

Creu “Pobl sy’n Soffistigedig o ran Newid”

(Kotter a Cohen, 2002, t.183)

Cynnwys

Mae tair adran i'r llyfryn hwn:

1. Y *fframwaith newid* sy'n rhoi gwybodaeth gefndir ar y cysyniad o newid a fframwaith newid sy'n gallu helpu eich sefydliad i wella'r ffordd y mae'n rheoli newid.
2. Y *gweithlyfr cymwyseddau newid* sy'n eich galluogi i archwilio eich cymwyseddau newid ac i adnabod unrhyw feysydd sydd angen eu gwella.
3. Yr adran *gwybodaeth bellach* sy'n rhoi manylion am lyfrau, gwefannau a chyfleoedd datblygiad staff y gallwch eu defnyddio i'ch helpu i wella'ch cymwyseddau newid.

Cyflwyno'r fframwaith newid

Y fframwaith newid

Mae'r fframwaith newid yn esbonio pa feysydd y gallwch **chi a'ch sefydliad** ganolbwyntio arnyn nhw er mwyn llwyddo wrth newid.

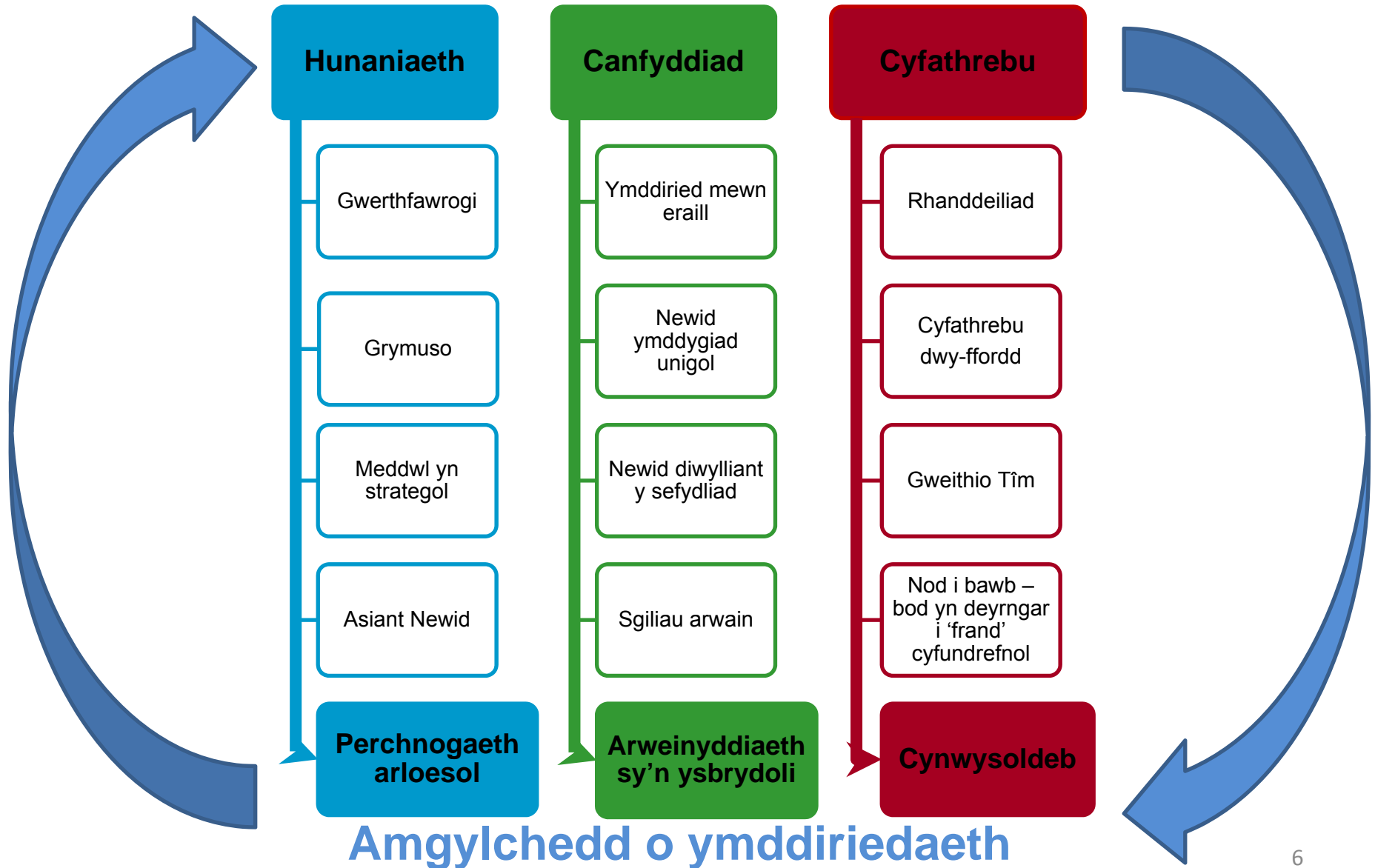
Y fframwaith newid

Yn y fframwaith newid, mae tair adran gyffredinol ar [hunaniaeth](#), [canfyddiad](#) a [chyfathrebu](#).

O dan deitl pob adran mae pedwar blwch sy'n amlygu meysydd gweithgaredd y gallwch chi a'ch sefydliad fod yn ymwneud â nhw drwy ddatblygiad staff i wella [cymwyseddau newid](#) unigolion a [chymwyseddau'r sefydliad](#).

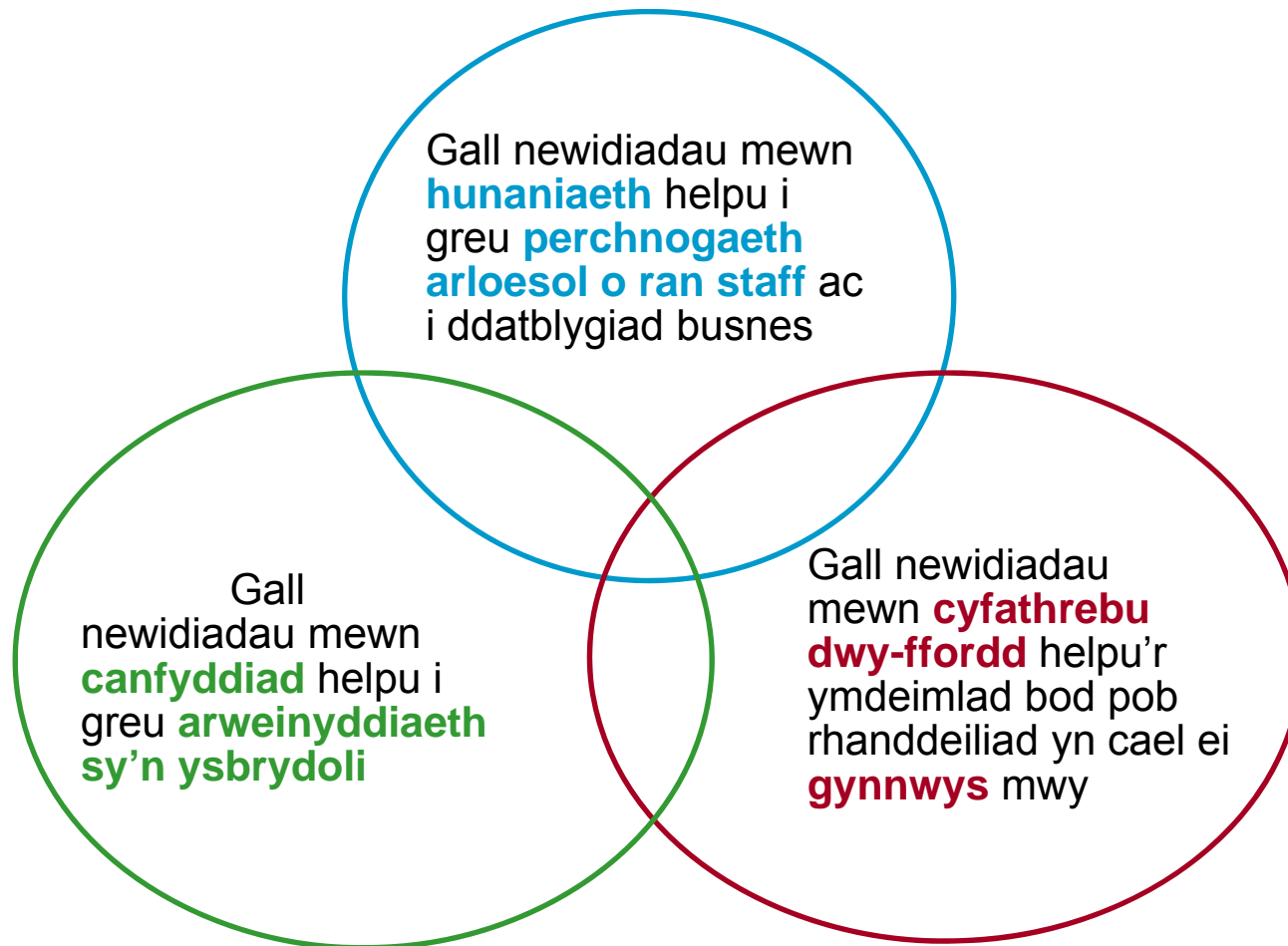
Ym mhob un o'r blychau terfynol ceir y canlyniadau y mae'n bosib eu sicrhau drwy newid hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu e.e. gall newidiadau yn y pedwar is-adran o dan hunaniaeth arwain at berchnogaeth arloesol (gweler y tudalennau nesaf).

Y fframwaith newid

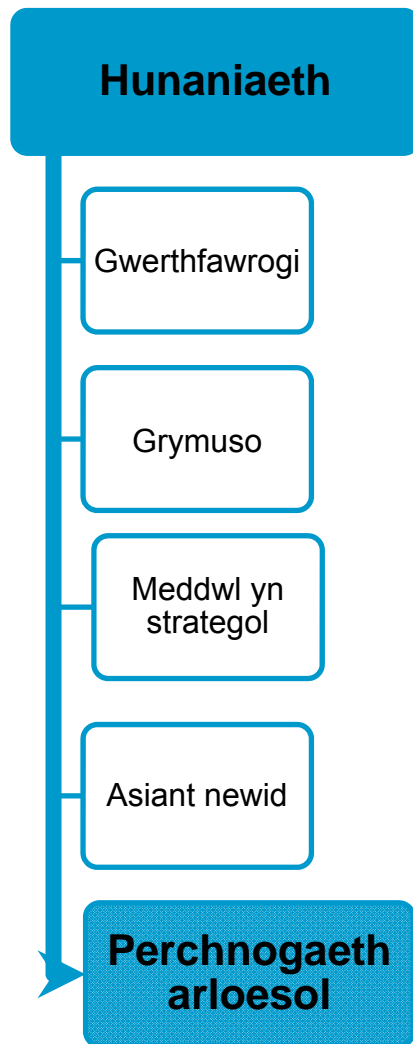


Nod y fframwaith newid

Mae **angen newid canfyddiadau** mewn amgylchedd o ymddiriedaeth er mwyn helpu i newid diwylliant y sefydliad ac adeiladu fframwaith ar gyfer newid parhaus.



Fframwaith newid: **hunaniaeth**

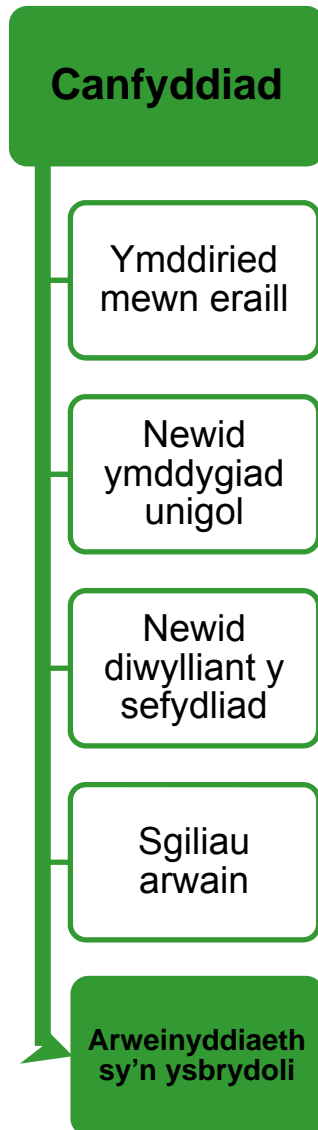


Er mwyn i **staff berchnogi datblygiad busnes mewn ffordd arloesol** mae'r fframwaith newid yn awgrymu bod angen i unigolion deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u bod wedi'u grymuso i sicrhau newid.

Mae angen annog unigolion i ddod yn feddylwyr strategol ac yn asiantau newid llwyddiannus o fewn eu maes nhw eu hunain.

Gall cymwyseddau newid sy'n hyrwyddo ymdeimlad o **hunaniaeth** helpu hyn.

Fframwaith newid: canfyddiad

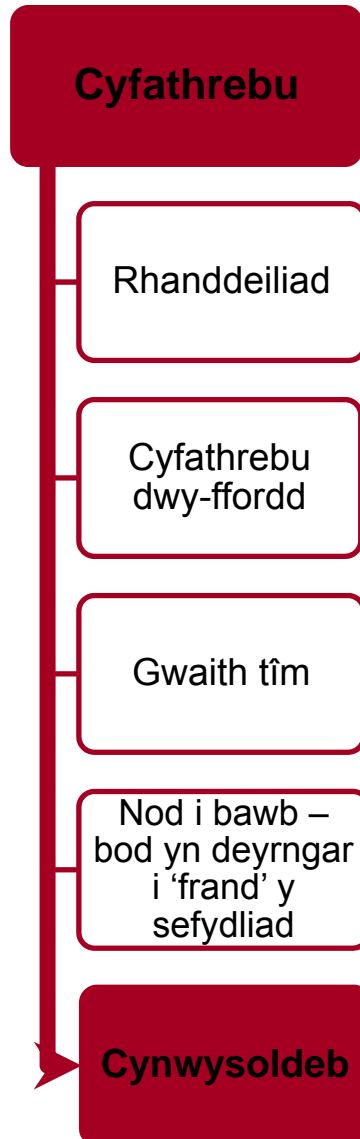


Mae'r fframwaith yn awgrymu bod angen i unigolion ymddiried mwy mewn pobl eraill a newid eu ffordd o ymddwyn er mwyn adeiladu **arweinyddiaeth sy'n ysbrydoli**.

Bydd angen annog unigolion i ymgorffori sgiliau arwain a hyrwyddo newid yn niwylliant y sefydliad.

Gall cymwyseddau newid sy'n hyrwyddo newidiadau mewn **canfyddiad** helpu hyn.

Fframwaith newid: **cyfathrebu**



Mae'r fframwaith yn awgrymu bod angen i unigolion deimlo mai nhw yw'r rhanddeiliaid allweddol er mwyn gweithredu newid effeithiol drwy **gynwysoldeb** a hybu cyfathrebu dwy-ffordd yn y sefydliad.

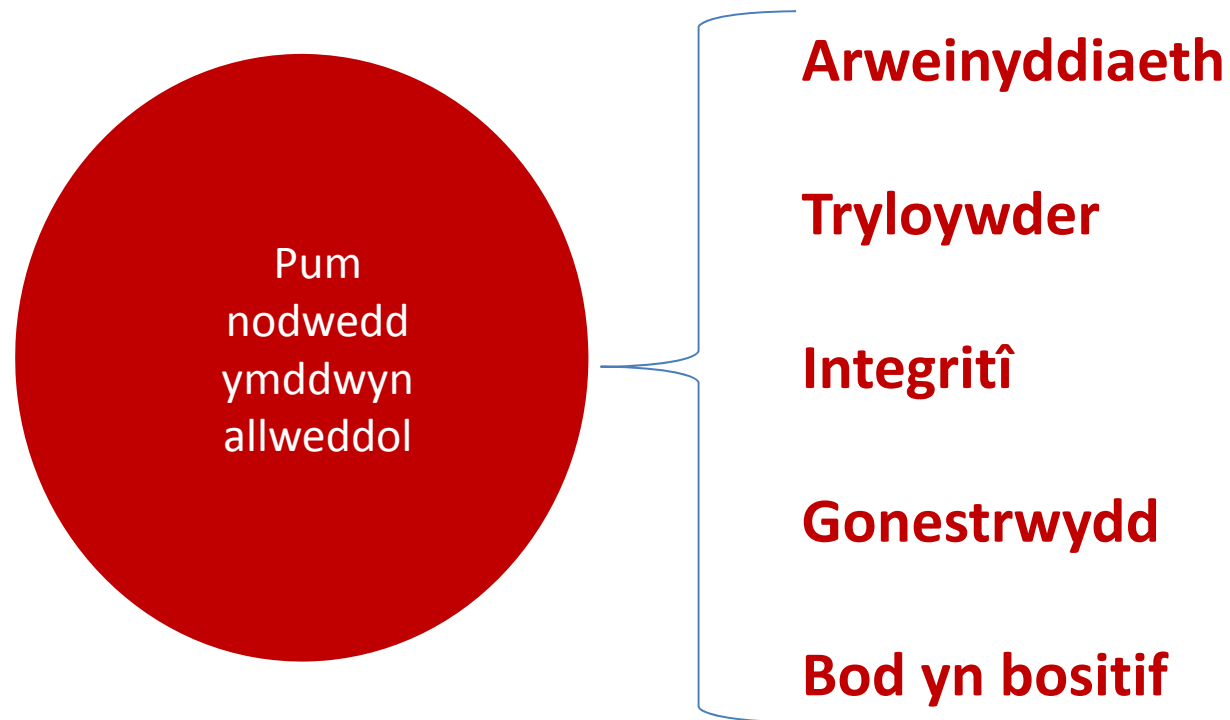
Bydd angen annog unigolion i hybu gwaith tîm a bod yn deyrngar i frand y sefydliad.

