

Sgiliau Bywyd: Cyflogadwyedd a Llwybrau i'r Dyfodol



(Ffynhonnell: CEDEFOP, dim dyddiad)

Tudalen Cynnwys

	tudalen
Rhan 1 CV- gwaith tîm:	3
Rhan 2 Hunanasesiad medrau entrepreneuriaeth-Menter	7
Rhan 3 Defnyddio techneg STAR- datrys problemau	13
Darn adfyfyriol	15
Rhestr cyfeirnod	18

Rhan 1: CV - Gwaith tîm

Emily Sarah Thomas

Swn-yr-awel, Trem-y-cwm, Llangynin, Carmarthenshire. SA33 4JQ

07824773253

Emilysthomas2000@yahoo.co.uk

Proffil personol

Unigolyn gweithgar ac egnïol sydd yn rhoi cant y cant i bob rhan o'i gwaith.

Unigolyn llawn cymhelliant gyda sgiliau datrys problem. Y gallu i ysbrydoli unigolion arall sydd yn rhan o'r gweithlu.

Digon hyderus i gyfathrebu yn Gymraeg neu Saesneg, gyda sgiliau cyfathrebu rhagorol. Yn gyson yn gweithio i wella sgiliau a pherfformiad, i sicrhau gwaith o'r safon uchaf.

Cymwysterau

TGAU - 1A, 10B, 1C

Lefel A - 1A iechyd a gofal cymdeithasol, 3B cymdeithaseg, astudiaethau crefyddol a Baccoloriaeth Cymraeg.

Sgiliau allweddol 1 yn dechnoleg gwybodaeth

Sgiliau allweddol 2 yn fathemateg

Gwobr Dug Caeredin Efydd

Mentor myfyriwr

Sgiliau

Dangos parch i bob plentyn

Sgiliau creadigol

Sgiliau cyfathrebu, darllen ac ysgrifennu

Amynedd

Sgiliau trefnu

Agwedd proffesiynol

Profiad gwaith

Rwy'n gweithio yn bwyti fel gweinyddes, mae hyn wedi gwella nifer o wahanol sgiliau yn cynnwys cyfathrebu. Dilyn cyfarwyddiadau a gweithio gyda thîm o staff i sicrhau bod cwsmeriaid yn cael profiad pleserus.

Hobiau- gampfa. Golff, marchogaeth.

Emily Sarah Thomas

Swn-yr-awel, Trem-y-cwm, Llangynin, Carmarthenshire. SA33 4JQ

07824773253

Emilysthomas2000@yahoo.co.uk

Proffil personol

Unigolyn gweithgar ac egniol sydd yn rhoi cant y cant i bob rhan o'i gwaith. Ar hyn o bryd yn astudio Gradd Addysg a Gofal Blynyddoedd Cynnar yn Brifysgol y Drindod Dewi Sant. Myfyriwr sydd wastad yn barod i gefnogi eraill a gweithio fel rhan o dîm.

Ers i mi ddiweddarau'r CV dwi yn fyfyrwr yn y brifysgol. Wrth i mi gwblhau'r ddwy flwyddyn gyntaf, dwi wedi cael cyfleoedd i weithio fel rhan o dimoedd. Mae profi hyn wedi cefnogi fy natblygiad o'r sgil yma. Mae erthygl gan Hwang (2018) yn cytuno bod gwaith tîm yn bwysig yn y gweithlu. Trwy gysylltu gwaith tîm a pherfformiad y lleoliad. Er enghraifft o fewn lleoliadau blynyddoedd cynnar bydd nifer uwch y plant yn mynychu'r lleoliad.

Unigolyn llawn cymhelliant gyda sgiliau datrys problem. Y gallu i ysbrydoli unigolion arall sydd yn rhan o'r gweithlu rhagorol. Yn gyson yn gweithio i wella sgiliau a pherfformiad, i sicrhau gwaith o'r safon uchaf.

Wrth wneud y modiwl yma mae'r broses o ysbrydoli a chymell cydweithwyr yn rhan allweddol o weithio fel rhan o dîm llwyddiannus. Mae'n bwysig bod pob aelod o'r tîm yn hapus. Yn ôl erthygl gan Dobre (2013) trwy gymell cydweithwyr mae'n sicrhau cyfleoedd gwell i lwyddo, ond i wneud hyn mae angen i bawb cael ei chydabod yn y gweithlu.

Cymwysterau

TGAU - 1A, 10B, 1C

Lefel A - 1A iechyd a gofal cymdeithasol, 3B cymdeithaseg, astudiaethau crefyddol a Baccoloriaeth Cymraeg.

Sgiliau allweddol 1 yn dechnoleg gwybodaeth

Sgiliau allweddol 2 yn mathamateg

Gwobr Dug Caeredin Efydd

Cyn cychwyn y modiwl doeddwn i ddim yn sylweddoli'r rôl hanfodol roedd y sgil gwaith tîm wedi chwarae i gyflawni'r Wobr Dug Caeredin. Wrth feddwl yn ôl roedd nifer o achlysuron lle'r oedd disgwyl i weithio fel tîm, ac mae'r cyfle i wneud hyn wedi cefnogi fy natblygiad. Mae'r wefan Gwobr Dug Caeredin, yn nodi bod y daith yn galluogi gweithio fel tîm er enghraifft ffurfio llwybr addas, gwrando ar eraill, rhoi pabell lan. Felly mae modd defnyddio'r sgiliau yma o fewn y gweithlu.

