

Trawsgrifiad Rhaglen:

JobSmart 2.0

A photograph of a hand holding a black pen, filling out an "Employment Application" form. The form has several fields for personal information. In the top right corner, there is a small logo for "Full Busin 44 W Big Fall Int www.bigbusiness".

Employment Application

Full Name _____ Date _____
Last M.I. Aptme
Address _____ State _____
Street Ad City Z
Phone: _____
Social Security No.: _____

Pennod 1: Deall meddylfryd

Cyflwynydd

“Beth yw meddylfryd? Os edrychwch ar eiriadur Saesneg Collins, fe gewch yr ateb hwn: “Os ydych chi'n cyfeirio at feddylfryd person, rydych chi'n golygu eu hagwed-dau cyffredinol a'r ffordd maen nhw'n meddwl am bethau fel arfer”. Fodd bynnag, nid yw'n dweud llawer wrthym pan ddaw'n fater o sicrhau a chynnal cyflogaeth, felly rydym yn mynd i'w chwalu ychydig ymhellach ac edrych ar y meddylfryd unigol y gal-lai cyflogwyr ei weld yn ddeniadol i ddarpar gyflogai. Y rhain yw: gonestrwydd, ymrwymiad, hyblygrwydd ac atebolrwydd.”

- **Gonestrwydd** yw ansawdd bod yn onest.
- **Mae ymrwymiad** yn addewid i gefnogi rhywun neu rywbeth.
- *Hyblygrwydd* yw'r gallu i newid i weddu i amodau neu sefyllfaoedd newydd.
- **Atebolrwydd** yw'r ffaith eich bod yn gyfrifol am eich penderfyniadau neu'ch gweithredoedd a disgwylir iddynt eu hegluro pan ofynnir ichi.

Dylech nawr allu llenwi **tasg 1.1** yn eich llyfr gwaith. Ar ôl nodi a disgrifio'r med-dylfryd unigol hynny, gadewch inni edrych ar pam y gallent fod mor bwysig i ddarpar gyflogwr. Ar **dudalennau 9 a 10** yn eich llyfr gwaith, rwyf am i chi egluro pam y gallai pob meddylfryd fod yn bwysig i gyflogwr a rhoi un enghraifft o ba bryd yr ydych wedi arddangos yr ansawdd hwn.

Yma i'ch helpu chi gyda hyn mae cyflogwr, fy nghyflogwr, Jez Wright:

*“Iawn, felly o safbwynt cyflogwr, mae'r pedwar meddylfryd hyn yn gwbl hanfodol. Edrychwch ar yr un cyntaf, **gonestrwydd**. Mae'n rhaid i chi fod yn onest amdanoch chi'ch hun ac mae'n rhaid i chi fod yn onest tuag at eraill. Eich cryfderau, eich heriau, yr hyn yr ydych yn ei wneud a'r hyn nad ydych yn ei hoffi, yr hyn nad ydych yn dda iawn yn ei wneud, yr hyn yr ydych yn rhagorol yn ei wneud a hefyd o ran adrodd a chyfrifyddu, mae gonestrwydd yn gwbl allweddol. Os ydych am i'r rhai o'ch cwmpas eich cefnogi, mae hynny'n cynnwys eich rheolwr llinell, y cyfarwyddwyr, AD, eich cydweithwyr, mae bod yn onest a bod yn dryloyw yn gwbl hanfodol.*

Ymrwymiad: os nad oes gennych chi ymrwymiad i'r cwmni rydych chi'n gweithio iddo, os nad oes gennych chi deyrngarwch, yna sut mae hynny'n cael ei ailadrodd i

chi? Rydych chi'n gwybod bod yn rhaid i chi wneud yr ymrwymiad hwnnw. Mae'n rhaid i chi weld mwy i'r swydd na rhywun sy'n talu eich biliau bob mis. Mae'n rhaid iddo olygu mwy na hynny. Felly, mae ymrwymiad i'r cynnyrch, y gwasanaethau y mae cwmni'n eu darparu yn gwbl hanfodol. Ac ymrwymiad i'ch cydweithwyr ac i'r rheolwyr i gefnogi twf ac iechyd y busnes.

Byddwch yn hyblyg. *Ydy, efallai nad yw ar eich disgrifiad swydd ond ydych chi'n gwybod beth? Bydd rhywun arall, cydweithiwr i chi, a fydd yn gorchuddio'ch cefn ar ryw adeg ac yn gwneud shifft ychwanegol neu'n gwneud beth bynnag a allant i'ch cefnogi yn eich rôl. Felly byddwch yn hyblyg. Byddwch yn hyblyg yn eich agwedd at sut rydych chi'n gweithio, i'r llu o brosesau gwahanol, newid. Nid oes neb yn hoffi newid a orfodir arnynt ond weithiau mae'n anochel er mwyn iechyd y cwmni ac weithiau er mwyn i'r cwmni oroesi.*

Atebolrwydd. *Mae'n rhaid i chi fod yn atebol. Rhaid i bawb fod yn atebol. Gogledd wir. Ble mae eich cwmpawd gogleddol go iawn? Rhaid i bawb fod yn atebol. Mae angen ichi dderbyn hynny. Ac mae pa lefel o atebolrwydd sy'n addas i chi yn gwbl bwysig, ond mae angen i chi fod yn atebol."*

Rydych chi nawr yn barod i symud ymlaen i dasgau 1.4 ac 1.5 yn eich llyfr gwaith ar dudalen 11.

Meddyliau

Cyflwynydd

"Mae gennym ni i gyd bethau rydyn ni eisiau eu gwella, fel cyflwyno teledu er enghraifft. Mae rhai meddylfryd yn anoddach nag eraill. Er enghraifft, efallai eich bod yn berson 'set mewn carreg', rydych chi'n ei chael hi'n anodd addasu i wahanol sefyllfaoedd, sy'n golygu y gallai'r meddylfryd o hyblygrwydd fod yn brofiad anodd iawn i chi. I ddangos hyn, rydw i'n mynd i drosglwyddo'r awenau i Louisa. Mae hi'n well cyflwynydd na fi ... neu ai dyna fy meddylfryd negyddol yn unig?"

Louisa Gilley:

"Gadewch i ni siarad am feddylfryd ac yn benodol, gadewch i ni siarad am beth allai ein meddylfryd gwannaf fod a sut y gallwn weithio ar hynny a gwella.

Byddwn yn dweud mai fy meddylfryd gwannaf mae'n debyg yw negyddiaeth gyffredinol a hunan-siarad o'm cwmpas fy hun a pheidio â rhoi digon o glod i mi fy hun mewn llawer o leoedd. Felly teimlaf fod hyn yn cwmpasu pob un o'r pedwar gonestrwydd, ymrwymiad, hyblygrwydd ac atebolrwydd oherwydd os ydw i'n bod mor negyddol amdanaf fy hun drwy'r amser yna does dim ffordd y gallaf roi fy hun a rhoi fy holl i unrhyw un o'r categorïau hynny mewn gwirionedd, felly mae'n un da i'w

ddefnyddio fel enghraifft yma.

Felly, mae rhai o'r ffyrdd yr wyf yn eu canfod i helpu gyda'r negyddiaeth hon a'r hunan-siarad negyddol hwn yn rhywbeth a elwir yn gadarnhadau cadarnhaol. Yn y bôn, y syniad yw y gallwch chi wahodd positifrwydd i'ch bywyd ac os ydych chi'n dal i ddweud digon wrth eich hun yna rydych chi'n dechrau ei gredu. Ac ydych chi'n gwybod beth? Mewn gwirionedd mae rhywfaint o wyddoniaeth y tu ôl iddo oherwydd pan fydd rhywun yn dweud rhywbeth negyddol wrthyh, dyna beth rydych chi'n ei gofio. Efallai eich bod wedi cael cant o sylwadau cadarnhaol y diwrnod hwnnw ond rydych chi bob amser yn hel at ba bynnag beth negyddol a ddywedwyd wrthyh. Ac mae hynny oherwydd bod yr ymennydd yn naturiol yn ceisio dod o hyd i negyddiaeth a thynnu arno.

