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.* |