

Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth

Mae'r adnodd llwybr yma ar gyfer uwch arweinwyr mewn treftadaeth a sefydliadau diwylliannol eraill - Prif Weithredwyr, cyfarwyddwyr, ymddiriedolwyr ac eraill sydd â rolau rheoli a gwneud penderfyniadau.

Fe'i cynlluniwyd i'ch helpu i bwysu a mesur, adlewyrchu a datblygu eich arweinyddiaeth ddigidol bersonol a hyder a gallu digidol eich sefydliad.

Cawsom i gyd ein taflu i fyd anghyfarwydd digidol pan ddechreuodd y pandemig, gydag offer a sianeli digidol yn achubiaeth i unigolion a sefydliadau. Ar yr un pryd yn 2020, ymgwymerodd grŵp o Brif Weithredwyr ac uwch arweinwyr o ystod o sefydliadau treftadaeth canolig i fawr [Arwain y Sector](#) (LTS), rhaglen ddysgu gydweithredol i ddatblygu eu harweinyddiaeth llythrennog yn ddigidol, gyda chefnogaeth [Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#) Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol.

Mae'r llwybr yn egluro nifer o fannau cychwyn y rhaglen LTS ac yn rhannu myfyrdodau, mewnwelediadau ac astudiaethau achos o'r garfan, gan ddangos ffyrdd y gwnaethant ddatblygu eu harweinyddiaeth ddigidol yn ystod 2020-2021. Y manau cychwyn hynny yw:

1. [Beth mae 'arweinyddiaeth ddigidol' ac 'arweinyddiaeth ddigidol hyddysg' yn ei olygu i'm sefydliad?](#)
2. [Pa fath o sgiliau digidol sydd gan fy staff a gwirfoddolwyr a'u hangen?](#)
3. [Sut mae dechrau magu hyder a gallu digidol fy nhîm?](#)
4. [Pa rôl y mae diwylliant digidol yn ei chwarae yn eich arweinyddiaeth?](#)
5. [Myfyrdodau arweinwyr treftadaeth - mewnwelediadau bach ac astudiaethau achos hirach](#)

Mae'r llwybr hwn yn cael ei lywio gan waith Culture24 ar [Arwain y Sector](#), cwrs datblygiad proffesiynol mewn Arweinyddiaeth Ddigidol ar gyfer carfan o 16 arweinydd o sefydliadau treftadaeth canolig i fawr ledled y DU. Roedd y cwrs yn rhan o [Sgiliau Digidol ar gyfer Treftadaeth](#) Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol a gynhaliwyd rhwng Ebrill 2020 a Mai 2021. Roedd partneriaid y prosiect yn cynnwys [Arloesi Golant / Asiantaeth y Gynulleidfa](#) ac roedd cynghorwyr arbenigol [Yr Athro Ross Parry, Prifysgol Caerlŷr](#) a Dr Nick Winterbotham.

Awduron a golygyddion llwybr: Anra Kennedy a Jane Finnis gyda chefnogaeth gan Alec Ward a Helen Lewandowski

1. Beth mae 'arweinyddiaeth ddigidol' ac 'arweinyddiaeth ddigidol hyddysg' yn ei olygu i'm sefydliad?

'O bosib fy siop tecawê bwysicaf o'r rhaglen LTS: sut y gall bod yn 'llythrennog yn ddigidol', yn hyderus ac yn alluog felly, helpu i droi sefydliad, trwy ddarparu digon o iaith a siâp i feithrin gweledigaeth ar y cyd o'r hyn sy'n ddigidol bosibl a sut mae'n cyfrannu i'n llwyddiant.' - Giovanna Vitelli, Pennaeth Casgliadau a Churadur, The Hunterian - Prifysgol Glasgow

Mae angen i arweinyddiaeth o fewn y sector treftadaeth symud o'r man cychwyn cyffredin, cyfredol ar gyfer meddwl am dechnoleg a sut i'w defnyddio, i feddwl yn lle hynny am sut rydyn ni'n gwerthfawrogi digidol a sut rydyn ni'n ei ddefnyddio, ei reoli, ei greu a'i ddeall yn yr ystyr ehangaf. Mae angen i'n harweinwyr fod yn fwy gwybod, gweithredol, ymatebol a myfyriol ynghylch digidol os ydym am adeiladu gweithlu mwy hyddysg yn ddigidol. Mae hyn yn dechrau gyda deall yr hyn rydyn ni'n siarad amdano, ond gall yr iaith o amgylch popeth digidol fod yn frawychus ac yn aneglur. I'r perwyl hwn, rydym yn dechrau gyda therminoleg a diffiniadau.