Trwy ailadrodd pethau cadarnhaol yn ôl i chi'ch hun gallwch chi ailweirio'ch ymennydd i gael meddyliau cadarnhaol yn lle rhai negyddol. Yn gyffredinol, llwythi a llwyth o feddyliau cadarnhaol a peledu'r meddyliau negyddol a'i gael allan o'ch ymennydd mewn gwirionedd. Gall cadarnhadau cadarnhaol ddod oddi wrthyh chi'n gorfforol yn sefyll o flaen drych ac yn dweud: "Rwy'n gryf, fi sy'n rheoli, rwy'n denu meddyliau cadarnhaol", fel hynny. Neu fe allai fod yn gyffredinol yn amgylchynu eich hun gyda mwy o bositifrwydd mewn bywyd, felly dwi'n gweld, trwy wneud yoga dyddiol bob dydd, rydw i'n dod â'r datganiadau cadarnhaol hyn i mewn i fy mywyd. A dim ond dweud wrth eich hun yn gyffredinol eich bod chi'n gwneud yn iawn, hyd yn oed os nad ydych chi wir yn ei deimlo. Mae'r meddyliau hyn yn bendant ar y dechrau gyda'r cadarnhadau cadarnhaol hyn pan fyddwn fel: "Rwy'n gryf, rwy'n alluog.". Doeddwn i ddim yn eu meddwl a doeddwn i ddim wir yn eu credu fel roeddwn i'n eu dweud, ond po fwyaf y byddwch chi'n eu gwneud, y mwyaf y byddwch chi'n gweld eu bod nhw'n suddo ychydig bach ac yna rydych chi'n gweld eich bod chi'n fath o. ei gredu yn fwy nag yr ydych yn sylweddoli. Felly, rydych chi'n fath o newid eich meddylfryd heb hyd yn oed orfod gwneud cymaint â hynny sy'n wych yn fy marn i.

Er mwyn i hyn weithio o ran cyflogadwyedd, rwy'n meddwl bod yn rhaid ichi wneud ychydig o gefn pedal a dechrau gofyn pethau fel: "Ydw i wir eisiau dod o hyd i waith? Ydw i'n gymwys ar gyfer y math o waith rydw i'n mynd amdano? Ac ydw i'n fodlon cymryd y cyfrifoldeb a'r ymdrech y bydd eu hangen o'r swydd?". Achos dwi'n meddwl os nad ydych chi'n dweud "le" neu "dwi'n gweithio arno i'r math yna o gwestiynau", yna dydy'r cadarnhadau positif ddim wir yn mynd i wneud cymaint o wahaniaeth oherwydd dydych chi ddim wir wedi gweithio ar y seiliau.

Os, fel fi, rydych chi'n cael trafferth gyda hunan-siarad negyddol, agweddau negyddol o'ch cwmpas chi'ch hun, rydw i'n meddwl bod angen i chi fynd yn ôl at y pethau sylfaenol ac mae angen i chi ofyn i chi'ch hun beth rydych chi ei eisiau mewn bywyd a sut rydych chi eisiau mynd ati i'w gael. hynny ac yna gallwch ddechrau

gweithio ar ddod â chadarnhadau cadarnhaol i mewn. Rwy'n golygu y gallwch chi ddechrau gyda'r peth beth bynnag a bod fel: "Rwy'n wych, rwy'n anhygoel", oherwydd yn y bôn, dim ond meddylfryd 'ffug nes i chi ei wneud' ydyw, felly rydych chi'n dweud wrthyh chi'ch hun eich bod chi'n wych. ac yn y diwedd dim ond i chi ddechrau ei gredu.

Ni allaf ddweud wrthyh faint mae'r pethau hyn wedi fy helpu i yn fy mywyd ac nid yn unig o ran cael gwaith ond yn gyffredinol. Rwy'n berson pryderus iawn. Rwy'n dioddef o bryder a chanfûm fod cael y cadarnhadau cadarnhaol hyn yn fy mywyd yn help mawr i mi. Ac rwy'n meddwl ei fod yn rhywbeth sy'n mynd i helpu i'ch rhoi mewn gwell meddylfryd i allu mynd allan yna a chael gwaith os ydych chi ychydig yn fwy cadarnhaol yn ei gylch oherwydd nid yw'n sefyllfa wych i fod ynnddi pan fyddwch chi 'yn chwilio am waith. Nid yw'n wych, nid yw'n hwyl felly y cyfan y gallwch ei wneud mewn gwirionedd yw ceisio gwneud y gorau o'r sefyllfa a bod mor gadarnhaol ag y gallwch ac rwy'n gwybod ei fod yn swnio'n wirion i fod fel, 'y cyfan sydd angen i chi ei wneud, chi angen bod yn gadarnhaol', ond mae'n gweithio mewn gwirionedd ac mae hynny'n dod o'r un peth fel y beirniad eithaf o hyn oll. Roeddwn i'n meddwl ei fod i gyd mor dwp, roedd yn sbwriel. Dechreuais wneud yoga a meddyliais nad oes unrhyw bwynt i mi wneud hyn oherwydd nid yw'n mynd i helpu o gwbl, ac yna fe wnaeth. Mae'n rhaid i chi adael y pethau hyn i mewn ychydig ac rydych chi'n gweld eu bod nhw wir yn gwneud math o waith, felly gobeithio bod hyn wedi bod yn ddefnyddiol i chi, felly, yn ôl i Stu."

Gadewch i ni edrych ar dasgau **1.4 ac 1.5**. Rydym wedi dysgu sut i adnabod eich rhinweddau meddylfryd gwannaf ac wedi rhoi ychydig o awgrymiadau i chi ar sut y gallwch chi wrthsefyll y sefyllfa honno. Dylai fod gennych ddigon o wybodaeth i gwblhau **tudalen 11** yn eich llyfr gwaith.

Trawsgrifiad Fideo

Meddyliau gwahanol: meddylfryd twf a meddylfryd sefydlog.

Yn ogystal â'r rhinweddau meddylfryd unigol yr ydym wedi'u harchwilio yn y bennod hon, mae yna bethau eraill sy'n dod i'r amlwg wrth ddelio â meddylfryd, fel, a oes gennych chi feddylfryd twf neu un sefydlog?

Mae 2 brif fath o feddylfryd. Ar un ochr mae'r meddylfryd sefydlog sy'n credu bod eich rhinweddau wedi'u cerfio mewn carreg. Mae hyn yn creu'r brys i brofi'ch hun dro ar ôl tro. Wedi'r cyfan, os ydych chi pwy ydych chi a bod gennych chi ryw faint o ddeallusrwydd a phersonoliaeth, byddai'n well ichi brofi bod gennych chi ddogn iach ohonyn nhw. Rydych chi'n adnabod pobl o'r fath, yn sicr. Rydych chi wedi eu gweld yn yr ystafell ddosbarth, yn y swyddfa ac efallai hyd yn oed yn eich cylchoedd teuluol

a chymdeithasol. Mae pob sefyllfa yn galw am gadarnhad o'u deallusrwydd, personoliaeth neu gymeriad.

