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* |