Daw fframiau gweithgaredd digidol, sgiliau ac aeddfedrwydd isod [Un wrth un](#), menter ryngwladol aml-randdeiliad, dan arweiniad Prifysgol Caerlŷr, sy'n gweithio i fagu hyder digidol mewn amgueddfeydd, y mae Culture24 yn bartner sefydlu ohoni.

Beth mae 'digidol' yn ei olygu i sefydliad treftadaeth? Mae digidol yn cwmpasu llawer o bethau gan gynnwys gwasanaethau, profiadau, ymddygiadau, cynnwys, data, prosesau, systemau a thechnolegau. Mae diffiniad **Public Digital** o [ddigidol](#) yn ddefnyddiol: 'cymhwyso diwylliant, prosesau, modelau busnes a thechnolegau oes y rhyngwyd i ymateb i ddisgwyliadau uwch pobl'.

Beth mae hynny'n ei olygu yn ymarferol? Gellir mynd ati'n ddefnyddiol i fynd i'r afael â phob gweithgaredd digidol a phob gweithgaredd analog a gefnogir gan ddigidol mewn sefydliad diwylliannol trwy ofyn, ym mhob achos: beth sydd angen ei ddefnyddio, i'w reoli, ei greu a'i ddeall?

Y pedwar awgrym hynny ([ehangiad yn yr adnodd hwn](#)) yw rhoi cynllun clir ac effeithiol i arweinwyr ac ymarferwyr wrth gynllunio, cyflwyno neu werthuso unrhyw agwedd ar arfer y sefydliad sy'n cyffwrdd â digidol, o ysgrifennu un post cyfryngau cymdeithasol neu ddadansoddi traffig gwefan i gynllunio cais am gyllid neu greu cynllun busnes pum mlynedd newydd.

Beth am lythrennedd a sgiliau digidol? Mae cynllun Un wrth Un yn ddefnyddiol yma gan ei fod yn rhannu sgiliau digidol yn dair elfen: **'cymhwysedd'**, y gallu i ddefnyddio teclyn digidol; **'gallu'**, sut mae'r gallu hwnnw'n cael ei gymhwyso'n llwyddiannus i dasg; a **'llythrennedd'**, gan allu gwerthuso priodoldeb y cymhwyseddau a'r galluoedd hynny.

Mae'r ffordd yr ydym yn annog arweinwyr i ddeall 'aeddfedrwydd digidol' yn adeiladu ar y diffiniadau hynny o weithgaredd a sgiliau digidol. Rydyn ni'n meddwl am aeddfedrwydd digidol fel gallu unigolyn neu sefydliad i ddefnyddio, rheoli, creu a deall digidol, mewn ffordd sy'n gyd-destunol (sy'n addas i'w lleoliad a'i anghenion unigryw), yn gyfannol (sy'n cynnwys gweledigaeth, arweinyddiaeth, proses, diwylliant a phobl) ac yn bwrpasol (bob amser wedi'i alinio â chenhadaeth gymdeithasol y sefydliad).

Diffinnir 'trawsnewid digidol', term trosfwaol arall a allai fod yn frawychus, gan y tîm yn [Public Digital](#) fel 'y weithred o newid yn radical sut mae'ch sefydliad yn gweithio, fel y gall oroesi a ffynnu yn oes y rhyngryd.' Cymeriad arall, y tro hwn oedd 'diffiniad gweithio a rennir' a grëwyd yn benodol ar gyfer y sector treftadaeth ddiwylliannol [cyhoeddwyd gan Europeana](#) yn gynnar yn 2021: 'Trawsnewid digidol yw'r broses ac yn ganlyniad defnyddio technoleg ddigidol i drawsnewid sut mae sefydliad yn gweithredu ac yn sicrhau gwerth. Mae'n helpu sefydliad i ffynnu, cyflawni ei genhadaeth a diwallu anghenion ei randdeiliaid. '

Mae angen i'r diffiniadau a'r derminoleg hon sy'n ymwneud â digidol ystwytho yn ôl cyd-destun a byddant yn datblygu wrth i amser fynd yn ei flaen. Nid oes yr un ohonynt yn ddiffiniadau pendant ar hyn o bryd. Mae dod i'w hadnabod, eu deall a byw gyda nhw o ddydd i ddydd wrth drafod, cynllunio a gwneud penderfyniadau am bob agwedd ar ddigidol yn sylfaen hanfodol wrth ddatblygu eich arweinyddiaeth sy'n llythrennog yn ddigidol.

