**M&L 25 Datblygu a chynnal rhwydweithiau proffesiynol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deilliannau Dysgu**  | **Meini Prawf Asesu**  | **Canllawiau ac ystod** **Mae’r ymgeisydd yn darparu tystiolaeth ei fod yn deall:** |
| 1.Deall egwyddorion rhwydweithio effeithiol  | 1.1 Disgrifio’r sgiliau rhyngbersonol sydd eu hangen ar gyfer rhwydweithio effeithiol  | Gellir diffinio rhwydweithio effeithiol fel ‘Y gallu i fynd ati’n ddiwyd i nodi, creu a chwilio am gysylltiadau effeithiol â phobl eraill a chynnal y cysylltiadau hynny er budd i bawb’. Mae sgiliau rhyngbersonol da a’r ffordd rydych chi’n rhyngweithio â phobl yn hanfodol ar gyfer rhwydweithio effeithiol. Mae defnyddio iaith y corff yn briodol yn bwysig yn ogystal â:Sgiliau dylanwadu a pherswadio Y gallu i greu cydberthynas a meithrin ymddiriedaeth â chysylltiadau newydd Teimlo’n gyfforddus a hyderus mewn sefyllfaoedd rhwydweithio  |
|  |  | *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddisgrifio prif nodweddion tri neu fwy o’r sgiliau rhyngbersonol sydd eu hangen ar gyfer rhwydweithio effeithiol.*  |
|  | 1.2 Egluro ar ba sail rydych yn dewis y rhwydweithiau i’w datblygu  | Mae rhwydweithio effeithiol yn ymwneud â datblygu cysylltiadau gwerthfawr dros gyfnod, yn seiliedig ar egwyddorion dwyochredd a chyfrinachedd. Hynny yw, dylid datblygu rhwydwaith yn unig os bydd y partïon dan sylw yn elwa o gyfnewid gwybodaeth, syniadau ac adnodau eraill gyda’i gilydd nad ydynt yn gyfrinachol. |
|  |  | *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr egluro ar ba sail rydych yn dewis y rhwydweithiau i’w datblygu. (Efallai eich bod am ddarparu enghreifftiau i ddangos eich ateb).* |
| 1.3 Gwerthuso rôl agendâu cyffredin a rheoli gwrthdaro wrth feithrin cysylltiadau  | Mae angen i aelodau rhwydweithiau personol fod yn ymwybodol o ddisgwyliadau ei gilydd a chael yr hyder i ddatblygu agenda cyffredin o ddiddordebau tebyg o fewn cyfyngiadau cyfrinachedd. Dylai aelodau gydnabod pan fo’u buddiannau eu hunain yn gwrthdaro â nodau cyffredin a nodi eu safbwyntiau eu hunain yn glir ac yn gyfrinachol mewn sefyllfaoedd o wrthdaro.  |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr werthuso rôl agendâu cyffredin a rheoli gwrthdaro er mwyn canfod pa mor ddefnyddiol ydynt wrth feithrin cysylltiadau.* |
| 1.4 Gwerthuso rôl y rhyngrwyd wrth rwydweithio gyda busnesau  | Mae defnyddio’r rhyngrwyd i rwydweithio gyda busnesau bellach yn cael ei dderbyn fel un o’r ffyrdd gorau o ddatblygu rhwydweithiau personol a chanfod cysylltiadau busnes newydd. Mae sawl ffordd o ddefnyddio’r rhyngrwyd mewn busnes, gan gynnwys rhwydweithiau cymdeithasol, blogiau a fforymau. Mae rhwydweithiau cymdeithasol, er enghraifft, yn galluogi pobl i greu proffiliau personol, adeiladu cymunedau, cyfathrebu â’i gilydd a gwneud argymhellion, a chynnwys safleoedd busnes arbenigol fel e.e. LinkedIn. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr werthuso rôl y rhyngrwyd wrth rwydweithio gyda busnesau er mwyn canfod pa mor ddefnyddiol ydyw.* |
| 1.5 Asesu pwysigrwydd dilyn awgrymiadau a chamau gweithredu | Mae dilyn awgrymiadau a chamau gweithredu yn bwysig ar gyfer creu cwsmeriaid newydd a chynyddu nifer eich cwsmeriaid, a dylid ei wneud cyn gynted â phosibl. Ar y llaw arall, bydd methu â dilyn awgrymiadau neu gamau yn arwain at golli cyfle i ennill cwsmer newydd. |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu a phenderfynu ar bwysigrwydd dilyn awgrymiadau a chamau gweithredu, gan ddefnyddio meini prawf priodol.  |