Ar yr ochr arall mae gennych chi feddylfryd twf. Mae'n seiliedig ar y gred bod eich rhinweddau sylfaenol yn bethau y gallwch chi eu meithrin trwy eich ymdrechion, o'ch strategaethau a chymorth gan bobl eraill. Gall pobl fod yn wahanol o ran eu doniau cychwynnol, eu hagweddau, eu diddordebau a'u haniau, ond gall pawb newid a thyfu trwy gymhwyso a phrofiad. Nid yw hyn yn golygu y gall pawb fod yn Einstein neu'n Beethoven, wrth gwrs ddim. Ond mae pobl â meddylfryd twf yn credu nad yw gwir botensial rhywun yn hysbys ac mae'n amhosibl rhagweld yr hyn y gellir ei gyflawni gyda blynyddoedd o angerdd, dysgu a hyfforddiant. Wedi'r cyfan, roedd Darwin a Tolstoy yn cael eu hystyried yn blant normal ac yn un o'r golffwyr mwyaf erioed, roedd Ben Hogan yn eithaf anghydlynol fel plentyn a chafodd hyd yn oed Walt Disney ei hun ei ddiswyddo o'i swydd oherwydd diffyg dychymyg.

Gadewch i ni gloddio ychydig yn ddyfnach i sut mae'ch meddylfryd yn rheoli'ch bywyd yn llythrennol. Eich meddylfryd sy'n pennu eich perthynas â llwyddiant a methiant ac mae hynny'n chwarae rhan enfawr yn natblygiad eich gyrfa. Mewn byd meddylfryd sefydlog, mae llwyddiant yn ymwneud â phrofi i chi'ch hun ac i eraill eich bod yn graff ac yn dalentog. Felly, unrhyw fath o rwystr: mae gradd wael, sgôr sy'n colli, methu â chael y swydd roeddech chi ei heisiau, yn golygu nad ydych chi'n ddi-gon craff neu alluog.

Mewn meddylfryd twf, mae llwyddiant yn cael ei bennu gan ddysgu a gwella. Mae'n ymwneud ag ymestyn eich hun. Os na wnaethoch chi ennill ond bod y golled wedi eich helpu i ddysgu rhywbeth newydd, mae'n llwyddiant. Mae treulio'ch amser a'ch ymdrech bob amser ar esblygu a dysgu bob amser a mireinio'ch sgiliau yn lle profi mai chi yw'r gorau eisoes, yn sicr yn rhoi llawer mwy o siawns o lwyddo i chi.

Mae eich meddylfryd hefyd yn rheoli eich perthnasoedd. Os ydych chi'n credu bod gennych chi a'ch partner, ffrindiau ac aelodau o'ch teulu nodweddion a nodweddion na ellir eu newid, mae'n golygu bod eich perthynas hefyd yn ddigyfnewid. Mae naill ai i fod ac rydych chi'n byw mewn cytgorod perffaith neu mewn trallod tragwyddol. Mewn cyferbyniad, mae pobl sydd â meddylfryd twf yn credu y gall pobl fod â diffygion a pherthnasoedd da o hyd. Gellir gwella pethau nad ydynt yn gweithio mewn perthynas gyda chyfathrebu clir ac ymdrech. Ac mae hynny yn ei dro yn gwneud y berthynas gyfan gymaint â hynny'n llawer gwell a hynny'n llawer cryfach.

Crynodeb

4 rhinwedd meddylfryd:

- **Gonestrwydd** – eich gallu i ddweud y gwir
- **Ymrwymiad** – eich addewid i'ch cyflogwyr eich bod yn cyflawni'r rôl y gofynnwyd i chi ei chyflawni.
- **Hyblygrwydd** – eich gallu i addasu a newid
- **Atebolrwydd** – eich cyfrifoldeb a'r gallu i gymryd perchnogaeth o'ch gweithredoedd

Dylech allu dewis un o'r pedwar meddylfryd hynny efallai nad chi yw'r cryfaf ynddo (neb yn berffaith) felly mae pawb yn mynd i gael cryfderau a gwendidau a meddwl am wahanol ffyrdd y gallwch chi weithio ar y pethau hyn mewn a ffordd gadarnhaol tuag at gael swydd.

Penderfynu ar y swydd iawn i chi

Cyflwynydd:

Ond beth yw sgiliau a galluoedd? Dywed geiriadur Saesneg Collins:

“Mae sgil yn fath o waith neu weithgaredd sy’n gofyn am hyfforddiant a gwybodaeth arbennig”.

“Gallu yw'r ansawdd sydd gennych chi sy'n ei gwneud hi'n bosibl i chi wneud rhywbeth”.

Yn nhermau llyegwr, mae sgil yn rhywbeth rydych chi'n ei ddysgu sydd yn ei dro yn rhoi'r gallu i chi wneud y peth hwnnw. Gadewch i ni gael golwg sydyn ar y sgiliau a allai fod gennych chi nad ydych chi hyd yn oed yn gwybod sydd gennych chi.

Trawsgrifiad Fideo

Sgiliau, dysgu ac agweddau effeithiol ar gyfer dysgu a gwaith.

Yn y fideo hwn, byddwn yn archwilio'r sgiliau a'r rhinweddau personol sy'n ddefnyddiol p'un a ydych mewn addysg neu gyflogaeth. Gellir rhannu'r pwnc yn 4 is-gategori: rhinweddau, ymddygiadau, agweddau a sgiliau. Gall deall y meysydd hyn eich helpu i ddeall yr hyn y mae cyflogwyr ei eisiau a'r hyn y gallai fod angen i chi weithio arno.

Rhinweddau: yw nodweddion neu nodweddion personoliaeth. Er enghraifft, mae gonestrwydd ac amynedd yn cael eu hystyried yn nodweddion defnyddiol i weithwyr.

Ymddygiad yw ymddygiad neu weithredoedd person. Y ffordd maen nhw'n rhyngweithio neu'n gwisgo, er enghraifft, neu pa mor brydlon ydyn nhw.

Agweddau yw safbwyntiau, barn a theimladau person. Er enghraifft, mewn amgylchedd gwaith, mae rhywun sy'n gwerthfawrogi eu swydd yn aml yn gwneud yn dda ac, yn ei dro, yn cael ei werthfawrogi gan eu cyflogwr.

Sgil yw'r gallu i wneud rhywbeth yn dda. Gall hyn olygu dylunio rhywbeth, gwerthu neu weithredu offer penodol.

Ym myd gwaith, mae cyflogwyr yn aml yn benodol am y sgiliau a'r rhinweddau sydd

eu hangen arnynt ar gyfer swydd benodol. Fodd bynnag, mae rhai nodweddion, megis agwedd gadarnhaol a dibynadwyedd yn cael eu gwerthfawrogi'n gyffredinol. Fe wnaethom ofyn i nifer o gyflogwyr beth oedd nodweddion cymeriad defnyddiol iddyn nhw neu eu gweithlu yn eu barn nhw.

Tom Haczewski, perchennog busnes bach:

*“Rwy’n meddwl fy mod yn berson eithaf **hyderus**. Rwy’n rhedeg y grŵp rhwydweithio dylunio mwyaf yn y ddinas. Rydw i bob amser yn siarad mewn digwyddiadau a phethau felly. Rydw i bob amser yn ceisio gwrthio i wneud rhywbeth mwy, rydw i bob amser yn ceisio gweld beth yw'r peth nesaf. Felly, rhaid i chi fod yn hyderus.”*

Katherine Wood, Perchennog Busnes Bach:

*“Mae’n rhaid i chi gael llawer o **raean** ac mae hynny’n golygu y byddwch chi’n cael cyfnodau anodd iawn pan fyddwch chi’n meddwl “Dydw i ddim eisiau gwneud hyn!”. Ac mae'n rhaid i chi fod â'r penderfyniad hwnnw o hyd pan fyddwch chi'n cael yr amseroedd segur hynny. Mae'n rhaid i chi gredu o hyd y bydd hwn yn mynd i rywle. Ac mae graean yn un o'r rhinweddau sydd gen i ac rydw i wedi gallu dal gafael ynddo am fywyd annwyl trwy'r amseroedd anodd iawn hynny.”*