Gall cymwyseddau newid sy'n hyrwyddo newidiadau mewn **cyfathrebu** helpu hyn.

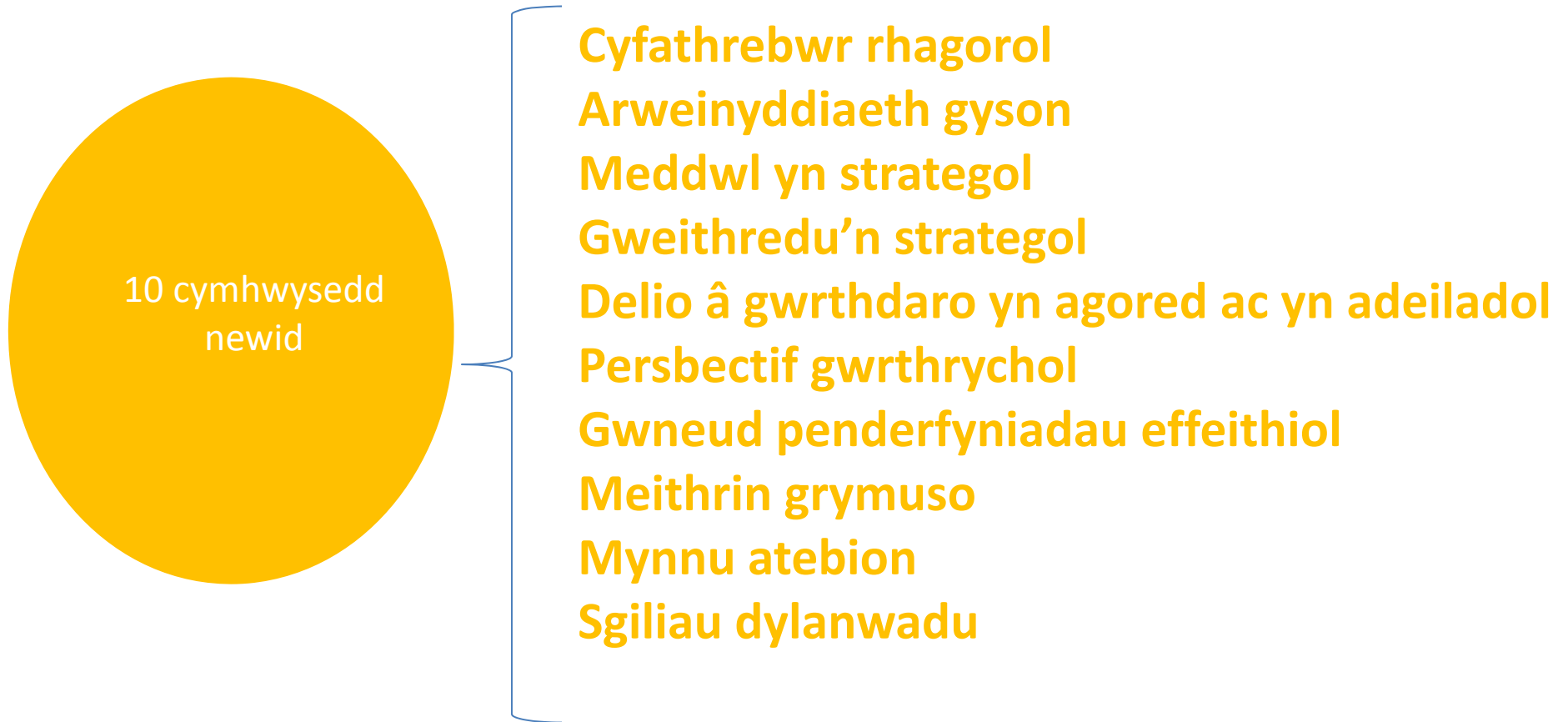
Gall sefydliadau greu pobl sy'n soffistigedig o ran newid drwy:

- Creu ymddiriedaeth ymhlith yr holl gyflogeion drwy rannu gwybodaeth a datganoli'r arweinyddiaeth
- Sicrhau cyfathrebu dwy-ffordd gyda'r holl randdeiliaid allweddol, â'r pwyslais ar wrando
- Cefnogi datblygiad staff sy'n canolbwyntio ar y deg cymhwysedd newid
- Hybu'r pum nodwedd ymddwyn allweddol yn y cyflogeion presennol a'r cyflogeion yn y dyfodol

Hybu'r 5 nodwedd ymddwyn allweddol yn y cyflogeion presennol a'r cyflogeion yn y dyfodol



Cefnogi rhaglenni datblygiad staff sy'n canolbwyntio ar y 10 cymhwysedd newid



Sicrhau cyfathrebu dwy-ffordd gyda'r holl randdeiliaid allweddol, a'r pwyslais ar wrando



**Cyfathrebu a gwneud
penderfyniadau cynhwysol**

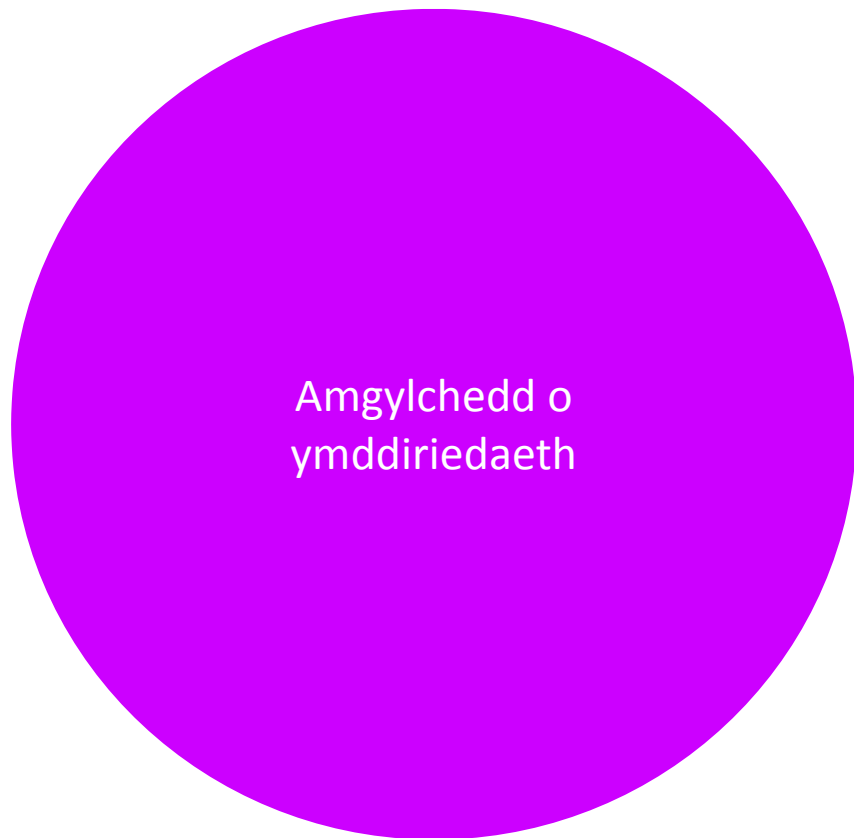
**Rhanddeiliad allweddol sydd wedi'i
werthfawrogi**

Yn rhydd i wneud camgymeriadau

Adfyfrio/dadfriffio i bob cyflogai

Adborth 360°

Creu ymddiriedaeth ymhlith yr holl gyflogeion drwy rannu gwybodaeth a datganoli'r arweinyddiaeth



Mynediad i ddatblygiad staff fydd yn sicrhau rhyngweithio traws-timau

Normau ymddwyn derbyniol – gosod ffiniau

Cyd-berchnogaeth ac arweinyddiaeth wedi'i datganoli

Nod i bawb: bod yn deyrngar i frand y sefydliad

Gall sefydliadau greu diwylliant corfforaethol newydd iddyn nhw eu hunain

Gall sefydliadau greu diwylliant newydd iddyn nhw eu hunain drwy ddefnyddio'r fframwaith newid sy'n caniatáu:

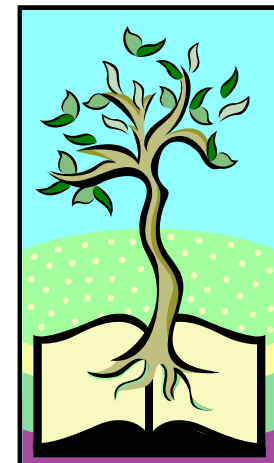
- Bod yn rhydd i wneud camgymeriadau
- Adeiladu cymwyseddau newid
- Mynediad i ddatblygiad staff fydd yn sicrhau rhyngweithio trawstimau
- Normau ymddwyn derbyniol – gosod ffiniau
- Dysgu adfyfyriol/dadfrifio ar gyfer pob cyflogai
- Cyfathrebu a gwneud penderfyniadau cynhwysol
- Cyd-berchnogaeth ac arweinyddiaeth wedi'i datganoli
- Nod i bawb: bod yn deyrngar i frand y sefydliad

Eich sylwadau:

Gallwch ddod yn berson sy'n soffistigedig o ran newid drwy:

- Ddysgu, datblygu a gweithredu'r pum nodwedd ymddwyn allweddol
- Dysgu, datblygu a gweithredu'r deg cymhwysedd newid

Bydd y gweithlyfr cymwyseddau newid yn eich helpu i gyflawni'r nodau hyn.



Cyflwyno'r gweithlyfr
cymwyseddau newid

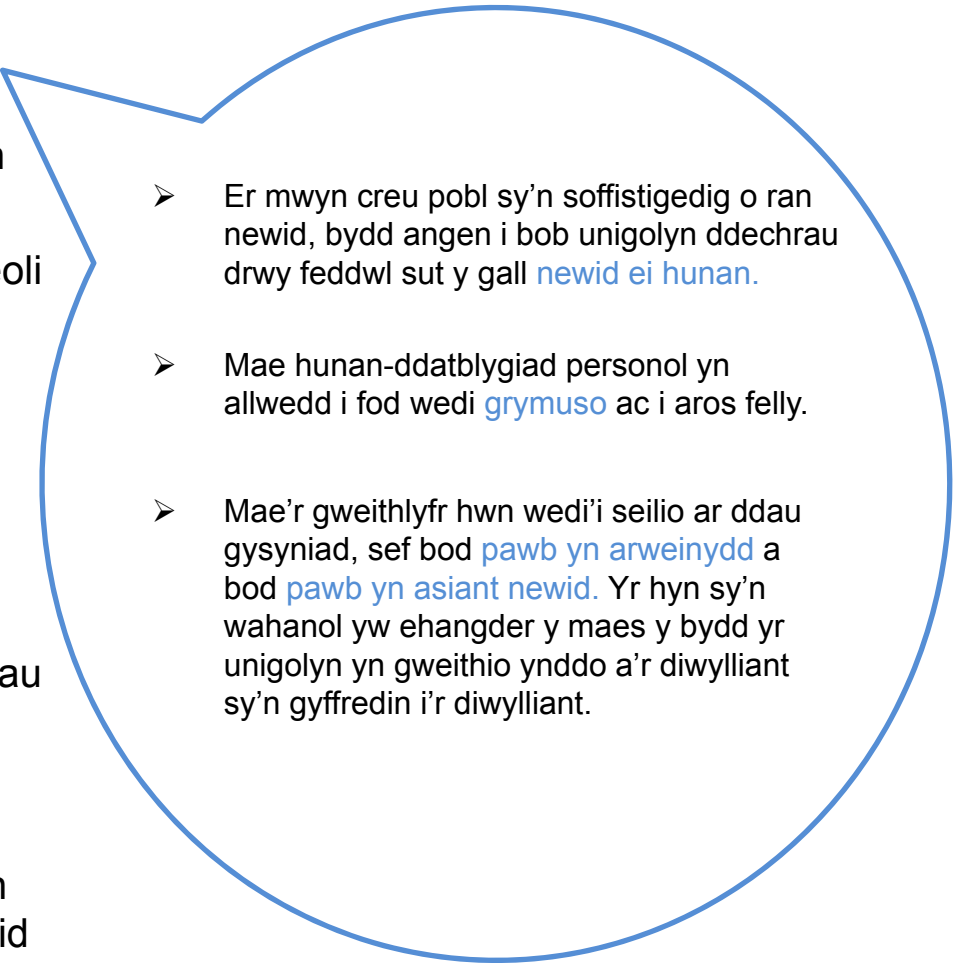
Cyflwyno'r gweithlyfr

Bydd y gweithlyfr hwn yn eich helpu i wella'ch cymhwysedd newid drwy **newid personol**.

Mae'r gweithlyfr wedi'i osod o fewn fframwaith newid y gall sefydliadau ei ddefnyddio yn gynhorthwy i ddatblygu rhagoriaeth mewn rheoli newid.

Mae'r gweithlyfr yn eich tywys drwy gyfres o gwestiynau ac ar ôl gorffen gwneud hynny byddwch wedi:

- meddwl yn adfyfyrionol am eich cymwyseddau newid
- adnabod datblygiadau o safbwynt cymwyseddau newid
- creu cynllun datblygu personol i hybu eich datblygiad o safbwynt cymwyseddau newid

- 
- Er mwyn creu pobl sy'n soffistigedig o ran newid, bydd angen i bob unigolyn ddechrau drwy feddwl sut y gall **newid ei hunan**.
 - Mae hunan-ddatblygiad personol yn allwedd i fod wedi **grymuso** ac i aros felly.
 - Mae'r gweithlyfr hwn wedi'i seilio ar ddau gysyniad, sef bod **pawb yn arweinydd** a bod **pawb yn asiant newid**. Yr hyn sy'n wahanol yw ehangder y maes y bydd yr unigolyn yn gweithio ynddo a'r diwylliant sy'n gyffredin i'r diwylliant.

Cyflwyno'r gweithlyfr

Gellir defnyddio'r gweithlyfr hwn yn fan cychwyn ar eich siwrnai [hunan-ddarganfyddiad](#).

Gallai'r siwrnai hon ddatgelu llawer o bethau i chi ac ennyn ymatebion emosiynol annisgwyl. Ni fydd y gweithlyfr yn ateb i'r pethau hyn. Fodd bynnag, gall datblygiad staff, dysgu pellach a defnyddio mentor (yn anffurfiol) eich cynorthwyo i ddeall pam y byddwch yn teimlo yn y ffordd rydych yn teimlo tuag at rywbeth neu'i gilydd.

Mae modd cwblhau'r gweithlyfr hwn mewn ffordd anffurfiol ac unigol. Gall fod yn hunan-archwiliad personol fydd yn edrych ar eich cymwyseddau newid personol. Neu mae'n bosib cwblhau'r gweithlyfr hwn yn ffurfiol o fewn grŵp, yn rhan o sesiwn datblygiad staff, â chymorth hwylusydd hyfforddedig.

- Does dim atebion cywir neu anghywir. Gallai newid yn un o'r cymwyseddau y mae sôn amdanynt yn y gweithlyfr hwn gael [effaith bositif](#) ar y ffordd y gwelwch eich hunaniaeth, ar eich canfyddiad neu ar eich gallu i gyfathrebu.
- Nid nod y gweithlyfr hwn yw bod yn ateb cyflawn ynddo'i hun. Mae'n gyfrwng i'ch helpu i [archwilio ac i arbrofi](#) gyda'ch cymwyseddau newid yn y gwaith.
- Mae cyfleoedd hyfforddi niferus iawn ar gael a allai wella'ch sgiliau unigol. Gall y gweithlyfr hwn eich cynorthwyo i gael gwybod ble mae eich [cryfderau o ran cymwyseddau newid](#) a'ch cefnogi i geisio gwella'r cryfderau hyn, a chael gwneud hynny wrth eich pwysau chi eich hunan.

Cyflwyno'r cymhwyseddau newid

Beth yw **cymhwysedd newid**?

Yn y gweithlyfr hwn ceir cyfanswm o 12 cymhwysedd newid, sydd wedi'u crynhoi o 5 nodwedd ymddygiad a 10 cymhwysedd newid. Rhestrir y 12 cymhwysedd o dan y teitlau mwy cyffredinol, sef hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu

Dylid ystyried y 12 cymhwysedd newid hyn yn set o sgiliau y gallwch eu defnyddio yn ystod cyfnodau o newid. Dylai adolygu a diweddarau'r sgiliau hyn yn rheolaidd eich galluogi i wella'r ffordd y byddwch yn rheoli newid.

