M&L 28 Annog dysgu a datblygu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deilliannau Dysgu**  | **Meini Prawf Asesu**  | **Canllawiau ac ystod** **Mae’r ymgeisydd yn darparu tystiolaeth ei fod yn deall:** |
| 1.Deall egwyddorion dysgu a datblygu  | 1.1 Asesu rôl datblygiad proffesiynol parhaus wrth nodi a diwallu anghenion dysgu a datblygiad unigolion ar gyfer anghenion cyfredol y busnes ac anghenion y busnes yn y dyfodol  | Mae llawer o weithwyr proffesiynol yn diffinio Datblygiad Proffesiynol Parhaus fel dull strwythuredig o ddysgu er mwyn helpu i sicrhau cymhwysedd i ymarfer, gan ystyried gwybodaeth, sgiliau a phrofiad ymarferol. Gall Datblygiad Proffesiynol Parhaus gynnwys unrhyw weithgaredd dysgu perthnasol, boed yn ffurfiol ac yn strwythuredig neu’n anffurfiol a hunangyfeiriedig. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu rôl Datblygiad Proffesiynol Parhaus wrth nodi dau neu fwy o anghenion dysgu a datblygiad cyfredol busnes ac anghenion ar gyfer y dyfodol* ***a’i*** *rôl wrth eu diwallu*  |
|  | 1.2 Dadansoddi manteision a chyfyngiadau gwahanol ddulliau o ddysgu a datblygu  | Mae yna amrywiaeth o ddulliau dysgu a datblygu ar gael a gallant gynnwys:* Hyfforddi
* Mentora
* Gweithdai
* Dysgu o bell
* Darllen dan arweiniad
* Secondiadau
* Hyfforddiant yn y gwaith
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddadansoddi manteision* ***a*** *chyfyngiadau dau neu fwy o ddulliau dysgu a datblygu.* |
| 1.3 Egluro sut i nodi anghenion dysgu a datblygu unigolion  | Ystyr anghenion dysgu a datblygu yw pan nodir bwlch yn lefel perfformiad gwaith cyfredol y dysgwr a safon ofynnol y perfformiad.Mae sawl ffordd o nodi anghenion dysgu unigolion a gallant gynnwys:* Arsylwi ar yr unigolyn yn cwblhau’r dasg
* Newid rôl y swydd
* Newidiadau i’r cyfarpar neu’r dechnoleg a ddefnyddir
* Cyflwyno prosesau gwaith newydd
* Cwynion
 |
| *Yn y mae prawf, mae gofyn i’r dysgwr egluro sut i nodi anghenion dysgu a datblygu unigolion.* |
| 1.4 Gwerthuso rôl hunan-fyfyrio wrth ddysgu a datblygu  | Mae hunan-fyfyrio wrth ddysgu a datblygu yn weithgaredd sy’n helpu unigolion i wneud synnwyr o’u profiadau a’u sefyllfaoedd a dysgu ohonynt yn hytrach nac oddi wrth ymyriadau hyfforddi ffurfiol. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr werthuso rôl hunan-fyfyrio wrth ddysgu a datblygu.* |
| 2. Gallu cefnogi dysgu a datblygiad unigolion  | 2.1 Hyrwyddo manteision dysgu i bobl yn eu maes cyfrifoldeb eu hunain  | Mae dysgu’n cynnig sawl mantais i’r dysgwr ac i’r cyflogwr a gallant gynnwys:* Meithrin hyder
* Gwella perfformiad yn y swydd
* Datblygu sgiliau a gwybodaeth newydd
* Cyfleoedd am ddyrchafiad
* Cynyddu bodlonrwydd yn y swydd
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi hyrwyddo o leiaf ddwy fantais dysgu i ddau unigolyn neu fwy o fewn ei faes cyfrifoldeb ei hun.* |
| 2.2 Cefnogi unigolion i nodi eu hanghenion dysgu a datblygu cyfredol a thebygol ar gyfer y dyfodol o amrywiaeth o ffynonellau gwybodaeth | Gellir nodi anghenion dysgu a datblygu unigolion drwy ddefnyddio nifer o ffynonellau a all gynnwys:* Adolygu perfformiad yn erbyn amcanion gwaith
* Arsylwi ar arferion gweithio
* Adborth gan gydweithwyr
* Unigolion yn nodi anghenion datblygu
* Cyflwyno system neu broses newydd yn y gweithle
* Newidiadau i rôl gwaith dysgwyr
* Cwynion
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi cefnogi o leiaf ddau unigolyn i nodi eu hanghenion dysgu a datblygu cyfredol* ***ac*** *ar gyfer y dyfodol gan ddefnyddio tair ffynhonnell wybodaeth neu fwy.* |
| 2.3 Cytuno ag unigolion ar y gweithgareddau dysgu sydd i’w gwneud, gan sicrhau eu bod o fewn cyllidebau y cytunwyd arnynt ac yn cyd-fynd ag anghenion busnes  | Unwaith y caiff angen busnes ei nodi, mae’n bwysig cytuno ar ba weithgareddau dysgu a fydd yn cael eu gwneud er mwyn diwallu’r angen datblygu hwn ac y bydd costau’r datblygiad hwn yn cael eu hystyried er mwyn sicrhau y byddant yn cael eu talu o fewn y gofynion ariannol a gofynion y busnes. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi cytuno ag o leiaf ddau unigolyn ar ddau weithgaredd dysgu neu fwy a bod y gweithgareddau hyn o fewn cyllidebau a gytunwyd* ***ac*** *yn cyd-fynd ag anghenion y busnes.* |
