M&L 26 Darparu arweinyddiaeth a rheolaeth

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deilliannau Dysgu** | **Meini Prawf Asesu** | **Canllawiau ac ystod**  **Mae’r ymgeisydd yn darparu tystiolaeth ei fod yn deall:** |
| 1.Deall yr egwyddorion sy’n cefnogi arweinyddiaeth a rheolaeth | 1.1 Dadansoddi sut y gellir cymhwyso damcaniaethau arweinyddiaeth a rheolaeth | Prif bwrpas arweinyddiaeth a rheolaeth yw cyflawni gweledigaeth, cenhadaeth ac amcanion y sefydliad. Mae hyn yn golygu dwyn ynghyd adnoddau’r sefydliad, gan gynnwys pobl, yn effeithiol ac yn effeithlon. Mae arweinyddiaeth yn cyfeirio at y gallu i ddylanwadu ar eraill a’u hysgogi i weithredu mewn ffyrdd penodol er mwyn cyflawni nodau penodol. Mae sawl model neu ddamcaniaeth sydd wedi’u datblygu ac sy’n helpu rheolwyr i benderfynu ar y ffordd orau o gyflawni hyn.  Er mwyn dadansoddi sut y gellir defnyddio damcaniaethau arweinyddiaeth a rheolaeth, mae angen disgrifio prif nodweddion o leiaf ddwy ddamcaniaeth wahanol, a sut a pham y maen nhw’n effeithio ar sut mae’r sefydliad yn gwireddu ei weledigaeth, genhadaeth a’i amcanion, gan gynnwys eglurhad ac enghreifftiau. Dylid dod i gasgliadau a / neu wneud argymhellion ar sut y dylid eu cymhwyso. |
|  |  | *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddadansoddi sut y gellir cymhwyso damcaniaethau arweinyddiaeth a rheolaeth* |
|  | 1.2 Asesu’r dylanwad diwylliant y sefydliad ar ei arddulliau arweinyddiaeth a’i arferion rheoli | Mae diwylliant sefydliad yn cyfeirio at gyfres o ymddygiadau a gwerthoedd cyffredin a rennir sy’n gwahaniaethu rhwng y naill sefydliad a’r llall. Y diwylliant hwnnw sy’n dylanwadu ar arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheoli sefydliad.  Mae’r asesiad yn gofyn i chi nodi a disgrifio prif nodweddion ‘diwylliant’ sefydliad, yn seiliedig ar ddosbarthiad a gydnabyddir, ac i chi ddefnyddio’r nodweddion hyn fel meini prawf ar gyfer asesu eu heffaith posibl ar arddulliau arweinyddiaeth **ac** arferion rheoli. Dylid dod i gasgliadau. |
|  |  | *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu dylanwad diwylliant sefydliad ar ei arddulliau arweinyddiaeth a’i arferion rheoli.* |
| 1.3 Asesu dylanwad strwythur y sefydliad ar ei arddulliau arweinyddiaeth a’i arferion rheoli | Mae strwythur sefydliad yn cyfeirio at system ffurfiol o gysylltiadau gwaith sy’n cydgysylltu gweithwyr cyflogedig er mwyn cyflawni nodau’r sefydliad. Mae tystiolaeth i awgrymu mai’r strwythur hwnnw sy’n dylanwadu ar arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheoli sefydliad.  Mae’r asesiad yn gofyn i chi nodi a disgrifio prif nodweddion ‘strwythur’ sefydliad, ac i chi ddefnyddio’r nodweddion hyn fel meini prawf ar gyfer asesu eu heffaith posibl ar arddulliau arweinyddiaeth **ac** arferion rheoli. Dylid dod i gasgliadau. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu dylanwad strwythur sefydliad ar ei arddulliau arweinyddiaeth a’i arferion rheoli* |