Mae modd gweithio ar bob un o'r cymhwyseddau newid yn unigol. Neu gallai'r sefydliad gynnig datblygiad staff i helpu grwpiau o'r staff i ganolbwyntio ar gymhwysedd penodol, â chymorth hwylusydd hyfforddedig.

- Mae cymhwysedd newid yn **ffordd i ymddwyn ac yn set o sgiliau** sy'n gwella'ch gallu i ddelio â newid. Mae **dewis** gan bawb i benderfynu eu bod yn mynd i wella'u cymhwyseddau newid.
- Mae'r dewis gan bawb i fod naill ai'n **arweinydd** neu'n **ddilynwyr**; mae'r ddwy rôl yn gofyn sgiliau rheoli neu weithredu newid. Bydd y dilynwr yn helpu'r arweinydd/arweinwyr i gyflawni nodau'r busnes. Bydd yr arweinydd yn sicrhau y cyflawnir nodau'r busnes.
- Gallai ymgymryd â **datblygiad staff** i wella'ch cymhwyseddau newid chi eich hunan eich galluogi i ymdopi'n fwy effeithiol ag unrhyw newid.

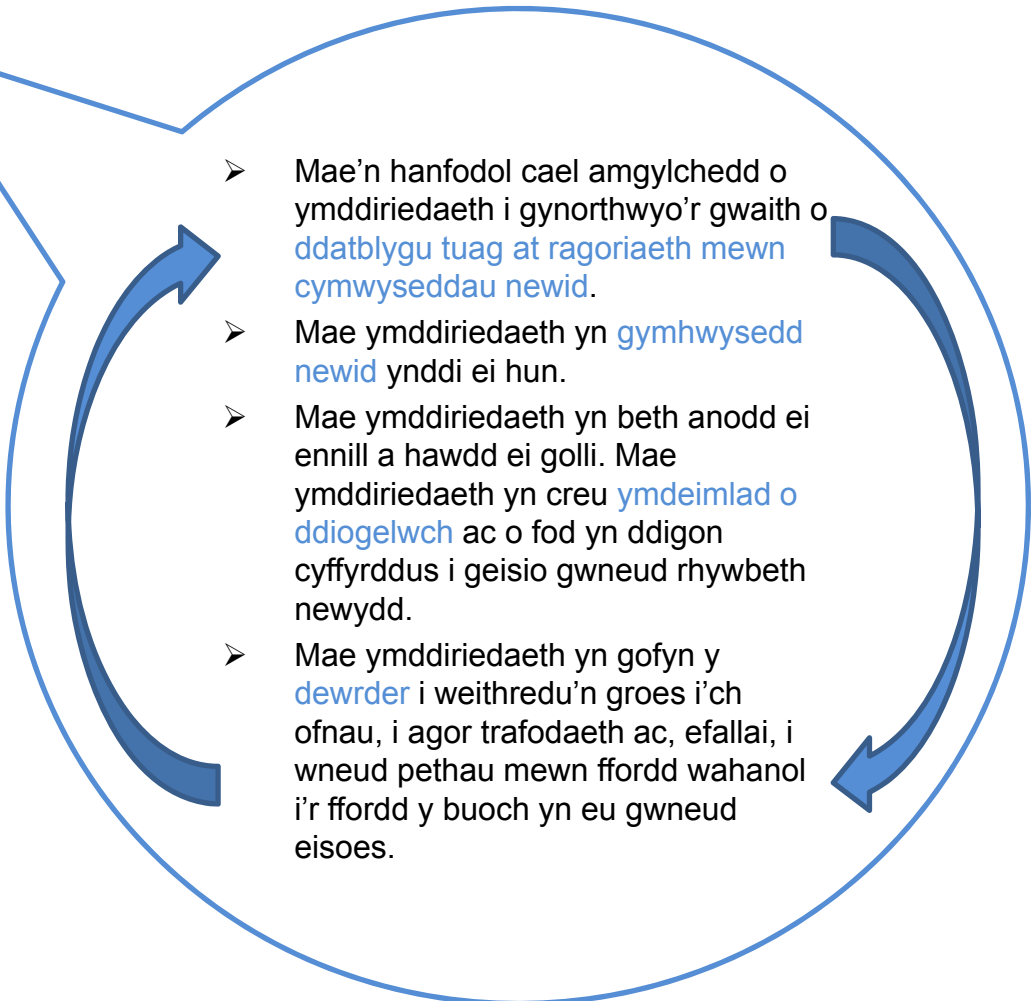
Newid o fewn amgylchedd o ymddiriedaeth

Beth yw amgylchedd o ymddiriedaeth?

Mae'r saethau glas yn rhan allweddol o'r gweithlyfr cymhwysedd newid ac maent yn dangos mor bwysig yw adeiladu, cynnal a chadw ymddiriedaeth, yn enwedig mewn cyfnodau o newid.

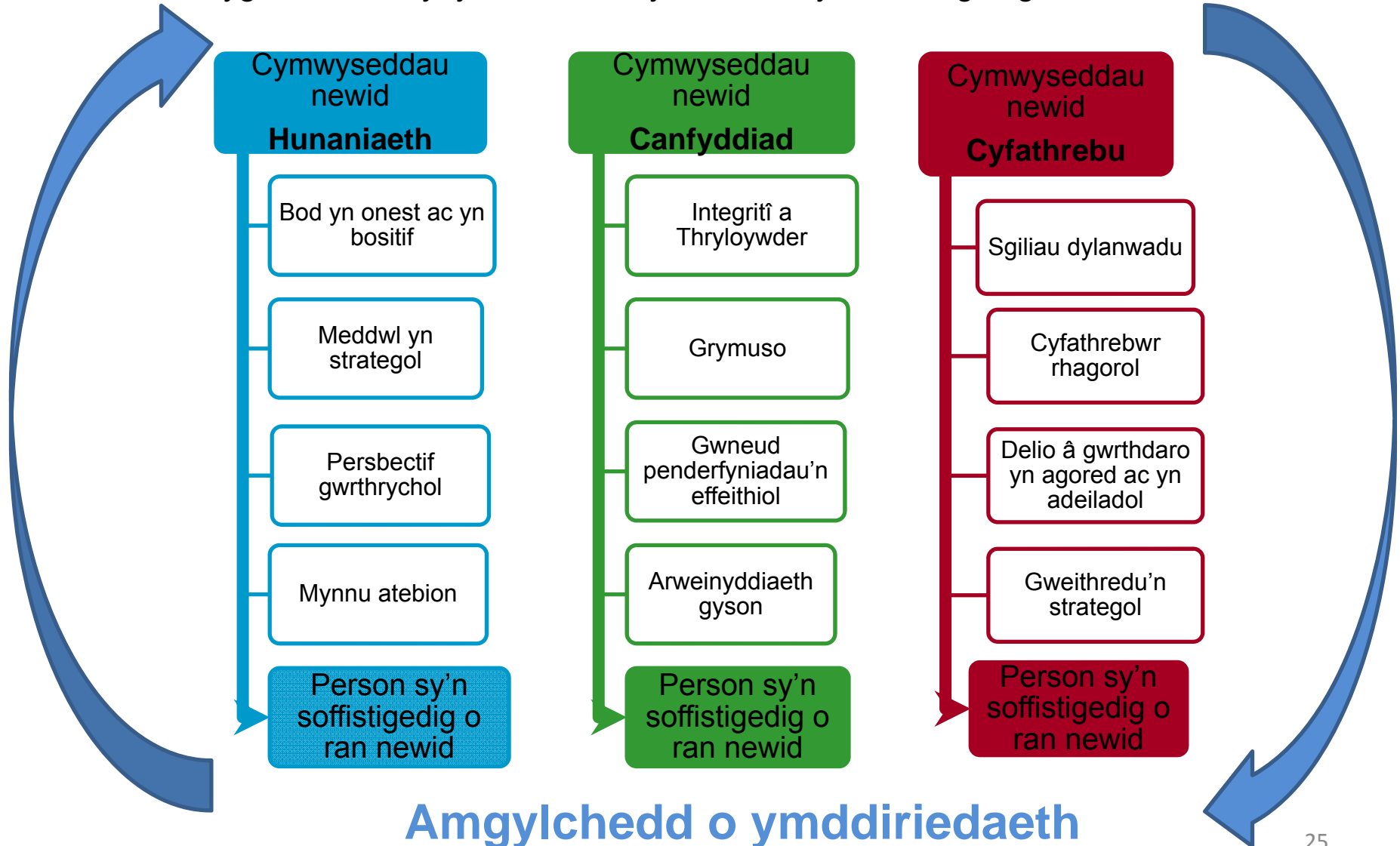
Gall unigolion, timau a sefydliadau fynnu ymddiriedaeth ymhlith ei gilydd a dylid ystyried ymddiriedaeth yn sylfaen ar gyfer deall ac ymrwymo i newid.

Ar y tudalen nesaf, fe welwch y cymwyseddau newid wedi'u rhestru o dan dri phennawd, sef hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu.

- 
- Mae'n hanfodol cael amgylchedd o ymddiriedaeth i gynorthwyo'r gwaith o ddatblygu tuag at ragoriaeth mewn cymwyseddau newid.
 - Mae ymddiriedaeth yn gymhwysedd newid ynddi ei hun.
 - Mae ymddiriedaeth yn beth anodd ei ennill a hawdd ei golli. Mae ymddiriedaeth yn creu ymdeimlad o ddiogelwch ac o fod yn ddigon cyffyrddus i geisio gwneud rhywbeth newydd.
 - Mae ymddiriedaeth yn gofyn y dewrder i weithredu'n groes i'ch ofnau, i agor trafodaeth ac, efallai, i wneud pethau mewn ffordd wahanol i'r ffordd y buoch yn eu gwneud eisoes.

Cymwyseddau newid ar gyfer yr unigolyn

Gallai'r ffaith bod sgiliau gennych yn y cymwyseddau newid hyn helpu eich datblygiad staff os ydych am ddod yn berson sy'n soffistigedig o ran newid.



Disgrifwyr cymwyseddu newid

- **Bod yn onest ac yn bositif** – yn siarad yn agored ac yn esbonio popeth mewn ffordd onest ac ag agwedd “gallu gwneud” sy’n cynnig cymorth adeiladol
- **Meddwl yn strategol** – yn meddwl yn rhesymegol ac yn wleidyddol gan sicrhau bod pob gweithgaredd yn cefnogi’r canlyniad a ddymunir
- **Persbectif gwrthrychol** – yn edrych ar bethau o lawer safbwynt / cadw meddwl agored
- **Mynnu atebion** – yn ceisio cael hyd i atebion creadigol i broblemau anodd, ddim yn rhoi’r gorau iddi nes bod ateb wedi’i gael neu gyfaddawd wedi’i gyrraedd
- **Integriti a thryloywder** – yn ddibynadwy ac yn cynnig cysondeb yn ogystal â bod yn agored a rhoi barn a gweithredu mewn ffordd glir
- **Grymuso** – yn cefnogi mentora, hyfforddiant, datblygiad proffesiynol parhaus ac yn caniatáu a chefnogi’r staff i “roi cynnig” ar bethau

Disgrifwyr cymwyseddu newid

- **Gwneud penderfyniadau'n effeithiol** – yn sicrhau y gwneir y penderfyniad iawn bob tro
- **Arweinyddiaeth gyson** – bob amser yn rhoi'r cyfeiriad strategol i'r tîm ac yn deg ym mhob sefyllfa, yn llwyddo'n rheolaidd ac yn gadael i chi wybod ble rydych yn sefyll
- **Sgiliau dylanwadu** – yn gweithio gyda phobl i sicrhau y caiff y canlyniadau a ddymunir eu hybu ar bob cyfle
- **Cyfathrebwr rhagorol** – yn gwrando'n astud ac yn siarad yn effeithiol ac yn cynnwys pob rhanddeiliad yn y trafodaethau
- **Delio â gwrthdaro yn agored ac yn adeiladol** – yn dryloyw wrth ddelio â sefyllfaoedd anodd, yn gosod ffiniau ac yn sicrhau bod pob aelod o'r staff yn parchu'r ffiniau hyn
- **Gweithredu'n strategol** – yn cynllunio sut y dylid trefnu gweithgareddau ac yn trefnu gweithgareddau i sicrhau'r canlyniad gorau

Thesawrws cymwyseddau newid

Brand	beth mae'r sefydliad yn ei gynrychioli
Cyfathrebu	cyfnewid syniadau
Grymuso	cefnogaeth i wneud pethau mewn ffordd wahanol ac i ddysgu
Gonestrwydd	trafodaethau adeiladol sy'n agored ac yn ddiffuant
Hunaniaeth	nodweddion yr unigolyn, y grŵp a'r sefydliad
Dylanwadu	perswadio ac ysbrydoli eraill i wneud y penderfyniadau gorau
Integriti	ymddwyn mewn ffordd onest a dibynadwy drwy'r amser
Canfyddiad	safbwyntiau a deall eich ffordd chi o weld pethau
Positif	agwedd "gallu gwneud" sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau llwyddiannus
Hybu	anogaeth a chefnogaeth
Parch	trin pawb yn gydradd gan werthfawrogi eu barn
Atebion	edrych am opsiynau a ffyrdd i ddatrys problemau cyfredol
Strategol	gwneud penderfyniadau da eu bwriad ar sail y data sydd ar gael
Tryloywder	gwneud y gweithgaredd a'r gweithredu yn glir i bawb

Cyfleoedd datblygu staff ar gyfer yr unigolyn

Beth yw'r [cyfleoedd datblygu staff](#)?

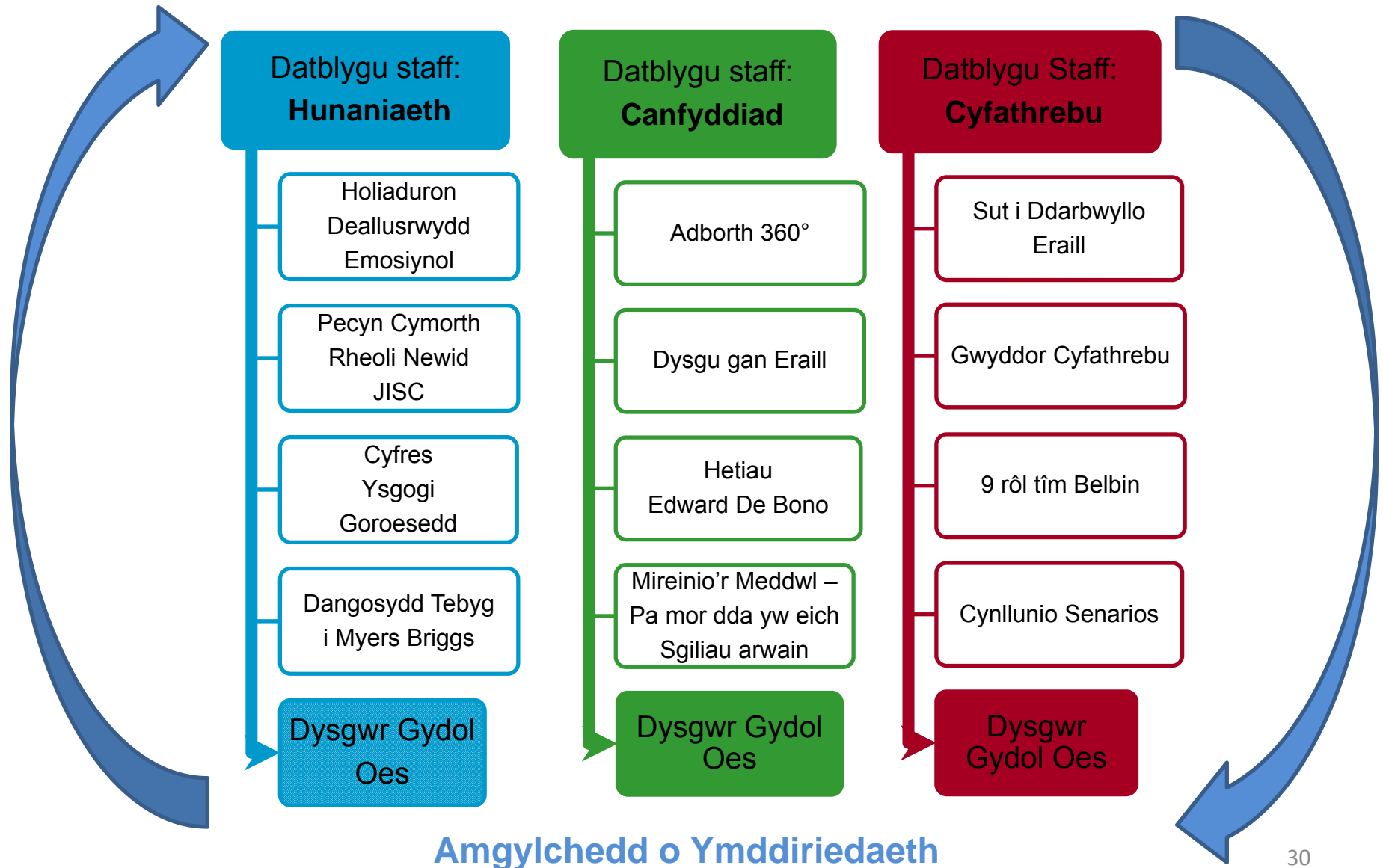
Mae 12 cyfle datblygu staff sy'n cyd-fynd â'r 12 cymhwysedd newid. Caiff y cyfleoedd datblygu staff eu rhannu o dan deitlau cyffredinol sef hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu.

