**TAFLEN FARCIO –Deall rôl rheoli er mwyn gwella perfformiad rheoli**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rhif y Ganolfan :** |  | **Enw'r Ganolfan :** |  |
| **Rhif Cofrestru'r Dysgwr :** |  | **Enw'r Dysgwr:** |  |
| **CYFARWYDDIADAU AR GYFER ASESU A DEFNYDDIO'R DAFLEN FARCIO** Rhaid i'r asesu ddigwydd gan gyfeirio at y meini prawf asesu (MP). Er mwyn llwyddo yn yr uned, rhaid cwrdd â phob MP.Fel arfer bydd aseswyr yn dyfarnu marciau am bob MP ac yna'n gwneud cyfanswm ohonynt i fod yn ganran. Fodd bynnag, i wneud pethau’n symlach, mae dewis i beidio â defnyddio marciau o gwbl a nodi 'Llwyddo' neu 'Ailgyfeirio' yn unig yn y blwch (ar y dde isod). Er mwyn llwyddo yn yr uned, rhaid i bob MP gael 'Llwyddo'. **Lle mae marciau'n cael eu dyfarnu yn ôl i ba raddau y mae tystiolaeth y dysgwr yn y cyflwyniad yn cwrdd â phob MP, rhaid i bob MP gael ei gwrdd, h.y. rhaid iddo gael o leiaf hanner y marciau (e.e. o isafswm 10/20).** **Mae unrhyw MP y dyfernir llai na'r isafswm iddo'n cynhyrchu ailgyfeirio awtomatig i'r cyflwyniad (beth bynnag yw'r marc cyffredinol a gyflawnwyd).** Rhoddir disgrifyddion digonolrwydd yn ganllaw. Os oes 20 marc ar gael ar gyfer MP ac mae'r dystiolaeth yn y cyflwyniad yn debyg i'r disgrifydd 'llwyddo', mae hynny'n dangos y dylai ddenu 10 marc allan o 20, os yw'n 'llwyddiant da' yna tua 15 allan o 20. Nid yw'r disgrifyddion yn gynhwysfawr, ac ni allant fod felly, gan fod sawl ffordd y gall cyflwyniad ragori ar y gofynion neu syrthio'n brin ohonyn nhw. | 1. **Mae'r dysgwr a enwir uchod yn cadarnhau dilysrwydd y cyflwyniad.**
2. **Mae'r ILM yn defnyddio cyflwyniadau dysgwyr – yn ddienw – er mwyn safoni asesiadau.** **Wrth gyflwyno, rwy'n cytuno y caiff ILM ddefnyddio'r sgript hon ar yr amod fod pob gwybodaeth a allai fy adnabod yn cael ei thynnu ymaith.**

**Ond, os nad ydych chi'n barod i adael i'r ILM ddefnyddio eich sgript, gwrthodwch drwy roi tic yn y blwch:** **□** |
| **Canlyniad Dysgu / Adran 1:** Deall cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi sefydliad i gyflawni ei nodau  |
| **Meini Prawf Asesu (MP)** | **Disgrifyddion Digonolrwydd***[Safon nodweddiadol a fyddai, o'i hailadrodd ar draws y cyflwyniad cyfan, yn cynhyrchu canlyniad ailgyfeiriad, llwyddiant ffiniol neu lwyddiant da]* | **Adborth yr asesydd ar y MP** *[nid oes angen sylwadau ym mhob blwch]* |
| MP 1.1* Disgrifiwch nodau ac amcanion eich sefydliad
 | **Ailgyfeiriad; [*3/12*]** | **Llwyddiant [*6/12*]** | **Llwyddiant Da [*9/12*]** |  |
| * Ni chaiff y nodau a'r amcanion eu disgrifio, neu maen nhw'n anghywir neu'n amhriodol, neu nid oes gwahaniaethu rhwng 'nodau' ac 'amcanion', neu nodir y nodau a'r amcanion yn unig heb gyd-destun i ddisgrifio'u prif nodweddion
 | * Mae gwahaniaethu eglur rhwng 'nodau' ac 'amcanion'
* Rhoddir nodau cywir a phriodol sy'n disgrifio canlyniadau neu gyfeiriad y dyfodol i'r sefydliad ***a*** rhoddir amcanion penodol a mesuradwy sy'n gywir ac yn briodol, er nad yw'r berthynas rhwng cyflawni'r nodau a'r amcanion yn eglur a/neu'n dymor byr yn unig ***neu*** rhoddir amcanion tymor hir, ond nid y ddau
 | * Mae gwahaniaethu eglur rhwng 'nodau' ac 'amcanion'
* Rhoddir nodau cywir a phriodol sy'n disgrifio canlyniadau neu gyfeiriad y dyfodol i'r sefydliad ***a*** rhoddir amcanion CAMPUS tymor hir a thymor byr cywir a phriodol sy'n egluro'r berthynas rhwng cyflawni'r nodau a'r amcanion
 |
| / 12(isafswm o 6) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| MP 1.2* Gwerthuso cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi eich sefydliad i gyflawni ei nodau
 | **Ailgyfeiriad; [*4/16*]** | **Llwyddiant [*8/16*]** | **Llwyddiant Da [*12/16*]** |  |
| * Ni chaiff cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi eich sefydliad i gyflawni ei nodau eu gwerthuso, neu caiff cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol eu gwerthuso'n gyffredinol heb gyfeirio at alluogi eich sefydliad i gyflawni ei nodau, neu caiff cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi eich sefydliad i gyflawni ei nodau eu nodi neu'u disgrifio'n unig heb werthusiad i roi casgliad neu argymhellion
 | * Caiff cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi eich sefydliad eu gwerthuso i gyflawni ei nodau i roi casgliad neu argymhellion, er bod y sylfaen dystiolaeth ar gyfer y gwerthuso'n oddrychol neu'n gyfyngedig
 | * Caiff sylfaen dystiolaeth oddrychol ac eang ei defnyddio i werthuso cyfrifoldebau penodol rheolwyr canol wrth alluogi eich sefydliad i gyflawni ei nodau ac i roi casgliad neu argymhellion.