*Mae'r rhan fwyaf o hysbysebion swydd yn rhoi **disgrifiad swydd** manwl iawn ac o fewn hwn byddwch yn gallu gweld y rhinweddau a'r sgiliau gofynnol. Er mwyn cynyddu eich siawns o gael swydd, mae angen i chi nodi'r rhestr ddymuniadau yn y disgrifiad swydd a gwneud yn siŵr eich bod yn eu cynnwys yn eich cais yn ddelfrydol gyda thystiolaeth i atgyfnerthu eich pwyntiau. Er enghraifft, os sylwch fod swydd trin gwallt yn gofyn am sgil gyda lliwiau, gwnewch yn siŵr eich bod yn mynd i'r afael â hyn yn eich cais gyda manylion yr hyfforddiant perthnasol a manylion eich profiad.*

David Childs, Ymgynghorydd Sgiliau Busnes:

“Os ydw i’n rhedeg busnes, rydw i’n chwilio am bobl sy’n dod â'r angerdd, y brwdfrydedd hwnnw, i fy musnes oherwydd ei werth ychwanegol a'r llinell waelod yw bod yn broffidiol. Os caf i gael fy mhobl i gydweithio yn y ffordd honno, bydd ein proffidioldeb yn gwella a'u cyflogau’n gwella. Mae'r busnes yn symud ymlaen. Dyna mewn gwirionedd yr hyn yr ydym yn edrych amdano. Ac mae’n rhaid i'r bobl sy’n ymwneud â'r busnes deimlo’n rhan annatod o hynny, a dod â'r sgiliau, yr angerdd a'r brwdfrydedd hynny i'r gweithle.”

Felly, mae yna sgiliau, rhinweddau ac ymddygiadau amrywiol a fydd yn werthfawr yn eich darpar weithle a bydd y rhain yn amrywio yn ôl y math o swydd. Mae nodi'r hyn y mae cyflogwyr yn chwilio amdano a gallu asesu eich cryfderau eich hun a meysydd i'w datblygu yn sgiliau hanfodol ar gyfer cael cyflogaeth.

Ar gyfer y gweithgaredd nesaf mae angen ichi fod yn edrych ar dasg 1.2 ar dudalennau 15 ac 16.

Dechreuwch gyda thudalen 16 a rhestrwch gynifer o enghreifftiau o'r hyn yr ydych yn ei hoffi a'r hyn yr ydych yn ei wneud yn dda. Efallai y bydd yn eich helpu gyda'ch cryfderau personol a phroffesiynol.

Cyflwynydd:

Soniodd y fideo byr hwnnw am y sgiliau caled a meddal, sydd ar gyfer yr adran hon yn trosi i gryfderau personol a phroffesiynol. Er enghraifft, mae bod yn wrandawr da yn enghraifft dda o gryfder personol, tra byddai bod yn geidwad llyfrau da yn enghraifft o gryfder proffesiynol.

Safbwynt cyflogwr, Jezz Wright:

Mae cryfderau personol a phroffesiynol darpar gyflogwr yn gwbl allweddol ac mewn cyfweliad neu sefyllfa ymgeisio neu hyd yn oed yn ystod eich ychydig wythnosau cyntaf mewn swydd newydd, **byddwch yn onest**, peidiwch â chuddio dim.

Beth yw eich cryfderau personol? Efallai ei fod yn ystrydeb, ond ydych chi'n chwaraewr tîm da? Oes gennych chi sgiliau rhyngpersonol gwych? Ydych chi'n ber-son pobl? Ydych chi'n hoffi helpu pobl a bod yn rhan o dîm? Ydy hynny'n bwysig i chi? Ei ddangos. Siaradwch amdano. Mae hynny'n wirioneddol bwysig. Rhowch enghreifftiau o'r adegau pan mae bod yn chwaraewr tîm wedi gwneud byd o waha-niaeth. Yna ymhelaethwch ar hynny yn ystod cyfweliad. Mae'n bwysig iawn eich bod nid yn unig yn dweud bod gennych y rhinweddau ond eich bod yn eu cefnogi gyda **thystiolaeth**, straeon a sefyllfaoedd gyda brwdfrydedd arbennig hefyd ac **egni** sy'n gwneud i ddarpar gyflogwr brynu i mewn a chredu yn yr hyn rydych yn ei ddweud. a beth rydych chi'n ei hawlio.

Mae eich sgiliau a'ch rhinweddau proffesiynol yn amlwg, ond weithiau dyna'r broblem oherwydd eu bod mor amlwg dydyn ni ddim yn siarad amdany'n nhw! Beth yw eich rhinweddau proffesiynol yr ydych yn rhagori arnynt neu y mae gennych ddiddordeb arbennig ynddynt neu yr hoffech eu datblygu ymhellach? Mae hynny i gyd yn wirioneddol bwysig, a pham? A oes gennych unrhyw brofiad blaenorol yn y meysydd hynny?

Felly, pan fyddwch chi'n siarad am brofiad proffesiynol, rwy'n meddwl nad yw'n ymwneud â'r sgiliau a'r profiad proffesiynol sydd gennych chi yn unig, ond hefyd y rhai rydych chi eisiau eu cael hefyd, mae hynny'n bwysig iawn. Dydw i ddim yn

meddwl, o ran cryfderau personol a phroffesiynol, y gallwch chi fynd yn rhy bell i ddangos y cryfderau hynny gyda straeon, sefyllfaoedd ac enghreifftiau go iawn. Mae hynny'n gwbl allweddol.

Crynodeb:

- y gwahaniaeth rhwng sgiliau a galluoedd
- y sgiliau caled neu feddal sydd gennym eisoes
- beth fyddai'n ein gwneud yn ddeniadol i ddarpar gyflogwr?

Yn yr adran nesaf, byddwch chi'n defnyddio'r holl wybodaeth hon i nodi'ch swydd ddelfrydol. Tasgau 2.1 a 2.2 ar dudalennau 17 a 18.

Ar gyfer y tasgau hyn mae angen ichi edrych yn ôl dros eich sgiliau a'ch galluoedd a'ch cryfderau personol a phroffesiynol.

Yn y tasgau hyn mae angen i chi raddio eich siawns o lwyddo a nodi'r swydd fwyaf tebygol ar gyfer eich set sgiliau.

Louisa:

“Dewch i ni gael ychydig o sgwrs am sgiliau cudd a sgiliau trosglwyddadwy.

Un o fy rhinweddau gwaethaf yw y gallaf dreulio oriau ar YouTube yn gwylio pethau ar hap a gwastraffu nosweithiau cyfan, nad yw'n gynhyrchiol. Gadewch i ni ailfframio hynny, felly'r holl oriau hynny rydw i wedi'u treulio yn gwylio YouTube, rydw i wedi dod o hyd i syniad eithaf da o'r hyn sy'n debygol o fod yn llwyddiannus ar YouTube oherwydd rydw i'n gwylio cynnwys sydd â llawer o safbwyntiau. Felly, mae gen i syniad eithaf da am sut mae algorithm YouTube yn gweithio a beth allai wneud yn eithaf da ar y rhyngwrdd felly beth allwn i yw defnyddio'r sgiliau hynny, gwnewch fy hun efallai fel cwrs SEO ar-lein am ddim mewn marchnata a mynd allan a gweld a allaf gael swydd mewn marchnata cyfryngau cymdeithasol gyda'r wybodaeth hon.

Meddyliwch am y syniadau sydd ynghlwm wrth eich hobiau. Y syniad yn y bôn yw ailfframio'ch amseroedd gorffennol a thynnu'r sgiliau meddal hynny allan ohonynt. Felly roedd yr enghraifft honno yn debyg iawn i sgil galed rydych chi'n ei thynnu allan, fel bod gennych chi'ch sgil marchnata, ond gallwch chi ei wneud gyda sgiliau meddal hefyd. Felly, os oes gennych chi hobi, efallai eich bod chi'n hoffi casglu rhywbeth, a'ch bod chi wedi'i drefnu ym mhobman, dyna'r drefniadaeth ac mae honno'n sgil feddal iawn y gallwch chi ei defnyddio a'i rhoi yn eich ceisiadau oherwydd mae pawb eisiau gweld hynny.

