## Rhaglen Arweinyddiaeth a Rheolaeth ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru

## Trosolwg

Mae'r papur hwn yn rhoi trosolwg o ddiben, cynulleidfa darged, cynnwys amlinellol, athroniaeth a strwythur y Rhaglen Arweinyddiaeth a Rheolaeth newydd ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru.

## Diben y rhaglen

Bydd y rhaglen yn datblygu sgiliau a galluoedd arwain a rheoli arweinwyr gwaith ieuenctid presennol a’r rheini sy’n dyheu i fod yn arweinwyr gwaith ieuenctid yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys rheolwyr ac arweinwyr gwaith ieuenctid yn y sectorau gwirfoddol a statudol.

Erbyn diwedd y rhaglen, bydd y cyfranogwyr wedi:

* Archwilio gwahanol fodelau arweinyddiaeth, yn cynnwys arweinyddiaeth system, arweinyddiaeth ddosbarthedig ac arwain trwy ddylanwad a byddant yn gallu cymhwyso'r modelau yn ymarferol i'w harweinyddiaeth eu hunain
* Deall sut mae arweinyddiaeth yn wahanol i reolwyr
* Archwilio'r cyd-destun y maent yn gweithio ynddo sy'n newid yn gyflym - diwylliant eu sefydliad; amgylchedd polisi ehangach
* Datblygu offer a sgiliau meddwl strategol i allu ymateb i heriau a newid y maent yn eu hwynebu wrth weithio mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym
* Datblygu eu sgiliau i hyrwyddo a chefnogi gwerth ac effaith gwaith ieuenctid
* Nodi ffyrdd o wella'r ffordd y maent yn rheoli wrth ddarparu gwaith ieuenctid o ansawdd uchel - yn cynnwys defnyddio data a gwybodaeth reoli; sicrhau ansawdd a rheoli arolygiadau
* Datblygu eu sgiliau i reoli cyllid – prisio gwasanaethau, gosod cyllideb, gwneud cynigion am arian
* Datblygu eu gallu i arwain a rheoli staff yn cynnwys gosod nodau, rheoli prosiectau, ysgogi staff, a rheoli gwrthdaro
* Gwella eu dealltwriaeth o bŵer a dylanwad - mapio a dadansoddi eu rhanddeiliaid ac archwilio sut i ddylanwadu a gweithio'n fwy strategol gyda nhw (yn cynnwys gweithio gydag aelodau etholedig a phwyllgorau rheoli).
* Deall sut i leoli gwaith ieuenctid a'u sefydliad gyda'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ac yn creu dylanwad allweddol.
* Datblygu eu sgiliau a'u dealltwriaeth o arwain systemau, gan arwain mewn partneriaethau a thimau amlddisgyblaethol
* Deall y gwahaniaeth rhwng hyfforddi a mentora, a datblygu sgiliau hyfforddi
* Deall eu sgiliau a'u galluoedd yn well fel arweinwyr a rheolwyr, a sut i'w gwella
* Cynhyrchu cynllun gweithredu i ddatblygu arweinyddiaeth a rheolaeth bersonol

Mae hefyd i’r rhaglen themâu trawsbynciol a fydd yn cael eu hystyried drwy:

* Arwain ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth
* Sicrhau bod pobl ifanc yn ymgysylltu ac yn cael eu grymuso

Mae'r cynnwys yn seiliedig ar adborth gan y sector gwaith ieuenctid yng Nghymru

**Yr angen am y rhaglen**

Nid yw arweinwyr a rheolwyr gwasanaethau sy'n darparu gwaith ieuenctid yng Nghymru yn cael unrhyw gyfleoedd pwrpasol ar hyn o bryd i ddatblygu eu sgiliau arwain a rheoli. Roedd y rhaglen olaf o'r fath, a gyflwynwyd yn llwyddiannus yng Nghymru 13 mlynedd yn ôl wedi ei seilio ar gwrs a ddatblygwyd ac a gyflwynwyd ledled Lloegr gan yr Asiantaeth Ieuenctid Genedlaethol (NYA) a FPM Training.