Hyrwyddwr ffrind dementia

Yn ddiweddar dwi wedi cael hyfforddiant i fod yn bencampwr dementia, sef y gallu i ddarparu sesiynau i addysgu am y salwch. Wrth gwblhau'r modiwl dwi'n sylweddoli pam fod hyn yn hollbwysig i waith tîm. Mae'r meddyg Nicola Decker (2014) yn cytuno wrth i'r gweithlu deall fwy am ddementia. Mae modd i weithio fel tîm i addasu'r lleoliad i fod yn addas er enghraifft newid lliwiau o fewn y lleoliad a ddeall symptomau o ddementia yn well.

Hyfforddwr ioga i blant

Mentor myfyriwr

Lefel 1 yn diogelu plant

I sicrhau fy mod i'n fwy ymwybodol am ddiogelu plant dwi wedi cwblhau cwrs diogelu lefel 1. Ar ôl ymchwilio fel rhan o'r modiwl mae'n bwysig weithio fel tîm i ddiogelu plant. Yn ôl dogfen y Llywodraeth 'Working Together to Safeguard Children' mae diogelwch a les plant yn cael ystyried o'r pwys mwyaf. Mae'n hanfodol i gydweithio mewn agwedd proffesiynol i sicrhau fod plant yn ddiogel pob amser, bydd disgwyl wneud hyn gyda chydweithwyr.

Ar hyn o bryd yn cychwyn ar flwyddyn olaf yn astudio Addysg a Gofal Blynyddoedd Cynnar yn y Brifysgol.

Sgiliau

Yn ystod y radd dwi wedi cwblhau 700 awr o leoliad mewn gwahanol leoliadau. Mae hyn wedi cynnig nifer o wahanol brofiadau. Un profiad oedd gweithio fel rhan o dîm. Yn ystod yr amser roeddwn yn cydweithio efo unigolion llawer fwy profiadol. Felly wnes i ddysgu syniadau newydd, sydd wedi buddio dealltwriaeth. Yn ôl Hydon (dim dyddiad) wrth gydweithio yn ddosbarthiadau ysgol mae'r gallu i gyflawni addysg o'r safon uchaf. Nodir Hydon hefyd bod gwaith tîm yn golygu cydweithio i ddefnyddio sgiliau pawb o fewn y tîm i weld y buddion.

Fel rhan o'r cwrs Prifysgol roedd disgwyl cwblhau 700 awr o leoliad. Fe wnes i fynychu nifer o leoliadau gwahanol i gwblhau'r oriau; ysgol gynradd yn yr adran Cyfnod Sylfaen, cefnogaeth yn rhedeg clwb ar ôl ysgol a hefyd gwirfoddoli yn grŵp ti a fi. Dros y ddwy flwyddyn yn cwblhau'r oriau rwyf wedi datblygu'r sgiliau canlynol:

Dangos parch i bob plentyn

Sgiliau creadigol

Gweithio fel rhan o dîm, yn cynnwys y plant a hefyd y staff. Yn cynnwys gweithio yn effeithiol gyda gweithwyr proffesiynol arall yn allanol.

Sgiliau cyfathrebu, darllen ac ysgrifennu

Amynedd

Sgiliau trefnu

Agwedd proffesiynol

Profiad gwaith

Rwy'n gweithio yn bwyti fel gweinyddes, mae hyn wedi gwella nifer o wahanol sgiliau yn cynnwys cyfathrebu. Dilyn cyfarwyddiadau a gweithio gyda thîm o staff i sicrhau bod cwsmeriaid yn cael profiad pleserus.

Hobiau- gampfa. Golff, marchogaeth.

Rhan 2: Hunanasesiad Medrau Entrepreneuriaeth- Menter

Ar gyfer pob un o'r medrau a ganlyn gofynnwch:

- Ydw i erioed wedi dangos profiad wrth wneud hyn? Pa mor brofiadol ydw i wrth wneud hyn?
- Pa mor fedrus ydw i? Pa enghraifft neu dystiolaeth allen i'w roi o'm gallu?
- Pa mor hyderus ydw i yn fy ngallu?
- Ar gyfer pob un o'r datganiadau, aseswch lefel eich gallu fel a ganlyn;

Yr ail elfen i'r portffolio yw'r hunanasesiad dewisais hyn fel elfen oherwydd mae'n ffordd i allu cael mewnwelediad ar agweddau sydd angen datblygu. Mae'r hunanasesiad yn ffocysu ar fedrau entrepreneuriaeth. Yn ôl Comisiwn Ewropeaidd (2015) maent yn cydnabod sgiliau entrepreneuriaid fel cymysgedd o wahanol nodweddion megis arloesi, cymryd risg a chreadigedd. Yn ogystal mae disgwyl i unigolion entrepreneuriaid gallu newid syniadau i weithrediad.