Nid oes angen i arweinydd sy'n ddigidol hyddysg allu codio, holi cronfa ddata, sganio gwrthrych mewn 3D neu olygu fideo. Nid oes angen iddynt fod yn athrylith technegol a bod â phob cymhwysedd a gallu sydd eu hangen ar eu sefydliad. Mae angen iddyn nhw ddeall pwy sydd angen gwybod beth, pryd a pham. Mae angen iddynt allu myfyrio ar ymarfer digidol, gweithgaredd a sgiliau yn eu sefydliad mewn ffordd wybodus, o fewn cyd-destunau ehangach eu cymunedau, rhwydweithiau, sector a chymdeithas.

'Cymerodd amser i ddeall sut beth oedd fod yn ddigidol hyddysg ac a allwn sefyll o flaen fy staff ac arwain ar hyn. Roedd angen i mi siarad â chydweithwyr a mentoriaid LTS, dim ond er mwyn hwyluso hyn, a normaleiddio meddwl digidol. Roedd yn rhaid i mi drafod hyn gyda'r tîm arweinyddiaeth a gweld mai'r rhan fwyaf heriol oedd cyfieithu ein 'hanghenion' digidol i iaith y gellid ei deall a'i derbyn. ' - Giovanna Vitelli, Pennaeth Casgliadau a Churadur, The Hunterian - Prifysgol Glasgow

Deall a mapio gweithgaredd digidol:

Deall beth mae digidol yn ei olygu mewn gwirionedd i'ch rôl, prosiect, gwaith neu i'r sefydliad cyfan. Beth bynnag yw'r ffocws neu'r maes gwaith, p'un a oes ganddo ddigidol wrth ei wraidd ai peidio, meddylwch ble mae'r pwyntiau cyffwrdd neu'r gweithgareddau digidol trwy ofyn:

- pa elfennau digidol (offer, systemau ac ati) y bydd angen i ni / nhw eu defnyddio?
- pa elfennau digidol (prosesau, adnoddau, gallu ac ati) y bydd angen i ni / nhw eu rheoli?
- pa elfennau digidol (cynnwys, profiadau, gwasanaethau, cynhyrchion ac ati) y bydd angen i ni / nhw eu creu?
- pa elfennau digidol (cynulleidfaoedd, ymddygiadau, data, diwylliant ac ati) y bydd angen i ni / nhw eu deall?

Cymerwch gip ar ein adnodd [deall a mapio gweithgaredd digidol](#) am fwy o fanylion a syniadau.

Ewch yn ddyfnach:

Gwiriwch agwedd gyffredinol eich sefydliad tuag at ddigidol gyda'r [Siarter Diwylliant Digidol](#).

Dyluniwyd y set hon o egwyddorion arweiniol gyda sefydliadau diwylliannol ac ar eu cyfer. Mae'r Siarter wedi'i rhannu'n dair thema - sy'n canolbwyntio ar bobl, yn seiliedig ar werthoedd a phwrpas - ac mae'n fan cychwyn gwych ar gyfer trafodaeth. A allwch chi weld sut mae'r egwyddorion yn gysylltiedig â gweithgareddau digidol a seilwaith eich sefydliad? A yw'ch sefydliad yn gweithio ar hynny eto? Os felly, sut? Os na, a allech chi fod? Beth fyddai eich blaenoriaethau - pa feysydd sy'n teimlo bwysicaf i ganolbwyntio arnynt?

