer cynnal ac adnewyddu cofrestriad
- gosod a monitro safonau proffesiynol ac, o bosibl, safonau cyflogwyr, a chod moeseg ac ymddygiad sy'n hyrwyddo ymarfer moesegol a hunaniaeth broffesiynol gyffredin gref
- sicrhau cymhwysedd a datblygiad proffesiynol parhaus
- addasrwydd i ymarfer
- y posibilrwydd o roi teitl gwarchodedig

Dulliau gweithredu mewn proffesiynau ac awdurdodaethau tebyg

Wrth ddatblygu'r opsiynau a argymhellir ar gyfer y swyddogaethau a gyflawnir gan gorff rheoleiddio prawf, rydym wedi defnyddio dulliau gweithredu cyrff rheoleiddio mewn proffesiynau ac awdurdodaethau tebyg. Mae rhai o'r rhain wedi'u nodi isod i roi enghreifftiau o sut maen nhw'n gweithredu.

Social Work England

Mae Social Work England (SWE) yn gorff rheoleiddio arbenigol sy'n gweithredu yn Lloegr ac yn rheoleiddio gweithwyr cymdeithasol. Mae'n gorff cyhoeddus anadrannol a noddur gan yr Adran Addysg. Ym mis Mawrth 2026, roedd dros 106,000 o weithwyr cymdeithasol wedi cofrestru ar gofrestr broffesiynol SWE. Sefydlwyd SWE yn 2017 gan Ddeddf Plant a Gwaith Cymdeithasol 2017. Roedd is-ddeddfwriaeth, Rheoliadau Gweithwyr Cymdeithasol 2018, yn gweithredu'r Ddeddf hon ac yn nodi'r fframwaith rheoleiddio. Mae rheolau statudol yn disgrifio'n fanwl sut mae'r fframwaith yn cael ei weithredu.

Mae SWE yn nodi safonau proffesiynol y mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol cofrestredig lynu wrthynt, yn ogystal â chyfres o safonau addysg a hyfforddiant y maent yn eu defnyddio i asesu a chymeradwyo cyrsiau gwaith cymdeithasol. Dim ond myfyrwyr gwaith cymdeithasol sy'n cwblhau cyrsiau cymeradwy (gradd baglor mewn gwaith cymdeithasol yn gyffredinol) sy'n gymwys i wneud cais i ymuno â chofrestr gwaith cymdeithasol SWE.

Mae ffioedd yn berthnasol i geisiadau am gofrestriad cychwynnol a cheisiadau i adnewyddu cofrestriad, y ddau wedi'u pennu ar £120. Mae ffi ychwanegol o £180 yn berthnasol i gais am adfer cofrestriad lle mae cofrestriad wedi'i ddileu o'r blaen. Codir ffi ychwanegol pan fydd rhywun yn gwneud cais i ymuno â'r gofrestr o dramor. Disgwylir i'r ffioedd hyn gynyddu o flwyddyn i flwyddyn tan 2029.

Mae adnewyddu cofrestriad yn dibynnu ar ymgeisydd yn datgan ei fod wedi glynu wrth y safonau proffesiynol, gan gynnwys y safon sy'n ymwneud â datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) bob blwyddyn. Mae'n ofynnol i unigolion cofrestredig lwytho tystiolaeth o'u DPP i fyny i borth ar-lein, gan gofnodi'r dysgu a wnaed a myfyrio ar y dysgu hwn.

Fel y rheoleiddiwr ar gyfer gweithwyr cymdeithasol, mae SWE yn ymchwilio i bryderon sy'n ymwneud ag addasrwydd i ymarfer. Mae gan y broses addasrwydd i ymarfer sawl pwynt penderfynu, ac mae'r canlyniadau'n amrywio o gyngor neu rybudd i'r gweithiwr cymdeithasol am ei ymddygiad yn y dyfodol, amodau ar ei ymarfer, neu atal neu dynnu ei enw oddi ar y gofrestr. Os canfyddir risg ddifrifol, gellir atal cofrestriad gweithiwr cymdeithasol neu ei wneud yn destun amodau dros dro tra bo ymchwiliad yn mynd rhagddo.

Cyngor Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon

Mae Cyngor Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon (NISCC) yn gorff cyhoeddus anadrannol a sefydlwyd gan yr Adran Iechyd. Mae'n rheoleiddio'r gweithlu gofal cymdeithasol, sy'n cynnwys gweithwyr cymdeithasol, gweithwyr gofal cymdeithasol, swyddogion prawf a myfyrwyr gwaith cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon. Mae gan NISCC gofrestr broffesiynol o dros 49,000 o unigolion cofrestredig.

Mae'r NISCC yn gosod safonau ymddygiad ac ymarfer i weithwyr cymdeithasol llynu wrthynt fel rhan o'u gofynion cofrestru. Yn ogystal, mae'n ofynnol i ymarferwyr ymgymryd â 90 awr o ddysgu a datblygu (a ddynodwyd yn hyfforddiant a dysgu ôl-gofrestru) yn ystod eu cyfnod cofrestru, er mwyn rhoi tystiolaeth eu bod wedi bodloni safonau NISCC. Mae'r corff yn gosod safonau ar gyfer addysg a hyfforddiant gwaith cymdeithasol ledled Gogledd Iwerddon ac yn eu rheoleiddio.

Mae ffioedd blynyddol yn berthnasol i gofrestru ac maent yn amrywio yn dibynnu ar swydd ymarferydd, o £20 i fyfyrwyr gwaith cymdeithasol, hyd at £65 i weithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol. Mae ffi ychwanegol o £435 yn daladwy i weithwyr cymdeithasol sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol ar eu cais cyntaf, gyda'r ffi safonol o £65 am ffioedd blynyddol dilynol.

Mae pa mor aml y bydd cofrestru'n cael ei adnewyddu yn dibynnu ar swydd ymarferydd. Mae'n ofynnol i weithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol adnewyddu eu cofrestriad bob tair blynedd, ac mae'n ofynnol i weithwyr gofal cymdeithasol adnewyddu eu cofrestriad bob pum mlynedd.

Mae NISCC yn ymchwilio i gwynion a phryderon ynghylch addasrwydd unigolion cofrestredig i ymarfer ac yn goruchwyllo proses addasrwydd i ymarfer o ymchwiliadau a gwrandawiadau, a all arwain at atal unigolyn cofrestredig o'r gofrestr broffesiynol neu ei dynnu oddi arni.

Gofal Cymdeithasol Cymru

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn rheoleiddiwr arbenigol sy'n gweithredu yng Nghymru ac yn rheoleiddio gweithwyr cymdeithasol, myfyrwyr gwaith cymdeithasol a gweithwyr gofal cymdeithasol. Yn ogystal â rheoleiddio'r gweithlu a chynnal cofrestr broffesiynol, mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn cefnogi'r gwaith o ddatblygu'r gweithlu a gwella gwasanaethau. Mae hefyd yn cyhoeddi ymchwil sy'n ymwneud â llesiant a gwelliannau i'r gweithlu, gan gyfrannu at strategaethau'r gweithlu i wella iechyd, llesiant a chadw'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn orfodol i weithwyr cymdeithasol a gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n gweithredu mewn gwasanaethau rheoleiddiedig penodedig. Rheolau Gofal Cymdeithasol Cymru yw'r fframwaith ar gyfer cofrestru'r gweithlu gofal cymdeithasol.¹⁰ Rhaid i ymarferwyr cofrestredig lynu wrth y Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gofal Cymdeithasol yn ogystal ag unrhyw ganllawiau ymarfer ar gyfer eu swydd benodol. Ym mis Mawrth 2024, roedd dros 65,000 o staff wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru.

Y ffioedd blynyddol ar gyfer cofrestru yw £80 ar gyfer gweithwyr cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol, £30 ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a £15 ar gyfer myfyrwyr gwaith cymdeithasol.

Mae cofrestriad proffesiynol yn para hyd at dair blynedd ac mae'n rhaid ei adnewyddu. Mae adnewyddu'n dibynnu ar gydymffurfio â'r Cod Ymarfer Proffesiynol ac ymgysylltu â DPP gofynnol, y mae'r ddau ohonynt yn cael eu cadarnhau gan y gweithiwr.

Cyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban

Mae Cyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban (SSSC) yn rheoleiddio gwaith cymdeithasol, gofal cymdeithasol a'r gweithlu plant a phobl ifanc yn yr Alban. Mae'n gorff cyhoeddus anadrannol gyda dros 173,000 o unigolion cofrestredig ar ei gofrestr broffesiynol.

Rhaid i unigolion cofrestredig ddilyn Codau Ymarfer SSSC ar gyfer Gweithwyr Gwasanaethau Cymdeithasol a glynu wrth ofynion cymwysterau a DPP sy'n berthnasol i'w swydd. Yn ddiweddar, mae proses ddatgan flynyddol symlach wedi disodli'r angen i adnewyddu cofrestriad bob tair neu bum mlynedd. Mae'n cael ei reoli drwy borth ar-lein.

¹⁰ Gofal Cymdeithasol Cymru (2024) 'Rheolau Gofal Cymdeithasol Cymru (Cofrestru) 2024'. Ar gael yn: <https://gofalcymdeithasol.cymru/cms-assets/documents/Rheolau-Cofrestru-2024.pdf>

Mae ffioedd yn berthnasol i gofrestrriad cychwynnol ac ar gyfer pob blwyddyn o gyfnod cofrestru. Maent yn amrywio yn dibynnu ar swydd unigolyn cofrestredig, o £15 i fyfyrwyr a hyd at £80 i weithwyr cymdeithasol a rheolwyr.

Mae'r SSSC yn ymchwilio i bryderon ynghylch addasrwydd i ymarfer ac mae ganddo'r pŵer i atal neu dynnu unigolion cofrestredig oddi ar y gofrestr broffesiynol os canfyddir, yn dilyn proses ymchwilio a gwrandawriad, bod amhariad ar addasrwydd ymarferydd i ymarfer.