Mae'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysg (yr Academi Arweinyddiaeth) yn datblygu sgiliau arwain ar draws y gweithlu plant a phobl ifanc yng Nghymru. Mae'n dymuno gweld gwaith ieuenctid yn cael y gefnogaeth gywir yn ogystal â chael ei gysylltu â datblygiad y gweithlu ehangach.

Ym mis Mawrth 2019, roedd 630 o staff gwaith ieuenctid cyfwerth ag amser llawn yn gweithio ar draws awdurdodau lleol yng Nghymru. Roedd 13 y cant o'r swyddi (cyfwerth ag amser lawn) hyn yn staff rheoli - tua 80 o reolwyr cyfwerth ag amser llawn. Mae'r sector gwaith ieuenctid gwirfoddol yn gweithio gyda 250,000 o bobl ifanc rhwng 11 a 25 oed, gyda thua 30,000 o wirfoddolwyr a 3,000 o staff cyflogedig. Ar hyn o bryd mae gan Gyngor Cymreig y Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol (CCGIG) 90 o sefydliadau sy'n aelodau - wedi'u lleoli ledled Cymru a gyda rhaniad 50/50 rhwng sefydliadau cenedlaethol a lleol. Mae hyn yn awgrymu y gallai fod gan y sector ieuenctid gwirfoddol 2-300 o bobl sy’n gysylltiedig â rheoli gweithgareddau gwaith ieuenctid.

Mae yna gronfa o rhwng 300 a 400 o staff sy'n rheoli gwaith ieuenctid yng Nghymru nad oes rhaglen bwrpasol o hyfforddi a datblygu ar eu cyfer. Mae tystiolaeth dda bod datblygu arweinyddiaeth ar ei fwyaf effeithiol pan fydd yn cynnwys cyfuniad o ddulliau a phan ei fod yn canolbwyntio ar gymhwyso dysgu i waith go iawn yr arweinydd yn ei sefydliad - dangosir bod rhaglenni pwrpasol yn cael mwy o effaith na phrosesau dysgu mwy generig.[[1]](#footnote-1)

Mae gan y rheolwyr fynediad at ystod o raglenni rheoli ac arwain generig, yn ogystal â rhai rhaglenni sydd wedi'u hanelu at weithlu plant a phobl ifanc yn gyffredinol.

Mae'r Rhaglen Arweinyddiaeth a Rheolaeth ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru yn diwallu'r angen am raglen bwrpasol ar gyfer y grŵp hwn o reolwyr, gyda chysylltiadau â darpariaeth ehangach yng Nghymru.

## Cynulleidfa darged

Mae’r rhaglen wedi ei hanelu at:

* Rheolwyr gwaith ieuenctid mewn lleoliadau sector gwirfoddol a statudol, sy'n anelu at ddatblygu eu gallu i arwain ymhellach. Mae hyn yn cynnwys penaethiaid gwasanaethau, penaethiaid adrannau neu swyddogaethau, a rheolwyr sy'n dyheu am rolau arwain yn y dyfodol.
* Rheolwyr nad ydynt wedi cael unrhyw gyfleoedd rheoli a chyfleoedd i ddatblygu rheolaeth ffurfiol a'r rhai sydd wedi bod ar raglenni datblygu blaenorol

Ni fydd yn ofynnol i reolwyr fod yn weithwyr ieuenctid cymwys, ond rhaid iddynt fod yn gyfrifol am y dasg o ddarparu gwaith ieuenctid fel y cydnabyddir gan Lywodraeth Cymru a'r Bwrdd Gwaith Ieuenctid dros dro.

Bydd cyfranogwyr yn cael eu recriwtio o'r sector gwaith ieuenctid cyfan gyda chynrychiolaeth gytbwys o'r sectorau gwirfoddol a statudol.

Ceisir cyllid er mwyn gallu cynnig y rhaglen am gost isel neu heb unrhyw gost ariannol i gyfranogwyr.