| 1.6 Dadansoddi materion moesegol sy’n ymwneud â gweithgareddau rhwydweithio  | Yn syml, bydd mater moesegol yn codi pan fo’n rhaid i unigolyn ddewis rhwng yr hyn sy’n gywir (moesegol) a’r hyn sy’n anghywir (anfoesegol). Gall materion moesegol sy’n ymwneud â gweithgareddau rhwydweithio godi ynglŷn â chyfrinachedd, buddiannau personol a phortread cywir o weithgareddau rhwydweithio, i nodi dim ond ambell enghraifft. Mae rhwydweithiau proffesiynol ac arbenigol yn debygol o fod â Chod Ymddygiad, neu God Moeseg, y mae’n rhaid i aelodau ei ddilyn. |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddadansoddi nodweddion hanfodol dau neu fwy o faterion moesegol sy’n ymwneud â gweithgareddau rhwydweithio er mwyn dod i gasgliadau. |
| 2. Gallu nodi rhwydweithiau proffesiynol i’w datblygu  | 2.1 Nodi rhwydweithiau posibl ar gyfer datblygiad proffesiynol drwy ddadansoddi eu manteision o gymharu ag anghenion a dyheadau unigol  | Bydd rhwydweithiau’n amrywio o ran pa mor ddefnyddiol ydynt, a dylai pob rhwydwaith posibl gael ei ddadansoddi er mwyn pennu ei nodweddion hanfodol ac i ddod i gasgliadau am fanteision y rhwydwaith o gymharu ag anghenion a dyheadau unigol. |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr nodi amrywiaeth o bump neu fwy o rwydweithiau posibl ar gyfer datblygiad proffesiynol drwy ddadansoddi eu manteision o gymharu ag anghenion a dyheadau unigol.  |
| 2.2 Llunio rhestr fer o rwydweithiau i’w datblygu yn erbyn meini prawf a ddiffinnir | Dylid llunio rhestr fer o rwydweithiau posibl i’w datblygu yn erbyn meini prawf a ddiffinnir, fel eu manteision a’u hanghenion a’u dyheadau unigol eu hunain. |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr lunio rhestr fer o ddau rwydwaith neu fwy i’w datblygu yn erbyn meini prawf a ddiffinnir. |
| 2.3 Asesu’r manteision a’r cyfyngiadau sydd ynghlwm wrth ymuno â rhwydwaith(weithiau) dethol a dal ati | Mae angen amser ac ymrwymiad i ymuno â rhwydweithiau a dal ati, ac mae’n rhaid gosod y costau a’r cyfyngiadau hyn yn erbyn manteision posibl yr aelodaeth.  |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr asesu a rhoi barn ar y manteision a’r cyfyngiadau sydd ynghlwm wrth ymuno ag un neu fwy o rwydweithiau dethol a dal ati, gan ddefnyddio meini prawf priodol. |
| 3. Gallu cynnal rhwydweithiau proffesiynol  | 3.1 Nodi potensial sicrhau budd i bawb gydag aelodau’r rhwydwaith  | Creu a chynnal ‘budd i bawb’ yw’r sail resymegol dros rwydweithio’n effeithiol, ac mae nodi’r potensial o sicrhau budd i bawb gydag aelodau’r rhwydwaith yn ganolog i rwydweithio effeithiol. Gellir gwneud hyn wyneb yn wyneb neu drwy’r rhyngrwyd a’r cyfryngau cymdeithasol a safleoedd busnes proffesiynol, er nad yw’n ddigonol cyfnewid manylion personol a mathau eraill o wybodaeth berthnasol yn unig mewn rhyw un cyfarfod cychwynnol, gan fod rhwydweithio yn strategaeth hirdymor sydd angen ei gwella’n barhaus dros gyfnod.  |
| Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr nodi potensial sicrhau budd i bawb gyda dau neu fwy o aelodau’r rhwydwaith. |