 |
| / 16(isafswm o 8) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| **Sylwadau asesu** (dewisol): | **Sylwadau gwirio** (dewisol): |
| **Canlyniad Dysgu / Adran 2:** Deall sut mae sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol yn effeithio ar berfformiad rheoli yn y gweithle  |
| **Meini Prawf Asesu (MP)** | **Disgrifyddion Digonolrwydd***[Safon nodweddiadol a fyddai, o'i hailadrodd ar draws y cyflwyniad cyfan, yn cynhyrchu canlyniad ailgyfeiriad, llwyddiant ffiniol neu lwyddiant da]* | **Adborth yr asesydd ar y MP** *[nid oes angen sylwadau ym mhob blwch]* |
| MP 2.1* Gwerthuso sut mae sgiliau rhyngbersonol a chyfathrebu'n effeithio ar berfformiad rheoli
 | **Ailgyfeiriad; [**4/16] | **Llwyddiant [**8/16] | **Llwyddiant Da [**12/16] |  |
| * Ni chaiff sut mae sgiliau rhyngbersonol a chyfathrebu'n effeithio ar berfformiad rheoli yn y gweithle ei werthuso, neu caiff ei werthuso'n anghywir neu'n amhriodol, neu caiff sgiliau rhyngbersonol ***neu*** gyfathrebu eu gwerthuso, ond nid y ddau.
* Caiff sut mae sgiliau rhyngbersonol a chyfathrebu'n effeithio ar berfformiad rheoli ei restru neu'i ddisgrifio'n unig heb werthusiad i roi casgliad neu argymhellion
 | * Mae sut mae sgiliau rhyngbersonol ***a*** chyfathrebu'n effeithio ar berfformiad rheoli wedi'u gwerthuso'n gywir ac yn briodol i roi casgliad neu argymhellion, er bod amrediad y sgiliau rhyngbersonol ***a'r*** sgiliau cyfathrebu'n gul.
 | * Mae sut mae amrediad eang o sgiliau rhyngbersonol ***a***sgiliau cyfathrebu'n effeithio ar berfformiad rheoli wedi cael ei werthuso'n gywir ac yn briodol i roi casgliad neu argymhellion
 |
| / 16(isafswm o 8) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| MP 2.2* Gwerthuso strategaethau i oresgyn rhwystrau i sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol rheoli effeithiol
 | **Ailgyfeiriad; [**4/16] | **Llwyddiant [**8/16] | **Llwyddiant Da [**12/16] |  |
| * Nid oes unrhyw strategaethau i oresgyn rhwystrau i sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol wedi cael eu gwerthuso, neu un rhwystr yn unig sydd wedi'i werthuso, neu mae'r strategaethau'n anghywir neu'n amhriodol mewn perthynas â'r rhwystrau cysylltiedig
* Caiff strategaethau i oresgyn rhwystrau i sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol rheoli effeithiol eu rhestru neu'u disgrifio'n unig heb werthusiad i roi casgliad neu argymhellion
 | * Mae dwy neu ragor o strategaethau i oresgyn rhwystrau i sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol rheoli effeithiol wedi'u gwerthuso'n gywir ac yn briodol mewn perthynas â'r rhwystrau cysylltiedig, er bod y strategaethau a'r rhwystrau cysylltiedig yn debyg
 | * Mae dwy neu ragor o strategaethau gwahanol i oresgyn rhwystrau i sgiliau cyfathrebu a rhyngbersonol rheoli effeithiol wedi'u gwerthuso'n gywir ac yn briodol mewn perthynas â'r rhwystrau cysylltiedig
 |
| / 16(isafswm o 8) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| **Sylwadau asesu** (dewisol): | **Sylwadau gwirio** (dewisol): |
| **Canlyniad Dysgu / Adran 3:** Gallu asesu cyfleoedd datblygu personol i wella eich perfformiad rheoli eich hun  |
| **Meini Prawf Asesu (MP)** | **Disgrifyddion Digonolrwydd***[Safon nodweddiadol a fyddai, o'i hailadrodd ar draws y cyflwyniad cyfan, yn cynhyrchu canlyniad ailgyfeiriad, llwyddiant ffiniol neu lwyddiant da]* | **Adborth yr asesydd ar y MP** *[nid oes angen sylwadau ym mhob blwch]* |
| MP 3.1* Asesu eich gwybodaeth, eich sgiliau a'ch ymddygiad eich hun, a'u heffaith ar eich perfformiad rheoli eich hun
 | **Ailgyfeiriad; [**4/16] | **Llwyddiant [**8/16] | **Llwyddiant Da [**12/16] |  |