## Dulliau ddysgu

Mae'r rhaglen wedi'i rhoi mewn cyd-destun i arwain a rheoli gwaith ieuenctid yng Nghymru. Disgwylir i gyfranogwyr gymhwyso'r dulliau meddwl a dysgu yn uniongyrchol i'r gwaith gyda phobl ifanc y maent yn eu rheoli.

Mae'r rhaglen yn defnyddio dull sy’n seiliedig ar brofiad, gyda phwyslais ar fyfyrio, dysgu a chymhwyso. Datblygir galluoedd arwain yng nghyd-destun y sefydliad a'i amgylchedd ehangach. Mae'r dull hwn yn adlewyrchu craidd egwyddorion a gwerthoedd gwaith ieuenctid.

Oedi, myfyrio, meddwl, dysgu a chymhwyso

Bydd y rheini sy'n cymryd rhan ym mhob rhaglen yn dod yn gymuned o ymarferwyr sy'n arwain, gydag iaith weithredu a rennir a modelau ar gyfer arweinyddiaeth sy'n briodol i waith ieuenctid. Bydd hyn yn helpu i adeiladu gallu o ran arwain a rheoli ynghyd ag atgyfnerthu rhwydweithiau gwaith ieuenctid.

Mae'r tri modiwl deuddydd yn rhyngweithiol iawn, gyda sesiynau byr i archwilio pynciau arweinyddiaeth a rheolaeth allweddol, gan ddefnyddio ystod o dechnegau hyfforddi. Bydd cyfranogwyr yn gweithio fel grŵp cyfan, mewn grwpiau syndicâd (ar gyfer y rhaglen gyfan), mewn grwpiau ad hoc llai, grwpiau o dri a pharau. Mae hyn yn gwneud y mwyaf o gyfathrebu, rhannu a herio ymhlith y cyfranogwyr.

## Strwythur y Rhaglen

Mae'r rhaglen yn cynnwys nifer o elfennau sy'n cyfuno fel y dangosir yn y diagram isod.

Mentor a/neu setiau dysgu gweithredol?

Modiwl

1

2 ddiwrnod

Modiwl

2

2 ddiwrnod

Modiwl

3

2 ddiwrnod

Deunyddiau Adnoddau ar gyfer y Rhaglen

Ar-lein a neu bapur / electronig

Hunanasesiad cyn y cwrs

Hunanasesiad ar ôl y cwrs

Dyddiadur Myfyriol

Cyfarfod â’r Rheolwr Llinell

Bodloni’r meini prawf dethol

Dolen gyswllt i’r hyfforddwr?