| 2.4 Crynhoi amcanion a gweithgareddau dysgu a gytunwyd, adolygu mecanweithiau a meini prawf llwyddiant yn y cynllun datblygiad personol  | Os defnyddir Cynlluniau Datblygiad Personol yn effeithiol gallant ddarparu strwythur sy‘n cefnogi dysgu a datblygu. Mae Cynllun Datblygiad Personol yn gynllun syml, ysgrifenedig sy’n nodi eich amcanion dysgu a datblygu ynghyd â manylion y ffordd y byddwch yn diwallu’r anghenion datblygu hyn. Dylai’r cynllun fod yn gynllun CAMPUS:* Cyraeddadwy: Gydag adnoddau hysbys
* Amserol: Ymgorffori dyddiad cwblhau a dyddiadau adolygu
* Mesuradwy: Cysylltiedig â mesurau perfformiad meintiol neu ansoddol
* Penodol: Clir, diamwys, uniongyrchol, dealladwy
* Uchelgeisiol: yn cyflawni’r nod
* Synhwyrol: Cysylltiedig ag anghenion busnes
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos ei fod wedi crynhoi gweithgareddau dysgu a gytunwyd mewn cynllun datblygiad personol sy’n cofnodi o leiaf ddau o* ***bob un*** *o’r canlynol:** *Amcanion dysgu*
* *Gweithgareddau dysgu*
* *Mecanweithiau adolygu*
* *Meini prawf llwyddiant*
 |
| 2.5 Creu amgylchedd sy’n annog a hyrwyddo dysgu a datblygiad | Bydd amgylchedd sy’n annog a hyrwyddo dysgu a datblygiad yn sicrhau yr ymgysylltir â dysgwyr ac y byddant yn cael eu hysgogi i fod yn gyfrifol am eu dysgu eu hunain er mwyn bodloni eu cynlluniau datblygu eu hunain. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth sy’n dangos ei fod wedi creu amgylchedd sy’n annog* ***a*** *hyrwyddo dysgu a datblygiad.* |
| 2.6 Rhoi cyfleoedd i unigolion gymhwyso eu cymhwysedd cynyddol yn y gweithle | Mae nifer o ffyrdd y gellir rhoi cyfleoedd i unigolion gymhwyso eu cymhwysedd yn y gweithle a gallant gynnwys:* Cyflawni swydd uwch am gyfnod byr
* Secondiadau i faes gwaith arall
* Dirprwyo agweddau penodol ar y swydd i’r dysgwr
* Cymryd rhan mewn gwaith prosiect
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddangos ei fod wedi rhoi cyfleoedd i ddau unigolyn neu fwy gymhwyso eu cymhwysedd cynyddol yn y gweithle*  |
| 3. Gallu gwerthuso dysgu a datblygiad unigolion  | 3.1 Dadansoddi gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau ar berfformiad a datblygiad unigolion  | Gall adborth ar berfformiad unigolion ddeillio o amrywiaeth o ffynonellau a gallant gynnwys:* Adolygu perfformiad yn erbyn amcanion gwaith
* Arsylwi ar arferion gweithio
* Adborth gan gydweithwyr/aelodau tîm
* Canlyniadau da
* Diffygion mewn ansawdd
* Cwynion/canmol
 |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddadansoddi gwybodaeth o dair ffynhonnell wahanol o leiaf ar berfformiad* ***a*** *datblygiad dau unigolyn neu fwy.* |
| 3.2 Gwerthuso effeithiolrwydd dulliau dysgu a datblygu gwahanol  | Mae yna amrywiaeth o ddulliau dysgu a datblygu ar gael i’w defnyddio, ac mae gan bob un fanteision a chyfyngiadau. Bydd y dull a ddewisir yn ddibynnol ar amrywiaeth o ffactorau, fel dewis y dysgwr, cost, prydlondeb ac ati ac mae’n bwysig sicrhau bod y dull a ddewisir wedi llwyddo i ddiwallu angen y dysgwr ac y gellir cymhwyso’r dysgu yn y gweithle. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr werthuso effeithiolrwydd o leiaf ddau ddull dysgu a datblygu gwahanol.* |
| 3.3 Cytuno ar ddiwygiadau i gynlluniau datblygu personol yn wyneb adborth  | Mae’r cynllun datblygiad personol yn ddogfen waith a dylid ei diweddaru’n rheolaidd i adlewyrchu cynnydd datblygiad y dysgwr. Bydd rhai o’r meysydd datblygu wedi’u bodloni, a bydd angen mwy o amser ar gyfer eraill ac efallai y nodir anghenion ychwanegol y bydd angen eu cynllunio, felly mae’n bwysig bod y cynlluniau yn cael eu diweddaru a’u diwygio yn unol ag adborth gan y dysgwr ac eraill. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi cytuno ar ddau ddiwygiad neu fwy i ddau gynllun datblygu neu fwy yn wyneb adborth.* |