Cofrestru, gan gynnwys nodi'r cymwysterau a'r gofynion sylfaenol, a mecanwaith ar gyfer cynnal ac adnewyddu cofrestriad

Un o'r swyddogaethau craidd yw cofrestru hawl unigolion i ymarfer, cynnal cofrestr gyhoeddus a mynnu bod cofrestriad yn cael ei adnewyddu o bryd i'w gilydd. Mae cofrestru'n cadarnhau bod unigolion yn cyrraedd y lefelau mynediad gofynnol ar gyfer cymwysterau neu hyfforddiant a'r safonau cymhwysedd ac ymddygiad. Mae cynnal cofrestr gyhoeddus gywir o'r rhai sydd â hawl i ymarfer yn sail i dryloywder, atebolrwydd ac ymddiriedaeth yn y proffesiwn, ac mae adnewyddu cofrestriad yn rhoi sicrwydd bod gweithwyr proffesiynol yn parhau i fod yn addas i ymarfer dros amser, drwy gydymffurfio â safonau proffesiynol a gofynion datblygu parhaus.

Gyda'i gilydd, mae'r swyddogaethau hyn yn cefnogi'r gwaith o ddiogelu tryloywder a hyder y cyhoedd mewn proffesiynau sy'n cael eu rheoleiddio. Byddent hefyd yn rhoi mwy o ymwybyddiaeth i'r cyhoedd, gan feithrin hunaniaeth broffesiynol ymarferwyr prawf.

Cyn cyflwyno cofrestru gorfodol, roedd Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF wedi dilysu manylion y cymhwyster i staff sy'n gorfod meddu ar y cymhwyster swyddog prawf ar gyfer eu swydd, er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn bodloni'r gofyniad sylfaenol hwn ar ôl uno'r gwasanaeth yn 2021. Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo i Swyddogion Gwasanaethau Prawf mewn swyddi rheoli dedfrydau, mewn llysoedd ac adeiladau cymeradwy sy'n gorfod meddu ar gymhwyster Swyddog Gwasanaeth Prawf. Ar ôl cofrestru, mae'n ofynnol i'r staff hyn fodloni gofynion cofrestru mewnol a chwblhau proses adnewyddu flynyddol drwy hunan-ddatganiad, gyda chefnogaeth eu rheolwr llinell. Rydym yn cynnig mai meddu ar gymhwyster prawf cydnabyddedig fyddai'r gofyniad mynediad ar gyfer cofrestru ymarferwyr prawf o hyd.

Gosod safonau proffesiynol

Mae gosod safonau proffesiynol yn un o swyddogaethau diffiniol cyrff rheoleiddio. Mae'r safonau hyn yn diogelu'r cyhoedd ac yn sicrhau lefelau sylfaenol o gymhwysedd, ymddygiad a moeseg i weithwyr proffesiynol ar draws gwahanol sefydliadau a swyddi. Mae safonau proffesiynol yn annibynnol ar gyflogwyr i sicrhau eu bod yn gyson ac fel nad yw pwysau'r gweithlu yn gwanhau disgwyliadau. Yn wahanol i'r rhan fwyaf o reoleiddwyr

proffesiynol yn y DU, mae gan NISCC swyddogaeth statudol benodol o ran datblygu'r gweithlu ac mae'n gosod safonau cyflogwyr, sydd â'r bwriad o sicrhau bod sefydliadau'n cynnig yr amodau angenrheidiol i weithwyr proffesiynol ymarfer yn ddiogel, yn foesebol ac yn gymwys.

Mae'r newid tuag at ddefnyddio mwy ar ddefnyddiau cymunedol yn rhoi mwy o bwyslais ar farn broffesiynol ymarferwyr sy'n goruchwyllo unigolion yn y gymuned. Cynigir y byddai'r corff rheoleiddio ar gyfer y Gwasanaeth Prawf yng Nghymru a Lloegr yn datblygu safonau proffesiynol i ddarparu ffordd o gefnogi cysondeb, atebolrwydd, a hyder a sicrwydd y cyhoedd yn y cyd-destun hwn. Byddai'n gosod disgwyliadau clir ar gyfer cymhwysedd ac ymddygiad drwy ddiffinio'r gofynion sylfaenol ar gyfer ymarfer diogel ac effeithiol wrth i ddibyniaeth ar oruchwyliaeth gymunedol gynyddu.

Mae rheoleiddwyr tebyg yn defnyddio prosesau archwilio i sicrhau bod staff yn cynnal gofynion cofrestru - gan fodloni'r safonau yn y bôn. Gall samplu ar hap, gyda thystiolaeth ychwanegol yn ofynnol gan unigolion cofrestredig, gyflawni'r diben hwn. Gall hyn fod yn drwm ar adnoddau, gyda llawer o reoleiddwyr yn archwilio tua 1% i 5% o unigolion cofrestredig, ond gall roi cipolwg a sicrwydd ar ddull cofrestredig o gynnal cofrestru. Felly, byddai angen i unrhyw gorff rheoleiddio ystyried sut byddai hyn yn gweithio'n ymarferol.

Cod moeseg ac ymddygiad

Fel arfer, mae cod moeseg yn cael ei osod gan reoleiddwyr fel rhan o'u safonau proffesiynol. Mae'n nodi'r safonau gofynnol ar gyfer ymddygiad proffesiynol, gonestrwydd a gwneud penderfyniadau moesegol a ddisgwylir gan y rheini sydd â hawl i ymarfer o dan deitl sy'n cael ei reoleiddio'n broffesiynol. Mae'n diffinio gwerthoedd craidd, disgwyliadau o ran ymddygiad, cyfrifoldebau i ddefnyddwyr gwasanaeth (pobl ar brawf) a'r cyhoedd, yn ogystal â dyletswyddau i reoli risg a gweithredu'n onest. Mae hyn yn tynnu sylw at y ffaith bod ymarfer proffesiynol yn cynnwys ymddiriedaeth y cyhoedd ac nid cymhwysedd technegol yn unig.

Mae safonau o'r fath a chod moeseg yn hanfodol er mwyn sicrhau, gwella a meithrin hunaniaeth broffesiynol ymarferwyr prawf. Gall tynnu sylw at safonau proffesiynol a chod moeseg drwy gymhwyster a DPP ymarferwyr feithrin ymdeimlad o brawf fel galwedigaeth a'i wreiddio ymhellach mewn hunaniaeth broffesiynol.

Gallai hyn adeiladu ar y safonau cofrestru proffesiynol a gafodd eu datblygu a'u cyflwyno ochr yn ochr â chofrestru fewnol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi. Amlinellir y rhain yn fframwaith polisi presennol Cofrestr Broffesiynol y Gwasanaeth Prawf.

Fel Swyddog Prawf Cofrestredig, byddaf yn:

1. cefnogi'r gwaith o ddiogelu'r cyhoedd a newid bywydau
2. gweithredu gyda gonestrwydd ac uniondeb proffesiynol
3. hyrwyddo a gwerthfawrogi pob person fel unigolyn
4. bod yn gyfrifol ac yn atebol am ansawdd fy ymarfer a'm penderfyniadau
5. sefydlu a chynnal cysylltiadau proffesiynol
6. cynnal fy natblygiad proffesiynol parhaus

Mae gan y Sefydliad Prawf god moeseg ar gyfer ymarferwyr prawf sy'n nodi naw gwerth craidd ac egwyddor foesegol, ac sy'n sail i'r proffesiwn.¹¹ Gallai hyn hefyd fod yn sail i'r fframwaith ar gyfer corff rheoleiddio. Rydym yn croesawu barn ar y safonau proffesiynol y dylai rheoleiddiwr eu gosod.

Sicrhau cymhwysedd a datblygiad proffesiynol parhaus

Mae gofyniad i barhau i wella gwybodaeth a sgiliau fel arfer wedi'i wreiddio yn safonau proffesiynol rheoleiddwyr. Mae hyn yn orfodol ar gyfer cofrestriad parhaus ac fe'i hystyrir yn ddyletswydd broffesiynol barhaus i ddangos y gallu i ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol drwy gydol gyrfa unigolyn cofrestredig. Mae'r rhan fwyaf yn mynnu bod unigolion cofrestredig yn dangos tystiolaeth o gymryd rhan mewn datblygiad proffesiynol parhaus, gyda myfyrio fel y brif ffordd o ddangos sut mae dysgu wedi cael ei gymhwyso, er mwyn cynnal cymhwysedd dros amser. Mae gwahanol ddulliau gweithredu, gan gynnwys DPP myfyriol, trafodaeth gan gymheiriaid a datganiadau proffesiynol. Er enghraifft, mae'n ofynnol i nyrsys cofrestredig gyflwyno portffolio fel tystiolaeth eu bod wedi cwblhau'r nifer gofynnol o oriau dysgu, ac mae Social Work England yn gofyn am gyflwyno dau ddarn o DPP, gan gynnwys myfyrdod gan gymheiriaid, lle mae unigolion cofrestredig yn amlinellu'r hyn y maent wedi'i ddysgu o drafod eu DPP. Mae gweithgareddau archwilio yn cyd-fynd â hyn fel un o swyddogaethau'r corff rheoleiddio i sicrhau bod unigolion cofrestredig yn cynnal ac yn bodloni gofynion cofrestru.

Mae fframweithiau ymchwil academiaidd a DPP ar gael fel adnoddau sydd ar gael i unigolion cofrestredig drwy rai cyrff rheoleiddio. Bwriad y rhain yw cefnogi dysgu a myfyrio priodol wedi'u targedu yn hytrach na rhagnodi llwybrau gyrfa. Mae Cyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban, er enghraifft, yn galluogi unigolion cofrestredig i gael mynediad at ddysgu ar gyfer cam eu gyrfa a'u dysgu, yn ogystal â'u swydd benodol.

Ar gyfer blwyddyn gyntaf cofrestriad gorfodol, roedd Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF yn mynnu bod cyrsiau penodol yn cael eu cwblhau, lle bo hynny'n berthnasol i swydd

¹¹ Y Sefydliad Prawf 'Cod Moeseg'. Ar gael yn: <https://www.probation-institute.org/code-of-ethics/>

unigolyn cofrestredig. Roedd hyn yn adlewyrchu'r lefelau cwblhau cymharol isel ar gyfer dysgu allweddol sy'n hanfodol i ymarfer prawf. Roedd hefyd yn darparu'r blociau adeiladu ar gyfer ymarfer myfyriol, sef y ffocws presennol a'r gofyniad cofrestru i ddangos datblygiad proffesiynol parhaus ac ymgorffori dysgu. Wrth ddatblygu rheoleiddiwr ar gyfer ymarferwyr prawf, byddai angen ystyried pa mor rhagnodol fyddai unrhyw ofyniad DPP i gynnal a hyrwyddo hunaniaeth broffesiynol, yn ogystal â dangos cymhwysedd a datblygiad parhaus. Rydym yn gofyn am farn ar y ffordd fwyaf priodol i ymarferwyr prawf ddangos cymhwysedd proffesiynol parhaus.