Mae prif elfennau’r rhaglen yn cynnwys:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elfen** | **Proses** | **Gan Bwy** |
| **Recriwtio a dethol** | Trwy rwydweithiau gwaith ieuenctid Cymru.  Gofynnir i ymgeiswyr gyflwyno achos dros ddatblygiad eu harweinyddiaeth eu hunain ynghyd â chymeradwyaeth gan eu sefydliadau gydag ymrwymiad i gefnogi'r ymgeisydd i ddatblygu ei arweinyddiaeth yn ystod y rhaglen ac ar ei hôl. | Gweinyddwr neu arweinydd y cwrs  Cyfranogwyr a'u rheolwyr llinell |
| **Cadwrfa ar-lein ar gyfer deunyddiau** | Bydd gan gyfranogwyr fynediad i gadwrfa ar-lein o holl ddeunyddiau'r cwrs, yn cynnwys dolenni i adnoddau eraill ar-lein. | Gweinyddwr y sefydliad sy’n cynnal |
| **Rhwydweithio ar lein** | Bydd cyfranogwyr yn cael eu hannog i sefydlu fforymau rhwydweithio ar-lein hen neu newydd (e.e. WhatsApp) i'w trafod a'u rhannu yn ystod ac ar ôl y rhaglen. | Cyfranogwyr |
| **Hunanasesiad cyn y cwrs** | Bydd cyfranogwyr yn cael ffurflen hunanasesiad sy'n cynnig ffordd strwythuredig iddynt fyfyrio ar eu hagwedd tuag at arweinyddiaeth a'r cryfderau a'r gwendidau y maent yn deall sydd ganddynt, a'u blaenoriaethau dysgu o ran arweinyddiaeth ar gyfer y rhaglen.  Mae'r hunanasesiad cyn y cwrs yn cynnwys cyfarfod â'u rheolwr llinell i drafod y blaenoriaethau hyn. | Cyfranogwyr |
| **Dolen bosibl i hyfforddwr neu fentor** | Gellir gwella datblygiad arweinyddiaeth yn fawr trwy gysylltu cyfranogwyr â hyfforddwr a neu fentor. Byddai angen adnoddau ar gyfer hyn a dylai fod yn gysylltiedig â mentrau hyfforddi a mentora eraill yn y sectorau cyhoeddus a gwirfoddol yng Nghymru. Byddai rhwydwaith o bobl â sgiliau hyfforddi a mentora yn ased hirdymor i ddatblygu gwell arweinyddiaeth a rheolaeth ar waith ieuenctid yng Nghymru. | Cyfranogwyr; rhwydwaith mentora hyfforddiant, arweinydd y cwrs/gweinyddwr |
| **Darllen cyn y cwrs** | Bydd cyfranogwyr yn cael darllenydd Arweinyddiaeth a Rheolaeth sy'n cwmpasu holl gynnwys y rhaglen, ac sy'n darparu dolenni i ddeunydd darllen ac adnoddau pellach.  Bydd cyfranogwyr hefyd yn derbyn atodiad polisi sy'n darparu crynodeb diweddaraf o amgylchedd y polisi y mae arweinwyr gwaith ieuenctid yn gweithredu ynddo. | Cyfranogwyr |
| **Dyddiadur datblygiad personol** | Myfyrdod strwythuredig ar gynnwys y cwrs a'i gymhwysiad i waith y cyfranogwyr fel arweinwyr a rheolwyr | Cyfranogwyr |
| **Modiwl 1** | Digwyddiad dysgu dros 2 ddiwrnod | Arweinydd y cwrs; cyd-hyfforddwr; Cyfranogwyr; Siaradwyr gwadd |
| Tasgau rhwng modiwlau | Cymhwyso dysgu i’r gweithle | Cyfranogwyr |
| **Modiwl 2** | Digwyddiad dysgu dros 2 ddiwrnod | Arweinydd y cwrs; cyd-hyfforddwr; Cyfranogwyr; Siaradwyr gwadd |
| Tasgau rhwng modiwlau | Cymhwyso dysgu yn y gweithle | Cyfranogwyr |
| **Modiwl 3** | Digwyddiad dysgu dros 2 ddiwrnod | Arweinydd y cwrs; cyd-hyfforddwr; Cyfranogwyr; Siaradwyr gwadd |
| Hunan asesiad wedi’r cwrs | Myfyrio strwythuredig a hunanasesiad sy'n sail i gynllun gweithredu i ddatblygu datblygiad arweinyddiaeth a rheolaeth y cyfranogwyr | Cyfranogwyr |
| Cyfarfod â’r Rheolwr Llinell | Cyfarfod un i un i adolygu'r rhaglen a'r cynllun gweithredu. Cytuno ar y broses o barhau i ddatblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. | Cyfranogwyr a’u rheolwyr llinell |
| Dilyniant | Dyluniwyd y rhaglen i fod yn annibynnol. Bydd y Grŵp Llywio yn edrych ar ffyrdd y gallai cyfranogwyr symud ymlaen i ddysgu pellach - gyda'r potensial i achredu'r dysgu yn sgil y rhaglen trwy ei chydnabod fel pwyntiau CATS mewn cytundeb â Phrifysgolion perthnasol.  Efallai y bydd cyfranogwyr hefyd am archwilio cam i symud ymlaen i ddysgu generig achrededig ar arweinyddiaeth a rheolaeth - er enghraifft Y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth, Y Sefydliad Rheolaeth Siartredig, Y Brifysgol Agored | Cyfranogwyr  Grŵp Llywio |

**Cyflwyno'r rhaglen**

Mae'r rhaglen yn seiliedig ar fodel sefydledig a llwyddiannus a gyflwynir gan ddau hyfforddwr i grŵp o 18-24 o gyfranogwyr.