4 - Rwy'n fedrus iawn wrth wneud hyn, yn gwbl hyderus yn fy ngallu

3 - Rwy'n eithaf medrus ac mae gennyf peth profiad llwyddiannus y gallwn ei ddatblygu

2 - Mae fy medr a'm mhrofiad yn eithaf cyfyngedig a byddai angen cryn ymarfer arnaf i fod yn fedrus.

1- Nid oes gen i ddim profiad o hyn ac ni allaf honni bod gennyf fedrusrwydd, a byddai angen i mi ddatblygu hyn (ond rhaid i bawb ddechrau yn rhywle!)

· Ysgrifennwch eich sgôr ar gyfer pob datganiad yn y golofn ar yr ymyl dde.

Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Trefnusrwydd personol	Pennu a chynllunio cyflawni goliau personol a busnes	2
	Cymryd cyfrifoldeb personol dros ddeilliannau a chanlyniadau fy nghamau	3
	Cynllunio a defnyddio amser yn gynhyrchol i gyflawni fy ngoliau Yn yr hunanasesiad yn yr adran hon ar gyfer y rhan cynllunio a defnyddio amser wnes i roi sgôr o 2. Sydd yn golygu bod angen i mi weithio i gryfhau hyn. Yn ôl llyfr gan Brian Tracy (2012) mae rheoli amser yn gallu bod yn benderfynol os yw berson yn llwyddo neu fethu. Nodir Tracy yn ei llyfr bod cynllunio a rheoli amser yn bwysig i gadw elfennau iechyd a lles unigolyn yn iachus. Felly mae'n hanfodol fy mod i'n gweithio i wella'r elfen yma i sicrhau gwell sgiliau menter.	2
	Bod yn egnïol a deinamig wrth gyflawni canlyniadau'n effeithiol Y rhan nesaf hoffwn wella a datblygu o'r hunanasesiad yw bod yn egnïol a deinamig. Eto wnes i roi sgôr o 2. Mae adroddiad gan sefydliad 'Future of Work', mae dod yn ddeinamig yn rhan allweddol o swyddi. Wrth l'r gweithlu ehangu mae disgwyl bod gweithwyr yn cymryd agwedd fwy deinamig, i sicrhau fod pawb yn egnïol. Ond hefyd yn fusnesau mae'n bod gweithwyr yn darparu gwasanaeth deinamig. Wrth feddwl am hyn yn ddyfnach mae'n amlwg bydd disgwyl fod hyn yn nodwedd dwi'n dangos.	2

	Bod yn hunan-ymwybodol o gryfderau personol a chyfyngiadau i gyrraedd goliau	2
	Ceisio ffyrdd creadigol ac effeithiol o ddatrys problemau a bodloni anghenion	2
	Rheoli straen a phwysau a allai godi o ganlyniad i ansicrwydd ac ymdrechu Yn yr asesiad sgôr o 3 sydd am y rhan rheoli straen a phwysau, sydd yn golygu fy mod i'n eithaf medrus ond mae dal lle i ddatblygu. Yn ôl y llyfr 'Nursery Management' gan Sadek a Sadek (2009) mae bod yn addasol i straen yn bwysig, mae'n galluogi i unigolyn fod yn fwy hapus, cryf, diogel a ddatblygedig. Ond wrth feddwl am ddatblygu'r nodwedd yma gallaf gefnogi cydweithredwyr i ddelio gyda lefelau straen yn effeithiol.	3
Cyfanswm (allan o 28):		16

Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Rhyngweithi o rhyngbersonol	Datblygu a chynnal rhwydweithiau o gysylltiadau cymdeithasol a diwydiant	4
	Darganfod beth sy'n bwysig i bobl a deall eu safbwyntiau	3
	Dylanwadu a dwyn perswâd ar bobl i ddeall, derbyn ac ymddiried yn fy safbwynt	3
	Trafod a dod i gasgliadau gyda phobl	4
	Arwain unigolion a grwpiau i gyflawni goliau cyffredin	2
	Hyfforddi a darparu adborth i bobl ar eu hymddygiad a'u perfformiad	3
Cyfanswm (allan o 24):		19

Yn yr adran uchod sef rhyngweithio personol, wnes i gael sgôr uchel. Y rheswm am hyn yw oherwydd dwi'n hyderus fod fy sgiliau rhyngweithio a chyfathrebu gydag eraill wedi buddio o'r holl brofiadau dwi wedi cael. Yn ôl erthygl gan Mainela a Ulkuniemi (2012), mae disgwyl fod yn wybodus am eich busnes neu swydd i allu rhyngweithio mewn ffordd gadarnhaol. Ond er hyn mae angen fod yn ofalus i ddilyn codau moesegol, gall torri'r codau yma creu rhyngweithiad negyddol,. Mae'n bwysig fy mod i'n chadw i fod yn rhyngweithio mewn modd effeithiol.

Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Cyfle ymchwilio	Adnabod ac ymchwilio i werth posibl cyfleoedd newydd	3
	Ymchwilio i a datblygu opsiynau ar gyfer ecsbloetio cyfleoedd	3
	Adnabod adnoddau y gellid eu cysylltu i ecsbloetio cyfleoedd	2
	Asesu, gwerthuso a dethol cyfleoedd sy'n cynnig y potensial mwyaf	3
Cyfanswm (allan o 16):		11

Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Cymhwyso arloesi	Adnabod posibiliadau newydd a chymhwyso meddwl creadigol i ddechrau cynnyrch, gwasanaethau a phrosesau newydd	3

Yn ystod y modiwl sylweddolais fy mod i'n hunigolyn creadigol. Mae modd i bawb fod yn greadigol, ac o fewn medrau entrepreneuriaeth mae'n hynod o bwysig. Cytunaf Baryniene a Dauknyte (2015) bod creadigedd yn rhan bwysig o sefydliadau. Yn yr erthygl nodir bod creadigedd yn chwarae rôl yn cadw busnes yn rhedeg. Enwedig wrth i newidiadau digwydd yn y gweithlu er enghraifft technoleg a datblygiad gwybodaeth.

	Cysylltu anghenion, adnoddau, gwybodaeth a thechnolegau i greu cynnyrch, gwasanaethau a phrosesau newydd.	2
	Datblygu newyddbethau y gellir eu cymhwyso i ddatrys problemau a bodloni anghenion gwirioneddol a phosibl	2
	Sicrhau y gellir cynhyrchu newyddbethau i fodloni gofynion a disgwyliadau defnyddwyr gwasanaeth a chyrff ariannu	2
Cyfanswm (allan o 16):		9

Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Cynllunio menter strategol	Cynnig gweledigaeth strategol a chynllun strategol ar gyfer datblygiad a thwf menter yn y dyfodol	3
	Paratoi cynnig busnes credadwy i ennyn cefnogaeth gan ac adnabod y manteision i fuddsoddwyr, cyrff ariannu, defnyddwyr gwasanaeth a rhanddeiliaid eraill	2
	Diffinio model busnes realistig a fydd yn hwyluso menter i fodloni gofynion defnyddwyr gwasanaeth a chreu gwerth o'r cyfle	2
	Adnabod a chynllunio'r adnoddau sydd eu hangen i lansio a datblygu menter: beth fydd ei angen, pryd a goblygiadau posibl o ran adnoddau	2
	Adnabod ac asesu cryfderau a gwendidau cystadleuwyr a gwahaniaethu menter o'r rhain mewn ffyrdd y bydd defnyddwyr gwasanaeth a/neu cyrff ariannu yn eu gwerthfawrogi	3
Cyfanswm (allan o 24):		12

Yn yr hunanasesiad roedd y sgôr ar gyfer yr adran isod sef datblygiad y farchnad yn isel. Y rheswm am hyn yw o ganlyniad i'r ffaith dwi heb gael profiadau yn sectorau marchnad a menter. Ond yn erthygl Czarniewski (2014) mae datblygu'r farchnad yn rhan allweddol i redeg busnes. Nodir yr erthygl bod angen datblygu'r farchnad i sicrhau bod cwsmeriaid yn aros yn ffyddlon. Mae angen i fusnesau datblygu i gyrraedd anghenion cwsmeriaid. Felly mae hwn yn bwysig i'r cymhwysedd fenter. Ond mae'n hanfodol datblygu mewn pob swydd.



Medr	Datganiad	Hunan-asesiad
Datblygiad y farchnad	Adnabod marchnadoedd, cyfleoedd ac anghenion a'u nodweddion	2
	Dod o hyd i ddefnyddwyr gwasanaeth gwirioneddol ac sy'n dod i'r amlwg a/neu anghenion, dewisiadau a meini prawf gwneud penderfyniadau cyrff ariannu	2
	Datblygu a gweithredu cynlluniau marchnata i gyfleu a hyrwyddo i ddefnyddwyr gwasanaeth a/neu gyrff ariannu	2
	Cysylltu â, cwrdd â, cyflwyno i, negodi gyda a gwerthu i ddefnyddwyr gwasanaeth a/neu gyrff ariannu	2
	Gosod targedau a monitro perfformiad	2
	Adolygu a gwerthuso effeithiolrwydd cynlluniau marchnata	2
Cyfanswm (allan o 24)		12
Cyfanswm cyffredinol (allan o 132)		79
Rhannwch eich sgôr cyffredinol â 132 ac yna llusgi â 100 i roi canran.		60%

Rhan 3: Defnyddio Techneg STAR- Datrys problemau

Defnyddiwch y dechneg STAR i ddrafftio ymateb i'r cwestiwn a ganlyn;

A allech chi roi enghraifft i ni o sut rydych wedi cyfrannu at weithgaredd tîm neu grŵp?