Datrys problemau, dibynadwyedd, cyfathrebu: mae'r rhain i gyd yn sgiliau yr ydych yn eu gwneud yn ôl pob tebyg heb hyd yn oed feddwl amdano. Cyfathrebu, os ydych

chi'n berson 'cymdeithasol' iawn, rydych chi'n mynd allan, mae'n debyg eich bod chi'n gwneud llawer o gyfathrebu. Gallwch chi ail-fframio'r pethau hyn a'u defnyddio yn eich CV a'ch ceisiadau i wneud i chi'ch hun swnio'n wych hyd yn oed os ydych chi'n meddwl eich bod chi wedi bod yn gwastraffu'ch amser gyda'ch hobiau, dydych chi ddim wedi gwneud hynny."

Edrychwch ar **dasgau 2.1 a 2.2** ar dudalennau **17 a 18**.

Ar y pwynt hwn dylai fod gennych syniad teg o'r swyddi yr ydych yn addas ar eu cyfer a'r dewis swydd sydd fwyaf tebygol o arwain at yrfa gynaliadwy. Yn ogystal â'r sgiliau a'r galluoedd unigol yr ydym wedi'u harchwilio yn y bennod hon, mae yna bethau eraill sy'n dod i'r amlwg wrth sefydlu'ch hun ar gyfer cyflogaeth. Hoffwch, ydych chi wir yn deall eich set sgiliau neu maen nhw'n geiriau ar dudalen yn unig?

Jobsmart 2.0

Pennod 3

Byddwn yn edrych ar dudalennau 23 i 29 o'r llyfr gwaith.

Yn gyntaf, gadewch i ni edrych ar dudalennau 24 a 25. Ar gyfer y ddwy dasg rwyf angen i chi feddwl am y bobl, y cwmnïau neu'r adnoddau y gallai fod eu hangen arnoch i gael gwybodaeth am y swydd yr ydych yn gwneud cais amdani, a pha wybodaeth ychwanegol y gallai fod ei hangen arnoch. y cwmni.

Cyflwynydd:

Felly, oddi ar fy mhen, fe allech chi edrych ar wefan y cwmni, cyswllt sy'n gweithio i'r cwmni neu chwilio proffil cyfryngau cymdeithasol y cwmni. Ceisiwch benderfynu pa wybodaeth y gallwch ei chael ganddynt a sut y bydd yn eich helpu pan ddaw i gyfweliad.

Ymchwil cyn cyfweliad

- Os yw'r cwmni wedi mynd trwy newid mawr, caffaeliad neu Brif Swyddog Gweithredol newydd dylai'r ymgeisydd fod wedi gallu cael gwybod ar-lein.
- Chwiliwch am unrhyw ddatganiadau i'r wasg neu unrhyw beth sydd wedi'i ysgrifennu am y cwmni yn y newyddion. Gall chwiliad Google syml ddweud llawer wrthyh.
- Y cwmni a'r diwydiant.
- Pwy yw cystadleuwyr allweddol y cwmni.
- Llwyddiannau'r sefydliad dros y 12 mis diwethaf.
- Y cynhyrchion a werthir.
- Pwy yw'r cwsmeriaid craidd?
- Ymchwiliwch i'r swydd y gwneir cais amdani.
- Darganfyddwch gefndir y bobl sy'n cyfweld. Gwnewch chwiliadau LinkedIn arnynt a gweld a oes gennych bethau cyffredin. Bydd yn help mawr i lyfnhau eich cyfweliad a hefyd yn helpu i arwain y cwestiynau yr ydych am eu gofyn.

Beth i'w wisgo ar gyfer cyfweliad swydd

P'un a ydych chi'n mynychu cyfweliad yn bersonol neu, yr hyn sy'n gyffredin bellach, yn gwneud cyfweliad rhithwir, sydd ychydig fel hyn, mae'r argraffiadau cyntaf yn mynd i gyfrif.

Ar gyfer y gweithgaredd nesaf mae angen i chi fod yn edrych ar dasg 2.3 ar dudalen 26 y llyfr gwaith. Mae angen i chi dynnu llun yr hyn y gallech ei wisgo ar gyfer cyfweliad swydd.

Gwnewch nodiadau o'r clip: beth i'w wisgo ar gyfer cyfweliad swydd.

Cwestiynau cyfweliad

I'ch helpu i lenwi tudalen 27 o'ch llyfr gwaith, gadewch i ni fynd draw at Jezz i dynnu sylw at rai o'r cwestiynau y gallech gael eu gofyn yn eich cyfweliad.

Jezz Wright:

Mae gen i 5 cwestiwn yma yr ydych yn fwyaf tebygol o gael eu gofyn mewn cyfweliad.

- Dywedwch wrthym amdanoch chi'ch hun.
- Pam ydych chi eisiau'r swydd hon?
- Beth sy'n eich gwneud chi'r ymgeisydd delfrydol?
- Beth yw eich cynllun pum mlynedd?
- Oes gennych chi unrhyw gwestiynau?

Dywedwch wrthym amdanoch chi'ch hun.

Buom yn siarad yn gynharach am gryfderau proffesiynol a chryfderau personol a buom hefyd yn siarad am feddylfryd. Mae hyn yn wirioneddol bwysig. Pan ddechreu- wch siarad amdanoch chi'ch hun, nid ydych chi'n siarad am eich anifeiliaid anwes, eich teulu nac o ble rydych chi'n dod. Mae hyn yn ymwneud â chi fel gweithiwr proffesiynol ac am eich rhinweddau personol sy'n cyd-fynd â'r swydd hon, y cwmni hwn, y tîm hwn. Felly, ar bob cyfrif rhowch hanes cryno o'ch cyflogaeth iddynt, mae hynny'n wirioneddol allweddol, ac unrhyw gymwysterau sy'n bwysig iawn hefyd. Ychydig amdanoch chi'ch hun o ran eich nodweddion personol a'ch sgiliau proffesiynol, hyd yn oed os ydyn nhw ychydig y tu allan i'ch bywyd proffesiynol. Os ydych chi'n mynd am swydd sydd ychydig yn faes chwith nad oes gennych chi hanes

ynddi yn broffesiynol ond sydd wedi bod yn rhan o'ch bywyd oherwydd ei bod wedi bod yn hobi neu ddiddordeb, dywedwch wrthynt amdano. Daliwch ati i ganolbwyntio – peidiwch â chrwydro! Cynlluniwch yr hyn yr hoffech ei ddweud amdano eich hun mewn perthynas â'r swydd hon. Mae hynny'n gwbl allweddol.

Pam ydych chi eisiau'r swydd hon?

Wel, nid yw'n ymwneud â thalu'r biliau yn unig oherwydd nad oes gennych swydd, iawn? Mae angen i chi siarad am y cwmni yn benodol gwerthoedd, gwasanaethau, cynhyrchion, ethos. Mae unrhyw beth rydych chi'n ei wybod am y cwmni yn bwysig. Pam ydych chi eisiau gweithio i'r cwmni HWN? Nid hyd yn oed yn y sector hwn yn unig, pam y cwmni hwn? Pwysig iawn.

Beth sy'n eich gwneud chi'r ymgeisydd delfrydol?

Mae'n rhaid i chi roi eich hun uwchben Joe Bloggs sy'n eistedd yn yr ystafell aros. Beth sydd ynglŷn â'r cryfderau proffesiynol hynny, yr ymrwymiad hwnnw, y gwytnwch hwnnw sy'n mynd i'ch gosod chi uwchben ymgeiswyr eraill a allai fod â'r un setiau sgiliau yn unig?