Darllenwch fwy am werth arweinyddiaeth ddigidol hyddysg a'r ffordd y mae sefydliadau diwylliannol ledled Ewrop a thu hwnt yn mynd i'r afael â thrawsnewid digidol yn yr [adroddiad yma](#), a ysgrifennwyd gan Culture24 yn 2020, yn crynhoi'r heriau (tudalennau 11 i 30) sy'n wynebu arweinwyr ac yn rhoi argymhellion (tudalennau 47 i 50) o ffyrdd i ddatblygu eich arweinyddiaeth ddigidol mewn cyd-destunau personol, sefydliadol a sector-eang.

Dyma ran 1 o adnodd pum rhan - Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth

2. Pa fath o sgiliau digidol sydd gan fy staff a gwirfoddolwyr a'u hangen?

'Yn hollbwysig, arweiniodd y mewnwelediad gan 'Arwain y Sector' i ni hysbysebu am Reolwr TG a Sgiliau Digidol, a ddenodd faes cryf o ymgeiswyr a gafodd eu hysgogi gan alluogi a chefnogi cydweithwyr, a sut y gallai'r dechnoleg ein helpu i gyflawni ein cenhadaeth, yn hytrach na thechnoleg fel y cyfryw. Efallai mai ymgorffori sgiliau digidol yn y sefydliad fel hyn oedd penderfyniad mwyaf effeithiol fy arbrawf ac etifeddiaeth sylweddol o'r cwrs. Gyda'n Rheolwr TG a

Sgiliau Digidol newydd gwyd yn ei swydd, mae gennym bellach y gallu a'r arweinyddiaeth i fynd â'r prosiect yn ei flaen yn hyderus a dileu'r ofn o 'beth os aiff rhywbeth o'i le'. - Christine Luxton, Prif Swyddog Gweithredol, Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Suffolk

Mae angen timau medrus a hyderus yn ddigidol ar bob sefydliad ac mae gan eich arweinyddiaeth ran hanfodol i'w chwarae wrth ddatblygu a chynnal y sgiliau hynny yn eich sefydliad.

Mae'n bwysig cydnabod nad oes un ateb i bawb i adeiladu sgiliau digidol, llythrennedd a hyder i bobl sy'n gweithio ac yn gwirfoddoli mewn treftadaeth a sefydliadau diwylliannol eraill. Beth bynnag yw graddfa, cyd-destun a ffocws eich gwaith, mae gan bobl i gyd wahanol fannau cychwyn ac mae gan bob sefydliad gryfderau a chyfyngiadau gwahanol.

Mae adeiladu sgiliau yn llwyddiannus yn dibynnu ar ddeall anghenion pobl a chreu diwylliant sefydliadol sy'n cefnogi dysgu a datblygu fel rhan o arferion gwaith bob dydd. Hefyd, diwylliant lle mae arbrofi yn cael ei ystyried yn ffordd i roi cynnig ar syniadau newydd, mentro (mewn ffordd reoledig) a gweld methiant fel rhan werthfawr o'ch taith ddysgu.

Dechreuwch trwy ddarganfod lefelau hyder, sgiliau ac agweddau eich hun a'ch tîm ynghylch digidol. Rydym yn argymhell dau ddull o ymdrin â hyn, a nodir isod.

Mae'r cyntaf yn broses ddisylw a myfyriol sy'n eich helpu chi a'ch cydweithwyr i ddeall y mathau o sgiliau digidol y gallai fod gennych a'u defnyddio, gan dynnu trafodaeth ar sgiliau digidol i'r awyr agored, gan eich helpu i greu'r diwylliant cefnogol hwnnw a chysylltu asesiad sgiliau â meysydd gweithgaredd penodol. .

Mae'r ail ddull yn broses fwy ffurfiol, gan ddefnyddio [Arolwg Agweddau Digidol a Sgiliau ar gyfer Treftadaeth \(DASH\)](#) Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol i hunanasesu ac archwilio sgiliau a hyder digidol. Mae hyn yn rhoi cyfle ichi feincnodi cyson, yn fewnol a thu hwnt i'ch sefydliad o'i gymharu â'r sector ehangach.

Mae'r ddau ddull yn werthfawr mewn gwahanol ffyrdd, yn ategu ei gilydd ac yn sefyll ar eu pennau eu hunain hefyd.