| * Ni chaiff effaith gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn ar ei berfformiad rheoli ei hun ei hasesu, neu caiff ei asesu'n anghywir neu'n amhriodol
* Caiff effaith gwybodaeth ***neu*** sgiliau ***neu*** ymddygiad yr unigolyn ar ei berfformiad rheoli ei hun ei hasesu, ond nid y tri i gyd
* Caiff effaith gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn ar ei berfformiad rheoli ei hun ei rhestru neu ei disgrifio'n unig heb asesiad i ddod i farn gan ddefnyddio meini prawf perthnasol
 | * Mae effaith gwybodaeth ***a*** sgiliau ***ac*** ymddygiad yr unigolyn ar ei berfformiad rheoli ei hun wedi'i hasesu'n gywir ac yn briodol gan ddefnyddio meini prawf perthnasol, er bod y sylfaen dystiolaeth ar gyfer yr asesiad yn oddrychol a/neu'n gyfyngedig
 | * Mae effaith gwybodaeth ***a*** sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn ar ei berfformiad rheoli ei hun wedi'i hasesu'n gywir ac yn briodol gan ddefnyddio meini prawf perthnasol a sylfaen dystiolaeth eang a gwrthrychol
 |
| / 16(isafswm o 8) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| MP 3.2* Nodi meysydd ar gyfer datblygiad personol er mwyn gwella eich perfformiad rheoli eich hun
 | **Ailgyfeiriad; [**2/8] | **Llwyddiant [**4/8] | **Llwyddiant Da [**6/8] |  |
| * Nid oes meysydd ar gyfer datblygiad personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn wedi'u nodi, neu un maes yn unig sydd wedi'i nodi, neu mae'r meysydd a nodwyd yn amhriodol neu nid ydynt yn seiliedig ar asesiad o wybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn
 | * Mae asesiad o wybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn wedi'i ddefnyddio'n gywir ac yn briodol i nodi meysydd ar gyfer datblygiad personol, er nad yw'r meysydd ar gyfer datblygiad personol wedi'u blaenoriaethu
 | * Mae asesiad o wybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yr unigolyn wedi'i ddefnyddio'n gywir ac yn briodol i nodi a blaenoriaethu meysydd ar gyfer datblygiad personol
 |
| / 8(isafswm o 4) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| MP 3.3* Cynhyrchu cynllun datblygu personol er mwyn gwella eich perfformiad rheoli eich hun
 | **Ailgyfeiriad; [**4/16] | **Llwyddiant [**8/16] | **Llwyddiant Da [**12/16] |  |
| * Nid oes cynllun datblygu personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn wedi'i gynhyrchu, neu mae'r cynllun datblygu personol yn anghywir, yn anghyflawn, neu'n amhriodol, neu nid yw'r cynllun datblygu personol wedi'i seilio ar feysydd a nodwyd ar gyfer datblygiad personol er mwyn gwella perfformiad rheoli'r unigolyn
 | * Mae cynllun datblygu personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn yn seiliedig ar feysydd a nodwyd ar gyfer datblygiad personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn wedi'i gynhyrchu, er nad yw'r cynllun datblygu personol yn rhoi sylw llawn i'r gofynion adnoddau a/neu nid yw'n hollol CAMPUS a/neu nid yw'n nodi anghenion datblygu personol tymor hir a thymor byr
 | * Mae cynllun datblygu personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn yn seiliedig ar feysydd a nodwyd ar gyfer datblygiad personol i wella perfformiad rheoli'r unigolyn wedi'i gynhyrchu sy'n rhoi sylw llawn i'r gofynion adnoddau, sy'n hollol CAMPUS ac sy'n nodi anghenion datblygu personol tymor hir a thymor byr
 |
| / 16(isafswm o 8) | Llwyddo neu Ailgyfeirio |
| **Sylwadau'r adran (dewisol):** | **Sylwadau gwirio** (dewisol): |
|  | **/ 100** | **CYFANSWM Y MARCIAU** |
| **Penderfyniad yr Asesydd** | **At Ddefnydd Sicrhau Ansawdd** |
| **Canlyniad** *(dilëwch fel y bo'n briodol)*: **LLWYDDO / AILGYFEIRIO** | **Llofnod yr Asesydd:****Dyddiad Gwirio SA:**  | **Canlyniad** *(dilëwch fel y bo'n briodol)*: **LLWYDDO / AILGYFEIRIO** | **Llofnod y SA:****Dyddiad Gwirio SA:**  |