Beth yw eich cynllun pum mlynedd?

Cael cynllun. Ble ydych chi eisiau bod ymhen 5 mlynedd? Edrychwch ar y dilyniant o fewn y cwmni a dechreuwch, heb fod yn rhy uchelgeisiol, ond byddwch yn ddigon uchelgeisiol i ddweud "Rydw i wir eisiau dyfodol yma, a dyma pam ...".

Oes gennych chi unrhyw gwestiynau?

Ac yn olaf, y cwestiwn pwysicaf olaf: "A oes unrhyw beth rydych chi am ei ofyn i ni?" peidiwch â chrafu eich gêm a mynd "A dweud y gwir, ni allaf feddwl am unrhyw beth mewn gwirionedd". Wel, fe ddylech chi fod wedi meddwl am rywbeth. Dylech fod wedi ymgysylltu o'r diwrnod y gwnaethoch ysgrifennu'r cais o ran eich bod am gael gwybod am y cwmni hwn. Mae ganddyn nhw ddiddordeb ynoch chi, maen nhw wedi rhoi cyfweiliad i chi, nawr â diddordeb ynddynt. Bydd cwestiynau, does ond angen i chi chwilio amdanynt ymlaen llaw. Peidiwch â mynd heb gwestiynau y gallwch eu gofyn iddynt. Pob lwc!

Adolygwch

- Rhaid paratoi
- Ymchwiliwch i'r cwmni'n llawn
- Gwisgwch mewn modd priodol
- Gwnewch argraff gyntaf dda
- Ymarfer ac ymarfer rhai cwestiynau posibl

Cyflwynydd:

Sgiliau siarad a gwrando

Wrth gwrs, y broblem gydag unrhyw sefyllfa cyfweiliad yw eich bod wedi cronni'r holl gwestiynau posibl y gallent eu gofyn, wedi ysgrifennu sgript feddyliol i chi'ch hun ac wedi canfod eich bod yn canolbwyntio ar hynny yn unig yn hytrach na gwrando ar y sgwrs wirioneddol.

Ar gyfer tasgau 2.3 a 2.4 rydym yn mynd i ganolbwyntio ar sgiliau siarad a gwrando.

Louisa:

Dewch i ni sgwrsio sgiliau siarad a gwrando a pha mor bwysig ydyn nhw ar gyfer cael cyfweiliad llwyddiannus oherwydd yn amlwg mae'r cyfwelwyr hyn, nid ydyn nhw'n eich adnabod chi, maen nhw'n dod at bethau gyda llechen lân felly mae angen i chi wneud yn siŵr eich bod chi'n rhoi ac yn portreadu y fersiwn orau ohonoch chi'ch hun ym mhob ffordd. Felly, rydych chi'n gwybod nawr bod yn rhaid i chi wneud yn siŵr eich bod chi'n gwisgo'n iawn ar gyfer y cyfweiliad, ond efallai bod rhywbeth rydych chi'n ei wneud yn rhoi argraff wael heb i chi hyd yn oed sylweddoli. Os oes gennych chi iaith gorfforol wael a chaeedig, rhywbeth rwy'n gwybod fy mod yn ei wneud pan fyddaf yn nerfus iawn, efallai ei fod yn rhoi argraff i gyflogwr nad oes ots gennych chi beth sy'n digwydd, ond yn amlwg rydych chi'n gwybod. mae'n oherwydd eich bod yn bryderus ond nid ydynt yn gwybod hynny. Felly, mae'n bendant yn ymwneud ag ystyried yr awgrymiadau hyn i wneud yn siŵr eich bod yn rhoi'r argraff orau bosibl.

Mae iaith y corff agored a chadarnhaol yn allweddol. Llauer o wenu, llauer o nodio, llauer o wrando. Gwrandewch ar bopeth maen nhw'n ei ddweud. Rwy'n gwybod weithiau pan fyddwch chi'n mynd yn nerfus efallai na fyddwch chi'n talu sylw oherwydd bod eich ymennydd yn mynd miliwn o filltiroedd yr awr, ond mae'n arafu pethau, yn ceisio peidio â chynhyrfu fel y gallwch chi gymryd yr hyn maen nhw'n ei ddweud i mewn yn llawn a gallwch chi ymgysylltu'n iawn â nhw.

Cyfathrebu effeithiol

Yn y fideo hwn, byddwn yn archwilio pwysigrwydd cyfathrebu geiriol a di-eiriau. Mae llauer o gyflogwyr yn pwysleisio pwysigrwydd cyfathrebu adeiladol cadarnhaol gyda chwsmeriaid, cydweithwyr neu reolwyr. Felly, gyda chymorth arbenigwyr, byddwn yn nodi rhai technegau ar gyfer datblygu'r sgil hwn.

Mae cyfathrebu effeithiol yn digwydd pan fydd eich syniadau yn cyrraedd meddwl

rhywun arall yn gyfan ac yn cael eu deall yn dda. Ond gall cyfathrebu fod yn broblem-atig ac mae'n rhwystredig i bawb os yw'r neges yn aneglur neu'n cael ei chamddeall. Mae rhwystrau i gyfathrebu effeithiol yn cynnwys defnyddio'r llais anghywir, siarad yn rhy gyflym neu ddefnyddio termau rhanbarthol nad ydynt efallai'n cael eu deall.

Gall cyfathrebu llafar gael ei amharu hefyd mewn amgylchedd swnllyd neu os yw iaith eich corff yn gwrth-ddweud yr hyn yr ydych yn ei ddweud. Efallai, er enghraifft, eich bod chi'n croesawu rhywun ond mae'ch breichiau wedi'u plygu, sy'n cael ei ystyried yn ystum anghroesawgar. Mae sawl agwedd ar y llais sy'n cyfuno i gyfathrebu ac weithiau'n anfwriadol. Gall elfennau llais fel traw, tŵn a chyflymder gyfleu eich brwdfrydedd, pryder neu sicrwydd sylfaenol am bwnc.

Mae swm syfrdanol o gyfathrebu yn ddi-eiriau gyda thua 65% o'r wybodaeth rydych chi'n ei throsglwyddo yn dod o bethau fel mynegiant wyneb, ymddangosiad, cyswllt llygad a hyd yn oed pa mor agos ydych chi at rywun. Os ydych chi'n ymwybodol o'r elfennau hyn o gyfathrebu, byddwch chi'n gallu rheoli'r hyn rydych chi'n ei ddweud wrth eraill yn well a deall yr hyn maen nhw'n ei ddweud wrthych chi.

Toby Oddy, perchennog busnes:

"Mae iaith y corff yn ddangosydd enfawr o ble mae meddylfryd y person, felly gallwch chi edrych ar bethau allweddol. Er enghraifft, rhoi eich llaw dros eich ceg, yn seicolegol bydd y person o'ch blaen yn siarad oherwydd eu bod yn meddwl na allwch siarad. Mae croesi eich breichiau yn dangos bod y person yn amddiffynnol iawn a gallwch ei ddarllen gan nad yw'r person eisiau clywed yr hyn rydych chi'n ceisio'i ddweud neu mae ganddyn nhw rywbeth y mae angen iddo ei ychwanegu nad ydych chi wedi'i gwmpasu eto felly mae angen i chi ddarganfod hynny drwy dechnegau cwestiwn agored a chaeedig.

Louisa:

Onid yw'n anhygoel meddwl nad yw 65% o'ch cyfathrebu hyd yn oed yn dod o'r geiriau sy'n dod allan o'ch ceg? Mae'n dod o iaith eich corff, y ffordd rydych chi'n cyflwyno'ch hun a gall hyn fod yn hollol anhygoel am roi argraff wych mewn cyfweiliad a gwneud i bobl feddwl eich bod chi'n hyderus, eich bod chi'n allblyg, rydych chi'n wych ac maen nhw' Yn bendant byddaf am roi swydd i chi.