Mae'r 12 cyfle datblygu staff yn cynnig enghreifftiau o ddatblygu staff a all eich helpu i wella eich sgiliau mewn perthynas â phob un o'r cymhwyseddau newid.

[Ar y dudalen nesaf gallwch weld y cyfleoedd datblygu staff, a ceir eglurhad manwl ohonynt yn yr adrannau unigol ar hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu.](#)

- Mae'r [12 cyfle datblygu staff](#) yn gymysgedd o holiaduron personol, deunydd darllen, a gwybodaeth a holiaduron ar-lein y gall cydweithwyr eu llenwi amdanoch.
- Mae'r cyfleoedd datblygu staff yn rhoi [enghraifft o ddatblygu staff](#) i chi a all wella eich cymhwyseddau newid e.e. os ydych am wella eich sgiliau arwain gallwch eu hadolygu gan ddefnyddio'r Mireinio'r Meddwl ar-lein - Pa mor dda yw eich sgiliau arwain. [Am ragor o fanylion, gweler yr adrannau ar wahân ar hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu yn ddiweddarach yn y llyfr gwaith hwn.](#)
- Mae rhagor o [ddeunydd darllen a gwybodaeth am y wefan](#) mewn perthynas â phob un o'r cyfleoedd datblygu staff ar gael yn yr adran [gwybodaeth bellach](#) o'r llyfr gwaith hwn.

Cyfleoedd datblygu staff



Y Gweithlyfr
Cymwyseddau Newid
a'r
Cynllun Gweithredu
Personal

Sut i gwblhau'r gweithlyfr

- Atebwch bob cwestiwn drwy roi croes yn y **blwch** priodol
- Rhwch y sgôr am bob cwestiwn yn y **golofn ar y dde**
- Adiwch y rhain i gael y **cyfanswm**

Enghraifft:

Cwestiynau unigol ar Gyfathrebu	Anaml	Weithiau	Aml	Sgôr
	1	2	3	
Ydw i'n siarad yn agored gyda'm cydweithwyr?			X	3
Ydw i'n helpu staff y cyfleusterau?		X		2
Ydw i'n dweud helo wrth y staff glanhau pan fydda i'n eu gweld yn y gwaith?	X			1
Ydw i'n trafod pethau anodd gyda'm rheolwr?	X			1
Cyfanswm				7

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0-4 Sgôr ganolig = 5-9 Sgôr uchel = 10-12

Nodwch a yw eich cyfanswm yn isel, yn ganolig neu'n uchel.
 Nodwch unrhyw feysydd sy'n dod o dan "anaml".
 Darllenwch yr argymhellion sy'n berthnasol i'ch sgôr chi.

Sut i ddefnyddio'r gweithlyfr

Awgrymiadau defnyddiol

- Efallai y bydd yn anodd i chi ateb rhai o'r cwestiynau hyn. Does dim ateb cywir neu anghywir – nodwch sut rydych chi'n teimlo ar y pryd.
- Peidiwch â threulio gormod o amser yn dadansoddi'r cwestiwn – bwriad yr holiadur hwn yw rhoi cyfle i chi ymateb yn gyflym drwy'r hyn rydych yn ei deimlo'n reddfol.
- Gallwch gwblhau'r holiadur hwn pryd y mynnwch ac awgrymir eich bod yn ei gwblhau o leiaf unwaith y flwyddyn.
- Bydd barn a theimladau pobl yn newid gydag amser – efallai nad yr un teimladau sydd gennych nawr â'r rhai fydd gennych yn y dyfodol neu'r rhai oedd gennych yn y gorffennol.
- Wrth i chi newid rolau, ymgymryd â thasgau gwahanol, gweithio gyda rheolwyr gwahanol, bydd eich opiniynau'n newid yn unol â hynny. Mae'n beth da gweld sut y bydd eich opiniynau'n newid gan y gall ddangos tueddiadau yn eich hunan-ddatblygiad a all eich helpu i ddysgu mwy amdanoch chi eich hun ac am eich bywyd yn y gwaith.

Cwestiynau ar hunaniaeth

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar hunaniaeth	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Hunaniaeth 1	Oes hunaniaeth unigol gen i yn y gwaith?				
	Oes hunaniaeth tîm gen i yn y gwaith?				
	Oes hunaniaeth draws-uned/ysgol gen i?				
	Ydw i'n hybu hunaniaeth brand y sefydliad?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Hunaniaeth 2	Ydw i'n parchu pob unigolyn?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn parchu unigolion?				
	Ydy fy rheolwr yn parchu unigolion?				
	Ydy fy sefydliad yn parchu'r unigolyn?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar hunaniaeth

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar hunaniaeth	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Yn onest	Ydw i'n rhoi adborth gonest ac adeiladol i'm cydweithwyr?				
	Ydw i'n derbyn adborth gonest ac adeiladol oddi wrth fy nghydweithwyr?				
	Ydw i'n rhoi adborth gonest ac adeiladol i'm rheolwr?				
	Ydw i'n rhoi adborth gonest ac adeiladol i'm sefydliad?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Yn bositif	Ydw i'n ymddwyn mewn ffordd bositif yn y gwaith?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn ymddwyn mewn ffordd bositif yn y gwaith?				
	Ydy fy rheolwr yn ymddwyn mewn ffordd bositif yn y gwaith?				
	Ydy'r sefydliad yn ymddwyn mewn ffordd bositif?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar hunaniaeth

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar hunaniaeth	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Meddwl yn strategol	Ydw i'n meddwl yn strategol?				
	Ydw i'n meddwl yn strategol er budd fy nghydweithwyr?				
	Ydw i'n meddwl yn strategol ar draws unedau ac ysgolion?				
	Ydw i'n meddwl yn strategol er budd y sefydliad?				
Cyfanswm					

Persbectif gwrthrychol	Ydw i'n gweld pethau o safbwynt pobl eraill?				
	Ydw i'n gweld pethau o safbwynt fy rheolwr?				
	Ydw i'n gweld pethau o safbwynt uned neu ysgol arall?				
	Ydw i'n gweld pethau o safbwynt y sefydliad?				
Cyfanswm					

Cwestiynau ar hunaniaeth

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar hunaniaeth	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Mynnu atebion	Ydw i'n cynnig atebion i'm cydweithwyr yn yr uned/ysgol?				
	Ydw i'n cynnig atebion i'm rheolwr?				
	Ydw i'n cynnig atebion ar draws unedau neu ysgolion?				
	Ydw i'n cynnig atebion i'r sefydliad?				
				Cyfanswm	<input style="border: 2px solid black;" type="text"/>

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0 - 4 Sgôr ganolig = 5 - 9 Sgôr uchel = 10 -12

Pan fydd cyfanswm eich sgorau cymhwysedd gennych, symudwch i'r adran nesaf.

Cwestiynau ar ganfyddiad

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar ganfyddiad	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Canfyddiad 1	Ydw i'n credu bod pobl yn y gwaith yn ymddiried ynof?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn credu bod pobl yn y gwaith yn ymddiried ynddyn nhw?				
	Ydy fy uned/ysgol yn credu bod yr unedau/ysgolion eraill yn y sefydliad yn ymddiried ynddyn nhw?				
	Ydy fy rheolwr yn credu bod reolwyr eraill yn y sefydliad yn ymddiried ynndo/ynnddi?				
Cyfanswm					

Canfyddiad 2	Ydw i'n hybu perthnasoedd o ymddiriedaeth yn y gwaith?				
	Ydy fy rheolwr yn hybu perthnasoedd o ymddiriedaeth yn y gwaith??				
	Ydy fy uned/ysgol yn hybu perthnasoedd o ymddiriedaeth yn y gwaith??				
	Ydy fy sefydliad yn hybu perthnasoedd o ymddiriedaeth?				
Cyfanswm					

Cwestiynau ar ganfyddiad

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar ganfyddiad	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Canfyddiad 3	Ydw i'n credu bod y sefydliad yn fy ngwerthfawrogi?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn credu bod y sefydliad yn eu gwerthfawrogi?				
	Ydy fy uned/ysgol yn credu bod y sefydliad yn ei gwerthfawrogi?				
	Ydw i'n gwerthfawrogi'r sefydliad?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Integriti	Oes gen i fy hunan integriti yn y gwaith?				
	Oes integriti gan fy uned/ysgol?				
	Oes integriti gan fy rheolwr yn y gwaith?				
	Oes integriti gan fy sefydliad?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar ganfyddiad

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar ganfyddiad	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Tryloywder	Ydw i'n ymddwyn mewn ffordd dryloyw yn y gwaith?				
	Ydy fy rheolwyr yn ymddwyn mewn ffordd dryloyw yn y gwaith?				
	Ydy fy uned/ysgol yn ymddwyn mewn ffordd dryloyw?				
	Ydy'r sefydliad yn ymddwyn mewn ffordd dryloyw?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Grymuso	Ydw i'n teimlo wedi grymuso yn y gwaith?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn teimlo wedi grymuso yn y gwaith?				
	Ydy fy uned/ysgol yn teimlo wedi grymuso?				
	Ydy fy sefydliad yn hyrwyddo grymuso?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar ganfyddiad

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar ganfyddiad	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Gwneud penderfyniadau effeithiol	Ydw i'n gwneud penderfyniadau effeithiol yn y gwaith?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn gwneud penderfyniadau effeithiol yn y gwaith?				
	Ydy fy rheolwr yn gwneud penderfyniadau effeithiol yn y gwaith?				
	Ydy fy sefydliad yn gwneud penderfyniadau effeithiol?				
Cyfanswm					

Arweinyddiaeth gyson	Ydw i'n hybu arweinyddiaeth gyson yn y gwaith?				
	Ydy fy nghydweithwyr yn hybu arweinyddiaeth gyson yn y gwaith?				
	Ydy fy rheolwr yn hybu arweinyddiaeth gyson yn y gwaith?				
	Ydy'r sefydliad yn hybu arweinyddiaeth gyson?				
Cyfanswm					

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0 - 4 Sgôr ganolig = 5 - 9 Sgôr uchel = 10 - 12

Pan fydd cyfanswm eich sgorau cymhwysedd gennych, symudwch i'r adran nesaf.

Cwestiynau ar gyfathrebu

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar gyfathrebu	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Cyfathrebu 1	Ydw i'n siarad llawer?				
	Ydw i'n gwrando'n dda ar eraill?				
	Ydw i'n torri ar draws pobl pan fyddan nhw'n siarad?				
	Ydw i'n rheoli sgrysiâu?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cyfathrebu 2	Ydw i'n trosglwyddo negesau anodd i'm cydweithwyr bob amser?				
	Ydw i'n trosglwyddo negesau anodd i'm rheolwr llinell bob amser?				
	Ydw i'n hyrwyddo cyfathrebu gydag unigolion sy'n bobl anodd yn fy marn i?				
	Ydw i'n hyrwyddo cyfathrebu gydag unrhyw unedau/ysgolion sy'n unedau/ysgolion anodd yn fy marn i?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar gyfathrebu

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar gyfathrebu	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Dylanwadu	Ydw i'n ceisio dylanwadu ar fy nghydweithwyr i feddwl yn fy ffordd i?				
	Ydw i'n ceisio dylanwadu ar fy rheolwr i feddwl yn fy ffordd i?				
	Ydw fy rheolwyr yn ceisio dylanwadu arnaf i feddwl yn ei ffordd e/hi?				
	Ydy fy sefydliad yn dylanwadu ar fy ffordd o feddwl?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cyfathrebwr rhagorol	Ydw i'n cynnwys pawb wrth gyfathrebu?				
	Ydw i'n cynnwys yr holl wybodaeth berthnasol bob tro y byddaf yn cyfathrebu?				
	Ydw i'n defnyddio pob math o gyfathrebu e.e. ebost ar lafar, cyfarfodydd grŵp, y ffôn, ymweliadau personol?				
	Ydw i'n meddwl am y person arall pan fydda i'n paratoi fy nghyfathrebiad?				
				Cyfanswm	<input type="text"/>

Cwestiynau ar gyfathrebu

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar gyfathrebu	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Yn agored ac yn adeiladol	Ydw i'n siarad yn agored gyda'm cydweithwyr?				
	Ydw i'n siarad yn agored gyda'm rheolwr?				
	Ydw i'n siarad yn agored gydag unedau/ysgolion eraill?				
	Ydw i'n siarad yn agored o fewn y sefydliad ehangach?				
			Cyfanswm		<input type="text"/>

Yn delio â gwrthdaro	Ydw i'n awyddus i gael gwybod safbwyntiau eraill?				
	Ydw i'n deall safbwyntiau eraill bob tro?				
	Ydw i'n arfer parch tuag at eraill pan fyddwn yn trafod safbwyntiau croes?				
	Ydw i bob amser yn hybu cyfaddawd teg wrth ddelio â gwrthdaro?				
			Cyfanswm		<input type="text"/>

Cwestiynau ar gyfathrebu

Cymhwysedd newid	Cwestiynau ar gyfathrebu	Anaml 1	Weithiau 2	Aml 3	Sgôr
Gweithredu'n strategol	Ydw i'n cynnwys fy nghydweithwyr i gyd wrth weithredu newidiadau strategol?				
	Ydw i'n cynnwys timau traws-unedau/ysgolion wrth weithredu newidiadau strategol?				
	Ydy fy rheolwyr yn fy nghynnwys i wrth weithredu newidiadau strategol?				
	Ydy fy sefydliad yn fy nghynnwys i wrth weithredu newidiadau strategol?				
				Cyfanswm	<input style="border: 2px solid black;" type="text"/>

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0 - 4 Sgôr ganolig = 5 - 9 Sgôr uchel = 10 - 12

Pan fydd cyfanswm eich sgorau cymhwysedd gennych, symudwch i'r adran nesaf.

Canlyniadau

Os daw unrhyw un o'ch cyfansymiau o fewn yr **adran isel (0-4)** neu os bydd unrhyw sgôr unigol ym mlwch "**anaml**", efallai y gallech:

- Ystyried gwneud rhai o'r awgrymiadau **datblygiad staff**.
- Chwilio am **fentor** yn y gwaith i'ch helpu i wella'r rhan hon o'ch cymwyseddau newid. Gallai'r broses fentora hon fod yn un ffurfiol neu anffurfiol.

Os daw unrhyw un o'ch cyfansymiau o fewn yr **adran ganolig (5-9)**, efallai y gallech:

- Ystyried gofyn i'ch cydweithiwr am **adborth 360°**.

Os daw unrhyw un o'ch cyfansymiau o fewn yr **adran uchel (10-12)**, efallai y gallech:

- Ganolbwyntio ar gymhwysedd arall yn y gweithlyfr hwn.
- Efallai hefyd y byddwch am rannu eich arfer dda gydag eraill.
- Neu efallai y byddwch am **ddod yn fentor** i bobl eraill drwy ddefnyddio'ch cryfderau yn y maes hwn.

Bydd y tudalennau nesaf yn eich helpu i ddatblygu **cynllun gweithredu personol**.

Cynllun Gweithredu Personol

Cynllun gweithredu personol

- Adolygwch eich cyfansymiau a llenwch y gridiau sydd ar y tudalennau nesaf (os mynnwch).
- Dewiswch pa gymhwysedd neu gymwyseddau rydych am ganolbwyntio arnynt.
- Darllenwch yr argymhellion ar gyfer yr adran berthnasol unwaith eto a gwnewch gwella'r sgôr yma yn ystod y 6 -12 mis nesaf, yn nod i chi.
- Os ydych am gael mentor, ceisiwch gael hyd i un y gallwch drafod eich cynlluniau gydag e/hi.

Cofnod o'r canlyniadau

Cymwyseddau Newid: Hunaniaeth	Cyfanswm Presennol	Cyfanswm ymhen 6 mis	Cyfanswm ymhen blwyddyn
Hunaniaeth 1			
Hunaniaeth 2			
Yn onest			
Yn bositif			
Meddwl yn strategol			
Persbectif gwrthrychol			
Mynnu atebion			

Cymwyseddau Newid: Canfyddiad	Cyfanswm Presennol	Cyfanswm ymhen 6 mis	Cyfanswm ymhen blwyddyn
Canfyddiad 1			
Canfyddiad 2			
Canfyddiad 3			
Integriti			
Tryloywder			
Grymuso			
Penderfynu effeithiol			
Arweinyddiaeth			

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0 - 4 Sgôr ganolog = 5 - 9 Sgôr uchel = 10 - 12

Cofnod o'r canlyniadau

Cymwyseddau Newid: Cyfathrebu	Cyfanswm Presennol	Cyfanswm ymhen 6 mis	Cyfanswm ymhen blwyddyn
Cyfathrebu1			
Cyfathrebu 2			
Dylanwadu			
Cyfathrebwr Rhagorol			
Agored ac Adeiladol			
Yn delio â gwrthdaro			
Gweithredu'n strategol			

Cyfanswm am bob cymhwysedd: Sgôr isel = 0-4 Sgôr ganolig = 5-9 Sgôr uchel = 10-12

Cynllun gweithredu personol: cwestiynau

Gofynnwch y cwestiynau canlynol i chi eich hunan a nodwch eich meddyliau er mwyn creu cynllun gweithredu personol.