| 1.4. Dadansoddi sut y gellir defnyddio damcaniaethau ysgogi wrth arwain | Mae ysgogiad yn cyfeirio at y ffordd y mae anghenion, nodau a gwerthoedd unigolyn yn dylanwadu ar ei ymddygiad a sut, o safbwynt rheolaeth ac arweinyddiaeth, y gellir defnyddio gwybodaeth am hyn i gryfhau a dylanwadu ar ymddygiad pobl sy’n gysylltiedig â gwaith, er mwyn gwella perfformiad.  Mae yna nifer o ddamcaniaethau a modelau sy’n egluro’r broses hon a sut y gellir defnyddio gwybodaeth am hyn i gynyddu lefelau ysgogiad yn y gweithle.  Er mwyn dadansoddi sut y gellir defnyddio damcaniaethau ysgogiad, mae angen disgrifio prif nodweddion o leiaf ddwy ddamcaniaeth wahanol. Dylid egluro, gydag enghreifftiau, sut y gellir defnyddio gwybodaeth am hyn. Dylid dod i gasgliadau a / neu wneud argymhellion. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddadansoddi sut y gellir defnyddio damcaniaethau ysgogiad wrth arwain.* |
| 1.5 Gwerthuso rôl prosesau ymgysylltu â rhanddeiliaid ym maes arweinyddiaeth a rheolaeth | Mae meithrin cysylltiadau strategol pwysig â rhanddeiliaid y tu mewn a’r tu allan i’r sefydliad yn sicrhau mwy o hyblygrwydd a chostau is a bydd yn helpu sefydliadau i ddenu’r gweithwyr cyflogedig gorau a’u cadw.  Mae cysylltiadau cydweithredol yn sicrhau y gellir meithrin ymddiriedaeth, ffyddlondeb cwsmeriaid, cysylltiadau hirdymor yn y gadwyn gyflenwi ac arloesedd o’r radd flaenaf.  Mae cydweithio’n effeithiol â rhanddeiliaid yn golygu nodi gwerthoedd cyffredin, datrys trafferthion yn ymwneud â phŵer, a dod i gytundeb er mwyn creu gweledigaeth unedig ar gyfer llwyddiant. Mae’n rhaid i gwmnïau benderfynu beth maen nhw am ei gael allan o’u cysylltiad â rhanddeiliaid a’r hyn y maen nhw’n disgwyl ei gyfrannu. Mae'n rhaid iddynt ddatblygu cyfres o werthoedd sy’n sicrhau twf cysylltiadau hirdymor a’u rhoi ar waith.  Dylai gwerthusiad ystyried sut a pham y mae meithrin cysylltiadau o’r fath yn bwysig i rôl arweinyddiaeth a rheolaeth a dod i gasgliadau |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr werthuso rôl ymgysylltu â rhanddeiliaid ym maes arweinyddiaeth a rheolaeth* |
| 1.6 Asesu addasrwydd amrywiaeth o arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheolaeth i ddiwylliant sefydliad | Efallai fod angen i arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheolaeth fod yn wahanol ymhob diwylliant sefydliad gwahanol.  Mae’r asesiad yn gofyn i chi sicrhau bod amrywiaeth o arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheoli yn cael eu nodi a’u disgrifio ac mae angen gwneud penderfyniad ar ba mor addas ydynt ar gyfer gwahanol ddiwylliannau, gan ddod i gasgliadau a/neu wneud argymhellion |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu pa mor addas yw amrywiaeth o arddulliau arweinyddiaeth ac arferion rheolaeth i ddiwylliant sefydliad* |
| 2.Gallu ymgysylltu â rhanddeiliaid a chydweithwyr a’u hysgogi | 2.1 Dangos ymddygiad ac agweddau sy’n dangos ymrwymiad i’r broses o gyflawni nodau sefydliad | Mae damcaniaethau arweinyddiaeth a rheolaeth yn awgrymu, yn ddibynnol ar ffactorau amrywiol sy’n gysylltiedig â sefyllfaoedd, mai ymddygiad ac agweddau penodol gan reolwyr ac arweinwyr sy’n fwyaf tebygol o fod yn effeithiol o safbwynt cyflawni nodau sefydliad.  Dylid deall pa agweddau ac ymddygiad sy’n debygol o fod yn fwyaf effeithiol a dylid deall y ffordd y cânt eu harddangos. |
| *Yn y maen brawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos sut mae ef neu hi yn dangos ymddygiad ac agweddau sy’n dangos ymrwymiad i’r broses o gyflawni nodau sefydliad. Gellid mynd i’r afael â hyn drwy ddisgrifio’r camau a gymerwyd i gyflawni nodau penodol gyda sail resymegol a thystiolaeth ategol* |