Sesiwn ymarfer bach nawr: gweld a allwch chi rhaffu ffrind neu ymarfer yn y drych. Dewiswch ddau o'r cwestiynau o dasg 2.2 ac ymarferwch sut byddech chi'n eu hateb mewn cyfweiliad. Pan fyddwch yn hyderus gyda'ch atebion llenwch dudalen 29 o'ch llyfr gwaith.

Cyfweiliad i'w wneud a pheidio â'i wneud.

1. **Ymarfer a pharatoi:** ymchwilio i'r cwmni ac ymarfer lleisio atebion.

2. **Byddwch yn gofiadwy.** Pan ofynnir cwestiwn, gwnewch 3 pheth:

1. Atebwch y cwestiwn
2. Rhowch enghraifft
3. Dywedwch pam ei fod yn bwysig iddyn nhw ac i'r swydd.

3. **Meddylwch am safbwynt y cyflogwr.**

4. **Gonestrwydd yw'r polisi gorau** – os oes gennych chi orffennol blêr, peidiwch ag ymddiheuro a pheidiwch â dweud celwydd oherwydd y dyddiau hyn gall pobl ddarganfod. Trafod gwerthoedd.

5. **Byddwch yn ymwybodol o iaith y corff** – brwdfrydedd a natur agored y prosiect, eisteddwch ymlaen, gwnewch gyswllt llygad i ddangos ein bod yn ymgysylltu ac yn ymddiddori. Byddwch yn ddilys.

Deg awgrym gorau ar gyfer cyfweiliad

1. Ymchwil – y cwmni, y swydd a chi'ch hun
2. Gwisgwch yn broffesiynol
3. Peidiwch â mynd yn waglaw – ewch â CV, cardiau busnes, nodiadau a beiro
4. Cyrraedd yn gynnar
5. Iaith corff cadarnhaol a thôn y llais
6. Cyfathrebu a gwrando ar bopeth sy'n cael ei ddweud
7. Rhowch enghreifftiau penodol ar gyfer popeth
8. Gofynnwch gwestiwn ar ddiwedd y cyfweiliad
9. Ymarferwch cyn i chi fynd
10. Dilynwch â galwad/e-bost i ddiolch iddynt am y cyfle i roi argraff gadarnhaol derfynol.

Jobsmart 2.0

Pennod 4

Datrys problemau yn y gweithle

Cyflwynydd:

Gall problemau yn y gweithle gael effaith negyddol iawn ar lefel bersonol a phroffesiynol. Er mwyn dangos problemau yn y gweithle, yn ôl y rhyngwyd, y 5 prif broblem yn y gweithle yw:

1. Gwrthdaro rhyngbersonol
2. Problemau cyfathrebu
3. Clecs
4. Bwlio
5. Cymhelliant isel a boddhad swydd.

Mae'r uned hon yn edrych ar dudalennau 31-35 yn eich llyfr gwaith. Ar gyfer tasgau 1.1 ac 1.2, ysgrifennwch broblem yn y gweithle yr ydych wedi'i hwynebu yn y gorffennol. Gallai hyn fod mewn gwaith cyflogedig, gwaith gwirfoddol neu leoliadau.

Trawsgrifiad Fideo

Sut i fynd i'r afael â phroblemau yn y gweithle

Jason Nazar, Prif Swyddog Gweithredol a Chyd-sylfaenydd, Docstoc

“Waeth pa mor llwyddiannus y mae sefydliad yn edrych o’r tu allan, ar ôl i chi ddod i mewn, mae ganddo greithiau, tyllau yn y ffyrdd, problemau a phroblemau. A gall unrhyw gyflogai sy'n gweithio mewn unrhyw gwmni ddweud wrthyh beth yw materion y cwmni hwnnw. Beth yw'r ffyrdd gorau o fynd i'r afael â'r rheini?

Wel i ddechrau, mewn busnes newydd neu fusnes bach, rydym ni'n gwybod bod yna ychydig bach iawn o bethau rydyn ni'n eu gwneud sy'n gwneud gwahaniaeth mewn gwirionedd. Nid yw'r ffaith bod yna broblem yn golygu ei fod yn rhywbeth y dylid gweithio arno. Felly yn gyntaf, cytunwch a yw'n brif flaenoriaeth ac yn fater brys. Ac os nad ydyw, byddwch yn iawn gyda'r ffaith y bydd rhai prosesau'n cael eu torri a rhai pethau na fyddant yn gweithio, fel y gallwch ganolbwyntio ar bethau eraill sy'n bwysicach.

Os yw'n brif flaenoriaeth a'i fod yn rhywbeth y dylech ei drwsio, ond nad oes gennych y gallu i'w wneud eich hun, gwnewch yn siŵr bod y person, boed yn rheolwr, yn gydweithiwr neu'n berson sy'n adrodd i chi am hynny. yn gallu ei drwsio ei ddeall, yn cymryd atebolrwydd amdano, ac yna'n eu hatgoffa a'u dal yn atebol am ddatrys y mater hwnnw. Felly, os oes rhywbeth ar dân ac na allwch ei drwsio codwch eich llaw.

Yn olaf, os yw'n fater y gallwch chi'ch hun ei drwsio, codwch eich llaw a dweud "Rydw i'n mynd i ofalu am hyn". Peidiwch ag aros i rywun arall ddod i'w drwsio os oes gennych chi'r gallu i drwsio neu wella proses neu rywbeth pwysig ar frys sy'n rhwystro prif flaenoriaeth cwmni, dim ond cymryd cyfrifoldeb.

Os dilynwch y tri cham hynny, er ein bod bob amser yn gwybod y bydd problemau a chreithiau a thyllau a phroblemau o fewn sefydliadau, byddwn bob amser yn fwy llwyddiannus."

Cyflwynydd:

Mae datrys problemau yr un mor bwysig ag unrhyw sgiliau a galluoedd eraill yr ydym wedi'u nodi yn ystod y cwrs hwn. Byddwch yn treulio traean o'ch bywyd yn y gwaith, felly mae gallu ymdrin â phroblemau gweithle yn effeithiol yn hanfodol ar gyfer amgylchedd gweithle iach.

Ar gyfer y gweithgaredd nesaf mae angen ichi fod yn edrych ar Dasgau 2.1 a 2.2 ar dudalen 33. Gan gymryd y broblem a nodwyd gennych dros y dudalen, rhestrwch ffyrdd y gallwch o bosibl ddatrys y broblem a nodi'r ateb gorau.

Sut y gellir datrys rhai problemau yn y gweithle.

Louisa:

"Mae gennych chi'r swydd. Rydych chi'n meddwl bod popeth yn mynd i fod yn wych ac yna rydych chi'n rhedeg i mewn i broblem. Felly, beth ydych chi'n mynd i'w wneud am y peth?"

Nodwch ffynhonnell y gwrthdaro – yn gyffredinol mae gwrthdaro yn digwydd oherwydd bod dau berson yn wahanol ac nid yw eu hanghenion yn cael eu diwallu. Gwahaniaeth sydd wrth wraidd gwrthdaro. Pan fyddwch chi mewn gweithle rydych chi'n mynd i fod yn gweithio gyda llawer o wahanol bobl o lawer o gefndiroedd gwahanol ac mae hynny'n gwneud gweithio'n wirioneddol, yn hwyl ac yn gyffrous iawn ond mae'n golygu yn amlwg y bydd problemau weithiau.