Beth sydd rhaid i mi ei wneud?

Pa waith darllen neu chwilio ar y rhyngwrwyd allaf i ei wneud sy'n gysylltiedig â'r pwnc hwn er mwyn i mi gael gwybod mwy amdano?

Cynllun gweithredu personol: (parhad)

Pa gymorth sydd ei angen i mi ei gael gan bobl eraill?

Pa ddatblygiad staff sydd ar gael i mi a fydd yn fy helpu i wella'r elfen hon?

Cymorth ychwanegol er mwyn creu cynllun gweithredu personol

Bydd y tudalennau nesaf yn eich tywys drwy'r fframwaith newid a'r cymwyseddau newid cyfatebol.

Bydd pob adran yn canolbwyntio ar dri maes, sef hunaniaeth, canfyddiad a chyfathrebu. Yn yr adrannau hyn ceir awgrymiadau ynglŷn â'r ffordd y gallwch wella'ch cymwyseddau newid neu pam y dylech fod yn fentor i eraill.

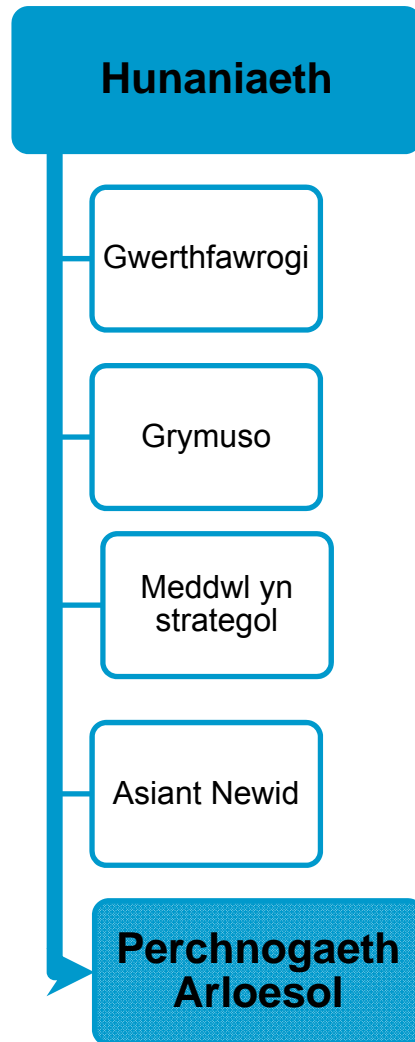
Mae rhannu arfer dda, rhannu profiadau a rhannu gwybodaeth yn ffordd ragorol o ddadansoddi cymwyseddau newid personol i gael canfod y manau lle mae angen gwella. A'r byd gwaith yn newid drwy'r amser, yn yr un modd bydd rhaid i ninnau newid er mwyn parhau i fod yn gystadleuol.

Hunaniaeth

Hunaniaeth

Os bydd cyflogeion yn teimlo bod hunaniaeth bersonol ganddynt a'u bod o werth i'r sefydliad, yna bydd y prosesau yn eu maes nhw yn destun balchder iddynt a byddant yn eu **perchnogi**. Pan fyddant yn gwneud hyn, byddant yn boddhau anghenion gweledigaeth, cenhadaeth a chynllun strategol y sefydliad.

Fframwaith newid: hunaniaeth



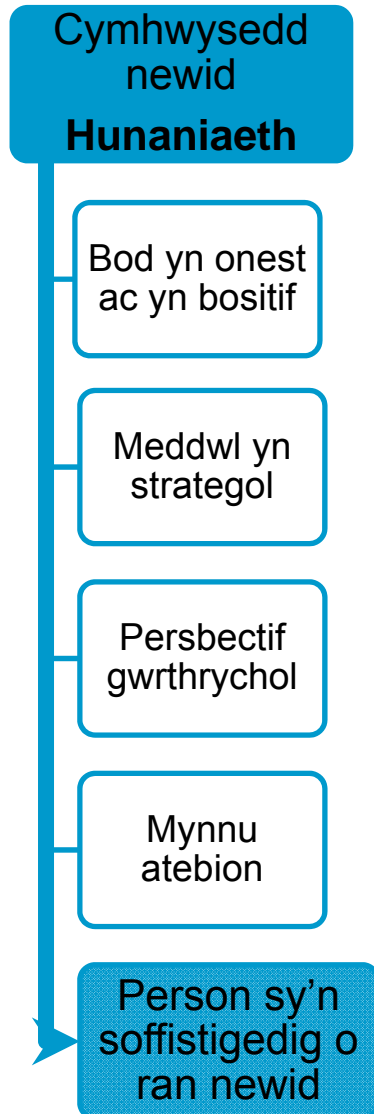
Gall eich hunaniaeth bersonol a'ch hunaniaeth grŵp wneud i chi deimlo eich bod wedi'ch gwerthfawrogi. Gall wneud i chi deimlo hefyd nad ydych yn cael eich gwerthfawrogi digon.

Bydd angen i chi deimlo wedi grymuso nid yn unig er mwyn gwneud awgrymiadau ar gyfer newid ond er mwyn i chi gael eich cefnogi i weithredu newidiadau hefyd.

Os byddwch yn meddwl yn strategol, gallwch edrych ar brosesau'n wrthrychol er mwyn i'r gweithgareddau fod yn gyflymach ac yn haws.

Os byddwch yn perchnogi eich rhan chi o'ch gwaith ac yn canolbwyntio ar ei wella bob dydd, bydd modd eich gweld yn asiant newid effeithiol.

Cymwyseddau newid: **hunaniaeth**



Er mwyn i chi deimlo eich bod wedi'ch gwerthfawrogi, wedi'ch grymuso ac yn cael dod yn feddyliwr strategol ac yn asiant newid, gallwch ystyried:

- Cael trafodaethau gonest ynglŷn ag a ydych yn teimlo eich bod wedi'ch gwerthfawrogi neu beidio, a cheisio canfod y rhesymau.
- Dadansoddi'ch sgiliau cynllunio strategol a phenderfynu pa mor effeithiol yw'r sgiliau hyn.
- Canolbwyntio ar ddad-bersonoli eich sefyllfaoedd gwaith neu eich problemau gwaith a'u hadolygu'n wrthrychol.
- Dadansoddi eich prosesau gwaith ac adolygu'r sefyllfaoedd rydych yn cynnig atebion iddynt a pham. Os byddwch yn cynnig atebion, pa fath o atebion fyddwch yn eu cynnig, ydyn nhw'n atebion ymarferol, damcaniaethol neu'n rhai gyda chydweithwyr?

Hunaniaeth

Gall eich ymdeimlad o hunaniaeth effeithio ar eich barn ynglŷn â'r ffordd i ddelio â sefyllfaoedd gwaith:

Os nad ydych yn teimlo bod pobl yn ystyried bod eich barn o werth, mae'n bosib na fyddwch am gynnig atebion i broblemau yn y gwaith. Ond os byddwch yn teimlo y bydd pobl yn ystyried bod eich barn o werth, gallech gynnig gormod o atebion i broblemau gwaith a rhwystro'ch cydweithwyr rhag mynegi eu barn hwythau neu ehangu eu sgiliau yn y maes hwn.

Un o'r ffyrdd allweddol y gellir datrys unrhyw broblemau posib sy'n ymwneud â hunaniaeth yw drwy archwilio eich ymdeimlad o hunaniaeth, drwy ofyn:

- Sut bydd pobl yn fy adnabod yn y gwaith?
- Pa eiriau sy'n cael eu defnyddio i'm disgrifio, i ddisgrifio fy swydd a'r maes rydw i'n gweithio ynddo?
- Pa grwpiau'n rydw i'n teimlo'n rhan ohonynt yn y gwaith?
- Pa rannau o'm gwaith rydw i'n arbennig o falch ohonynt?

Awgrymiadau datblygiad staff

Cwestiwn: Sut bydd person yn creu hunaniaeth iddo/iddi'i hun, rhwng timau ac ar draws sefydliad?

Amcan:

Eich nod yw gwella'ch ymdeimlad personol o'ch hunaniaeth chi eich hun ac annog hunaniaeth ar draws timau, yn rhan o grŵp ehangach o gydweithwyr staff cymorth.

Proses:

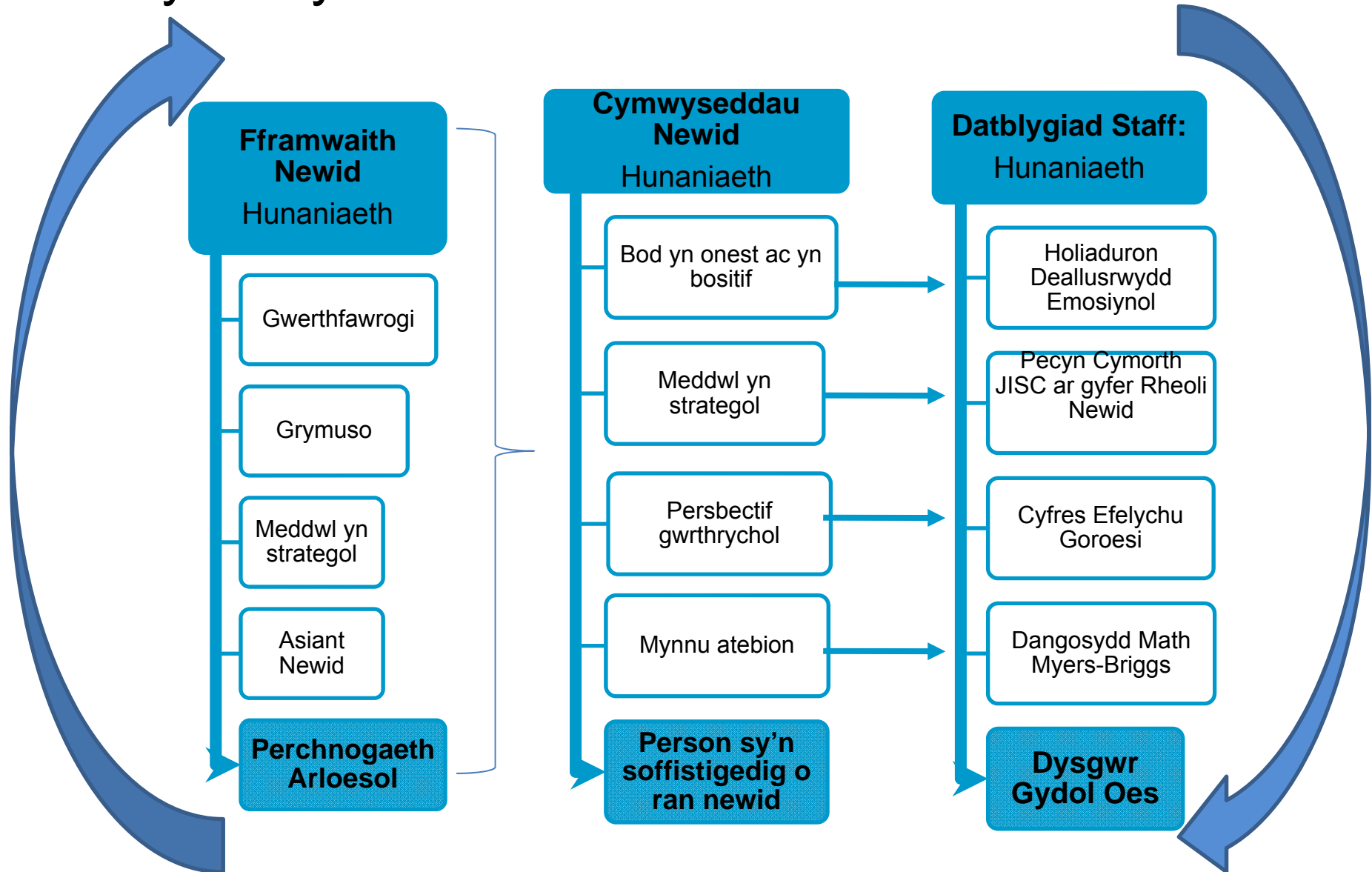
- Nodwch beth yw ystyr hunaniaeth i chi.
- Dadansoddwch ble yn eich bywyd rydych yn teimlo bod yr ymdeimlad hwn o hunaniaeth gennych a ble nad yw gennych e.e. yn eich teulu, yn y gwaith, mewn gweithgareddau cymdeithasol o fewn grŵp megis chwaraeon neu yn rhan o hobi.
- Edrychwch ar y pethau sy'n perthyn i'r rhannau hyn o'ch bywyd sy'n rhoi ymdeimlad o hunaniaeth i chi.

Awgrymiadau datblygiad staff

Proses (parhad):

- Os nad ydych yn teimlo bod gennych hunaniaeth yn y gwaith neu y gallwch wella'ch hunaniaeth, efallai y gallech drafod hyn gyda mentor neu gyda'ch rheolwr llinell neu gydweithiwr y gallwch ymddiried ynddo/ynddi i gael gwybod a oes rhywbeth sy'n rhwystr i chi rhag cael gwybod pam eich bod yn teimlo nad oes gennych hunaniaeth yn y gwaith.
- Efallai y byddwch am fynd â'r hunan-adolygiad hwn gam ymhellach drwy ofyn i'ch cydweithwyr a ydyn nhw'n teimlo eu bod wedi'u gwerthfawrogi neu'n teimlo wedi'u grymuso, neu'n gweld eu hunain yn feddylwyr strategol ac yn asiantau newid. Gallai trafodaeth anffurfiol ar y materion hyn ennyn llawer o ymatebion a gallai rhai ohonynt ddatblygu'n rhestr ddymuniadau ar gyfer datblygiad staff neu'n gais am newid proses fewnol.
- Mae cymwyseddau newid yn sgiliau ac yn alluoedd y mae angen eu mireinio a'u haddasu ac fe gewch, a chithau'n ddysgwr gydol oes, lawer o gyfleoedd i ymarfer y sgiliau hyn i gael gweld pa rai sy'n gweithio orau i chi ar adegau o newid. Efallai y byddwch am wneud mwy o ddarllen cefndirol neu ymgymryd â datblygiad staff ar hunaniaeth. Os felly, edrychwch ar yr adran [gwybodaeth bellach](#) i gael rhagor o fanylion.

Cymwyseddau newid: hunaniaeth



Amgylchedd o ymddiriedaeth

Eich nodiadau chi:

Nodiadau adborth allanol:

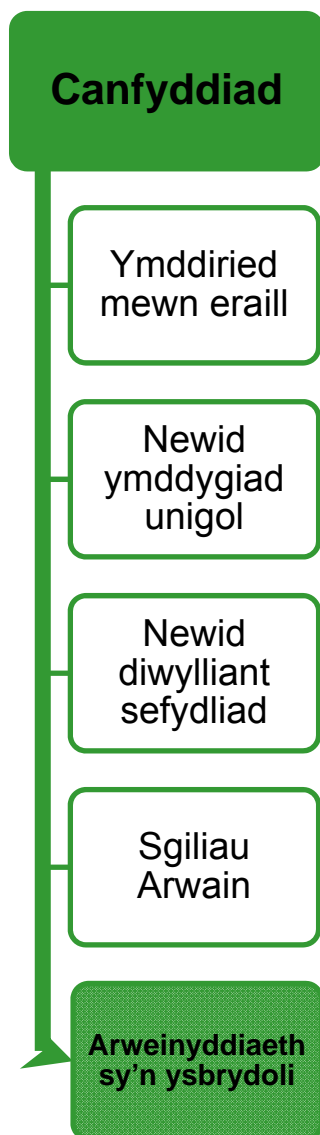
Canfyddiad

Canfyddiad

Mae angen newid canfyddiadau
mewn **amgylchedd o ymddiriedaeth**
er mwyn helpu i newid diwylliant
mewn sefydliad ac adeiladu
fframwaith ar gyfer newid parhaus.

Amgylchedd o ymddiriedaeth

Fframwaith newid: canfyddiad



Gall eich canfyddiad o safbwynt a ydych yn ymddiried mewn pobl eraill, a ydyn nhw'n ymddiried ynoch chi ac a ydych yn gweithio mewn sefydliad y gallwch ymddiried ynddo, effeithio ar y ffordd y byddwch yn delio â phethau yn y gwaith.

Gallai unrhyw ganfyddiad sy'n awgrymu bod newid ymddygiad unigolyn yn beth rhwydd neu nad oes ei angen, gyfyngu ar eich gallu i newid.