| 2.2 Dangos ymddygiad ac agweddau sy’n dangos ymrwymiad i wireddu gweledigaeth sefydliad a chyfleu ei werthoedd | Mae damcaniaethau arweinyddiaeth a rheolaeth yn awgrymu, yn ddibynnol ar ffactorau amrywiol sy’n gysylltiedig â sefyllfaoedd, mai ymddygiad ac agweddau penodol gan reolwyr ac arweinwyr sy’n fwyaf tebygol o fod yn effeithiol o safbwynt gwireddu gweledigaeth y sefydliad a chyfleu ei werthoedd  Dylid deall pa agweddau ac ymddygiad sy’n debygol o fod yn fwyaf effeithiol a dylid deall y ffordd y cânt eu harddangos |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos sut y mae ef neu hi yn dangos ymddygiad ac agweddau sy’n dangos ymrwymiad i wireddu gweledigaeth sefydliad a chyfleu ei werthoedd.*  *Gellid mynd i’r afael â hyn drwy ddisgrifio’r camau a gymerwyd i hyrwyddo gweledigaeth sefydliad a chyfleu ei werthoedd gyda sail resymegol a thystiolaeth ategol* |
| 2.3 Nodi’r rhanddeiliaid a natur eu diddordeb | Mae dadansoddi rhanddeiliaid yn ystyried y broses o nodi’r prif randdeiliaid a natur eu diddordeb. Mae deall hyn yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i nodi’r agweddau a’r ymddygiad sy’n debygol o arwain at ddatblygu ymddiriedaeth, ffyddlondeb a chyfres gyffredin o werthoedd.  Mae technegau mapio rhanddeiliaid yn dueddol o ganolbwyntio ar bedwar prif faes:   * Safle neu agwedd y rhanddeiliaid * Pŵer ac effaith posibl y rhanddeiliaid, * Hyd a lled diddordeb neu anghenion y rhanddeiliaid, a * Hyd a lled dylanwad y rhanddeiliaid |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr nodi’r rhanddeiliaid a natur eu diddordeb* |
| 2.4 Cymryd camau er mwyn sicrhau bod cydweithwyr a rhanddeiliaid eraill yn deall eu rôl wrth gyflawni amcanion y sefydliad | Mae deall natur cysylltiadau â rhanddeiliaid drwy fapio rhanddeiliaid yn galluogi’r arweinydd a’r rheolwr i nodi agweddau ac ymddygiad sy’n debygol o ddatblygu cysylltiadau effeithiol â rhanddeiliaid a sicrhau bod cydweithwyr a rhanddeiliaid eraill yn deall eu rôl wrth gyflawni amcanion y sefydliad. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr gymryd camau er mwyn sicrhau bod cydweithwyr a rhanddeiliaid eraill yn deall eu rôl wrth gyflawni amcanion y sefydliad.*  *Gellid mynd i’r afael â hyn drwy ddisgrifio’r camau a gymerwyd i gynnwys rhanddeiliaid gyda sail resymegol a thystiolaeth ategol* |
| 2.5 Ennyn ymddiriedaeth a chefnogaeth cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill drwy ddangos esiampl o safbwynt perfformiad ac ymddygiad | Gallai enghreifftiau o ymddygiad a pherfformiad sydd â’r nod o ennyn ymddiriedaeth a chefnogaeth cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill gynnwys:   * Cyfleu’n glir cyfeiriad y sefydliad * Darparu gwybodaeth, canllawiau ac arbenigedd * Datrys problemau yn gyflym ac yn bendant * Ymddwyn yn onest a didwyll   Fodd bynnag, mae yna lawer o agweddau eraill ar berfformiad ac ymddygiad y gellid ystyried eu bod yn dangos arfer gorau. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr gyfleu sut y mae ef neu hi wedi ennyn ymddiriedaeth a chefnogaeth cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill drwy ddangos esiampl o safbwynt perfformiad ac ymddygiad. Bydd angen i’r dysgwr nodi’r agweddau hynny ar ymddygiad a pherfformiad y mae ef neu hi yn credu sy’n cyflawni hyn a rhoi tystiolaeth enghreifftiol sy’n dangos sut y mae wedi’u dangos.* |
