|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Teitl: | | **Dod yn arweinydd effeithiol** | | |
| Lefel: | | 5 | | |
| Gwerth credyd: | | 5 | | |
| Oriau dysgu dan arweiniad yr uned | | 9 | | |
| Canlyniadau dysgu (bydd y dysgwr yn) | | | Meini prawf asesu (mae'r dysgwr yn gallu) | |
| 1. Deall ei allu ei hun i gyflawni cyfrifoldebau allweddol y rôl arwain | | | 1.1  1.2 | Gwerthuso ei allu ei hun i ddefnyddio amrywiaeth o arddulliau arwain, mewn gwahanol sefyllfaoedd a gyda gwahanol fathau o bobl, er mwyn cyflawni'r rôl arwain  Defnyddio damcaniaethau deallusrwydd emosiynol i adolygu effaith eich emosiynau eich hun ar eich perfformiad chi ac eraill |
| 1. Gallu gwerthuso ei gallu ei hun i arwain eraill | | | 2.1  2.2  2.3 | Adolygu ei gallu ei hun i bennu cyfeiriad ac i gyfleu hyn i eraill  Adolygu ei gallu ei hun i symbylu, dirprwyo a grymuso eraill  Cynhyrchu cynllun datblygu personol er mwyn gwella ei gallu ei hun i arwain |
| **Gwybodaeth Ychwanegol am yr Uned** | | |  | |
| Diben a nod(au) yr uned | | | Datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o arwain effeithiol fel sy'n ofynnol gan reolwr canol wrth ei waith neu reolwr canol posibl. | |
| Dyddiad adolygu'r uned | | | 31/03/2017 | |
| Manylion y berthynas rhwng yr uned a safonau galwedigaethol cenedlaethol perthnasol neu safonau neu feysydd llafur proffesiynol (os ydyn nhw'n berthnasol) | | |  | |
| Gofynion neu ganllawiau asesu wedi'u pennu gan gorff sector neu reoleiddio (os yw'n briodol) | | |  | |
| Cymorth i'r uned gan gyngor sector sgiliau neu gorff priodol (os yw'n ofynnol) | | | Council for Administration (CfA) | |
| Cywerthoedd y cytunwyd arnynt ar gyfer yr uned (os ydynt yn ofynnol) | | | M5.06 Dod yn arweinydd effeithiol | |
| Lleoliad yr uned yn system ddosbarthu'r pwnc/sector | | | 15.3 Rheolaeth Busnes | |
| Enw'r sefydliad sy'n cyflwyno'r uned | | | Institute of Leadership & Management | |
| Argaeledd i'w defnyddio | | |  | |
| **Canllawiau Ychwanegol am yr Uned** | | | | |
| **Cynnwys Dangosol** | | | | |
| 1 | * Cyfrifoldebau allweddol rôl arwain o ran: * cymryd cyfrifoldeb * cyfrannu i'r weledigaeth a'r nodau cyffredinol * gosod a rhoi arweiniad ar werthoedd * pennu cyfeiriad ar gyfer rhaglenni neu brosiectau arwyddocaol * ysgogi arloesi a menter * rhagweld newid, cynllunio ar ei gyfer a'i arwain * goresgyn rhwystrau * dirprwyo * gosod amcanion i dimau ac unigolion * cyfathrebu a symbylu * cefnogi a datblygu rhaglenni, prosiectau, timau ac unigolion * modelu ymddygiad priodol * cynrychioli'r tîm a rhoi adborth ar ei brofiadau a'i farn * amddiffyn y tîm a'i aelodau * Mae amrediad o ddamcaniaethau arwain a gwahanol arddulliau arwain yn enghreifftio'r rhain, er enghraifft: * ymagwedd nodweddion at arwain * yr ysgol ymddygiadol (MacGregor, Blake a Mouton) * yr ysgol amodoldeb neu sefyllfaol (Fielder, Hersey-Blanchard, Tannenbaum a Smidt, Adair) * arweinwyr a dilynwyr (Arweinyddiaeth Gweision, Arweinyddiaeth Tîm, Trafodaethol a Thrawsffurfiol) * Arweinyddiaeth Wasgarog * Sut mae gwerthuso priodoldeb gwahanol arddulliau arwain yng nghyd-destun eich cyfrifoldebau eich hun * Pwysigrwydd gallu defnyddio repertoire o arddulliau arwain mewn sefyllfaoedd gwahanol a gyda phobl wahanol * Y cysyniad o ddeallusrwydd emosiynol fel y'u datblygwyd gan wahanol ddamcaniaethwyr a sut mae'n berthnasol i'r rôl arwain | | | |