Bydd diwylliant sefydliad sy'n deall bod sut y gwelir sefydliad yn bwysig, yn cynorthwyo'r broses o farchnata newid yn y sefydliad.

Os byddwch yn canolbwyntio ar wella'ch sgiliau arwain ac yn arwain drwy esiampl bob dydd, gellir ystyried eich bod yn cynnig arweinyddiaeth sy'n ysbrydoli.

Cymwyseddau newid: **canfyddiad**

Cymwyseddau
newid
Canfyddiad

Integriti a
Thryloywder

Grymuso

Gwneud
penderfyniadau
effeithiol

Arweinyddiaeth
gyson

Person sy'n
soffistigedig o
ran newid

Er mwyn i chi gael gwella'ch integriti a'ch thryloywder, eich ymdeimlad o fod wedi grymuso, eich gallu i wneud penderfyniadau a'ch sgiliau arwain, gallech:

- Adolygu'r ddealltwriaeth sydd gennych a'ch ffordd bersonol o hybu integriti a thryloywder;
- Dadansoddi pam rydych yn teimlo wedi grymuso neu beidio, a'r rhesymau posib;
- Dadansoddi eich sgiliau gwneud penderfyniadau a phenderfynu pa mor effeithiol yw'r sgiliau hyn;
- Dadansoddi pa fath o sgiliau arwain rydych yn eu defnyddio ac ym mha sefyllfaoedd, i gael gweld a oes modd ychwanegu at eich sgiliau arwain;
- Os nad ydych yn defnyddio sgiliau arwain ar hyn o bryd, efallai y byddech am wneud hynny a'r peth cyntaf y gallech ei wneud yw cael hyfforddiant datblygiad staff ar arweinyddiaeth.

Canfyddiad

“Canfyddiad yw’r lens y bydd pob unigolyn yn gweld bywyd drwyddo. Mae’n bersonol iawn ac yn cael ei warchod yn ofalus” (Perkins, 2008 t. 72):

Gallai’r ffordd y byddwch yn synied am bethau a’r ffordd ydyn nhw mewn gwirionedd fod yn gwbl wahanol i’w gilydd.

Un o’r ffyrdd allweddol i ddatrys unrhyw broblemau posib o safbwynt canfyddiad yw drwy archwilio eich canfyddiadau.

Pan fydd amheuon yn codi, gallwch ofyn:

- Pam rydw i’n meddwl yn y ffordd arbennig yma?
- Oes unrhyw gwestiynau y gallaf eu gofyn a allai roi rhagor o wybodaeth i fi?
- Ydw i mewn ffordd i ddileu’r personol yn y sefyllfa ac edrych ar y sefyllfa honno’n wrthrychol?
- Gofynnwch i chi eich hunan, beth fyddwn yn cyngori ffrind i’w wneud yn y sefyllfa hon?

Awgrymiadau datblygiad staff

Cwestiwn: Sut bydd person yn meithrin ymddiriedaeth ar ei gyfer ei hun, rhwng cydweithwyr, rhwng cyflogeion a'r rheolwyr neu rhwng cyflogeion a'r sefydliad?

Amcan:

Eich nod yw dod yn berson y gall pobl eraill ymddiried mwy ynddo ac ychwanegu at eich rhestr chi o bobl y gallwch ymddiried ynddynt.

Proses:

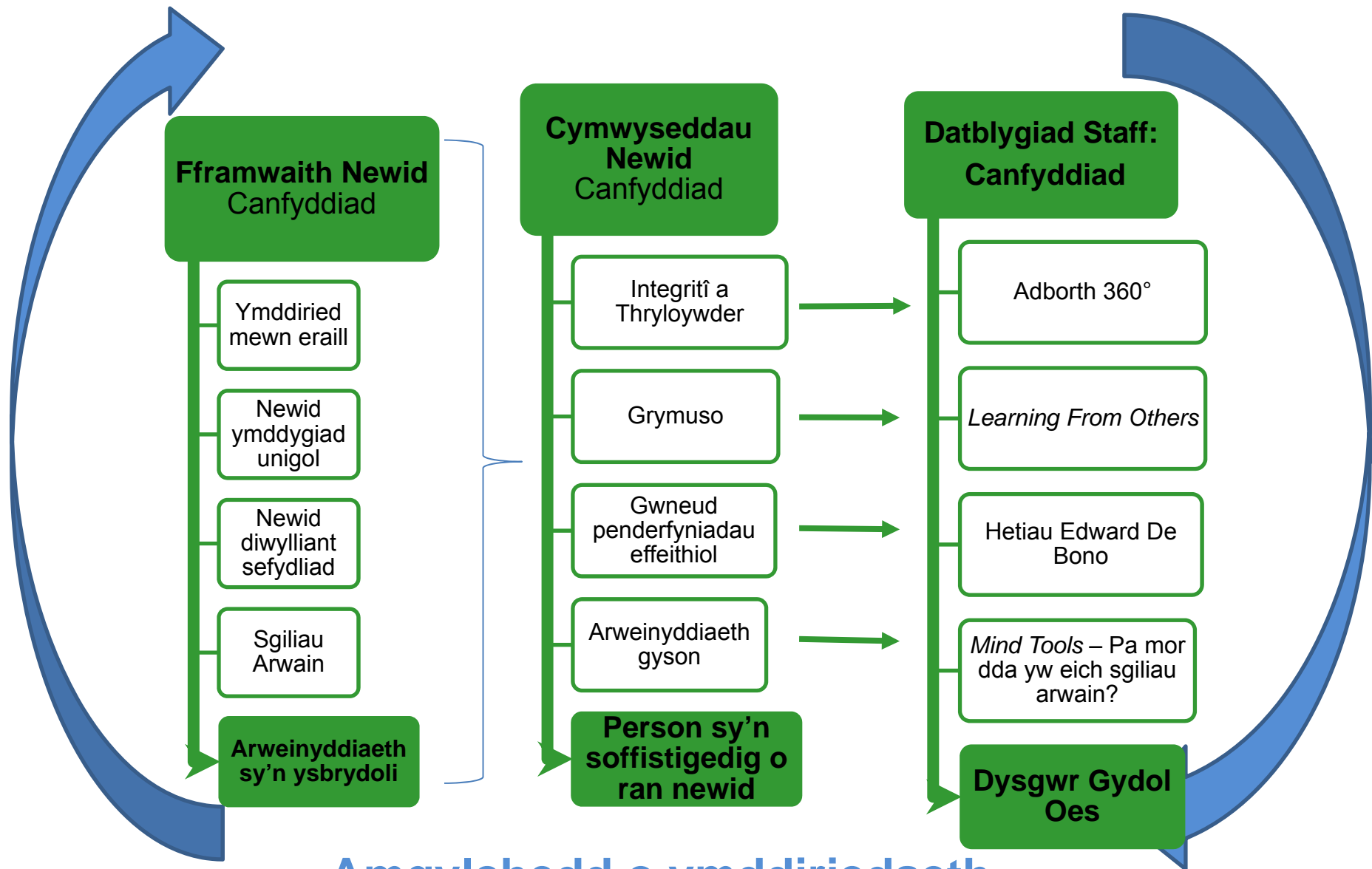
- Dechreuwch drwy ysgrifennu rhestr o'r bobl hynny yn yr amgylchedd gwaith y gallwch ymddiried ynddynt. Nodwch pa mor fach neu fawr yw'r rhestr hon.
- Ystyriwch beth mae'r bobl hyn yn ei gynnig i chi sy'n eich helpu i ymddiried ynddynt. Ysgrifennwch y pethau hyn i lawr.
- Gofynnwch i chi eich hunan a yw'r elfennau hyn o ymddiriedaeth rydych yn eu nodi yn y cydweithwyr rydych yn ymddiried ynddynt, yn perthyn i chi hefyd, ac os nad ydynt ystyriwch sut y gallwch eu meithrin drwy drafod gyda mentor personol.

Awgrymiadau datblygiad staff

Proses (parhad):

- Byddai gweithio ar y nodweddion ymddwyn canlynol yn helpu i greu perthnasoedd o ymddiriedaeth: gonestrwydd, integriti a thryloywder.
- Os ydych yn teimlo bod yr elfennau hyn o ymddiriedaeth gennych, yna symudwch ymlaen i adran arall yn y gweithlyfr i gael gweithio ar gymwyseddau newid eraill.
- Mae'n bosib y byddwch am fynd â'r hunan-adolygiad hwn gam ymhellach drwy ofyn i'ch cydweithwyr raddio'u barn ar sut y byddwch yn creu perthnasoedd o ymddiriedaeth neu beidio. Mae cael adborth gan gydweithwyr ar sail eu canfyddiad ohonoch yn werthfawr o safbwynt hunan-ddadansoddiad beirniadol.
- Efallai y byddwch am wneud mwy o ddarllen cefndirol neu am ymgymryd â datblygiad staff ar ganfyddiad. Os felly, edrychwch ar yr adran **gwybodaeth bellach** i gael rhagor o fanylion.

Cymwyseddau newid: canfyddiad



Amgylchedd o ymddiriedaeth

Eich nodiadau chi:

Nodiadau adborth allanol:

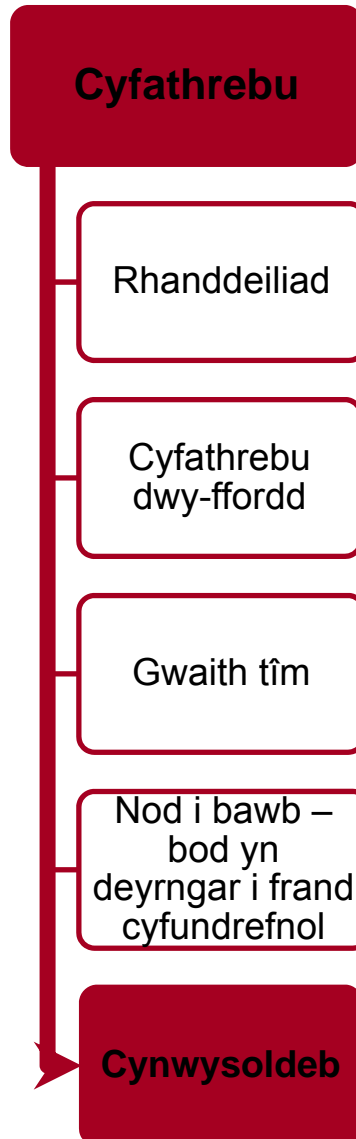
Cyfathrebu

Cyfathrebu

Os bydd diwylliant sefydliad yn cynnig **cyfathrebu holl-gynhwysol dwy-ffordd**, bydd yn galluogi'r holl staff i deimlo eu bod yn rhan o ddatblygiad y sefydliad.

Gall amgylchedd o ymddiriedaeth ddatblygu drwy'r sefydliad os caiff proses gyfathrebu dwy-ffordd holl-gynhwysol ei hybu.

Fframwaith newid: **cyfathrebu**



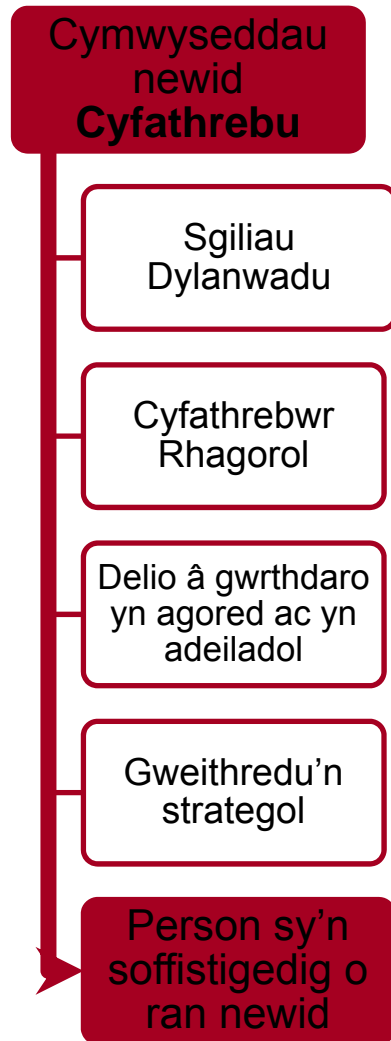
Bydd cyfathrebu gyda'r holl randdeiliaid cyn, yn ystod ac wedi cyfnodau o newid, yn cynorthwyo'r broses o drafod gweithredu newid mewn ffordd rydd ac agored.

Dylid sicrhau cyfathrebu dwy-ffordd sy'n rhoi lle i ddadl ac i drafodaeth rhwng pob unigolyn a grŵp a fydd yn arfer parch tuag at farn y naill a'r llall.

Bydd y gwaith tîm yn gofyn bod pob aelod yn cael ei ystyried yn unigolyn sydd â sgiliau penodol ond sy'n gweithio â'r un nod â phawb arall er budd y tîm cyfan.

Gall unigolion sy'n hoelio'u teyrngarwch wrth frand y sefydliad hyrwyddo safbwynt gwrthrychol sydd weithiau'n absennol mewn pobl o feddylfryd seilo/ partisan.

Cymwyseddau newid: **cyfathrebu**



Er mwyn i chi wella'ch sgiliau dylanwadu, eich sgiliau cyfathrebu a'ch gallu i ddelio â gwrthdaro ac i weithredu'n strategol, gallech:

- Adolygu'r ffordd rydych yn deall ac yn hybu sgiliau dylanwadu.
- Dadansoddi'r geiriau a'r dulliau cyfathrebu y byddwch yn eu defnyddio; penderfynu pa mor effeithiol ydyn nhw.
- Dadansoddi'ch profiad o ddelio â gwrthdaro neu o fod ynghlwm wrth wrthdaro. A allwch wella mewn unrhyw ffordd?
- Adolygu'r ddealltwriaeth sydd gennych a'ch profiad o weithredu'n strategol.

Cyfathrebu

Mae cyfathrebu'n effeithio ar y diwrnod gwaith mewn llawer ffordd.

Mae'r ffordd y dwedwch yr hyn a ddwedwch, pryd byddwch yn ei ddweud a'ch dull o'i ddweud, yn penderfynu a gaiff y cyfathrebu ei glywed gan y derbyniwr neu beidio.

Un o'r ffyrdd allweddol y gall problemau cyfathrebu posib gael eu datrys yw drwy adolygu'ch sgiliau cyfathrebu:

- A fyddwch bob amser yn ystyried y person y byddwch yn cyfathrebu gyda fe/hi pan fyddwch yn llunio'ch cyfathrebu?
- A fyddwch bob amser yn adolygu'r dull o gyfathrebu cyn i chi benderfynu sut i gyfathrebu e.e. a fyddwch chi fel arfer yn cysylltu wyneb-yn-wyneb, dros y ffôn, drwy lythyr neu ar ebost?
- Adolygwch unrhyw brofiadau cyfathrebu gwael a gawsoch a nodwch sut y byddech wedi gwella'r cyfathrebu.
- A ydych yn ymwybodol o unrhyw rwystrau i'ch cyfathrebu?

Awgrymiadau datblygiad staff

Cwestiwn: Sut gallwch chi wella cyfathrebu ar eich cyfer chi, rhwng cydweithwyr, rhwng cyflogeion a rheolwyr, neu rhwng cyflogeion a'r sefydliad?

Amcan:

Eich nod yw gwella'ch cyfathrebu personol gydag eraill.