Deall a mapio sgiliau digidol:

'Mae'n dda cymryd yr amser i fyfyrrio o ongl wahanol a gwir edrych ar ba fath o ôl troed sydd gan eich sefydliad, ei asedau a'i llythrennedd digidol.' - Jenny Cousins, Cyfarwyddwr, Amgueddfa Bywyd East Anglian

Mae'r broses hon yn gweithio'n dda gyda myfyrdod neu sgwrs dau gam. Yn gyntaf, edrychwch ar eich gweithgaredd digidol - ac yna canolbwyntiwch ar y sgiliau digidol.

Os nad ydych wedi gwneud hynny eisoes, dechreuwch gyda'r ymarfer [deall a mapio sgiliau digidol](#) fel ffordd i bobl archwilio a thrafod pa elfennau digidol y mae angen iddynt eu defnyddio, eu rheoli, eu creu a'u deall fel rhan o'u gwaith.

Fe allech chi weithio mewn pâr neu gyda grŵp bach o gydweithwyr, gan ganolbwyntio ar un o brosiectau, prosesau, gwasanaethau neu gynhyrchion eich sefydliad fel man cychwyn, rhywbeth sy'n gyfarwydd i bawb.

Nesaf, ar ôl i chi fapio'r elfennau digidol perthnasol i'r grid gweithgaredd, gan benderfynu beth rydych chi'n siarad amdano, symudwch ymlaen i fapio sut a phwy. [Yn yr ymarfer hwn](#) rydym yn eich tywys trwy ffyrdd i drafod a mapio pa sgiliau digidol, wedi'u rhannu'n gymwyseddau, galluoedd a llythrennedd, sydd eu hangen ar weithgaredd digidol.

Byddwch hefyd yn ei chael yn ddefnyddiol gweithio trwy'r ddau ymarfer hynny ar eich pen eich hun - mapio elfennau digidol eich rôl arwain ar y grid gweithgaredd digidol ac yna gofyn i chi'ch hun pa sgiliau digidol a llythrennedd sydd gennych a ble mae'r bylchau. Bydd hyn yn eich helpu i fyfyrion ar ba sgiliau a llythrennedd y mae eich rôl yn gofyn amdanoch chi yn bersonol a pha rai y gallwch eu cefnogi yn aelodau'r tîm.

Mae sgysiau a phrosesau o'r math hwn yn gweithio'n dda ar draws pob lefel o sefydliad, o'r Bwrdd i wirfoddolwyr newydd sbon. Maen nhw...

- yn datgelu i ba raddau rydych chi a'ch cydweithwyr yn teimlo'n hyderus, yn unigol ac ar y cyd, bod gennych y sgiliau digidol hynny
- annog diwylliant o fod yn agored o amgylch datblygu sgiliau
- yn ffordd effeithiol o gynllunio, yn strategol ac yn ymarferol
- yn datgelu bylchau sgiliau y mae angen i chi fynd i'r afael â nhw ac yn aml yn taflu goleuni ar ddoniau a diddordebau a guddiwyd o'r blaen ymhlith aelodau'r tîm.

'Fe gefais lawer o fudd o'r fframwaith ar gyfer asesu ein llythrennedd digidol - roedd yn ddefnyddiol cael ffordd glir o fyfyrion.' - Jenny Cousins, Cyfarwyddwr, Amgueddfa Bywyd East Anglian

Arolygu sgiliau digidol:

"Trefnais arolwg sgiliau ac agweddau digidol ar gyfer staff a oedd â'r nod o godi ymwybyddiaeth o botensial cudd ynghyd ag amlygu ein bylchau a rhannu'r canlyniadau â phersonél allweddol er mwyn cychwyn prosiectau ar raddfa fach yn y sefydliad i roi hyder a rhywfaint o ryddid i arbrofi gyda'r sgiliau presennol." - Giovanna Vitelli, Pennaeth Casgliadau a Churadur, The Hunterian - Prifysgol Glasgow

Mae [Arolwg Agweddau Digidol a Sgiliau ar gyfer Treftadaeth \(DASH\)](#) Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol yn ffordd ddefnyddiol o blethu system fwy ffurfiol o asesu a datblygu sgiliau digidol yn eich prosesau rheoli.

Cynhaliwyd arolwg DASH gyntaf yn 2020 fel adnodd am ddim i helpu sefydliadau treftadaeth y DU i ddeall hyder a sgiliau digidol eu staff a'u gwirfoddolwyr. Bydd DASH yn dychwelyd eto yn hydref 2021 ac yn y cyfamser, mae cwestiynau arolwg DASH 2020 a [set o argymhellion ar gyfer adeiladu ar y canlyniadau](#) ar gael i'w lawrlwytho a'u defnyddio yn eich lleoliad.