Gall adnewyddu'n flynyddol yn rheolaidd gynnal ymgysylltiad proffesiynol, normaleiddio rheoleiddio fel mater o drefn yn hytrach na chosbi a chefnogi diwylliannau dysgu myfyriol, er y gall deimlo'n fiwrocrataidd. Gall ailddilysu aml-flwyddyn, o bosibl bob 3 i 5 mlynedd, alluogi mwy o sicrwydd ar adeg ailddilysu ac amllder is o ryngweithio rheoleiddiol uniongyrchol, wedi'i gefnogi gan systemau cyflogwyr ac arfarniadau rheolaidd. Fodd bynnag, mae'n darparu goruchwyliaeth annibynnol wannach rhwng cylchoedd ac mae'n cynnig sicrwydd llai gweladwy i'r cyhoedd. Mae rhai enghreifftiau o'r gofynion a'r cylchoedd adnewyddu a nodir gan reoleiddwyr presennol wedi'u nodi uchod. Rydym yn gwahodd safbwyntiau ar ba mor aml y bydd y cylch adnewyddu yn digwydd.

Addasrwydd i ymarfer

Beth bynnag fo cwmpas y rheoleiddiwr, mae addasrwydd i ymarfer yn elfen allweddol o'r modelau mwyaf sylfaenol. Mae SWE, NISCC ac SSSC yn derbyn cyfeiriadau gan gyflogwyr ac aelodau o'r cyhoedd. Mae ganddynt brosesau brysbenno a gallant wedyn ymchwilio, os ydynt yn credu bod yr wybodaeth yn ddigon difrifol i godi cwestiynau am addasrwydd unigolyn cofrestredig i ymarfer neu ei ymddygiad. Mae'r canlyniadau'n amrywio o ddim camau gweithredu, rhoi cyngor neu rybudd, amodau ar eu hymarfer, atal dros dro a thynnu eu henwau oddi ar y gofrestr, gan ddileu'r gallu i weithio o dan y teitl gwarchodedig. Ar gyfartaledd, mae tua 1% i 2% o unigolion cofrestredig yn cael eu cyfeirio ar gyfer ymchwiliad addasrwydd i ymarfer mewn unrhyw flwyddyn benodol. Mewn rhai cyrff rheoleiddio, gall ymchwiliadau addasrwydd i ymarfer hefyd ddigwydd ar sail iechyd. Rhaid i'r unigolyn cofrestredig ddatgan nad oes ganddo unrhyw faterion iechyd, cymeriad nac ymddygiad sy'n amharu ar ei addasrwydd i ymarfer, neu rhaid iddo ddatgelu unrhyw faterion o'r fath os bydd ei amgylchiadau'n newid.

Ar hyn o bryd mae gan Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi bolisi a phroses sy'n galluogi ymarferwyr prawf i 'golli awdurdod i ymarfer'. Byddai hyn yn digwydd ar ôl i wrandawriad perfformiad neu ymddygiad ddod i ben ac, yn yr achosion mwyaf difrifol, fel arfer pan fydd penderfyniad yn cael ei wneud i ddiswyddo'r aelod o staff a'i wahardd rhag gweithio i Wasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi. Byddai'r broses hon yn symud i'r rheoleiddiwr, a byddem yn rhagweld na fyddai'r nifer yn uwch na rheoleiddwyr eraill proffesiynau tebyg.

Er nad yw'n ofynnol i reoleiddwyr ymchwilio i bob pryder a dderbynnir, a bod y trothwy ar gyfer ymchwiliad yn uchel, rhaid iddynt asesu a brysennu atgyfeiriadau i benderfynu a ydynt yn codi materion o fewn cylch gwaith y rheoleiddiwr. Mae hyn yn sicrhau bod y cyhoedd yn cael eu hamddiffyn rhag gweithwyr proffesiynol rhag gallu ymarfer lle nad ydynt yn cyrraedd y safonau gofynnol. Ar hyn o bryd gall ymarferwyr prawf fod yn destun proses gwyno fewnol neu hyd yn oed broses gwyno'r Ombwdsmon Prawf. Byddai cael addasrwydd i ymarfer yn gyhoeddus yn newid sylweddol. Mae'r rhan fwyaf o reoleiddwyr yn fframio addasrwydd i ymarfer o amgylch amhariad presennol, nid cosb na chanfod namau ôl-weithredol, gyda throthwy uchel i leihau'r risg o ddiwylliant beio neu ofn. Gallai cwmipas y pryderon ganolbwyntio ar faterion difrifol neu barhaus yn unig, neu gwmpasu pryderon cymhwysedd unigol yn ehangach. Rydym yn cynnig dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar namau presennol a materion difrifol neu barhaus, er mwyn sicrhau bod y broses addasrwydd i ymarfer yn wahanol i brosesau goruchwyllo, adolygiadau dysgu a pherfformiad neu ymddygiad cyflogwyr. Rydym yn cynnig bod atgyfeiriadau gan gyflogwyr yn cael eu gwneud pan fydd amhariad rheoleiddiol posibl, gan eithrio'n glir faterion perfformiad neu ymddygiad Adnoddau Dynol arferol.

Byddai proses brysennu glir a chadarn, gyda ffocws ar gymesuredd a datrys yn gynnar, yn cadw capasiti rheoleiddio ar gyfer achosion risg difrifol, yn rheoli niferoedd ac yn lleihau pryder. Byddai darparu ar gyfer canlyniadau a dderbynnir, lle gall unigolion cofrestredig gytuno ar ganlyniadau fel amodau a gofynion dysgu heb wrandawriad ffurfiol, yn cefnogi proses gymesur a theg lle gellir rheoli risg, annog dysgu a gwella, ac osgoi proses wrthwynebus. Byddai prawf trothwy uchel yn galluogi i faterion sy'n ymwneud ag anghydfodau cyflogaeth, pryderon perfformiad a gefnogir neu bwysau sefydliadol gael eu hidlo allan, gan sicrhau mai dim ond achosion sy'n dangos risg bosibl i'r cyhoedd sy'n symud ymlaen i ymchwiliad; a byddai'n darparu tryloywder ac atebolrwydd yn yr achosion hynny lle'r oedd ei angen fwyaf.

Y posibilrwydd o roi teitl gwarchodedig

Nid yw pob rheoleiddiwr proffesiynol yn rhoi teitl gwarchodedig. Mae rhai proffesiynau'n cael eu rheoleiddio drwy ddiogelu teitl proffesiynol, lle mae'r llywodraeth wedi asesu bod angen rheolaeth gyfreithiol dros y teitl er mwyn diogelu'r cyhoedd ar sail risg, niwed a chymesuredd, tra bo eraill yn cael eu rheoleiddio drwy reoli gweithgareddau neu swyddogaethau heb ddiogelwch teitl.

Mae'r gwasanaeth prawf yn rhannu llawer o nodweddion â phroffesiynau sydd â theitlau gwarchodedig, fel gwaith cymdeithasol, nyrsio a'r proffesiwn cyfreithiol, sy'n cynnwys awdurdod statudol, gwneud penderfyniadau risg uchel ac ymddiriedaeth sylweddol ymysg y cyhoedd.

Mae'r achos dros gyfyngu ar y defnydd cyfreithiol o deitl proffesiynol gryfaf pan fo'r teitl yn brif arwydd o awdurdod statudol ac yn peri risg uchel o niwed i'r cyhoedd os caiff ei

gamddefnyddio. Yn y gwasanaeth prawf, er bod swyddogion prawf a Swyddogion Gwasanaethau Prawf yn cyfrannu at reoli'r risg a berir gan droseddwy, gallai gwahaniaethau yng nghydnabyddiaeth y cyhoedd a'r risg y bydd y teitl yn cael ei gamddefnyddio olygu bod rheoliadau proffesiynol a rheolaethau cyflogwyr yn rhoi sicrwydd cymesur i Swyddogion Gwasanaethau Prawf heb fod angen diogelu teitlau cyfreithiol.

Fodd bynnag, rydym yn awgrymu bod gan y ddwy swydd deitl gwarchodedig i ddiogelu hunaniaeth broffesiynol pob ymarferydd prawf. Mae'r ddwy swydd yn cyfrannu at reoli risg troseddwy at ddibenion diogelu'r cyhoedd, ac mae Swyddogion Gwasanaethau Prawf mewn swyddi rheoli dedfrydau, mewn llysoedd ac adeiladau cymeradwy wedi'u cynnwys mewn canllawiau statudol ar gymwysterau gofynnol. Ar hyn o bryd, caniateir i ymarferwyr sydd wedi cofrestru â Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF ddefnyddio'r dynodiad 'Swyddog Prawf Cofrestredig' neu 'Swyddog Gwasanaethau Prawf Cofrestredig'. Rydym yn awgrymu y dylai'r teitlau hyn fod yn berthnasol i'r rheini sy'n bodloni'r gofynion cymhwyso sylfaenol i gofrestru, ac sy'n dangos eu bod yn cynnal y safonau sy'n ofynnol gan reoleiddiwr. Rydym yn cynnig y ddau ddynodiad hwn fel gwahaniaethau angenrheidiol ar gyfer y dyletswyddau, y cyfrifoldebau a'r math o gyngor y mae'r ddwy swydd yn eu darparu, gan gynnwys i'r bwrdd parôl a'r llysoedd.

Y berthynas â'r arolygiaeth

Mae dibenion rheoleiddio ac arolygu proffesiynol yn wahanol ond yn ategu ei gilydd yn y system brawf. O dan y cynigion hyn, byddai rheoleiddiwr proffesiynol yn gyfrifol am gynnal safonau ymddygiad, cymhwysedd ac addasrwydd i ymarfer ar gyfer ymarferwyr prawf unigol, a byddai Arolygiaeth Prawf EF yn parhau i graffu'n annibynnol ar wasanaethau a sefydliadau prawf. Byddai'r swyddogaethau hyn yn gweithredu'n annibynnol ar ei gilydd, gyda threfniadau clir ar gyfer rhannu gwybodaeth pan fydd pryderon yn codi, gan sicrhau bod y corff sydd yn y sefyllfa orau i weithredu yn mynd i'r afael â materion. Mae'r dull hwn yn adlewyrchu arferion sefydledig yng Ngogledd Iwerddon, lle mae arolygu a rheoleiddio proffesiynol yn gweithredu fel swyddogaethau statudol ar wahân, ac yn darparu fframwaith cytbwys sy'n cryfhau diogelwch y cyhoedd, atebolrwydd proffesiynol a hyder yn y gwasanaethau prawf.