Proses:

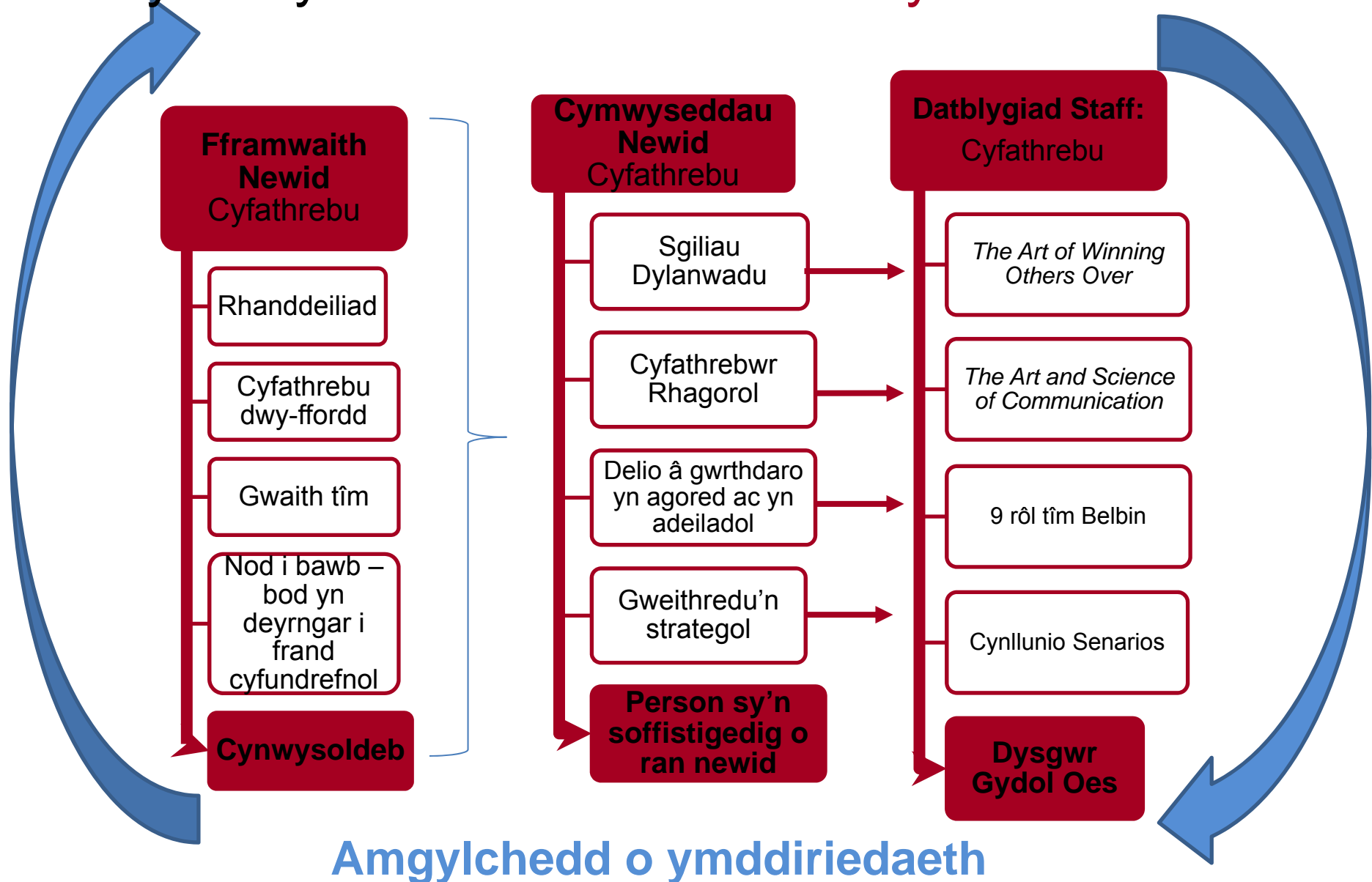
- Dechreuwch drwy ystyried y dulliau cyfathrebu y byddwch yn eu defnyddio. A oes un dull yn fwy cyffredin na'r gweddill e.e. a yw'n well gennych anfon ebyst neu siarad wyneb-yn-wyneb â phobl?
- Gofynnwch i chi eich hunan a ydych bob amser yn ystyried y person fydd yn derbyn y wybodaeth pan fyddwch yn llunio ebost neu'n codi'r ffôn i wneud galwad? A ydych yn gweld y cyfathrebu o safbwynt y person fydd yn derbyn eich neges? Er enghraifft, a fyddwch yn rhoi'r holl wybodaeth mewn ffordd fydd yn helpu'r person arall i ddeall eich cyfathrebiad?

Awgrymiadau datblygiad staff

Proses (parhad):

- Gofynnwch i chi eich hunan pa mor aml y byddwch yn gwrando'n iawn ar yr hyn y bydd rhywun yn ei ddweud wrthyich. Gallech roi cynnig ar wrando'n "weithredol" pryd y byddwch yn rhoi crynodeb i'r person o'r hyn y maen nhw'n ei drafod i gael cadarnhau eich bod wedi'i ddeall yn iawn.
- Un math o gyfathrebu yn unig yw siarad. Mae arsylwi a gwrando yn rhannau allweddol hefyd yn y broses gyfathrebu.
- Gallech fynd â'r hunan-adolygiad hwn gam ymhellach drwy ofyn i'ch cydweithwyr roi eu barn a'u sylwadau ar eich sgiliau cyfathrebu. Gallech ofyn iddyn nhw wneud adolygiad o'r ffordd y byddwch yn cyfathrebu gyda nhw a rhoi adborth adeiladol. Ond os yw'n well gennych gael arweiniad anffurfiol, gallech gael hyd i fentor a allai eich helpu i wella'ch sgiliau cyfathrebu.
- Efallai y byddwch am wneud mwy o ddarllen cefndirol neu am ymgymryd â datblygiad staff ar ganfyddiad. Os felly, edrychwch ar yr adran **gwybodaeth bellach** i gael rhagor o fanylion.

Cymwyseddau newid: cyfathrebu



Eich nodiadau chi:

Nodiadau adborth allanol:

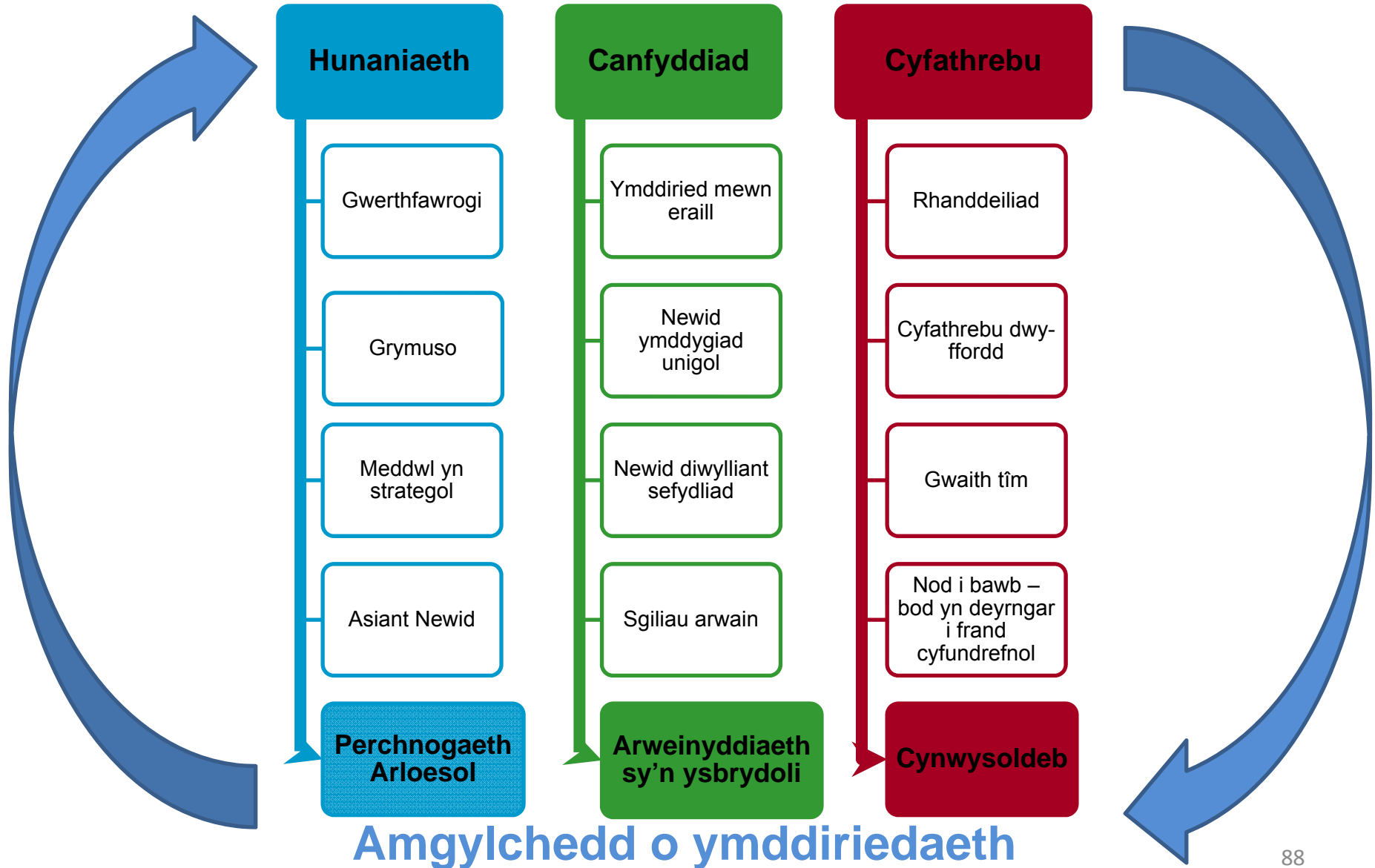
Adolygu

Y fframwaith newid

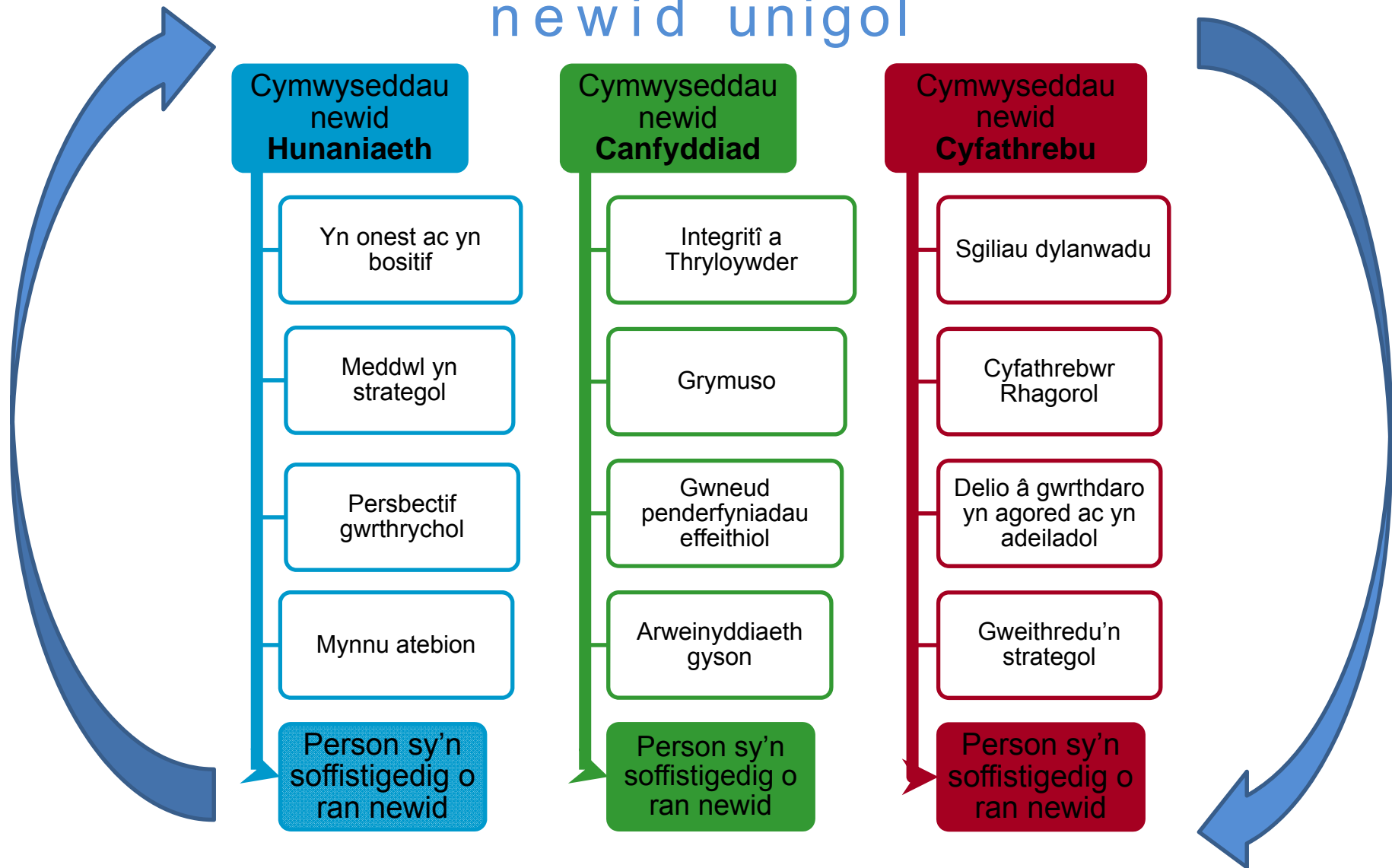
Cymwyseddau newid unigol

Cyfleoedd datblygu staff

Ail-edrych ar y fframwaith newid

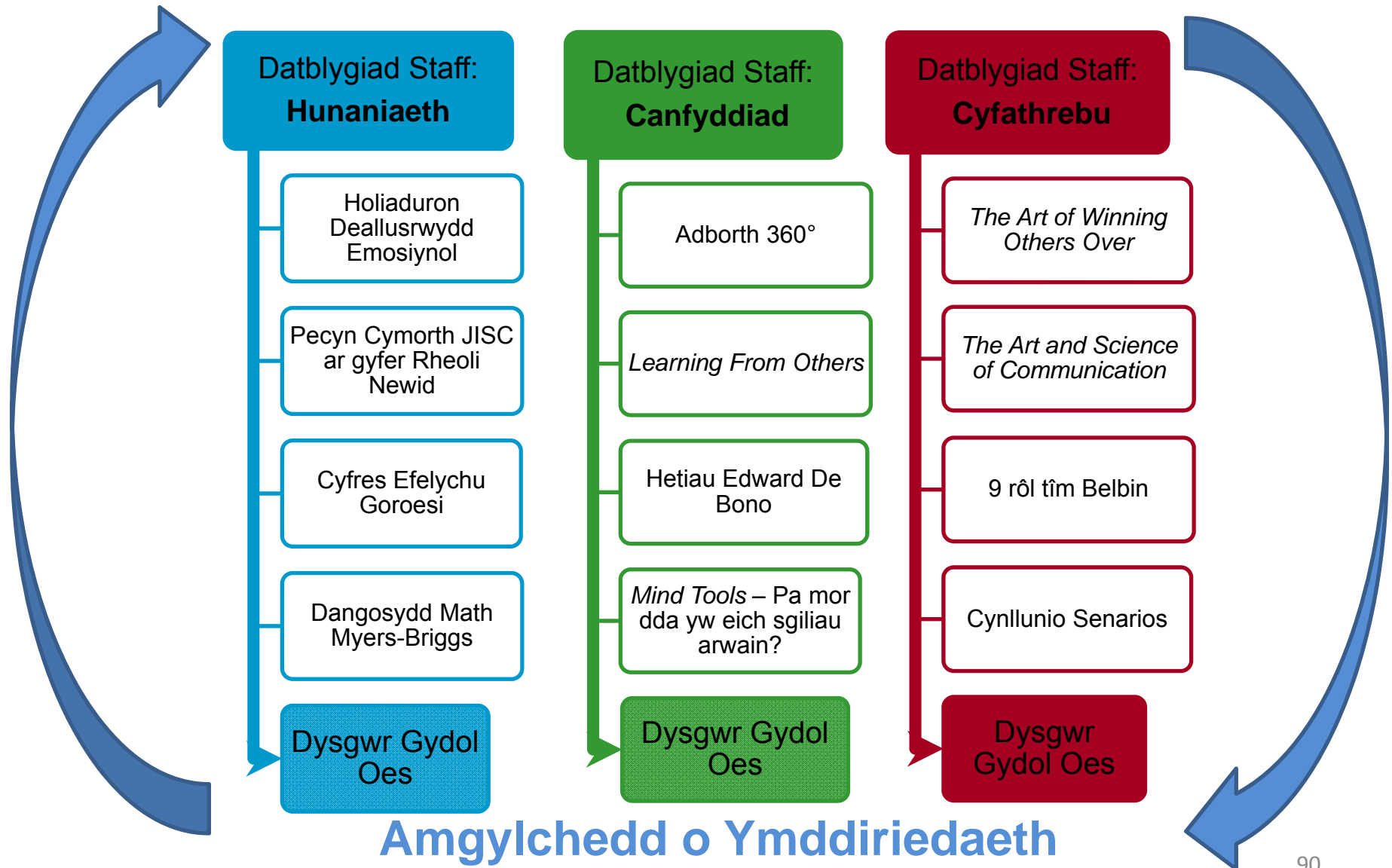


Ail-edrych ar y cymwyseddau newid unigol



Amgylchedd o Ymddiriedaeth

Ail-edrych ar y cyfleoedd datblygu staff



Sylwadau

Rydym yn argymhell y dylid defnyddio'r gweithlyfr hwn o leiaf **bob blwyddyn** ac os dymunir bob 6 mis.

Bydd edrych ar y gweithlyfr yn rheolaidd yn cynorthwyo unigolion i flaenoriaethu eu **human-ddatblygiad personol** a'u cymwyseddau newid.

Datblygiad staff parhaus

Bydd pobl sy'n soffistigedig o ran newid yn cydnabod eu hanghenion eu hunain o ran datblygiad staff a byddant yn cydnabod hefyd bod **newid yn beth arferol** a naturiol a'r un peth sy'n sicr mewn bywyd yw newid.

Bydd pob **dewis** a wnawn yn ein symud yn nes at ryw nod benodol neu ymhellach oddi wrth y nod honno.

Gall datblygiad staff sy'n hybu cymwyseddau newid helpu'r llwybr tuag at, neu oddi wrth, nod a dylai hynny yn ei dro **rymuso'r unigolyn**.