Rhyngddynt, daw’r hyfforddwyr ag:

* Arbenigedd mewn arweinyddiaeth a rheolaeth (gallai hyn fod o amrywiaeth o wahanol gefndiroedd) a sut mae'n berthnasol i waith ieuenctid
* Profiad ac arbenigedd mewn arwain a rheoli gwaith ieuenctid mewn lleoliadau statudol a gwirfoddol

Gallai cyfuniad nodweddiadol fod yn hyfforddwr o gefndir Addysg Uwch gyda phrofiad o arwain a rheoli ynghyd â gwybodaeth a dealltwriaeth gadarn o waith ieuenctid, ynghyd â rheolwr gwaith ieuenctid profiadol sydd â lefel uchel o sgiliau hyfforddi ac sy'n gyfarwydd â'r wybodaeth allweddol am arwain a rheoli sydd wedi ei chynnwys yn y rhaglen.

Mae un hyfforddwr yn cymryd y brif rôl yn y rhaglen gyfan.

Mae'r dull hwn yn helpu i greu proses ddeinamig o ryngweithio rhwng unigolion a grwpiau mewn amgylchedd dysgu diogel a chyfoethog. Mae'r ddau hyfforddwr yn cynnig dau lais a safbwynt gwahanol, gan greu diddordeb ac ysgogiad ychwanegol.

O fewn y strwythur hwn mae'n bosibl dod â siaradwyr gwadd/pobl adnoddau i mewn i ddarparu “sesiynau arbenigol”. Mae hyn yn hynod o ddefnyddiol pan fydd y rhaglen yn gallu galw ar bobl sydd wedi cymhwyso meddwl fel arweinwyr neu reolwyr yn llwyddiannus i broblem anodd yn eu gweithle, ac sy'n barod i rannu eu profiad a'u dysg.

## Lefel academaidd y rhaglen

Mae'r rhaglen wedi'i gosod ar lefel ôl-raddedig, broffesiynol (M). Mae'n cymryd yn ganiataol y bydd gan reolwyr gwaith ieuenctid sy'n cymryd rhan un neu fwy o'r canlynol:

* Gradd berthnasol
* Cymhwyster proffesiynol mewn gwaith ieuenctid
* Cymhwyster proffesiynol arall sy’n berthnasol
* O leiaf tair blynedd o brofiad o arwain/rheoli wrth ddarparu gwaith ieuenctid

## Asiantaeth sy’n cynnal

Bydd angen i'r rhaglen gael ei chynnal gan sefydliad neu asiantaeth addas i weithredu fel pwynt cyswllt canolog ac i reoli gweinyddiaeth y cwrs. Mae hyn yn cynnwys:

* Gweinyddwr cwrs wedi'i enwi gyda manylion cyswllt e-bost, ffôn
* Mynediad at ddeunyddiau ar-lein
* Dal data cyfranogwyr

## Gweinyddiaeth

Bydd angen i weinyddiaeth y rhaglen gynnwys:

* Marchnata’r rhaglen
* Goruchwylio’r broses ymgeisio a chofrestru.
* Cofrestru pobl ar y rhaglen
* Archebu lleoliadau, archebu offer clyweled, trefnu lluniaeth a chinio
* Cysylltu â hyfforddwyr
* Anfon deunyddiau rhaglen yr hyfforddwyr ynghyd â nodiadau hyfforddwyr a'r holl ddeunyddiau hyfforddi perthnasol
* Archebu llety i'r hyfforddwr/hyfforddwyr (os oes angen)
* Cysylltu ag unrhyw siaradwyr gwadd.
* Anfon holl ddeunyddiau'r rhaglen at gyfranogwyr - fel arfer trwy bedwar e-bost
  1. Cyn y cwrs - modiwl 1
  2. Cyn Modiwl 2
  3. Cyn Modiwl 3
  4. Dilynol/gwerthuso (os oes angen)
* Ymateb i unrhyw ymholiadau/problemau sydd gan y cyfranogwyr a’r hyfforddwyr

## Cost y rhaglen

Bydd costau'r rhaglen fel a ganlyn:

1. Gweinyddu a rheoli'r rhaglen (wedi'i dadansoddi uchod)
2. Cynnal tudalen we/porth
3. Llogi lleoliad
4. Lluniaeth, prydau bwyd mewn lleoliadau
5. Llogi offer clyweled
6. Ffioedd hyfforddwyr, costau teithio, llety a chynhaliaeth
7. Ffioedd siaradwyr gwadd, costau teithio, llety a chynhaliaeth

Tybir y bydd y Grŵp Llywio yn prisio'r rhaglen yn fanwl fel rhagflaenydd i geisio cyllid ar ei chyfer.

Ffigur dangosol ar gyfer rheoli a darparu rhaglen tri modiwl tebyg yng Nghymru gyda dau hyfforddwr i grwpiau o 18 cyfranogwr oedd tua £25,000 y rhaglen yn 2010. Cyflwynwyd y rhaglen hon gan gwmni annibynnol ac mae'n cynnwys eu lwfans. Mae hyn yn gyfystyr â i tua £1390 y pen. Bydd rhai costau wedi cynyddu ers hynny.

Yng nghyfnod cyfredol pandemig Sars-Cov2, mae rhaglenni hyfforddi wyneb yn wyneb wedi eu gohirio i raddau helaeth. Tybir y bydd y pandemig yn pasio ac y bydd y rhaglen sydd wedi'i chynllunio o amgylch gwaith grŵp rhyngweithiol, yn gallu gweithredu fel y cynlluniwyd.

## Os nad yw hyn yn wir, byddai angen ailgynllunio'r rhaglen yn llwyr i weithio ar-lein.

## Cynnwys y rhaglen

Mae'r amcanion dysgu a nodwyd yn gynharach wedi'u grwpio isod mewn perthynas â'u ffocws ar arweinyddiaeth neu reolaeth, a lle maent yn ffitio i mewn i'r rhaglen.