Swyddogaethau

Oes gennych chi farn ar sut mae swyddogaethau'r rheoleiddiwr annibynnol yn cael eu cynllunio a'u harfer? Esboniwch ac ystyriwch y cwestiynau penodol isod.

Safonau proffesiynol:

Pa egwyddorion neu feysydd ymarfer sydd bwysicaf yn eich barn chi ar gyfer safonau/codau moeseg proffesiynol i ymarferwyr prawf? Esboniwch pam.

Dangos cymhwysedd parhaus:

Beth, yn eich barn chi, fyddai'r ffordd fwyaf priodol i ymarferwyr prawf ddangos cymhwysedd proffesiynol parhaus?

Yn eich barn chi, pa mor aml y dylid dangos cymhwysedd/adnewyddu cofrestriad? Esboniwch pam.

Addasrwydd i ymarfer:

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddiwr prawf weithredu proses addasrwydd i ymarfer i fynd i'r afael â phryderon ynghylch camymddwyn proffesiynol difrifol, amhariad a'r risg bresennol i ddiogelwch y cyhoedd?

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddiwr yn y dyfodol gael mecanweithiau brysbennu, datrys anffurfiol a phenderfynu cynnar cryf, fel mai dim ond pryderon sy'n cyrraedd trothwy clir sy'n cael eu bwrw ymlaen fel achosion addasrwydd i ymarfer ffurfiol?

Oes unrhyw nodweddion sy'n arbennig o bwysig yn eich barn chi wrth ddylunio system addasrwydd i ymarfer i ymarferwyr prawf? Eglurwch beth ydyn nhw a pham.

Teitl gwarchodedig:

Ydych chi'n credu bod cyfyngu ar y defnydd o deitlau prawf drwy gyfraith yn angenrheidiol ac yn gymesur er mwyn diogelwch y cyhoedd? Esboniwch pam.

Os felly, ydych chi'n credu y dylai swyddogion prawf a swyddogion gwasanaethau prawf gael teitlau wedi'u diogelu mewn deddfwriaeth? Esboniwch pam.

Ac os felly, ydych chi'n cytuno â theitlau arfaethedig 'Swyddog Prawf Cofrestredig' a 'Swyddog Gwasanaethau Prawf Cofrestredig' i ymarferwyr sydd wedi cofrestru'n broffesiynol? Esboniwch pam.

Cwmpas posibl corff rheoleiddio

Gallai'r swyddogaethau a amlinellir uchod weithredu o fewn amrywiaeth o fodelau i gyflawni'r diben rheoleiddio a nodwyd.

Model sylfaenol

Ar lefel sylfaenol iawn, gallai corff rheoleiddio ar gyfer y gwasanaeth prawf gynnwys cynnal cronfa ddata gyhoeddus o staff cofrestredig sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf, cynnal gwybodaeth adnewyddu, gosod fframwaith o safonau a moeseg, a chynnal ymchwiliadau addasrwydd i ymarfer. Byddai hyn yn rhoi sicrwydd cyhoeddus y bydd rheoleiddiwr annibynnol yn dal gwybodaeth staff sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf yn ogystal â rhoi tryloywder i ddal yr unigolion cofrestredig hynny i gyfrif.

Er y byddai model o'r fath yn darparu rhai swyddogaethau craidd, gellid dadlau na fyddai hyn yn gwella hunaniaeth broffesiynol staff sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf; yn hytrach, byddai'n cael ei ystyried yn adnodd trefniadaethol yn unig. Mae ymchwil ddiweddar yn awgrymu y dylid bod yn ofalus ynghylch rhoi gormod o bwysau ar sicrwydd a diogelwch y cyhoedd ar draul cydnabyddiaeth broffesiynol. Wrth fyfyrir ar 20 mlynedd o gofrestru gweithwyr cymdeithasol yn yr Alban, mae Mullins et al. yn rhybuddio bod rheoleiddio'n cyflawni sefyllfa trefniadaethol yn unig fel bod cofrestru, yn hytrach na chanolbwyntio ar wella safonau ymarfer a gwybodaeth a sgiliau, yn cael ei yrru gan sicrhau nad yw'r unigolyn yn peri risg i'r cyhoedd eu hunain.¹² Gellid dadlau bod model yr Alban yn wahanol, gan ei fod wedi'i seilio ar waith cymdeithasol gyda dim ond 11% o unigolion cofrestredig yn gweithio yn y sector cyfiawnder, mae rhai gwersi i'w dysgu o gyflwyno cofrestru gorfodol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF. Mae gwerthuso ac ymgysylltu â staff hyd yma yn dangos bod angen i unigolion cofrestredig ddeall manteision cofrestru, a sut y gall hyn feithrin hunaniaeth a diwylliant proffesiynol. Ar ben hynny, rydym o'r farn na fyddai model o'r fath yn symud ymhell y tu hwnt i'r gofrestr broffesiynol fewnol y gwasanaeth prawf y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, er y byddai'n darparu fframwaith o safonau a moeseg a fyddai'n berthnasol i'r gweithlu ehangach.

Model gyda fframwaith DPP mwy datblygedig

Byddai adeiladu ar fodel sylfaenol yn rhoi cyfle i ehangu'r cwrpas i gyflwyno fframwaith i achredu a rhannu adnoddau ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus. Byddai hyn yn sicrhau cysondeb o ran safonau ar gyfer yr holl unigolion sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf ac sy'n gweithio y tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf ar hyn o bryd, gyda'r cyflogwr yn parhau i gael ymreolaeth ynghylch sut mae hyn yn cael ei gyflawni. Yng Ngogledd Iwerddon, gall swyddogion prawf a reoleiddir gan NISCC ddefnyddio ei fframwaith Ymarfer Proffesiynol (PiP) fel cyfle ar gyfer datblygiad proffesiynol. Mae fframwaith PiP a dysgu achrededig yn darparu'r strwythur ar gyfer Bwrdd Prawf Gogledd Iwerddon i sicrhau bod modd diwallu anghenion eu staff drwy ddarparu dysgu sy'n bodloni'r safonau a nodir gan y rheoleiddiwr.

Ystyried swyddogaeth 'beth sy'n gweithio'

Mae cyfle i fynd y tu hwnt i'r model hwn gyda chysylltiad uniongyrchol â chanolfan arbenigedd neu swyddogaeth 'beth sy'n gweithio', gan fynd ag achrediad un cam ymhellach. Byddai hyn yn gost ariannol uwch i'r swyddogaethau a nodir uchod, gan ddod â phartneriaethau mwy datblygedig ynghyd gan gynnwys prifysgolion, rhanddeiliaid allweddol ac academyddion i ystyried cymhwyso ymchwil i ymarfer ar draws y sector prawf. Gan gydnabod y byddai hyn yn newid sylweddol i sefydliadau ac ymarferwyr, gallai fod yn fwy addas i'w ystyried yn y tymor hirach.

¹² Mullins, E., Trayner, K. and McCulloch, T., 'Perfunctory or purposeful? Reflecting on 20 years of justice social worker registration in Scotland', *Probation Journal*, 72(2), 2025.

Gall modelau sy'n cynnig disgwyliadau clir o ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth wrth sicrhau bod dysgu'n cael ei gymhwyso'n gyson ar draws timau a sefydliadau fod yn fwyaf effeithiol. Mae fframweithiau 'beth sy'n gweithio' fel arfer yn cynnwys mynediad at lwybrau dysgu wedi'u dilysu, crynodebau ymchwil o ansawdd uchel, a chyfleoedd ar gyfer ymarfer myfyriol sy'n cryfhau barn ymarferwyr. Pan fydd y modelau hyn wedi'u gwreiddio yn systemau'r sefydliad ac wedi'u cyfuno ag ymrwymiad i werthuso a dysgu parhaus, maent yn gwella hyder ymarferwyr, yn lleihau anghysondeb mewn ymarfer ac yn cefnogi gwasanaethau i sicrhau canlyniadau gwell i unigolion a chymunedau. Yn bwysig iawn, mae strwythurau DPP a ddilysir yn allanol yn helpu i sicrhau bod buddsoddi mewn dysgu yn rhoi gwerth amlwg am arian cyhoeddus, gydag atebolrwydd cliriach am ansawdd ac effaith datblygiad proffesiynol.

Byddai sefydlu partneriaeth uniongyrchol â chanolfan arbenigedd neu swyddogaeth 'beth sy'n gweithio' genedlaethol bwrpasol yn mynd ag achrediad y tu hwnt i gydymffurfio ac yn gwreiddio llif tystiolaeth-i-ymarfer mwy aeddfed y gwasanaeth prawf. Mae model o'r fath yn cyd-fynd yn agos â gweledigaeth y sefydliad ar gyfer system sy'n dryloyw, yn gredadwy ac yn seiliedig ar ymchwil. Byddai'n galluogi cydweithio dyfnach â phrifysgolion, academyddion, arbenigwyr sector a phobl sydd â phrofiad uniongyrchol, gan gryfhau'r sylfaen dystiolaeth sy'n sail i gynnig datblygiad proffesiynol presennol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF ar gyfer y gwasanaeth prawf.

Fodd bynnag, efallai y byddai'n well ystyried y model hwn yn nes ymlaen, ar ôl i swyddogaethau allweddol y rheoleiddiwr gael eu sefydlu ac yn gweithredu'n effeithiol.

Model

Ydych chi'n credu mai'r model rheoleiddio gorau yw un sy'n adeiladu ar fodel sylfaenol, i ddarparu fframwaith i achredu a rhannu adnoddau ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus? Esboniwch pam.

Ydych chi'n cytuno y dylid edrych yn nes ymlaen ar ddatblygu'r model i gynnwys swyddogaeth 'beth sy'n gweithio'?

Pwy fyddai o fewn cwrdd y rheoleiddiwr?