Y drydedd elfen yw'r defnydd o'r dechneg STAR. Mae fideo ar lein gan 'Guardian Jobs' (2016) yn rhoi gwybodaeth am y rhesymau dros bwysigrwydd defnyddio'r dechneg. Mae tueddiad i'r dechneg cael ei ddefnyddio yn gyfweiliadau swyddi i ddisgrifio sefyllfa benodol. Ond dwi fynd i gysylltu'r dechneg gyda'r cymhwysedd datrys problem oherwydd mae modd edrych ar sefyllfa a gweld ffyrdd o wella'r gweithgaredd y tro nesaf a datrys unrhyw broblemau roedd wedi codi.

Sefyllfa ('Situation')

Yn ystod fy amser yn lleoliad ysgol roedd rhaid mynd a grŵp o blant i'r tu allan fel rhan o tîm, er enghraifft yr athrawes, y cynorthwydd dosbarth a fi fel gwirfoddolwr. Roedd sefyllfa wedi codi ynglyn a phlant yn cwmpo mas am rhannu deunyddiau.

Yn ôl erthygl gan Hooda a Devi (2018) mae'r sgil o ddatrys problem yn bwysig iawn i allu datblygu. Mae datrys problem yn ffordd o ddysgu, bydd modd adnabod ffyrdd o addasu sefyllfaoedd. Yn y sefyllfa yma roedd problemau wedi am rannu'r plant i grwpiau. Roedd angen gwahanu'r plant yn ystyried am fechgyn a merched. Wrth feddwl am hyn i'r dyfodol bydd modd wneud hyn mewn ffordd fwy effeithiol a chael cymhareb well.

Tasg ('Task')

Fel rhan o'r dasg roedd disgwyl i mi gefnogi ddatblygiad sgiliau y plant, er enghraifft taflu a dal pel, cydgysylltu, sgiliau ar feic. Roeddwn yn aros ar un gorsaf yn arsylwi ar y plant yn wneud y dasg.

Sonnir am y ffaith roedd disgwyl i mi geisio cefnogi datblygiad y plant yn gorfforol oherwydd roedd y gweithgaredd yn rhan o'r maes ymarfer corff. Ond yn ôl erthygl gan Pearson a Kordich-Hall (2008) mae'n bwysig i oedolion hybu sgiliau datrys problem yn blant. Mae'n bwysig bod plant yn ystyried ei hunain ac eraill. Wrth nawr ystyried yr erthygl yma gallai meddwl am gefnogi datblygiad y sgil yma i'r plant. Felly byddaf yn datrys problem ond hefyd yn cefnogi datblygiad y sgil datrys problemau'r plant.

Gweithgaredd ('Activity')

Y gweithgaredd oedd gwahanol gorsafoedd yn y tu allan, bydd y plant yn cael ei gwahanu i grwpiau ac wedyn yn cylchdroi. Bydd pob plentyn yn cael cyfle ar bob gorsaf.

Canlyniad ('Result')

Canlyniad bydd y plant cael cyfleoedd i ddatblygu ei sgiliau ac ddod yn fwy hyderus ond hefyd datblygir sgiliau fy hunain gyda'r plant. Mae rhai o'r plant heb ddefnyddio beic o'r blaen. Felly mae'n helpu nhw i ddeall sut i ddefnyddio'r beic. Hefyd gyda'r taflu a dal pel, datblygu y gallu i adnabod y pellter mae rhaid taflu pel, a deall peidio a thaflu'r pel yn galed at ei phartner.

Yn ôl erthygl gan Chaudhry a Rasool (2012) mae sgiliau datrys problem yn angenrheidiol i allu cyrraedd y nod a ddymunir. Felly wrth ystyried y dechneg STAR, bydd modd datrys unrhyw broblemau roedd wedi codi a gwella'r gweithgaredd i gyrraedd y canlyniad gorau y tro nesaf.

Darn Adfyfyriol

Yn ystod yr adfyfyriad yma, byddaf yn ddefnyddio modiwl adfyfyriol Gibbs i adfyfyrio yn feirniadol ar y ffordd mae'r modiwl wedi cefnogi datblygiad y nifer fawr o sgiliau sydd angen i fod yn cyflogadwy. Y rheswm dros y defnydd o fodiwl Gibbs yw oherwydd bydd modd drafod am deimladau a meddyliau o ran y ffordd mae'r modiwl wedi cefnogi datblygiad fy sgiliau (Potter, 2015).

Cyn i'r modiwl cychwyn, doeddwn i ddim yn siŵr beth i ddisgwyl, a'r agweddau bydd yn cael ei thrafod yn ystod darlithoedd. Yn ogystal meddwl am y nifer o wahanol sgiliau bydd rhaid datblygu i fod yn unigolyn cyflogadwy.