Dysgu bellach

Datblygiad staff a gwybodaeth bellach

Mae'r adran *gwybodaeth bellach* hon yn cynnig manylion ar lyfrau, gwefannau a chyfleoedd ar gyfer datblygiad staff y gall unigolion fanteisio arnynt er mwyn gwella'u cymwyseddau newid.

Nid yw'r rhestr hon yn un gynhwysfawr a gellir ychwanegu ati.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

HUNANIAETH

Holiaduron Deallusrwydd Emosiynol:

Mae deallusrwydd emosiynol yn ymwneud â chydabod ein hemosiynau, delio â'n hemosiynau ac ag emosiynau pobl eraill. Mae i ddeallusrwydd emosiynol bum cydran: hunan-ymwybyddiaeth, hunan-reoleiddio, symbyliad, empathi a sgiliau cymdeithasol. Gall ymchwilio i ddeallusrwydd emosiynol a gwneud profion deallusrwydd emosiynol ddangos eich hoff bethau i chi: sut y byddwch yn hoffi gweithio, pa fathau o waith y mae'n well gennych eu gwneud a pha fathau o weithgareddau nad ydych yn hoffi eu gwneud. Gall gwybod pa rai yw eich hoff bethau wella'r graddau rydych yn deall eich hunan ac yn deall eich cydweithwyr.

Pecyn Cymorth Rheoli Newid JISC:

Creodd JISC y pecyn cymorth newid yn ganllaw i gynorthwyo'r broses o weithredu newid mewn Addysg Uwch. Mae'r pecyn ar ffurf cardiau sy'n cael eu cadw mewn blwch cyflwyno. Bydd pob cerdyn naill ai'n rhoi dyfyniad neu waith darllen awgrymedig ar newid neu fanylion byr ar ddamcaniaethau newid gan wahanol ymchwilwyr ac awduron. Hefyd mae'n disgrifio gwahanol gyfnodau dysgu ac mae'n rhoi cylch ymdopi-â-newid.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

HUNANIAETH

Cyfres Efelychu Goroesi:

Mae gwahanol ymarferion efelychu ar gael, o oroesi yn y diffeithwch hyd at oroesi yn yr isarctig, o oroesi yn y jyngl hyd at oroesi mewn daeargryn. Bydd yr ymarferion efelychu hyn yn eich galluogi i edrych ar broblemau mewn ffordd wrthrychol a gwneud penderfyniadau strategol ar sail y wybodaeth sydd ar gael i chi ar y pryd. Mae'r ymarfer yn caniatáu i chi drafod materion nad ydynt yn perthyn i'ch gwaith ond sy'n defnyddio'r un broses i ddatrys problemau e.e.adfyfyrion personol, meddwl yn strategol, meddwl yn greadigol a dylai'r canlyniadau gynnig atebion i amcanion y grŵp.

Dangosydd Math Myers Briggs (MBTI):

Mae MBTI yn eich galluogi i ddarganfod pa fath o bersonoliaeth ydych chi. Mae 16 o wahanol fathau o bersonoliaeth ac, wrth gwblhau holiadur, bydd teithi (*traits*) amlwg yn dod i'r golwg yn y canlyniadau. Caiff y canlyniadau eu cofnodi ar ffurf cyfres o lythrennau megis ESTJ (*extrovert, sensing, thinking, judgement*) neu INFP (*introvert, intuition, feeling, perception*). Mae'r teithi hyn yn hoff bethau sy'n gallu amlygu nodweddion penodol eich cymeriad. Mae deall eich nodweddion a'ch hoff bethau yn gallu eich helpu i ddeall sut i ymdopi â newid a sut y bydd mathau eraill o bersonoliaeth yn ymdopi â newid.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

CANFYDDIAD

Adborth 360°:

Bydd adborth 360° yn rhoi'r cyfle i chi weld eich hunan fel y bydd pobl eraill yn eich gweld. Mae'n gadael i chi edrych yn fanwl ar eich galluoedd presennol ac ar eich gwendidau. Mae adborth 360° yn gofyn i'ch cydweithwyr gwblhau holiadur arnoch chi. Mae'r broses yn un ddwyochrog a bydd y rhan fwyaf o sefydliadau sy'n defnyddio adborth 360° fynychaf yn ei wneud ar draws y sefydliad i gyd. Gallai'r cyfranogwyr ddod i ddeall bod eraill yn eu gweld mewn ffordd sy'n wahanol i'r ffordd y byddent am gael eu gweld a gallai hyn ofyn rhywfaint o addasu personol. Fodd bynnag, diben yr adborth yw bod yn gyfrwng gwelliant yn rhan o ddatblygiad staff.

Learning From Others:

Cafodd y canllaw hwn ar gyfer hunan-ddatblygiad ei greu gan Reoli yng Ngwasanaethau Cyhoeddus Cymru (PSMW). Mae ffocws y canllaw ar roi cymorth i'ch helpu i ddeall eich arddull dysgu, i ddarganfod eich anghenion dysgu ac i gynnig nifer o opsiynau dysgu gwahanol megis hyfforddi, mentora, rhwydweithio a secondiadau. Gall y canllaw hwn eich helpu i ddysgu mwy amdanoch chi eich hunan a'ch sgiliau er mwyn eich grymuso i fod yn fwy hyderus wrth ddelio â newid. Mae'r canllaw'n rhoi cyfle hefyd i greu cynllun datblygu os ydych am wneud hynny.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

CANFYDDIAD

Chwe Het Meddwl Edward De Bono:

Mae'n bosib defnyddio'r cyfrwng datblygiad staff hwn i'ch helpu i ddeall pethau o bersbectifau gwahanol. Gofynnir i chi "wisgo" het benodol a thrafod problem o safbwynt benodol e.e. rhesymol (het wen), creadigol (het werdd) neu negyddol (het ddu). Gallwch symud yr hetiau a phrofi rôl datrys problemau o wahanol bersbectifau. Gall y broses hon eich helpu i ddeall canlyniadau gwneud penderfyniadau a rhoi arweiniad i chi o safbwynt sut i ddefnyddio persbectifau gwahanol i oresgyn gwrthwynebiadau

Mind Tools – Pa mor dda yw eich sgiliau:

Gwefan yw *Mind Tools* sydd â thoreth o wybodaeth ar arweinyddiaeth. Mae'n rhoi gwybodaeth ar sgiliau arwain, yr hyn y mae arweinyddiaeth yn ei olygu, mathau o arweinyddiaeth, arddulliau arwain, dod yn arweinydd ac arwain timau traws-ddiwylliannol. Mae prawf ar-lein y gallwch ei wneud i fesur eich sgiliau arwain fel y maent ar hyn o bryd yn eich barn chi, ac mae llawer o awgrymiadau defnyddiol yn cael eu rhoi ynglŷn â sut i wella'ch sgiliau arwain.

Os ydych am archwilio cysyniad arweinyddiaeth ymhellach, gallwch ddarllen *The Inspirational Leader* gan John Adair a *Leading Change* gan J.P. Kotter; mae manylion am y rhain yn adran gwybodaeth bellach y gweithlyfr hwn.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

CYFATHREBU

The Art of Winning Others Over.

Llyfr ar sut i werthu eich syniadau i bobl eraill yw *The Art of Winning Others Over*. Mae tri atodiad yn y llyfr y gellir eu defnyddio ar gyfer datblygiad staff. Mae Atodiad a) yn rhoi manylion holiadur ar y chwe llwybr dylanwad ac yn eich helpu i werthuso eich hoff lwybrau dylanwadu. Mae Atodiad b) yn asesu arddulliau perswadio, sydd unwaith eto yn rhoi manylion ynglŷn â'ch hoff arddull(iau) perswadio. Yn olaf, Atodiad c) yw'r daflen waith ar gyfer troi pobl eraill i'ch ffordd. Yma gallwch werthuso'ch sefyllfa ar y pryd a darganfod pa gamau fydd yn symud y sefyllfa hon yn ei blaen er mwyn sicrhau canlyniad positif. (Gweler adran gwybodaeth bellach y gweithlyfr hwn i gael rhagor o fanylion.)

The Art and Science of Communication:

Llyfr yw *The Art and Science of Communication* sy'n eich tywys ar hyd grisiau cyfathrebu. Mae pob gris yn manylu ar ffyrdd wahanol o gyfathrebu, o gyfathrebu unigolion hyd at gyfathrebu grŵp. Mae'n disgrifio'r saith peth sylfaenol sydd eu hangen i sicrhau cyfathrebu dwy-ffordd effeithiol. (Gweler adran gwybodaeth bellach y gweithlyfr hwn i gael rhagor o fanylion.) Mae cyfleoedd datblygiad staff ar gyfathrebu ar-lein ar gael ar dudalen 96 yn y llawlyfr hwn.

Gwybodaeth ar ddatblygiad staff

CYFATHREBU

Rolau Tîm Belbin:

Mae'r cyfrwng datblygiad staff hwn yn enwi naw rôl tîm, sef: person sydd wedi'i blannu, monitor-gwerthuswr, cydlynnydd, ymchwilyr adnoddau, gweithredwyr, cwblhawyr-gorffenwyr, gweithwyr tîm, siapwyr ac arbenigwr. Drwy gwblhau cyfres o gwestiynau, gallwch adnabod eich prif rôl/rolau o fewn tîm. Yr allwedd i'r cyfrwng hwn yw'r wybodaeth bod angen i dimau, os ydynt yn mynd i weithio'n effeithiol, fod wedi'u ffurfio â chydbwysedd i'r rolau hyn i gyd fel bod pob rôl unigol yn cael ei hystyried yn bwysig er mwyn sicrhau canlyniadau grŵp effeithiol.

Cynllunio Senarios:

Mae cynllunio senarios yn eich galluogi i archwilio opsiynau gwahanol a mathau gwahanol o ddyfodol. Gellir defnyddio gwahanol ddata i helpu'r drafodaeth ac i lunio strategaeth fydd yn sicrhau nod sy'n gyffredin i bawb. Mae cynllunio senarios yn weithgaredd anfeirniadol sy'n chwilio am atebion creadigol i broblemau cyffredin drwy ddeialog a thrafodaeth. Er enghraifft, gallech gynllunio senarios fydd yn ymwneud â'ch bywyd, eich gyrfa a'ch dyheadau. Beth fyddai'n digwydd i'ch bywyd pebaech yn newid x? Mae'r cyfrwng hwn o ran rheoli newid yr unigolyn neu'r sefydliad yn ddefnyddiol dros ben

Cyfleoedd datblygiad staff

- Rheoli Newid / Change Management

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/change-management.gp>

- Ymddiriedaeth / Trust

www.livestrong.com/article/14652-building-trust/

www.suite101.com/content/why-do-we-trust-people-a16249

- Deallusrwydd Emosiynol / Emotional Intelligence

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/emotional-intelligence.gp>

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/negotiation-and-influencing.gp>

www.queendom.com/tests/access_page/index.htm?idRegTest=3023

www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/selfdev/emotintel.htm

- Pecyn Cymorth Rheoli Newid JISC / JISC Change Management Starter Toolkit

Mae'r Pecyn Cymorth Rheoli Newid yn gyfrwng dysgu copi caled a gyhoeddir gan Fforwm Datblygiad Staff JISC. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar www.staffdevelopment.ac.uk a gellir cael copïau pellach oddi wrth <http://www.jisc.ac.uk/> Gelir cael gwybodaeth ar-lein am JISC a rheoli newid ar <http://www.jiscinfonet.ac.uk/infokits/change-management>

Cyfleoedd datblygiad staff

- Cyfres Efelychu Goroesi / Survival Simulation Series

www.humansynergistics.com

- Dangosydd Math Myers Briggs / Myers Briggs Type Indicator

www.opp.eu.com/MBTI-Training

www.myersbriggsreports.com

- Adborth 360° / 360° Feedback

www.cipd.co.uk/subjects/perfmangmt/appfdbck/360fdbk.htm?IsSrchRes=1

<http://staffportal.uwic.ac.uk/Units/HumanResources/sd/staffdevelopmentactivityprogramme/Pages/EffectiveCommunicationinConflictSituations.aspx>

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/communication-interpersonal.gp>

- *Learning From Others*

Mae *Learning From Others* yn gyfrwng dysgu copi caled a gyhoeddir gan PSMW (Rheoli yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru) ISBN: 9780750445672. Gallwch gael rhagor o wybodaeth ar

www.wales.gov.uk/psmw

<http://www.studygs.net/cooplearn.htm>

Cyfleoedd datblygiad staff

- Edward De Bono

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/planning-and-decision-making.gp>

www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php

www.mindtools.com/rs/SixHats

www.mindtools.com/rs/DecisionMaking

www.mindtools.com/rpages/HowtoLead.htm

- Mind Tools – Pa mor dda yw eich sgiliau arwain

http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_50.htm

www.mindtools.com

- *The Art of Winning Others Over* (llyfr, gweler gwybodaeth bellach)

Llyfr yw *The Art of Winning Others Over* y gallwch ei ddarllen (gweler adran gwybodaeth bellach am fanylion llawn). Neu gallwch ymgymryd â'r cyfleoedd datblygiad staff hyn ar-lein i wella eich sgiliau dylanwadu.

<http://member.goodpractice.net/uwic-ll/resources/personal-skills-and-development/negotiation-and-influencing/influencing/appropriate-influencing-styles.gp>

<http://member.goodpractice.net/uwic-ll/resources/personal-skills-and-development/negotiation-and-influencing/influencing/influencing-introduction-and-definitions.gp>

<http://www.kent.ac.uk/careers/sk/persuading.htm>

Cyfleoedd datblygiad staff

- *The Art and Science of Communication*

Llyfr yw *The Art and Science of Communication* y gallwch ei ddarllen (gweler adran gwybodaeth bellach am fanylion llawn). Neu gallwch ymgymryd â'r cyfleoedd datblygiad staff ar-lein hyn ar gyfathrebu.

http://www.mindtools.com/pages/article/newCS_99.htm

<http://www.businessballs.com/mehrabiancommunications.htm>

- 9 rôl tîm Belbin / Belbin's 9 team roles

<http://www.belbin.com/rte.asp?id=8>

Blasu hyfforddiant – www.youtube.com/watch?v=EKmDEDUdBKQ

- Cynllunio Senarios / Scenario Planning

<http://member.goodpractice.net/uwic-leading-lights/resources/library/planning-and-decision-making.gp>

www.jiscinfonet.ac.uk/tools/scenario-planning/scenario-planning.pdf

Dysgu bellach

Gwefannau

Association of University Administrators

www.aua.ac.uk/professional_development/cpd

Chartered Quality Institute

www.thecqi.org

Haygroup

www.haygroup.com

Institute of Leadership and Management

www.i-l-m.com

Joint Information Committee

www.jiscifonet.ac.uk/infokits/influencing-others/personal-perception

Mckinsey Quarterly

www.mckinseyquarterly.com

Dysgu bellach

Deunydd darllen

- Adair. J. (2006) *The Inspirational Leader*, Llundain: Kogan Page
- Allen D. (2006) *Getting Things Done*, Llundain : Piatkus Books Ltd.
- Bennis, W., Goleman, D., O'Toole, J., & Biederman, P. W. (2008) *Transparency: How Leaders Create A Culture of Candour*, California: Jossey-Bass
- Bibb, S. & Kourdi, J. (2004) *Trust Matters For Organisational And Personal Success*, Llundain : Palgrave.
- Cameron, E. & Green, M. *Making Sense of Change Management*, Llundain : Kogan Page (2009)
- Delbridge, R., Gratton, L., Johnson, G. & The AIM Fellows (2006) *The Exceptional Manager*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen
- Goleman, D. (2006) *Working With Emotional Intelligence*, Efrog Newydd: Bantam Dell
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ*, Llundain : Bloomsbury Publishing Plc

Dysgu bellach

Deunydd darllen

- Hiatt, J. M. & Creasey, T. J. (2003) *Change Management*, Colorado: Prosci Research
- Johnson, S. (1998) *Who moved my cheese?* Llundain : Vermillion
- Jones, J. H. (1988) *Making it Happen - Reflections on Leadership*, Llundain : HarperCollins
- Kotter, J. P. (1996) *Leading change*, Boston: Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002) *The Heart of Change*, Boston: Harvard Business School Press
- Newton, R. (2007) *Managing Change Step by Step*, Harlow: Pearson Education
- Perkins, P. S. (2008) *The Art and Science of Communication*, New Jersey: John Wiley & Sons Inc
- Shell, G. R. & Moussa, M. (2008) The art of woo – using strategic persuasion to sell your ideas
- White, C. (2004) *Strategic Management*, Basingstoke: Palgrave Macmillan

Cymwyseddu newid

Mae “tyfu pobl” yn llwyddiannus yn dibynnu i raddau helaeth ar y broses ymestyn hon...Bydd pobl yn magu hunan-hyder wrth iddynt gyflawni mwy.

Dylai pawb yn eich busnes fod wrthi'n barhaus yn gwella'u rhan nhw o'r gweithrediadau.

(Harvey Jones, 1988, t. 62)