Swyddi prawf y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi

O fis Medi 2024 ymlaen, roedd cofrestru gorfodol ar gofrestr broffesiynol fewnol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf ar gyfer swyddi sy'n gofyn am gymhwyster swyddog prawf - swyddi rheoli dedfrydau a llysoedd yn bennaf - gyda'r rheini mewn swyddi eraill sy'n meddu ar gymhwyster swyddog prawf yn gallu dewis cofrestru. Ym mis Medi 2026, bydd y broses gofrestru'n cael ei hehangu i gynnwys Swyddogion Gwasanaethau Prawf sy'n gweithio ym maes rheoli dedfrydau, mwn llysoedd ac adeiladau cymeradwy. Mae

cofrestru gwirfoddol yn cael ei archwilio ar gyfer y rheini mewn swyddi eraill sydd â chymhwyster Swyddog Gwasanaeth Prawf.

Rydym yn cynnig y byddai rheoleiddiwr yn parhau i fynnu tystiolaeth o gymhwyso fel y 'gofyniad mynediad' ar gyfer cofrestru. I swyddogion prawf ar hyn o bryd, mae hyn ar ôl cwblhau'r Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf a dod yn swyddog sydd newydd gymhwyso. I Swyddogion Gwasanaethau Prawf, mae hyn ar ôl cwblhau cymhwyster ffurfiol, a elwir bellach yn Brentisiaeth Ymarferydd Prawf.¹³ Yn yr un modd â chofrestr broffesiynol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf, gallai rheoleiddiwr ganiatáu cofrestru gwirfoddol i unigolion sydd â chymhwyster prawf dilyn ac nad ydynt yn gweithio mewn swydd sy'n gofyn am y cymhwyster hwn ar hyn o bryd. (Mae hyn yn wir ar gyfer y rheini sydd â chymhwyster gwaith cymdeithasol, sy'n gallu cofrestru gyda Social Work England.) Y disgwyliad fyddai bod unigolion cofrestredig yn bodloni ac yn cynnal yr un safonau. Yn ymarferol, mae hyn yn fwyaf tebygol o fod yn staff sy'n aros mewn swyddi sydd â chysylltiad agos ag ymarfer, polisi neu theori'r gwasanaeth prawf.

Mae rhai rheoleiddwyr yn cynnwys swyddi eraill: er enghraifft, myfyrwyr gwaith cymdeithasol a gweithwyr gofal cymdeithasol, yn seiliedig naill ai ar swyddogaeth eu swydd neu eu statws fel rhywun sy'n gweithio tuag at gymhwyster cydnabyddedig ar hyn o bryd. Felly, gallai rheoleiddiwr prawf ddefnyddio'r un dull gweithredu ac ystyried rolau eraill sy'n bodloni profion sy'n ymwneud ag arfer barn broffesiynol ymreolaethol, gan effeithio'n uniongyrchol ar ryddid, diogelwch neu hawliau sylfaenol a gwneud penderfyniadau rheoli risg, neu ddylanwadu'n sylweddol arnynt, a'r rheini sy'n hyfforddi tuag at gymhwyster ffurfiol. Mae rhywfaint o sail resymegol ategol - wrth gweithio tuag at y Cymhwyster Proffesiynol mewn Gwaith Prawf, mae swyddog prawf dan hyfforddiant yn cyflawni swydd Swyddog Gwasanaeth Prawf, er bod ei lwyth achosion yn llai a bod ganddo fwy o oruchwyliaeth a rhwydwaith o gefnogaeth. Er mwyn sicrhau ansawdd ymarfer a diogelu'r cyhoedd, gallai cofrestru'n gynnar fod yn fuddiol, er mwyn sicrhau bod pob ymarferydd yn cynnal yr un safonau proffesiynol, yn ogystal â meithrin diwylliant o hunaniaeth broffesiynol.

Unigolion sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf y tu allan i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF

Fel yr amlinellwyd ym mhennod 1, byddai rheoleiddiwr annibynnol yn galluogi unigolion â chymwysterau prawf sy'n gweithio mewn sefydliadau eraill, gan gynnwys y Bwrdd Parôl, Arolygiaeth Prawf EF, adeiladau cymeradwy annibynnol ac awdurdodau lleol i ddod yn gofrestredig ac yn cael eu cydnabod yn broffesiynol, gan feithrin hunaniaeth ar y cyd.

¹³ Yr Adran Addysg (2026) 'Ymarferydd Gwasanaeth Prawf (Lefel 3) a chwrs hyfforddi prentisiaethau'. Ar gael yn: <https://findapprenticeshiptraining.apprenticeships.education.gov.uk/Courses/496>

Cwmpas

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddio fod yn berthnasol i swyddi ymarferwyr prawf lle mae angen cymhwyster prawf cydnabyddedig?

Oes unrhyw swyddi eraill yn y gwasanaeth prawf rydych chi'n credu y dylid, neu na ddylid, eu cynnwys yng nghwmpas rheoleiddio proffesiynol? Esboniwch pam.

Ydych chi'n cytuno y dylid cynnwys cofrestru ymarferwyr dan hyfforddiant o fewn cwmpas rheoleiddio? Esboniwch pam.

Pennod 3

Opsiynau ar gyfer corff rheoleiddio

Mae'r bennod hon yn edrych ar wahanol opsiynau ar gyfer rheoleiddio ymarferwyr prawf, gan gynnwys ystyried:

- ymuno â rheoleiddiwr presennol neu sefydlu rheoleiddiwr statudol annibynnol newydd
- y gwahanol ddosbarthiadau o gyrff cyhoeddus a fyddai fwyaf priodol

Rheoleiddiwr presennol neu gorff annibynnol newydd?

Ystyried hunaniaeth broffesiynol

Fel y nodwyd yn flaenorol, mewn awdurdodaethau eraill mae swyddogion prawf yn cael eu rheoleiddio fel gweithwyr cymdeithasol. Mae ymchwil academiaidd ddiweddar wedi edrych ar gysylltiadau'r gwasanaeth prawf â gwaith cymdeithasol.¹⁴ Mae gan y gwasanaeth prawf yng Nghymru a Lloegr ei wreiddiau mewn gwaith cymdeithasol ac mae ganddo agweddau tebyg tuag at ymarfer - yn enwedig ymarfer perthynol a damcaniaethau newid, gyda'r her o newid ymddygiad troseddol. Gallai hyn gyfeirio at 'ymuno' â rheoleiddiwr gwaith cymdeithasol, gydag ymarferwyr prawf yn cael eu rheoleiddio ochr yn ochr â gweithwyr cymdeithasol ac yn defnyddio eu safonau. Gallai hyn gynnig arbedion maint o ystyried y nifer cymharol lai o staff sydd wedi cymhwyso yn y gwasanaeth prawf y byddai'n rhaid iddynt gofrestru, yn ogystal â manteisio ar arbenigedd presennol fel rheoleiddiwr. Gallai Social Work England fod yn opsiwn ac ystyrir gwersi o'i brofiad isod.

Yn fwy diweddar, fodd bynnag, mae'r pwyslais gwleidyddol a chymdeithasol ar gyfer y gwasanaeth prawf wedi bod ar ddiogelu'r cyhoedd a lleihau aildroseddu, gydag unigolion dan hyfforddiant y gwasanaeth prawf yn ymgymryd â chymhwyster prawf arbenigol yn hytrach na chymhwyster gwaith cymdeithasol. Roedd tua 400 o'r 8,000 o unigolion cofrestredig y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF wedi cymhwyso fel gweithwyr cymdeithasol yn y 1990au ac felly gallent gynnal neu adennill eu cofrestriad gwaith cymdeithasol. Ers y 2000au, mae mwy o wahaniaeth wedi bod oddi wrth waith cymdeithasol, ac mae'r newidiadau drwy Weddnewid Adsefydlu a'r ailuno dilynol wedi herio hunaniaeth broffesiynol swyddogion prawf - a ystyriwyd yng ngwaith ymchwil Adsefydlu Prawf Prifysgol John Moores Lerpwl.¹⁵

¹⁴ Gweler 'Adsefydlu'r Gwasanaeth Prawf' Ar gael yn: <https://rehabilitating-probation.org.uk/>

¹⁵ Robinson, G. et al., 'Anchors through change: Exploring identity work in the unified Probation Service for England & Wales', *British Journal of Criminology*, 65(6), 2025.

Ni fyddai ymuno â rheoleiddiwr gwaith cymdeithasol yn cyflawni'r gwaith o adeiladu a gwella hunaniaeth broffesiynol glir i'r gwasanaeth prawf y gallai unigolion cofrestredig a'r cyhoedd ei gweld a'i deall. Mae gwahaniaethau pwysig sy'n rhybuddio ynghylch ymuno â rheoleiddiwr presennol. Yn benodol, mae perygl i reoleiddiwr sy'n seiliedig ar werthoedd gwaith cymdeithasol a pharadeimau proffesiynol wanhau rôl a hunaniaeth unigryw'r gwasanaeth prawf, gyda'r pŵer i gyfyngu ar ryddid. Gall hyn olygu bod rheoleiddwyr yn gorymestyn eu hawdurdod gyda diffyg dilysrwydd sy'n tanseilio ymddiriedaeth o'r cychwyn cyntaf. Byddai cymhlethdodau hefyd yn y rhaniad presennol ar draws awdurdodaethau. Byddai'r Gwasanaeth Prawf angen rheoleiddiwr i Gymru a Lloegr, lle mae rheoleiddwyr gwaith cymdeithasol ar wahân, gan achosi heriau strwythurol. Serch hynny, rydym am ddysgu o brofiadau a heriau rheoleiddwyr presennol.

Gwersi o brofiadau Social Work England

Ers ei sefydlu yn 2019, mae SWE wedi cyflwyno astudiaeth achos bwysig ar gyfer datblygu unrhyw reoliadau prawf yn y dyfodol.

Mae sefydlu SWE fel un rheoleiddiwr proffesiwn wedi cefnogi safonau cliriach sy'n benodol i broffesiwn, gwell tryloywder prosesau rheoleiddio, ac wedi rhoi mynediad cryfach i'r cyhoedd at wybodaeth am gofrestru ac addasrwydd i ymarfer. Mae wedi ceisio gweithredu egwyddorion rheoleiddio cymesur, gan gynnwys canllawiau i gyflogwyr ynghylch pryd mae atgyfeiriad rheoleiddiol yn briodol, a mwy o bwyslais ar ddatrys pryderon ar lefel sefydliadol lle bo hynny'n bosibl. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i'r gwasanaeth prawf, lle mae ymarfer risg-ddwys yn digwydd mewn amgylchedd dan bwysau. Mae ei ddefnydd o ddata addasrwydd i ymarfer, i nodi dysgu ehangach a risg systemig, yn dangos gwerth rheoleiddio sy'n cyfrannu at welliant ar draws y system, yn hytrach na chanolbwyntio ar atebolrwydd unigol yn unig.