Ar ôl adfyfyrio, dwi'n adnabod pwysigrwydd sgiliau ar gyfer cyflogadwyedd. Enghraifft o sgil sydd yn hanfodol i fod yn fwy cyflogadwy yw gwaith tîm. Nodwyd Hashim (2015) yn ei erthygl bod gwaith tîm yn hanfodol i sicrhau swydd. Mae Hashim yn nodi bod gwaith tîm yn sgil sydd yn rhan o bob elfen o fywydau unigolion naill ai o fewn y gweithlu neu yn amser hamdden. Fel nodwyd yn rhan 1 dwi wedi datblygu'r sgil o weithio fel tîm yn sylweddol. Ond wrth adfyfyrio mae gwastad lle i ddatblygu ymhellach, felly bydd rhaid bod yn ymwybodol wrth weithio fel tîm y ffyrdd o allu datblygu'r tîm i

fod yn fwy llwyddiannus. Yn ogystal trwy wneud y modiwl ac adfyfrio, dwi wedi codi fy ymwybyddiaeth am ddatblygu'r sgiliau'r plant hefyd. Yn ôl erthygl gan Fetting et al (2016) mae'n bwysig wrth weithio gyda phlant i ddatblygu sgiliau nhw hefyd. Wrth wneud hyn bydd y plant hefyd yn fwy cyflogadwy yn y dyfodol. Wrth adfyfrio mae'r modiwl wedi gwneud i mi sylweddoli pwysigrwydd ddefnyddio'r sgiliau sydd gennym i gefnogi datblygiad sgiliau'r plant, sydd amlwg yn angenrheidiol. Yn cytuno ag Fetting et al bod hyn yn bwysig yw Gregoriadis et al (2013) nodir yn ei erthygl yn benodol am sgiliau cyfathrebu ond yr effaith mae gweithwyr allweddol yn gallu cael ar ddatblygiad y sgil yma. Er dim ond un sgil trafodir yn yr erthygl yma, mae'n cefnogi'r ffaith bod gweithwyr yn gallu cael effaith ar ddatblygiad holl sgiliau plant. Felly nawr wrth weithio gyda phlant gallai teimlo'n fwy hyderus am wneud gweithgareddau bydd yn cefnogi datblygiad sgiliau'r plant.

Agwedd cadarnhaol arall o'r modiwl oedd y sesiynau ar lein, trwy gwblhau'r sesiynau mae'n rhoi'r cyfle i allu dysgu am sgiliau cyflogadwyedd. Dwi wedi mwynhau gwneud y sesiynau oherwydd mae'n ffordd wahanol ac effeithiol o godi ymwybyddiaeth am y nodweddion sydd yn angenrheidiol i gyflogwyr. Hefyd roedd y sesiynau yn cymorth i adnabod y rhesymau pam mae'r sgiliau yn bwysig, a'r ffordd mae modd i mi ddatblygu'r sgiliau ymhellach.

Wrth adfyfrio dwi wedi dod yn ymwybodol am bwysigrwydd CV ar gyfer cynyddu cyflogadwyedd unigolyn. Felly ers y darlithoedd dwi wedi diweddarau fy CV, yn ychwanegu rhai elfennau gwelir rhan 1 o'r portffolio sydd yn dangos yr ychwanegiadau. Yn ôl adroddiad gan Dench et al (1998) mae CV o safon yn hanfodol i gyflogwyr, mae disgwyl i CV cynnwys yr holl wybodaeth addas ond hefyd i gael ei gyflwyno mewn modd proffesiynol. Felly ar ôl adfyfrio mae'n bwysig fod fy CV yn cael ei diweddarau yn aml. Yn ogystal dwi'n deall pwysigrwydd trefnu cwrdd ag gweithwyr gyrfaoedd y brifysgol, i roi cymorth ar sut mae modd ddatblygu fy sgiliau ac adnabod y sgiliau sydd yn wneud i mi fod yn gyflogadwy.

Wrth adfyfrio am agweddau o'r modiwl roedd yn anodd. Dwi nawr yn gallu gweld pa sgiliau mae modd ddatblygu. Un agwedd oedd y ddarlith am arweinyddiaeth, mae arweinyddiaeth yn gallu golygu arwain yr holl leoliad neu grŵp bach o fewn y lleoliad. Mae arweinyddiaeth yn cynnwys ysbrydoli a chymell cydweithwyr, yn ogystal â cheisio cyflawni nodau grŵp (Simiyu, 2015). Ar ôl adfyfrio dwi'n fwy deallus am y ffordd bydd modd i mi allu datblygu'r sgil yma er enghraifft trwy drefnu cyfarfod gydag arweinydd bydd gallu rhoi fwy o wybodaeth am ffyrdd o fod yn arweinydd o safon. Bydd hyn yn

galluogi i mi ddod yn wybodus am y fath o nodweddion sydd yn cefnogi fod yn arweinydd. Yn ogystal yn y diwrnod cyflogadwyedd fel rhan o'r modiwl bydd derbyn sesiwn ar arweinyddiaeth wedi gallu ehangu fy nealltwriaeth ymhellach am sut i wella'r sgil yma yn fuddiol.