Unwaith eto, bydd DASH 2021 yn cynnig darparu dangosfwrdd data ar y we a thaenlen o ddata anhysbys eu staff a'u gwirfoddolwyr unwaith y bydd yr arolygon yn cau. Mae mwyafrif helaeth y cwestiynau yn cael eu hailadrodd ar gyfer parhad: i'r rhai â fu'n ymwneud â DASH y llynedd, mae hyn yn cynnig y potensial i ailadrodd yr arolwg a chymharu rhwng blynyddoedd. I'r rhai sy'n defnyddio DASH am y tro cyntaf yn 2021, mae'n gyfle gwych i gasglu llinell sylfaen hanfodol ar gyfer y blynyddoedd i ddod.

Cofrestrwch trwy ffurflen fer ar-lein a gall sefydliadau sydd â diddordeb gymryd rhan trwy'r [Gwefan DASH 2021](#) unrhyw amser o ddydd Llun 6 Medi. Bydd DASH 2021 yn cael ei gynnal am naw wythnos rhwng 9 Medi a dydd Sul 7 Tachwedd. Yn genedlaethol, bydd DASH 2021 yn canolbwyntio ar nodi a yw'r newidiadau wedi digwydd ers yr arolwg cyntaf 18 mis yn ôl.

Astudiaeth achos:

Defnyddiodd Giovanna Vitelli, un o garfan LTS, arolwg DASH 2020 fel sail ar gyfer archwiliad sgiliau yn ei sefydliad, gan ei addasu ychydig, gan ychwanegu cwestiynau yn ymwneud yn uniongyrchol â chyd-destun a blaenoriaethau The Hunterian. Mae Giovanna yn trafod ei phroses ac yn rhannu'r cwestiynau a ddefnyddiodd yn yr [astudiaeth achos](#) yma.

Dyma ran 2 o adnodd pum rhan - Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth

3. Sut mae mynd ati i adeiladu gallu digidol fy sefydliad?

Mae'r diffiniad hwn o aeddfedrwydd digidol, wedi'i dynnu o Un wrth Un, yn fan cychwyn defnyddiol yma:

'Gallu unigolyn neu sefydliad i ddefnyddio, rheoli, creu a deall digidol, mewn ffordd sy'n gyd-destunol (sy'n addas i'w lleoliad a'i anghenion unigryw), yn gyfannol (sy'n cynnwys gweledigaeth, arweinyddiaeth,

proses, diwylliant a phobl) ac yn bwrpasol (bob amser yn cyd-fynd â chenhadaeth gymdeithasol y sefydliad).'

Gall dod o hyd i ffyrdd llwyddiannus, hylaw a gweithredadwy o adeiladu sgiliau a gallu digidol eich sefydliad eich hun fod yn allweddol i ddatgloi aeddfedrwydd digidol eich sefydliad. Ond sut ydych chi'n creu'r amodau cywir ar gyfer newid i hyn ddigwydd?

Mae meithrin sgiliau a gallu digidol yn gofyn i arweinwyr:

- canolbwyntio ar y ffyrdd y mae eich sefydliad yn defnyddio, rheoli, creu a deall digidol
- creu diwylliant sefydliadol sy'n cefnogi dysgu a datblygu fel rhan o arferion gwaith bob dydd.

O fewn sefydliadau, unigolion neu grwpiau bach, gall gweithredu fel yr hyn a alwn yn 'asiantau newid' wrth ddatblygu sgiliau digidol, meddyliau, prosesau a galluoedd - p'un a yw hynny oddi tano, gan reolwyr neu gan fyrdau, fod yn bwerus iawn. Ni ellir tanbriso pwysigrwydd grymuso'ch staff i ddod yn asiantau newid.

Gall asiant newid fod yn berson o unrhyw rôl, waeth beth yw'r hierarchaeth sefydliadol, sy'n cael y lle, y gefnogaeth a'r adnoddau sydd eu hangen arnynt i ddatblygu sgiliau digidol. Er mwyn i'r asiantau newid hyn lwyddo, mae angen iddynt weithredu, rhoi cynnig ar rywbeth, er mwyn dangos yr hyn a all fod yn bosibl ac yna mynegi'r heriau, y buddion a'r ffordd ymlaen.

