|  |  |
| --- | --- |
| Teitl:  | **Arwain arloesedd a newid** |
| Lefel: | 5 |
| Gwerth credydau: | 5 |
| Canlyniadau dysgu (bydd y dysgwr yn) | Meini Prawf Asesu (mae’r dysgwr yn gallu) |
| 1. Deall yr angen am arloesedd a rheoli newid mewn sefydliad
 | * 1. Esbonio pwysigrwydd arloesedd ar gyfer eu sefydliad eu hunain
	2. Esbonio pwysigrwydd rheoli newid o fewn eu sefydliad eu hunain
 |
| 1. Gallu cynnig atebion arloesol i wella perfformiad y sefydliad
 | 2.12.22.32.4 | Asesu'r cyfle ar gyfer arloesedd a gwelliant yn eu sefydliad eu hunain Cyfiawnhau’r gwelliant a nodwyd yng nghyd-destun amcanion y sefydliadDefnyddio amrediad o dechnegau i greu opsiynau arloesol i gyflwyno'r gwelliant a nodwyd Gwerthuso opsiynau ar gyfer creu'r gwelliant arfaethedig i bennu dichonolrwydd a hyfywedd |
| 1. Gallu arwain a rheoli newid mewn sefydliad
 | 3.13.2 | Creu cynllun rheoli newidiadau sydd wedi'i gynllunio i reoli disgwyliadau rhanddeiliaidGweithredu'r cynllun rheoli newidiadau gan fonitro'r cynnydd yn erbyn targedau y cytunwyd arnynt  |
| **Gwybodaeth ychwanegol am yr Uned** |  |
| Pwrpas ac amcan(ion) yr uned  | Datblygu dealltwriaeth a gallu i arwain arloesedd a newid fel sy'n ofynnol gan reolwr canol presennol neu ddarpar reolwr canol.  |
| Manylion y berthynas rhwng yr uned a safonau galwedigaethol cenedlaethol perthnasol neu safonau proffesiynol neu gwricwla (os yn briodol) | Cysylltiadau â MSC 2004 NOS: B1, C2, C4, C5, C6, D2, F3, F8 |
| Gofynion neu arweiniad asesu a bennwyd gan sector neu gorff rheoleiddio (os yn briodol) |  |
| Cefnogaeth i'r uned gan gyngor sgiliau sector neu gorff priodol arall (os yn ofynnol) | Canolfan Safonau Rheoli (MSC) |
| Lleoliad yr uned o fewn system gategoreiddio’r pwnc/sector | Rheolaeth Busnes |
| Oriau dysgu dan arweiniad yr uned | 24 |
| **Arweiniad ychwanegol am yr Uned** |
| **Cynnwys dangosol:**  |
| 1 | * Arloesedd a pherfformiad busnes
* Manteision ariannol a chymdeithasol arloesedd
* Arloesedd radical a chynyddol
* Arloesedd fel ffurf ar fantais gystadleuol
* Yr angen am reoli newid yn effeithiol
* Technegau Gwella Parhaus
* Y gwahaniaeth rhwng Kaizen (newid parhaus neu gynyddol) a newid torri drwyddo (e.e. ail-beiriannu prosesau busnes)
* Arweinyddiaeth a newid, arweinyddiaeth drafodaethol/drawsffurfiol a modelau arwain eraill sy'n berthnasol i newid
* Cysyniadau o greadigrwydd ac arloesedd a'r amodau a'r prosesau angenrheidiol i'w hannog
 |
| 2  | * Yr angen am sganio amgylcheddol a dadansoddiadau gan y sefydliad (PESTLE, cymwyseddau craidd, SWOT, ac ati)
* Natur a rôl gweledigaeth yn y broses o newid
* Technegau gwneud penderfyniadau beirniadol
* Dulliau o bennu dichonolrwydd a hyfywedd cyfleoedd ac opsiynau, ac o gynllunio wrth gefn
* Technegau datrys problemau a gwneud penderfyniadau yn cynnwys y defnydd o wybodaeth feintiol ac ansoddol
* Adnabod ffactorau dynol ac ariannol wrth ystyried newidiadau
* Technegau ar gyfer monitro a gwerthuso canlyniadau newid
* Dulliau o asesu'r risgiau a'r ansicrwydd sy'n gysylltiedig â newidiadau arfaethedig
 |
| 3  | * Mapio rhanddeiliaid
* Ffyrdd o adnabod rhanddeiliaid mewn newid, a'r manteision a'r costau i randdeiliaid, er mwyn gorchfygu gwrthwynebiad
* Sgiliau a chymwyseddau sy'n ofynnol i reoli arloesedd a newid
* Egwyddorion ac arferion sy'n gysylltiedig â rheoli creadigrwydd ac arloesedd
* Effeithiau uniongyrchol ac anuniongyrchol ar bobl, adrannau a sefydliadau eraill
* Ffyrdd o drefnu a chydlynu adnoddau a gweithgareddau i gyflawni newid a gynlluniwyd, yn cynnwys defnyddio siartiau Gantt a chynllunio rhwydweithiau fel offer ar gyfer cynllunio newid
* Rôl cyfathrebu yn goresgyn rhwystrau ac anawsterau eraill
 |