| 2 | * Pwysigrwydd deall eich cryfderau a'ch cyfyngiadau eich hun * Defnyddio a dehongli gwahanol dechnegau i adnabod eich nodweddion, eich cryfderau a'ch cyfyngiadau eich hun * Pwysigrwydd hunanddatblygiad parhaus a sut mae nodi cyfleoedd i'ch datblygu eich hun yn y rôl arwain * Pwysigrwydd arweinydd yn dangos hyder a hunanhyder a gwneud hyn drwy ganolbwyntio ar yr hyn rydych chi'n ei wneud yn dda a dangos parodrwydd i gymryd risgiau gofalus * Ymwybyddiaeth gymdeithasol o ran: * empathi * ymwybyddiaeth sefydliadol a 'gwleidyddol' * gwasanaeth i eraill * Rheoli perthnasoedd o ran * ysbrydoli * dylanwadu * rhwydweithio * rheol gwrthdaro * Nodweddion hunanarwain o ran: * rheoli eich emosiynau eich hun, yn enwedig pan fyddwch o dan bwysau * bod yn agored ac yn onest gydag eraill * dangos unplygrwydd a dibynadwyedd * bod yn hyblyg * gosod amcanion heriol ond realistig i'ch hun ac i eraill * cymryd risgiau * cymryd cyfrifoldeb personol dros heriau arwyddocaol * gweld rhwystrau'n gyfleoedd yn hytrach nag yn fygythiadau * Y rôl y mae cyfathrebu effeithiol yn ei chwarae wrth gyfleu'r weledigaeth a'r nodau cyffredinol a sut mae ennill a chynnal ymrwymiad timau ac unigolion i'r rhain * Technegau effeithiol er mwyn: * cyfathrebu'n uniongyrchol ac yn anuniongyrchol â thimau ac unigolion * perswadio * negodi * Sut mae dethol sgiliau cyfathrebu, perswadio a negodi sy'n briodol i wahanol sefyllfaoedd a phobl * Sut mae datblygu gweledigaeth a nodau ar gyfer prosiectau neu raglenni gwaith arwyddocaol * Pwysigrwydd bod yn ymwybodol o'r amgylcheddau mewnol ac allanol y mae'r arweinydd yn gweithredu ynddynt a phwysigrwydd eu dadansoddi * Gweld cyfleoedd * Sut i ddatblygu amcanion a gwerthoedd sy'n cefnogi'r strategaeth a'r weledigaeth gyffredinol * Damcaniaethau ac egwyddorion dirprwyo cyfrifoldeb a grymuso eraill * Pwysigrwydd allweddol fod yr arweinydd yn ennill cymhelliant ac ymrwymiad eraill * Beirniadaeth ar y prif ddamcaniaethau symbylu, er enghraifft: * Hierarchaeth Maslow * Damcaniaeth X a Damcaniaeth Y MacGregor * Damcaniaeth Dau Ffactor Herzberg * Damcaniaeth Disgwyliad Vroom * Damcaniaeth 3-Angen McClelland * Ffactorau cymelliadol sydd ar gael i'r arweinydd, er enghraifft: * diogelwch a sicrwydd * ymdeimlad o berthyn a diben cyffredin * parch * cydnabod cyflawniad * grymuso a hunansylweddoli * ymdeimlad o foddhad * datblygiad personol a phroffesiynol * gwobrwyon materol * sancsiynau * rolau swyddi ac amodau cyflogaeth * Sut i werthuso ffactorau cymelliadol a dethol y rhai sy'n briodol i sefyllfaoedd a phobl wahanol * Rôl yr arweinydd wrth amddiffyn a mentora aelodau'r tîm * Anghenion o ran mentora a chefnogi a all fod gan unigolion a sut mae cwrdd â'r rhain * Rôl datblygiad parhaus a'i bwysigrwydd i'r sefydliad ac i unigolion * Sut i werthuso gwahanol ddulliau o ddatblygu eraill, yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol a sut i ddewis y dulliau mwyaf priodol i'r bobl o dan sylw | | | |