Mae pobl sy'n 'gysylltwyr' da neu'n 'gyfieithwyr' da rhwng cydweithwyr a thimau, naill ai oherwydd eu rôl ffurfiol neu eu gallu, yn aml yn gwneud asiantau newid arbennig o fedrus.

'Harneisio brwdfrydedd mabwysiadwyr cynnar i hyrwyddo'r prosiect ac adeiladu momentwm' - Christne Luxton, Prif Swyddog Gweithredol, Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Suffolk

Fel arweinydd ddigidol hyddysg, eich swydd yw creu lle i asiant newid; i'w cefnogi i greu diwylliant o arbrofi a all fod yn ffordd ddiogel a chynhwysfawr o ddatblygu, cynllunio, olrhain a dadansoddi syniadau a mentrau digidol newydd. Mae hyn yn ymwneud â chreu ffordd i'ch sefydliad ailadrodd ei agwedd at dactegau ac offer digidol o fewn diwylliant sy'n cefnogi didwylledd a dysgu o fethiant.

Gyda'n carfan Arweinwyr y Sector o arweinwyr treftadaeth gwnaethom eu hannog i feddwl amdanynt eu hunain fel asiantau newid digidol i ddechrau, gan arwain o'r tu blaen, rhoi cynnig ar ddulliau digidol newydd neu ddatblygu sgiliau digidol newydd.

'Arwain trwy esiampl fel nad yw staff yn ofni methiant, mae'r cyfan yn ddysgu.' - Tim Graham, Prif Swyddog Gweithredol Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Swydd Gaerlŷr a Rutland

Mae hyn yn aml yn ymwneud ag esblygiad yn hytrach na chwyldro, gan eich galluogi i weithio'n fwy deallus gyda'r hyn sydd gennych eisoes.

Mae'n wir y bydd rhai sefydliadau diwylliannol bob amser sydd â'r gallu ac sy'n gallu gwthio ar yr ymylon ac yn archwilio datblygiadau technolegol newydd, a ydd eraill gyda nhw - ond bydd yna rai hefyd sy'n methu. i weithredu gan nad oes ganddyn nhw'r cyllid, y gallu, y sgiliau na'r arweinyddiaeth i wneud hynny. Nid oes dim o hyn yn golygu na all y sefydliadau hynny fod yn arloesol nac yn drawsnewidiol yn eu prosesau, na chyda'r hyn y maent yn ei wneud â'r hyn y gallai rhai ei ystyried yn 'hen' dechnolegau digidol - pethau fel e-bost neu e-gylchlythyrau.

I lawer o sefydliadau, byddai'n arloesol, ac o bosibl yn drawsnewidiol, cael y pethau sylfaenol digidol yn iawn.

Mae'n wir y bydd rhai sefydliadau diwylliannol bob amser sydd â'r gallu ac sy'n gallu gwthio ar yr ymylon ac archwilio datblygiadau technolegol newydd, ac eraill a fydd yn rhedeg i ffwrdd gyda hwy - ond bydd rhai hefyd nad ydynt yn gallu gweithredu gan nad oes ganddynt y cyllid, y gallu, sgiliau neu arweinyddiaeth i wneud hynny. Nid oes dim o hyn yn golygu na all y sefydliadau hynny fod yn arloesol nac yn drawsnewidiol yn eu prosesau, nac â'r hyn y maent yn ei wneud gyda'r hyn y gallai rhai ei ystyried yn 'hen' dechnolegau digidol - pethau fel e-bost neu e-gylchlythyrau.

I lawer o sefydliadau, byddai'n arloesol, ac o bosibl yn drawsnewidiol, i gael y pethau sylfaenol digidol yn iawn.

Adroddiadau 'Let's Get Real'

Darllenwch [Adroddiad Let's Get Real Culture24](#) gan ei fod yn dangos gwerth arbrofi a grym asiantau newid. Rhaglen ymchwil weithredu gydweithredol yw Let's Get Real, sy'n cefnogi pobl a sefydliadau'r celfyddydau a threftadaeth i ddod yn fwy perthnasol, gwydn ac ymatebol i newidiadau diwylliannol digidol. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am y Rhaglen Let's Get Real [ar wefan Culture24](#).