| 2.6 Cymryd camau i gynnal morâl yn ystod adegau anodd | Bydd lefelau isel o ysgogiad a morâl yn effeithio ar ymrwymiad gweithwyr cyflogedig i werthoedd ac amcanion y sefydliad a’r tîm a’r broses o’u cyflawni. Bydd lefelau perfformiad yn gostwng a bydd cysylltiadau gwaith yn dirywio. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy dystiolaeth enghreifftiol sut y mae ef neu hi wedi cymryd camau i gynnal morâl yn ystod adegau anodd.* |
| 2.7 Cymryd camau i sicrhau ymrwymiad parhaus cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill | Mae ennill ymrwymiad parhaus cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill yn rhan bwysig o rôl y rheolwr a’r arweinydd. Gellir cyflawni hyn drwy ymddygiad fel:   * Amlygu ei fod er lles pawb * Cydnabod anghenion a diddordebau eraill * Bod yn barod i drafod * Cyfathrebu’n effeithiol |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy dystiolaeth enghreifftiol sut y mae ef neu hi wedi cymryd camau i sicrhau ymrwymiad parhaus cydweithwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill.* |
| 3. Gallu sicrhau canlyniadau | 3.1 Gwneud penderfyniadau’n ymwneud â chynllunio a dyrannu adnoddau sy’n manteisio i’r eithaf ar yr adnoddau, y sgiliau a’r arbenigedd sydd ar gael | Mae cynllunio a dyrannu adnoddau a gwneud penderfyniadau sy’n ymwneud â manteisio i’r eithaf ar adnoddau, sgiliau ac arbenigedd yn rhan hanfodol o rôl y rheolwr. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy dystiolaeth enghreifftiol sut y mae ef neu hi wedi gwneud dau benderfyniad neu fwy sy’n ymwneud â chynllunio a dyrannu adnoddau sy’n manteisio i’r eithaf ar yr adnoddau, y sgiliau a’r arbenigedd sydd ar gael.* |
| 3.2 Defnyddio technegau dirprwyo wrth gyflawni targedau | Mae dirprwyo effeithiol yn sicrhau y gellir rhoi tasgau i unigolion a’r awdurdod iddynt eu cwblhau mewn ffordd sy’n manteisio i’r eithaf ar eu gwybodaeth a’u sgiliau.  Mae sawl model neu dechneg ar gyfer dirprwyo’n effeithiol, ond mae’r mwyafrif yn ystyried:   * Bod yn glir ynglŷn â natur y dasg a’r cyfyngiadau gofynnol o ran awdurdod * Nodi’r unigolyn cywir ar gyfer y dasg * Cyfathrebu gofynion tasgau yn glir ac yn effeithiol * Darparu adborth a chymorth |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy ddau ddarn o dystiolaeth enghreifftiol neu fwy sut y mae ef neu hi wedi defnyddio technegau dirprwyo wrth gyflawni targedau. Dylai’r eglurhad ddangos sut y defnyddiwyd arfer da gyda thechnegau dirprwyo.* |
| 3.3 Grymuso unigolion i gymryd cyfrifoldeb dros eu penderfyniadau | Mae’r broses o rymuso yn cyfeirio at y broses o alluogi neu awdurdodi unigolion i feddwl, i ymddwyn ac i wneud penderfyniadau sy’n gysylltiedig â gwaith yn annibynnol. Caiff hyn ei gyflawni drwy gynllunio yn effeithiol, dyrannu gwaith a thrwy ddirprwyo. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy ddau ddarn o dystiolaeth enghreifftiol neu fwy sut y mae ef neu hi wedi grymuso unigolion i gymryd cyfrifoldeb dros eu penderfyniadau.* |
| 3.4 Addasu cynlluniau, blaenoriaethau a phrosesau dyrannu adnoddau er mwyn ymateb i amgylchiadau a blaenoriaethau sy’n newid | Er bod cynlluniau, blaenoriaethau a phrosesau dyrannu adnoddau fel y rhai a nodir dan 3.1 yn dderbyniol, ar ryw adeg neu’i gilydd bydd angen eu haddasu i ryw raddau. Gall nifer o ffactorau dylanwadol hirdymor a thymor byr arwain at hyn. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos drwy ddau ddarn o dystiolaeth enghreifftiol neu fwy sut y mae ef neu hi wedi addasu cynlluniau, blaenoriaethau a phrosesau dyrannu adnoddau er mwyn ymateb i amgylchiadau a blaenoriaethau sy’n newid* |