Disgwylir i'r cyfranogwyr ddarllen y deunyddiau hanfodol ar gyfer y rhaglen cyn modiwl 1. Tra bydd yr hyfforddwr yn cyflwyno pob pwnc, mae'r ffocws ar gymhwyso'r cynnwys i'r gweithle ac ymarfer arweinyddiaeth y cyfranogwyr.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pwnc** | **Arweinyddiaeth/**  **Rheolaeth** | **Modiwl** | **Nodiadau** |
| Archwilio gwahanol fodelau arweinyddiaeth, yn cynnwys arweinyddiaeth system, arweinyddiaeth ddosbarthedig ac arwain trwy ddylanwad gyda'r gallu i gymhwyso'r modelau i'w harweinyddiaeth eu hunain wrth ymarfer | A | 1 | Dealltwriaeth graidd o arweinyddiaeth a'i chymhwysiad i arwain gwaith ieuenctid. Meddwl ac arwain systemau ar draws systemau cymhleth; nodi ymddygiadau a strategaethau sy'n briodol i arweinwyr yn y gwahanol barthau y mae arweinwyr yn gweithio ynddynt |
| Egluro sut mae arweinyddiaeth yn wahanol i reolaeth | A/Rh | 1 |  |
| Archwilio’r cyd-destun y maent yn gweithio ynddo sy'n newid yn gyflym - diwylliant eu sefydliad; yr amgylchedd polisi ehangach | A | 1  Deunydd darllen y cwrs | Sgiliau meddwl beirniadol ar gyfer arwain mewn amgylchedd cyfnewidiol, anrhagweladwy, cymhleth ac amwys |
| Datblygwyd sgiliau ac offer meddwl strategol i allu ymateb i heriau a newid sy'n eu hwynebu wrth weithio mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym | A | 1 | Deall sut i arwain a rheoli newid mewn amgylchedd sy’n esblygu’n gyflym |
|  |  |  |  |
| Datblygu eu sgiliau i hyrwyddo a chefnogi gwerth ac effaith gwaith ieuenctid | A/Rh | 2 | Adeiladu enw da gwaith ieuenctid a'u sefydliad |
| Cael hyd i ffyrdd i wella eu rheolaeth ar ddarparu gwaith ieuenctid o ansawdd uchel - gan gynnwys defnyddio data a gwybodaeth reoli; sicrhau ansawdd a rheoli arolygiadau | Rh | 2 | Deall gwahanol systemau rheoli perfformiad a'u goblygiadau i arweinwyr a sut i ennill calonnau a meddyliau staff a rhanddeiliaid  Arwain i sicrhau gwerth i bobl ifanc, a gyda hwy |
| Datblygu eu sgiliau rheoli cyllid - prisio gwasanaethau, gosod cyllideb, cynnig am arian | Rh | 2 |  |
| Datblygu eu gallu i arwain a rheoli staff gan gynnwys gosod nodau, rheoli prosiectau, ysgogi staff, a rheoli risg | Rh | 2 | Yn cynnwys risgiau sy'n gysylltiedig â darparu gwasanaethau i bobl ifanc a strategaethau priodol ar gyfer rheoli'r risgiau hyn. |
|  |  |  |  |
| Gwella eu dealltwriaeth o bŵer a dylanwad - mapio a dadansoddi eu rhanddeiliaid ac archwilio sut i ddylanwadu a gweithio'n fwy strategol gyda hwy (yn cynnwys gweithio gydag aelodau etholedig a phwyllgorau rheoli). | A | 3 | Mae hyn yn cynnwys datblygu ymwybyddiaeth o ysgogiadau pŵer a dylanwad sy'n agored i arweinwyr; arfer pŵer yn gyfreithlon ac yn unol â'ch gwerthoedd chi a gwerthoedd eich sefydliad |
| Deall sut i leoli gwaith ieuenctid a'u sefydliad gyda'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ac yn creu dylanwad allweddol. | A | 3 | Hyderus fel eiriolwyr gwaith ieuenctid |
| Datblygu eu sgiliau a'u dealltwriaeth o arwain o fewn systemau, gan arwain mewn partneriaethau a thimau amlddisgyblaethol | A | 3 | Arwain systemau |
| Wedi deall y gwahaniaeth rhwng hyfforddi a mentora ac wedi datblygu sgiliau hyfforddi | L | 3 | Adeiladu gallu hyfforddi a mentora yn y sector |
|  |  |  |  |
| Adolygu eu rôl fel arweinydd cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ymgysylltiad pobl ifanc yn eu gwasanaethau | A | Trawsbynciol |  |
| Datblygu eu dealltwriaeth o'u sgiliau a'u galluoedd eu hunain fel arweinwyr a rheolwyr yn well, a sut i'w gwella | A/Rh | Hunan ddadansoddiad cyn ac ar ôl cwrs | Proses hanfodol o fyfyrio a dadansoddi |
| Llunio cynllun gweithredu personol ar gyfer datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth | A/Rh | Cwrs cyfan | Proses hanfodol o fyfyrio a dadansoddi |

## Deunyddiau’r rhaglen

Mae manylion y cynnwys, strwythur, prosesau dysgu, cyflwyniadau a nodiadau hyfforddwyr wedi’u cynnwys yn neunyddiau’r rhaglen:

1. Diben a chynnwys y rhaglen gyfan
2. Amlinelliad o'r modiwlau
3. Meini prawf ar gyfer mynediad i'r rhaglen a'r broses ymgeisio
4. Deunyddiau darllen cyn y cwrs, rhestr ddarllen a gweithgareddau a hunanasesiad
5. Dyddiadur Dysgu Personol
6. Nodiadau'r hyfforddwyr modiwlau 1-3
7. Deunyddiau'r modiwlau (1-3) - taflenni ychwanegol, cyflwyniadau a dolenni i ddeunyddiau darllen neu adnoddau ychwanegol
8. Hunanasesiad ar ôl y cwrs
9. Ffurflenni gwerthuso’r modiwlau (1-3)

1. Er enghraifft Peter Lewis a Roger Murphy (2008) Review of the Landscape: Leadership and Leadership Development: a review of what is known about effective leadership and leadership development. Nottingham, NCSL [↑](#footnote-ref-1)