Mae tystiolaeth a gyflwynwyd i bwyllgorau Seneddol, ochr yn ochr â goruchwyliaeth statudol gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA), hefyd wedi tynnu sylw at heriau sy'n gysylltiedig â gweithredu trefniadau addasrwydd i ymarfer; yn enwedig o ran prydlongdeb a'r risg y gellir defnyddio prosesau rheoleiddio i fynd i'r afael â materion sy'n cael eu rheoli'n fwy priodol ar lefel sefydliadol neu system.

Mae'r profiadau hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd diffinio'n glir y ffin rhwng cyfrifoldeb cyflogwyr ac ymyrraeth reoleiddiol i sicrhau bod addasrwydd i ymarfer yn canolbwyntio ar bryderon difrifol o ran diogelu'r cyhoedd. Maent hefyd yn tanlinellu'r angen i unrhyw drefniadau rheoleiddio yn y dyfodol fod yn gymesur, yn ataliol ac yn cyd-fynd yn agos â chyd-destun gweithredol a phroffil risg y proffesiwn sy'n cael ei reoleiddio.

Rheoleiddwyr proffesiynol eraill a goruchwyliaeth annibynnol

Rydym hefyd wedi ystyried a allai ymuno â chorff rheoleiddio fel y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC) fod yn opsiwn. Mae'r Cyngor hwn yn rheoleiddio 15 o broffesiynau

ar draws y sectorau iechyd a chymdeithasol, ac mae gan bob un ohonynt un neu fwy o deitlau gwarchodedig sy'n gysylltiedig â'r proffesiwn hwnnw. Mae'r proffesiynau sy'n cael eu rheoleiddio i gyd yn eistedd yn gadarn yn y sectorau hyn, ac er mai'r pwrpas craidd yw diogelu'r cyhoedd rhag unrhyw ymarfer niweidiol, nid yw hunaniaethau'r proffesiynau hynny'n cyd-fynd ag ymarfer prawf. Mae sgysiau archwiliadol â'r Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal wedi ailddatgan na fyddai rheoleiddio'r gwasanaeth prawf yn addas.

Mae her debyg o ran yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, sy'n canolbwyntio ar reoleiddio ac achredu ymarferwyr iechyd a gofal cymdeithasol. Un maes o'i waith yw achredu cofrestrï lle nad oes gofyniad cyfreithiol ar gyfer rheoleiddio a lle mae diogelu'r cyhoedd yn hollbwysig. Rydym wedi archwilio a ellid achredu cofrestr bresennol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi yn y fath fodd i gyflawni 'nod ansawdd' yr Awdurdod Safonau Proffesiynol i sicrhau bod y gofrestr yn dilysu bod gan unigolion cofrestredig y cymwysterau priodol a'u bod yn gweithio i'r safonau gofynnol. Fodd bynnag, mae'r Awdurdodau Safonau Proffesiynol yn canolbwyntio ar iechyd a gofal. Nid yw'n achredu nac yn rheoleiddio unrhyw sectorau cyfiawnder troseddol ac felly nid yw hyn yn cyd-fynd â hunaniaeth broffesiynol y gwasanaeth prawf, sydd y tu allan i'w faes arbenigedd.

At ei gilydd felly, rydym o'r farn na fyddai ymuno â rheoleiddiwr presennol yn sicrhau manteision a phwrpas rheoleiddio'r gwasanaeth prawf, ac mai rheoleiddiwr annibynnol, arbenigol yw'r dewis sy'n cael ei ffafrio ar gyfer y gwasanaeth prawf yn ôl pob tebyg. Edrychir yn fanylach ar yr opsiynau ar gyfer hyn isod.

Dosbarthiad posibl corff cyhoeddus newydd

Gallai'r opsiwn i sefydlu corff cyhoeddus newydd i weithredu fel rheoleiddiwr arbenigol ar gyfer gweithlu'r gwasanaeth prawf yng Nghymru a Lloegr fod ar sawl ffurf. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Asiantaeth weithredol, math o gorff hyd braich, a ddiffinnir fel corff sy'n bodoli fel uned wedi'i dynodi'n glir o adran llywodraeth ganolog. Gall fod yn weinyddol wahanol ond yn gyfreithiol mae'n parhau i fod yn rhan o'r adran ac yn gweithredu o fewn fframwaith atebolrwydd i weinidogion.
- Corff cyhoeddus anadrannol, math o gorff hyd braich, a ddiffinnir fel corff sydd â rôl ym mhrosesau llywodraeth genedlaethol ond nad yw'n adran o'r llywodraeth. Mae'r Cyrff hyn yn gweithio o fewn fframwaith strategol a bennir gan weinidogion ond maent yn gweithredu hyd braich oddi wrthynt.
- Mae swydd statudol yn swydd a sefydlwyd o dan ddeddfwriaeth sydd â chylch gwaith penodol i gynnal gweithgareddau neu gyflawni gwasanaethau yn y sector cyhoeddus. Y gwahaniaeth yw mai swydd unigolyn yw'r swydd statudol, nid sefydliad, ond gellir rhoi pwerau i'r unigolyn hwn i'w alluogi i gyflogi staff.

Mae'n bwysig bod unrhyw gorff newydd yn derbyn y dosbarthiad priodol. Mae canllawiau Swyddfa'r Cabinet ar gyrff cyhoeddus yn nodi y dylai'r brif egwyddor o ddosbarthu corff cyhoeddus newydd gael ei phennu gan faint o ryddid sydd ei angen arno oddi wrth reolaeth weinidogol i gyflawni ei swyddogaethau. Mae pob un o'r opsiynau uchod yn cynnig lefel wahanol o reolaeth weinidogol, gyda pherthnasoedd amrywiol â chartref neu adran noddi. Nid proses syml yw dosbarthu corff newydd, ac nid dyma'r unig ystyriaeth.

Mae manteision ac anfanteision posibl ynghlwm wrth bob un o'r dosbarthiadau hyn sy'n eu gwneud yn addas ar gyfer creu rheoleiddiwr arbenigol newydd ar gyfer y Gwasanaeth Prawf:

Asiantaeth weithredol

Manteision	Anfanteision
Mwy o hyblygrwydd i sefydlu, a gall fanteisio mwy ar brosesau a strwythurau adrannol presennol.	Llai o wahanu cyfreithiol oddi wrth yr adran gartref o'i gymharu â chategorïau eraill o gyrff cyhoeddus.
Llai o dreth ar adnoddau i'w sefydlu ac felly'n fwy cost-ffeithiol o bosibl na Chyrff Cyhoeddus Anadrannol.	Efallai y bydd gofyn i ddeiliad y swydd adrodd yn uniongyrchol i weinidogion, gan effeithio ar annibyniaeth.

Deiliad swydd statudol

Manteision	Anfanteision
Mae'n defnyddio llai o adnoddau na chreu corff hyd braich newydd, gyda'r potensial am fwy o gost-ffeithiolrwydd.	Er bod modd dirprwyo swyddogaethau deiliad y swydd, un unigolyn fyddai'n atebol yn y pen draw am holl swyddogaethau'r corff, gan roi llai o hyblygrwydd gweithredol.
Proses ddeddfwriaethol symlach a chyflymach i'w sefydlu o'i chymharu â chategorïau eraill o gyrff cyhoeddus.	

Corff cyhoeddus anadrannol

Manteision	Anfanteision
Cydbwysedd rhwng eistedd o fewn fframwaith strategol a bennir gan yr adran ac adrodd ar ei ddarpariaeth i'w fwrdd ei hun. Yn gyfreithiol wahanol i'r adran gartref, sy'n debygol o gyflogi'r cyhoedd yn hytrach na gweision sifil, a allai gynnig mwy o annibyniaeth ac felly mwy o gysondeb os bydd newidiadau gwleidyddol.	Oherwydd ei annibyniaeth adrannol, mae gan Gorff Cyhoeddus Anadrannol lywodraethiant a strwythurau ehangach na chategorïau eraill o gyrff cyhoeddus. Os nad yw'r rheoleiddiwr yn ddigon mawr, gellid ystyried ei fod yn gost-effeithiol oherwydd arbedion maint.

Rydym wedi ystyried a allai asiantaeth weithredol gyflawni'r diben o reoleiddio'r Gwasanaeth Prawf. Yn fwyaf nodedig, mae'r berthynas waith agos gyda'i adran gartref yn golygu nad oes gan asiantaeth weithredol yr un lefel o wahanu cyfreithiol, ac felly annibyniaeth, ag y gallai Corff Cyhoeddus Anadrannol ei gynnig. Fel arfer, cyrff rheoleiddio sy'n gweithredu fel asiantaeth weithredol yw'r rheini lle mae cwmnïau, rheolau a gweithdrefnau'n cael eu rheoleiddio, yn hytrach na phroffesiwn neu weithwyr proffesiynol - fel yr Asiantaeth Safonau Gyrwyr a Cherbydau, neu'r Asiantaeth Rheoleiddio Meddyginiaethau a Chynhyrchion Gofal Iechyd. O ystyried y cysylltiadau agosach ag adran y llywodraeth, efallai y bydd asiantaethau gweithredol yn fwy agored i newid yn dibynnu ar flaenoriaethau gwleidyddol.

Gallai deiliad swydd statudol sydd â chyfrifoldebau penodol dros oruchwylio cofrestr gynnig annibyniaeth - fel yr hyn a welir yn yr arolygiaethau - a gallai fod yn llai costus. Er enghraifft, ni fyddai ganddo gostau sefydlu na gofynion adnoddau mor sylweddol. Fodd bynnag, prif bwrpas deiliad swydd statudol yw cyflawni swyddogaethau ar wahân iawn, yn hytrach nag amrywiaeth ehangach rheoleiddiwr proffesiynol. Gallai hyn gyfyngu ar yr amrywiaeth o swyddogaethau rheoleiddio - o bosibl i oruchwylio gofynion cofrestru ac addasrwydd i ymarfer, yn hytrach na symud yn gryfach tuag at feithrin hunaniaeth broffesiynol allanol.

