|  |  |
| --- | --- |
| 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
 | 1.11.2 | 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 arwainDefnyddio 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
 | 2.12.22.3 | Adolygu ei gallu ei hun i bennu cyfeiriad ac i gyfleu hyn i eraillAdolygu ei gallu ei hun i symbylu, dirprwyo a grymuso eraillCynhyrchu 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
 |