Mae'r modiwl yma wedi gwneud i mi ddeall pwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy yn y gweithlu. Wrth i mi ddefnyddio sgiliau trosglwyddadwy, bydd modd wedyn cael swyddi mewn gwahanol sectorau. Yn ôl McMurray et al (2016) mae sgiliau trosglwyddadwy yn rhan allweddol o gyflogadwyedd, nodir yr erthygl bod angen i brifysgolion cefnogi myfyrwyr i ddatblygu'r sgiliau trosglwyddadwy. Wrth adfyfrio mae'r modiwl yn bendant wedi gwneud i mi sylweddoli pwysigrwydd y sgiliau yma ar gyfer swyddi yn y dyfodol. Yn ogystal wrth adfyfrio, mae modd adnabod y sgiliau sydd angen i mi ddatblygu. Er enghraifft sgiliau gwrandio trwy fod yn wrandawr da mae modd gwella sgiliau arall sydd angen ddatblygu, er enghraifft fod yn fwy effeithiol fel rhan o dîm. Ond hefyd yn cefnogi fy natblygiad o'r sgil arweinyddiaeth. Mae erthygl gan Tyagi (2013) yn trafod am bwysigrwydd gwrandio, trwy wrandio yn effeithiol bydd modd deall barn unigolion yn well. Yn ogystal ag parchu unigolion a ddeall barnau pobl arall.

Yn ystod y modiwl ac wrth adfyfrio ar y broses hoffwn ddatblygu ar agweddau o ddinasyddiaeth fyd-eang wrth weithio gyda phlant, enwedig rhannau o'r tu allan. Mae'r 'Well-being of Future of Generations Act' (2015) yn cyd-fynd ag syniadau o ddinasyddiaeth fyd-eang. Mae'r ddeddf yn bwriadu gwella lles cymdeithasol, ariannol, amgylcheddol a ddiwylliannol Cymru. Fel rhan o'r ddeddf mae saith nod, un yw Cymru wydn sydd yn ffocysu ar berthnasau cadarnhaol gyda'r amgylchedd. Felly mae hyn yn cysylltu gyda'r tu allan a pha mor bwysig mae addysgu plant ar edrych ar ôl y byd naturiol.

I gloi, wrth adfyfrio ar yr holl fodiwl, dwi'n teimlo'n fwy hyderus ond hefyd hapus i allu adnabod y sgiliau sydd angen i fod yn fwy cyflogadwy. Dwi'n llawer mwy gwybodus am y nifer fawr o sgiliau sydd yn cwmpasu unigolyn cyflogadwy, wrth gadw i ddatblygu mae fwy o fewnwelediad ar y sgiliau bydd angen i mi ddatblygu o ganlyniad i'r modiwl.

Rhestr Cyfeirnod

Baryniene, J a Dauknyte, B. (2015) Creativity as the Main Factor for Organizations' Success: Theoretical Approach. *European Integration Studies*. tt. 235-243. [Ar-lein].
Ar gael o:
<https://pdfs.semanticscholar.org/c29d/ebbe80930895442c6d0e028ede232bdafd5a.pdf> [Darllenwyd: 14 Hydref 2019]

CEDEFOP. (dim dyddiad) 'Identifying Skills Needed'
<https://www.cedefop.europa.eu/en/themes/identifying-skills-needs> [Darllenwyd: 21 Hydref 2019]

Chaudhry, N a Rasool, G. (2012) A Case Study on Improving Problem Solving Skills of Undergraduate Computer Science Students. *World Applied Sciences Journal*. Cyfrol 20, Rhif 1, tt. 24-39. [Ar-lein]. Ar gael o:
<https://pdfs.semanticscholar.org/d104/37ab118daca2a4d50828ce980ec26e851889.pdf> [Darllenwyd: 17 Hydref 2019]

Czarniewski, S. (2014) Market Development and Relationships with Customers: A Model and Conceptual Approach. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Cyfrol, 4, Rhif, 3. tt.199-205. [Ar-lein].
Ar gael o:
<https://pdfs.semanticscholar.org/323e/adbd9128926615c400d7b4fcccfa6c63ea41.pdf> [Darllenwyd: 16 Hydref 2019]

Decker, N. (2014) 'How to become a Dementia Friendly Practice'
https://www.oakleyandovertonsurgery.co.uk/wp-content/uploads/2018/05/Dementia_friendly_practice_Quick_Guide_April_20141.pdf
[Darllenwyd:12 Hydref 2019]

Dench, s., Perryman, s., a Giles, L. (1998) Employers' Perceptions of Key Skills. *The Institute for Employment Studies*. tt.1-108. [Ar-lein]. Ar gael o:
<https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/349.pdf>
[Darllenwyd: 21 Hydref 2019]

Department for Natural Resources. (2015) *Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015*. Cardiff: Welsh Government.

Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, Cyfrol 5, Rhif 1, tt. 53-60. [Ar-lein]. Ar gael o: ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/rse/wpaper/R5_5_DobreOvidiulliuta_p53_60.pdf

[Darllenwyd: 12 Hydref 2019]

Duke of Edinburgh. (Mehefin 2019) 'How to make the most of your DofE during interviews' <https://www.dofe.org/thelatest/make-the-most-of-your-dofe-during-interviews/> [Darllenwyd: 12 Hydref 2019]

European Commission. (2015) 'EU Skills Panorama 2014' https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/sites/default/files/EUSP_AH_Entrepreneurial_0.pdf [Darllenwyd: 14 Hydref 2019]

Fetting, A., Schultz, T., a Ostrosky, M. (2016) Storybooks and Beyond: Teaching Problem Solving Skills in Early Childhood Classrooms. *Young Exceptional Children*. Cyfrol 20, Rhif 10, tt. 1-14. [Ar-lein]. Ar gael o: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.893.6801&rep=rep1&type=pdf> [Darllenwyd: 21 Hydref 2019]

Future of Work. (2012) *The Benefits of Flexible Working Arrangements: A Future of Work Report*. London: Hot Spots Movement.

Great Britain: Department of Education. (2018) *Working Together to Safeguard Children: A guide to inter-agency working to safeguard and promote the welfare of children*. London: Stationery Office

Gregoriadis, A., Grammatikopoulos, V., a Zachopoulou, E. (2013) Evaluating Preschoolers' Social Skills: The Impact of a Physical Education Program from the Parents' Perspective. *International Journal of Humanities and Social Science*. Cyfrol 3, Rhif 10, tt. 40-51. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://research.tees.ac.uk/ws/portalfiles/portal/6772760/596491.pdf> [Darllenwyd: 22 Hydref 2019]

Guardian Jobs. (6 Ionawr, 2016) *How to use the STAR technique*. YouTube. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.youtube.com/watch?v=ojMt2ktJEyQ> [Darllenwyd: 17 Hydref 2019]

Hashim, M. (2015) The Practice of Employability Teamwork Skills. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. Cyfrol 1, Rhif 2, tt. 16-21. [Ar-lein]. Ar gael o:

https://www.researchgate.net/publication/283856583_The_Practice_of_Employability_Teamwork_Skills [Darllenwyd: 21 Hydref 2019]

Hooda, M a Devi, R. (2018) Problem Solving Ability: Significance for Adolescents. *Scholarly Research Journal For Interdisciplinary Studies*. Cyfrol 2, Rhif 13, tt. 1773-1778. [Ar-lein]. Ar gael o:

https://www.researchgate.net/publication/327337453_Problem_Solving_Ability_Significance_for_Adolescents [Darllenwyd: 17 Hydref 2019]

Hwang, M. I. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, Cyfrol 29, Rhif 3, tt. 157-168. [Ar-lein]. Ar gael o: <http://www.jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.pdf> [Darllenwyd: 12 Hydref 2019]

Hydon, C. (Dim Dyddiad) 'collaborative teaching: teaching as a team' <https://education.vic.gov.au/Documents/childhood/professionals/support/Ratitipsheet1.pdf> [Darllenwyd: 12 Hydref 2019]

Mainela, T a Ulkuniemi, P. (2012) Personal interaction and customer relationship management in project business. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Cyfrol 28, Rhif 2, tt. 103-110. [Ar-lein]. Ar gael o: https://www.researchgate.net/publication/235289079_Personal_interaction_and_customer_relationship_management_in_project_business [Darllenwyd: 14 Hydref 2019]

McMurray, S., Dutton, M. McQuaid, R.W., Richard, A. (2016) Employer Demands from Business Graduates. *Education and Training*, Cyfrol 15, Rhif 1. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/25629/1/Paper%20Employer%20Demands%20For%20Business%20Graduates%20260914e%20FINAL.pdf> [Darllenwyd: 22 Hydref 2019]

Pearson, J a Kordich-Hall, D. (2008) Partnerships to enhance children's problem solving skills. tt.32-34. [Ar-lein]. Ar gael o: <http://www.reachinginreachingout.com/documents/CCCF-Fall08-English.pdf> [Darllenwyd: 17 Hydref 2019]

Potter, C. (2015), Leadership development: an applied comparison of Gibbs' Reflective Cycle and Scharmer's Theory U, *Industrial and Commercial Training*, Cyfrol. 47 rhif. 6, tt. 336-342. [Ar-lein]. Ar gael o:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-03-2015-0024/full/html>

[Darllenwyd: 21 Hydref 2019]

Sadek, E a Sadek, J. (2009) *Nursery Management* (3ydd arg) Cheltenham: Nelson Thornes Ltd.

Simiyu, A. (2015) Role of Leadership in Organizational Development, *Journal of Management Studies*, [Ar-lein]. Ar gael o:

https://www.researchgate.net/publication/273766248_ROLE_OF_LEADERSHIP_IN_ORGANIZATIONAL_DEVELOPMENT [Darllenwyd:21 Hydref 2019]

Tracy, B. (2013) *Time Management*. New York: American Management Association. [E-lyfr]. Ar gael o: <https://www.amanet.org/assets/1/6/time-management-mini.pdf>

[Darllenwyd: 14 Hydref 2019]

Tyagi, B. (2013) Listening : An Important Skill and Its Various Aspects, *The Criterion An International Journal in English*. [Ar-lein]. Ar gael o: <http://www.the-criterion.com/V4/n1/Babita.pdf> [Darllewnyd: 22 Hydref 2019]