Corff Cyhoeddus Anadrannol yw'r model ar gyfer llawer o reoleiddwyr arbenigol tebyg, fel y rhai mewn gwaith cymdeithasol a nyrsio. Ar ôl ei sefydlu yn y gyfraith, gallai Corff Cyhoeddus Anadrannol gynnig yr annibyniaeth fwyaf i ddarparu dull cyson o ymdrin â'r cymwysterau a'r dysgu parhaus ar gyfer ymarferwyr prawf. Byddai'r lefel hon o sefydlogrwydd yn bwysig er mwyn i'r gweithlu a rhanddeiliaid allu gwireddu manteision rheoleiddio. Gallai hyn gynnwys cynnig cysondeb mewn cymwysterau a hyfforddiant a oedd yn arfer bod yn dameidiog, ac amser i wreiddio hunaniaeth a diwylliant proffesiynol clir sy'n hawdd ei ddeall a'i gydnabod gan y cyhoedd a phartneriaid cyfiawnder troseddol ac sy'n cael ei ddiogelu yn y dyfodol. Yn y pen draw, gallai hyn gyfrannu at welliannau o

ran recriwtio a chadw staff. Byddai annibyniaeth Corff Cyhoeddus Anadrannol hefyd yn gwella tryloywder ymddangosiadol y gofrestr broffesiynol. Mae cofrestr fewnol bresennol y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, dan oruchwyliaeth panel craffu annibynnol, ac yn cael ei gweithredu'n fewnol gan y sefydliad. Byddai gan Gorff Cyhoeddus Anadrannol y fantais o gael ei sefydlu fel corff sy'n gwbl ar wahân i'r Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi ac felly'n bodloni safonau tryloywder rhanddeiliaid yn well, gan gynnwys undebau llafur.

Ochr yn ochr â deddfwriaeth, byddai angen adnoddau ar reoleiddiwr newydd i weithredu. Mae costau cyrff rheoleiddio sy'n darparu swyddogaethau tebyg a chyrrff hyd braich eraill sy'n cynnal ymchwiliadau wedi cael eu hystyried. Mae'r rhain yn cynnwys rhai'r arolygiaeth a'r ombwdsmon, ar raddfa sy'n seiliedig ar nifer tybiedig y rhai sydd wedi cofrestru os oes angen i swyddogion prawf a Swyddogion Gwasanaethau Prawf gofrestru. Byddai costau sefydlu yn cynnwys system rheoli achosion, seilwaith a recriwtio, tra byddai costau gweithredu yn cynnwys adnoddau staff, costau swyddfa a seilwaith parhaus ac, yn dibynnu ar gwmpas y corff rheoleiddio, achredu pecynnau dysgu a DPP.

Costau dangosol a ffioedd cofrestru

Rydym wedi tybio na fyddai corff rheoleiddio ar waith tan flwyddyn ariannol 2028 i 2029. Byddai hyn yn caniatáu edrych yn fanwl ar fodel sy'n cael ei ffafrio a nodwyd drwy'r ymgynghoriad hwn, gan reoli effaith gronpus newid drwy roi amser i wreiddio'r broses o ddiwygio'r Ddeddf Dedfrydu, a chaniatáu amser seneddol.

Mae'r costau sefydlu dangosol, yn seiliedig ar sefydlu Corff Cyhoeddus Anadrannol i weithredu fel rheoleiddiwr arbenigol, gyda model sy'n darparu ar gyfer fframwaith o ddatblygiad proffesiynol parhaus, oddeutu £9 miliwn gyda chostau rhedeg o oddeutu £3 miliwn y flwyddyn. Rydym yn rhagweld na fyddai costau cymharol lleihau neu ehangu ei swyddogaethau yn amrywio'n sylweddol, ac eithrio ar gyfer effaith ychwanegu swyddogaeth 'beth sy'n gweithio' neu gynhyrchu tystiolaeth, y byddai angen ymchwilio ymhellach iddi. Mae'n debygol y byddai swyddogaeth o'r fath yn galw am arbenigwyr ymchwil, cymrodyr academiaidd a dadansoddwyr data, a byddai costau sy'n gysylltiedig â sefydlu partneriaethau â phrifysgolion, adnoddau i gynhyrchu a chyhoeddi ymchwil yn ogystal â llywodraethiant hefyd yn debygol o godi. Gellid lliniaru rhywfaint ar hyn os oes corff o'r fath eisoes yn bodoli ac y gellir ffurfio partneriaeth ag ef, er enghraifft y Ganolfan Arloesi ym maes Cyfiawnder, y Sefydliad Prawf neu Bwyllgor Ymchwil Cenedlaethol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi. Awgrymwn y gellid archwilio hyn ymhellach yn ddiweddarach.

Mae'r rhan fwyaf o gyrff rheoleiddio, os nad pob un ohonynt, yn codi ffi gofrestru, sy'n amrywio yn ôl a yw ar gyfer aelodaeth myfyriwr neu aelodaeth gwbl gymwys neu ar gyfer lefel neu radd eu swydd. Mae'r rhain yn ffynhonnell allweddol o gyllid i'r rheoleiddiwr, gan ei alluogi i osod a chynnal safonau proffesiynol, gweithredu'r gofrestr a chymryd camau

pan nad yw'r safonau hyn yn cael eu bodloni. Byddai hyn yn sicrhau system gynaliadwy ac annibynnol a oedd yn cefnogi hunaniaeth broffesiynol, yn sicrhau gallu'r gweithlu ac yn cynnal hyder y cyhoedd yn y gwasanaethau prawf. Pe bai 15,000 o ddarpar unigolion cofrestredig yn codi ffi o £100, byddai hyn yn cyfrif am £1.5 miliwn.

Mater i bob cyflogwr fyddai penderfynu a fyddai ffi gofrestru o'r fath yn fudd i'r gweithiwr y gellid ei hawlio'n ôl gan y rheini y mae'n ofynnol iddynt gofrestru neu a ddylai'r gweithiwr unigol ei thalu. O fewn Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi, gellir hawlio rhai ffioedd cofrestru, fel y rhai ar gyfer seicolegwyr cofrestredig, yn ôl fel traul.

At ei gilydd, mae'n ymddangos mai Corff Cyhoeddus Anadrannol sydd yn y sefyllfa orau i gyflawni pwrpas craidd corff rheoleiddio allanol, i gynnig dull tryloyw ar draws y gweithlu i'r gweithlu o reoleiddio a phroffesiynoli.

Ydych chi'n credu mai rheoleiddiwr arbenigol y gwasanaeth prawf ddylai gael ei ffafrio? Esboniwch pam.

Ydych chi'n meddwl mai corff cyhoeddus anadrannol yw'r opsiwn gorau? Esboniwch pam.

Ydych chi'n credu y dylai'r ffi gofrestru ddibynnu ar lefel yr aelodaeth?

Cwestiynau

Byddem yn croesawu ymatebion i'r cwestiynau canlynol sydd wedi'u cynnwys yn y papur ymgynghori hwn.

Swyddogaethau

Oes gennych chi farn ar sut mae swyddogaethau'r rheoleiddiwr annibynnol yn cael eu cynllunio a'u harfer? Esboniwch ac ystyriwch y cwestiynau penodol isod.

Safonau proffesiynol:

Pa egwyddorion neu feysydd ymarfer sydd bwysicaf yn eich barn chi ar gyfer safonau/codau moeseg proffesiynol i ymarferwyr prawf? Esboniwch pam.

Dangos cymhwysedd parhaus:

Beth, yn eich barn chi, fyddai'r ffordd fwyaf priodol i ymarferwyr prawf ddangos cymhwysedd proffesiynol parhaus?

Pa mor aml, yn eich barn chi, y dylid dangos cymhwysedd/adnewyddu cofrestriad? Esboniwch pam.

Addasrwydd i ymarfer:

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddiwr prawf weithredu proses addasrwydd i ymarfer i fynd i'r afael â phryderon ynghylch camymddwyn proffesiynol difrifol, amhariad a'r risg bresennol i ddiogelwch y cyhoedd?

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddiwr yn y dyfodol gael mecanweithiau brysbenno, datrys anffurfiol a phenderfynu cynnar cryf, fel mai dim ond pryderon sy'n cyrraedd trothwy clir sy'n cael eu bwrw ymlaen fel achosion addasrwydd i ymarfer ffurfiol?

Oes unrhyw nodweddion sy'n arbennig o bwysig yn eich barn chi wrth ddylunio system addasrwydd i ymarfer i ymarferwyr prawf? Eglurwch beth ydyn nhw a pham.

Teitl gwarchodedig:

Ydych chi'n credu bod cyfyngu ar y defnydd o deitlau'r gwasanaeth prawf drwy gyfraith yn angenrheidiol ac yn gymesur er mwyn diogelwch y cyhoedd? Esboniwch pam.

Os felly, ydych chi'n credu y dylai swyddogion prawf a swyddogion gwasanaethau prawf gael teitlau wedi'u diogelu mewn deddfwriaeth? Esboniwch pam.

Ac os felly, ydych chi'n cytuno â theitlau arfaethedig 'Swyddog Prawf Cofrestredig' a 'Swyddog Gwasanaethau Prawf Cofrestredig' i ymarferwyr sydd wedi cofrestru'n broffesiynol? Esboniwch pam.

Model

Ydych chi'n cytuno mai'r model rheoleiddio gorau yw un sy'n adeiladu ar fodel sylfaenol, i ddarparu fframwaith i achredu a rhannu adnoddau ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus? Esboniwch pam.

Ydych chi'n cytuno y dylid edrych yn nes ymlaen ar ddatblygu'r model i gynnwys swyddogaeth 'beth sy'n gweithio'?

Cwmpas

Ydych chi'n cytuno y dylai rheoleiddio fod yn berthnasol i swyddi ymarferwyr prawf lle mae angen cymhwyster cydnabyddedig?

Oes unrhyw swyddi eraill yn y gwasanaeth prawf rydych chi'n credu y dylid, neu na ddylid, eu cynnwys yng nghwmpas rheoleiddio proffesiynol? Esboniwch pam.

Ydych chi'n cytuno y dylid cynnwys cofrestru ymarferwyr dan hyfforddiant o fewn cwmpas rheoleiddio? Esboniwch pam.