Gallwn ddatrys y problemau hyn. Y pwynt mawr, mawr yma yw gwrando. Gwrando ar ochr arall y stori a chael y parti arall i wrando ar yr hyn sydd gennych i'w ddweud. Os oes rhaid gwneud hyn gyda chyfryngwr yn rhywle sy'n gallu rheoli'r ystafell a gwneud yn siŵr bod y sgwrs ar y trywydd iawn, mae hynny'n hollol wych hefyd, ond rwy'n meddwl yn gyffredinol y gall cael cyd-ddealltwriaeth o ble mae pob un ohonoch yn dod mewn dadl. eich helpu i ddatrys y mater, oherwydd fel y dywedais, daw gwrthdaro oherwydd nad yw anghenion pobl yn cael eu diwallu felly os ydych yn gwrando ar bobl, efallai mai dyna'r angen yr oedd angen ei ddiwallu. Efallai y

bydd angen eu clywed ond efallai y byddwch yn gallu gwybod beth yw'r ateb i'w clywed. Ac yna wrth gwrs bydd angen i chi drafod syniadau ar gyfer sut rydym yn mynd i ddatrys y gwrthdaro hyn felly, meddyliwch, pan fyddwch chi'n gweithio mewn cwmni, bod nod cyffredin, sef hyrwyddo'r cwmni hwnnw fel arfer, felly chi' Bydd eisiau canolbwyntio ar unrhyw bethau cyffredin sydd gennych gyda phwy bynnag y mae'r gwrthdaro ag ef a chanolbwyntio ar hynny fel ffordd o ddatrys y mater.

Dyma pryd mae'r sgiliau siarad a gwrando o'r bennod ddiwethaf yn mynd i ddod yn ddefnyddiol gan wneud yn siŵr eich bod yn rhoi'r gorau i iaith y corff cadarnhaol a bod tôn eich llais yn iawn a'ch bod yn siarad yn gywir tuag at bobl. Gall pethau gael eu camddehongli mewn sefyllfa gweithle ac nid ydych chi eisiau i bobl sy'n meddwl eich bod chi'n gwneud pethau eu cynhyrfu pan nad ydych chi, mor onest, yn iaith y corff a phopeth a all helpu.

Rwy'n meddwl mai peth arall yn gyffredinol yw gadael i bethau fynd ychydig, gweithio allan mewn gwirionedd beth sy'n werth ymladd drosodd a beth sy'n werth ei gymryd fel rhan o'r swydd a symud ymlaen ag ef ac os nad yw'r person arall yn mynd i fod. y person mwy efallai y bydd yn rhaid iddo fod yn chi, i fod y person mwy a rhowch ef i'r gwely a mynd ag ef. Mae chwilio am gytundeb a'r parodrwydd hwnnw i chwilio am dir cyffredin yn beth mor bwysig yn y gweithle ac mae'n bendant yn rhywbeth y bydd eich unigolion uwch yn sylwi ei fod yn dda iawn ac yn bwysig ac os mai chi yw'r person mwyaf a cymryd camau, hyd yn oed os nad oes neb arall yn sylwi arno, mae'n gwneud eich bywyd ychydig yn haws.

Yn amlwg, daw gwrthdaro gyda dicter felly yn bendant mae rheoli dicter yn beth hynod o bwysig os ydych chi'n rhywun sy'n cael trafferth gyda'u dicter. Rwy'n meddwl ei fod yn bendant yn ceisio defnyddio technegau ymlacio ac ymdawelu. Efallai tynnwch eich hun allan o'r sefyllfa i ddechrau, gadewch i chi'ch hun oeri fel na fyddwch chi'n dweud rhywbeth y byddwch chi'n ei ddifaru a dim ond unwaith eto, mae mynd yn ôl at yr hyn roeddwn i'n ei ddweud yn y bennod gyntaf, yn gadarnhad cadarnhaol a dim ond ceisio gwneud hynny. bod â meddylfryd mwy cadarnhaol yn gyffredinol oherwydd nid yw'r problemau dicter hyn byth yn mynd i fod yn dda i chi yn y gweithle, felly mae'n mynd i fod yn achos o geisio gwneud yr hyn y gallwch chi i dynhau'r rhan honno ohonoch chi. Nid oes yn rhaid i chi gael gwared arno oherwydd mae pawb yn wahanol, mae gan rai pobl y mathau hyn o bethau ac mae hynny'n hollol iawn ond mewn gweithle, mae'n rhaid i chi bylu'ch personoliaeth waeth beth yw hi, felly mae'n fath o gadw at hynny a dim ond diflasu pethau, ceisio mynd drwodd a jyst, ie, dewis eich brwydrau a dweud y gwir, beth sy'n werth ymladd drosodd? A beth sy'n werth efallai dim ond anwybyddu neu ollwng gafael a symud ymlaen o ddim ond i wneud y gweithle ychydig yn haws oherwydd bod gwaith yn ddigon caled gan nad oes gwir angen problemau ychwanegol ar ben hynny mewn gwrthdaro."

Yn eich llyfrau gwaith dylech nawr fod wedi nodi problem rydych wedi'i hwynebu mewn amgylchedd gwaith, gwneud rhestr o atebion posibl a rhoi'r atebion gorau ar gyfer eich problem ar y rhestr fer.

Cyflwynydd:

Yn fy marn i mae cyfathrebu da a datrys gwrthdaro yn allweddol i weithle hapus a sefydlog. Gadewch i ni ei wynebu, os ydych chi'n mynd i dreulio 8 awr y dydd yn rhywle yna mae angen i chi wneud yr amser hwnnw mor ddymunol a chynhyrchiol â phosib.

Ar dudalen 35, tasg 2.3. ar gyfer y dasg hon, rhestrwch 3 ffynhonnell a allai eich helpu i ddatrys eich problem waith.

Cefnogaeth ar gyfer problemau yn y gweithle

Jezz Wright:

Mae gennych chi broblem yn y gwaith, ble ydych chi'n mynd?

- Yn gyntaf oll, gofynnwch i gydweithiwr dibynadwy.
- Eich rheolwr llinell – efallai y gall eich helpu neu eich cyfeirio i helpu i ddatrys y mater hwnnw.
- Adnoddau Dynol (AD) – maent yn weithwyr proffesiynol hyfforddedig i helpu i ddatrys sefyllfaoedd ac fel arfer y person sydd yn y sefyllfa orau i allu gwneud hynny.
- Eich undeb - os ydych yn aelod o undeb, byddant yn codi achwyniad ar eich rhan, gallant awgrymu cyflafareddu neu ryw fecanwaith arall.
- Yn ddelfrydol, os oes gennych chi gŵyn gyda rhywun, weithiau fe ddylech chi fynd atyn nhw'n dringar a gweld a allwch chi ei datrys rhwng eich gilydd, ond os nad ydych chi, y bobl eraill hyn sydd yn y sefyllfa orau i'ch cefnogi.

6 rhinwedd datrysyr problemau eithriadol.

1. Yn cyfuno'r teimladau cywir â'r rhesymeg gywir
2. Yn ystyried problemau fel heriau a chyfleoedd newydd
3. Yn gwella cyfathrebu rhwng gweithwyr yn rheolaidd
4. Cadwch egos o'r neilltu
5. Yn annog creadigrwydd a syniadau newydd
6. Gallu dod o hyd i achosion sylfaenol cywir y broblem i'w hatal rhag digwydd eto.

Mae dileu problemau bach yn caniatáu i broblemau mwy ddiflannu'n raddol.

Paratoi ar gyfer cyfweliad

Byddwn yn edrych ar dudalennau 23 i 29 o'r llyfr gwaith.

Yn gyntaf, gadewch i ni edrych ar **dudalennau 24 a 25**. Ar gyfer y ddwy dasg rwyf angen i chi feddwl am y bobl, y cwmnïau neu'r adnoddau y gallai fod eu hangen arnoch i gael gwybodaeth am y swydd yr ydych yn gwneud cais amdani, a pha wybodaeth ychwanegol y gallai fod ei hangen arnoch. y cwmni.