| 3.2 Hybu ei sgiliau, ei wybodaeth a’i gymhwysedd ei hun i aelodau’r rhwydwaith  | Mae rhwydweithio yn berthynas ddwyffordd lle mae’n rhaid rhoi a derbyn, ac er mwyn bod yn aelod effeithiol a defnyddiol o rwydwaith, mae’n bwysig rhoi gwybod i aelodau eraill y rhwydwaith eu bod yn gallu cael budd o’ch sgiliau, eich gwybodaeth a’ch cymhwysedd. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod ef neu hi wedi hybu’n briodol ei sgiliau, ei wybodaeth a’i gymhwysedd ei hun i aelodau’r rhwydwaith.* |
| 3.3 Darparu gwybodaeth, gwasanaethau neu gymorth i aelodau’r rhwydwaith lle nodwyd y potensial o sicrhau budd i bawb | Er mwyn rhwydweithio’n effeithiol, mae’n rhaid i aelod o rwydwaith fod yn aelod gweithredol o’i rwydwaith, yn hytrach nag yn aelod anweithredol, a bydd cymryd rhan yn ddiwyd yn golygu darparu gwybodaeth, gwasanaethau neu gymorth parhaus i aelodau’r rhwydwaith lle nodwyd bod potensial i bawb gefnogi ei gilydd. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod ef neu hi wedi mynd ati’n ddiwyd i rwydweithio drwy ddarparu gwybodaeth, gwasanaethau neu gymorth i aelodau’r rhwydwaith lle nodwyd bod potensial sicrhau budd i bawb*. |
| 3.4 Sefydlu ffiniau cyfrinachedd  | Mae cyfrinachedd yn berthynas ddwyffordd a bydd angen i aelodau’r rhwydwaith osod ffiniau o ran pa wybodaeth y caniateir ei rhannu, ac na chaniateir ei rhannu. Mewn rhai achosion, gellir sefydlu ffiniau cyfrinachedd drwy ddeddfwriaeth, gofynion, rheoliadau neu bolisïau’r diwydiant neu’r sector a thrwy godau proffesiynol sy’n berthnasol i rwydweithio. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth bod sefydlu ffiniau cyfrinachedd wedi eu sefydlu.* |
| 3.5 Cytuno ar ganllawiau ar gyfer cyfnewid gwybodaeth ac adnoddau  | Yn ogystal â gosod ffiniau o ran pa wybodaeth y caniateir ei rhannu ac na chaniateir ei rhannu, bydd angen i rwydweithiau gytuno ar ganllawiau ar gyfer cyfnewid gwybodaeth ac adnoddau. Eto, gellir sefydlu canllawiau drwy ddeddfwriaeth, gofynion, rheoliadau neu bolisïau'r diwydiant neu’r sector a thrwy godau proffesiynol sy’n berthnasol i rwydweithio. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth bod canllawiau ar gyfer cyfnewid gwybodaeth ac adnoddau wedi’u cytuno.* |
|  | 3.6 Cymryd camau er mwyn sicrhau bod mynd ati i rwydweithio yn adlewyrchu anghenion a dyheadau cyfredol ac anghenion a dyheadau a ddiffiniwyd ar gyfer y dyfodol | Yn ogystal â darparu gwybodaeth, gwasanaethau neu gymorth parhaus i aelodau’r rhwydwaith lle nodwyd y potensial i bawb gefnogi’i gilydd, mae mynd ati’n ddiwyd i rwydweithio yn darparu’r cyfle i ddiweddaru’n barhaus eich dyheadau a’ch anghenion cyfredol eich hun ac anghenion a dyheadau a ddiffiniwyd ar gyfer y dyfodol. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi mynd ati’n ddiwyd i rwydweithio drwy ddarparu gwybodaeth, gwasanaethau neu gymorth i aelodau’r rhwydwaith lle nodwyd y potensial i bawb gefnogi’i gilydd.* |
| 3.7 Cyflwyno pobl i’w gilydd sydd yn yr un rhwydwaith neu mewn rhwydweithiau eraill ac sydd â diddordeb neu fudd cyffredin neu a all ategu ei gilydd  | Y cam cyntaf ar gyfer rhwydweithio yw cyflwyno pobl i’w gilydd sydd â diddordeb neu fudd cyffredin neu a all ategu ei gilydd, naill ai wyneb yn wyneb neu ar-lein. |
| Yn y maen prawf hwn, bydd gofyn i’r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod ef neu hi wedi cyflwyno dau neu fwy o bobl i’w gilydd sydd yn yr un rhwydwaith neu mewn rhwydweithiau eraill ac sydd â diddordeb neu fudd cyffredin neu a all ategu ei gilydd. |