Yr opsiwn sy'n cael ei ffafrio

Ydych chi'n cytuno mai rheoleiddiwr arbenigol y gwasanaeth prawf ddylai gael ei ffafrio? Esboniwch pam.

Ydych chi'n meddwl mai corff cyhoeddus anadrannol yw'r opsiwn gorau? Esboniwch pam.

Ydych chi'n credu y dylai'r ffi gofrestru ddibynnu ar lefel yr aelodaeth?

Cydraddoldeb

Yn eich barn chi, pa effeithiau cadarnhaol neu negyddol posibl y gallai'r cynigion yn yr ymgynghoriad hwn eu cael ar ymarferwyr prawf sydd â nodweddion gwarchodedig (er enghraifft yn ôl hil, rhyw, anabledd, oedran)? Nodwch pa elfennau o'r cynigion (fel gofynion cofrestru, disgwyliadau DPP, prosesau addasrwydd i ymarfer, teitlau gwarchodedig neu ffioedd) a allai arwain at yr effeithiau hyn ac unrhyw fesurau lliniaru rydych chi'n meddwl y dylid eu hystyried.

Oes gennych chi wybodaeth neu ddata sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig ymarferwyr prawf nad ydynt yn cael eu cyflogi, yn uniongyrchol neu fel arall, gan y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF? Os felly, rhwch fanylion.

Diolch am gymryd rhan yn yr ymarfer ymgynghori hwn.

Gwybodaeth amdanoch chi

Rhowch wybodaeth amdanoch chi yn yr adran hon

Enw llawn	
Teitl swydd neu ym mha rinwedd rydych chi'n ymateb i'r ymarferiad ymgynghori hwn (ee aelod o'r cyhoedd ac ati.)	
Dyddiad	
Enw'r cwmni/sefydliad (os yw'n berthnasol):	
Cyfeiriad e-bost	
Cyfeiriad	
Cod post	
Os hoffech chi i ni gydnabod ein bod wedi cael eich ymateb, ticiwch y blwch hwn	☐ (ticiwch y blwch)
Y cyfeiriad e-bost i anfon y gydnabyddiaeth iddo, os yw'n wahanol i'r uchod	

Os ydych chi'n cynrychioli grŵp, rhowch enw'r grŵp hwnnw i ni, a rhowch ddisgrifiad cryno o'r bobl neu'r sefydliadau rydych chi'n eu cynrychioli.

Manylion cyswllt/Sut i ymateb

Anfonwch eich ymateb erbyn 8 Hydref 2026 at:

Cofrestriad Proffesiynol

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder

Post Point 8.39

102 Petty France

Llundain SW1H 9AJ

E-bost: ProbationRegulationConsultation@justice.gov.uk

Cwynion neu sylwadau

Os oes gennych gwynion neu sylwadau ynglŷn â'r broses ymgynghori, dylech gysylltu â'r Weinyddiaeth Gyfiawnder gan ddefnyddio'r cyfeiriad uchod.

Copiâu ychwanegol

Mae rhagor o gopiâu papur o'r ymgynghoriad hwn ar gael o'r cyfeiriad hwn, ac mae hefyd ar gael ar-lein yn <https://consult.justice.gov.uk>.

Gallwch ofyn am fersiynau o'r cyhoeddiad hwn mewn fformatau eraill gan ProbationRegulationConsultation@justice.gov.uk

Cyhoeddi'r ymateb

Cyhoeddir papur yn crynhoi'r ymatebion i'r ymgynghoriad hwn ym mis Ionawr 2027. Bydd y papur ymateb ar gael ar-lein yn <https://consult.justice.gov.uk/>.

Grwpiau cynrychiadol

Gofynnir i grwpiau cynrychiadol roi disgrifiad cryno o'r bobl a'r sefydliadau maent yn eu cynrychioli pan fyddant yn ymateb.

Cyfrinachedd

Mae'n bosibl y cyhoeddir neu y datgelir gwybodaeth a roddir wrth ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, yn unol â'r trefniadau mynediad at wybodaeth (sef, yn bennaf, Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000, Deddf Diogelu Data 2018, y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR y DU) a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004).

Os ydych chi eisiau i'r wybodaeth a roddir gennych gael ei chadw'n gyfrinachol, cofiwch fod y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yn cynnwys Cod Ymarfer statudol y mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio ag ef sy'n ymwneud, ymhlith pethau eraill, ag ymrwymïadau cyfrinachedd. Oherwydd hyn, byddai'n fuddiol pe gallech chi egluro wrthym pam eich bod yn credu bod yr wybodaeth a roddwyd gennych yn gyfrinachol. Os byddwn yn cael cais i ddatgelu'r wybodaeth byddwn yn cadw eich eglurhad mewn cof, ond ni allwn roi sicrwydd y gallwn gadw cyfrinachedd ym mhob amgylchiad. Ni fydd ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG chi, ynddo'i hun, yn cael ei ystyried yn un sy'n rhwymo'r Weinyddiaeth.

Bydd y Weinyddiaeth yn prosesu eich data personol yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data a, gan amlaf, bydd hyn yn golygu na chaiff eich data personol eu datgelu i drydydd partïon.

Asesiad effaith, cydraddoldeb a'r iaith Gymraeg

Asesiad effaith

Mae'r cynnig hwn y tu allan i gwmpas y Fframwaith Rheoleiddio Gwell, gan ei fod yn ymwneud â sefydlu rheoleiddiwr statudol annibynnol ar gyfer proffesiwn yn y sector cyhoeddus ac nid yw'n rheoleiddio gweithgareddau busnesau na gweithredwyr economaidd eraill. Serch hynny, mae asesiad effaith yn cael ei ddatblygu a bydd yn seiliedig ar dystiolaeth a safbwyntiau a ddaw i law drwy'r ymgynghoriad hwn.

Ein hymrwymiad i gydraddoldeb

Rydym wedi ymrwymo i gynnal ein rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Byddwn yn asesu'n ofalus unrhyw effaith bosibl y gallai ein newidiadau polisi ei chael ar y grwpiau gwarchodedig sy'n dod o dan y Ddeddf. Bydd yr effaith, a'r mesurau lliniaru, yn cael eu cofnodi yn ein hasesiad cydraddoldeb, a fydd yn cael ei ddiweddarw drwy gydol y gwaith o ddatblygu'r polisi ac yn rheolaidd ar ôl hynny. Byddwn hefyd yn cynnal ein rhwymedigaethau o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg ac yn sicrhau bod y Gymraeg a'r Saesneg yn cael eu trin yn gyfartal.

Er mwyn cyfrannu at yr asesiad cydraddoldeb, byddwn yn defnyddio amrywiaeth o ddata, gan gynnwys ein cyhoeddiadau ystadegau swyddogol, sy'n tynnu sylw at nodweddion gwarchodedig staff prawf.¹⁶

Byddai rheoleiddio statudol annibynnol hefyd yn galluogi ymarferwyr prawf cymwysedig a gyflogir gan sefydliadau eraill i gael eu cofrestru a chael statws proffesiynol. Mae ein data sy'n ymwneud â'r garfan hon yn gyfyngedig ac er mwyn sicrhau ein bod yn ystyried yn llawn yr effaith y gallent ei hwynebu, byddem yn croesawu'n arbennig ymatebwyr sy'n rhannu unrhyw ddata neu ystyriaethau cydraddoldeb sy'n ymwneud â'r rhan hon o weithlu'r gwasanaeth prawf, fel sail i'n hasesiad ehangach.

Bydd ein hasesiad cydraddoldeb hefyd yn seiliedig ar dystiolaeth a ddarperir drwy ymgysylltu ag amrywiaeth eang o grwpiau gan gynnwys gweithwyr y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, staff nad ydynt yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol, y rheini sy'n

¹⁶ Y Weinyddiaeth Gyfiawnder a Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF, 'Adroddiad Cydraddoldeb Staff Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF: 2024–2025', cyhoeddwyd 27 Tachwedd 2025. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/hm-prison-probation-service-staff-equalities-report-2024-2025>

gweithio mewn adeiladau cymeradwy annibynnol, undebau llafur, cyrff allanol sydd â diddordeb, gan gynnwys y Bwrdd Parôl, y farnwriaeth, pobl ar brawf a sefydliadau'r sector gwirfoddol a bydd y sector gwirfoddol yn cael ei gynnal i hyrwyddo'r ymgynghoriad hwn. Rydym yn croesawu adborth ar grwpiau eraill y dylem siarad â nhw fel rhan o'n gwaith casglu tystiolaeth.

Gwahoddir ymatebwyr i ystyried yr effeithiau ar gydraddoldeb unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig a chyflwyno tystiolaeth ar gyfer unrhyw ystyriaethau cydraddoldeb y maent yn credu sy'n berthnasol i'r cynigion a nodir yn y ddogfen hon. Cyhoeddir y ddogfen ymgynghori hon yn Gymraeg ac yn Saesneg, yn unol â'r canllawiau. Bydd ymatebion i'r ymgynghoriad yn Gymraeg yn cael eu derbyn a'u hystyried ochr yn ochr ag ymatebion yn Saesneg.

Yn eich barn chi, pa effeithiau cadarnhaol neu negyddol posibl y gallai'r cynigion yn yr ymgynghoriad hwn eu cael ar ymarferwyr prawf sydd â nodweddion gwarchodedig (er enghraifft yn ôl hil, rhyw, anabledd, oedran)? Nodwch pa elfennau o'r cynigion (fel gofynion cofrestru, disgwyliadau DPP, prosesau addasrwydd i ymarfer, teitlau gwarchodedig neu ffioedd) a allai arwain at yr effeithiau hyn ac unrhyw fesurau lliniaru rydych chi'n meddwl y dylid eu hystyried.

Oes gennych chi wybodaeth neu ddata sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig ymarferwyr prawf nad ydynt yn cael eu cyflogi, yn uniongyrchol neu fel arall, gan y Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF? Os felly, rhwng fanylion.

Egwyddorion ymgynghori

Mae'r egwyddorion y dylai adrannau'r llywodraeth a chyrff cyhoeddus eraill eu mabwysiadu er mwyn ymgysylltu â rhanddeiliaid wrth ddatblygu polisi a deddfwriaeth wedi'u hamlinellu yn Egwyddorion Ymgynghori Swyddfa'r Cabinet 2018 sydd ar gael yma:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/691383/Consultation_Principles__1_.pdf

E03639625

978-1-5286-6692-3