Dyma ran 3 o adnodd pum rhan - Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth

4. Pa rôl y mae diwylliant digidol yn ei chwarae yn eich arweinyddiaeth?

Nid yw llawer o'r materion cymdeithasol mwyaf dybryd sy'n ein hwynebu fel cymdeithas sy'n fwyfwy rhwydweithiol a chysylltiedig yn bodoli mewn gwagle. Maent yn rhan o ecosystem gymhleth, aml-achosol sydd â diwylliant digidol wedi'i blethu i'w wead. Mae gallu deall naws y diwylliant digidol hwn yn agwedd allweddol ar lythrennedd digidol i unrhyw un.

'Bydd cofleidio ac ymgorffori digidol yn eich sefydliad yn helpu i ddarparu eglurder wrth adrodd eich stori, yr hyn rydych chi'n sefyll amdano, a pham rydych chi'n berthnasol yn y byd.' - Bryan Biggs, Cyfarwyddwr Cymynroddion Diwylliannol, Bluecoat

Mae llwyfannau cynyddol ddigidol yn hwyluswyr ar gyfer trafodaeth, actifiaeth ac ymhelaethu ar faterion cymdeithasol dwys fel Black Lives Matter ac ymgyrchu amgylcheddol. Mae'r materion hyn i gyd yn cael eu cynnyws ar-lein mewn ffordd sy'n anodd iawn ei anwybyddu. Er bod COVID-19 wedi bod yn gatalydd i dynnu sylw at yr holl faterion hyn, mae angen i ni gofio eu bod yn bodoli o'r blaen ac na fyddant yn diflannu pan ddaw'r pandemig i ben.

Yn yr amseroedd llawn, cymdeithasol hyn sydd wedi'u rhannu'n gymdeithasol lle mae technoleg wrth wraidd cymaint o'n rhyngweithio dynol, mae cydnabyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd cysylltiad dynol a pherthnasoedd ar gyfer llesiant unigolion a chymdeithasol.

Roedd llawer, os nad pob un, o'r arweinwyr treftadaeth ar ein rhaglen Arwain y Sector yn mynd i'r afael â'r materion a'r cyfleoedd a ddaw yn sgil y diwylliant digidol cyflym hwn. Yn yr un modd ag adeiladu sgiliau digidol, nid oes un ateb i bawb i'r heriau hynny ond ymwybyddiaeth o'r materion a'r rhan y gall eich arweinyddiaeth ei chwarae yw'r cam cyntaf.

Mae treulio amser i ystyried y materion a myfyrio ar yr hyn y maent yn ei olygu i'ch cyd-destun yn hanfodol ar gyfer arweinyddiaeth ddigidol effeithiol, a pwrpasol hyddysg i unrhyw sefydliad diwylliannol ni waeth beth yw ei faint, ei fath na'i leoliad.

'Roeddwn i eisiau ceisio priodi digidol a chynwysoldeb, gan ddefnyddio'r cwrs fel ffordd o gerfio fy hunaniaeth fy hun fel arweinydd digidol nad oedd yn seiliedig ar arbenigedd technegol ond ar ddefnyddio digidol at bwrpas cymdeithasol.' - Valerie Johnson, Cyfarwyddwr Ymchwil a Chasgliadau, Yr Archifau Cenedlaethol

Dysgu oddi wrth eraill:

Ymrwymwch i dreulio awr yr wythnos i adeiladu dealltwriaeth ddyfnach o'r byd digidol - siaradwch â phobl yn eich tîm a thu hwnt sy'n fwy hyderus yn ddigidol na chi; siaradwch â merch yn ei harddegau a gofyn iddi am eu hymddygiad ar-lein; estynnwch allan at gyfoedion a threfnwch alwad i archwilio heriau digidol a rennir a dod o hyd i erthyglau gan feddylwyr diddorol sy'n cyhoeddi syniadau ac ymchwil yn y maes yma.

Gallech ddechrau gyda darllen erthyglau gan [Rachel Coldicutt](#), [Scott Smith](#), [Kajsa Hartig](#), [Matt Locke](#), neu [Adam Koszary](#). Gydag ychydig mwy o amser, darllenwch trwy adroddiadau dylanwadol fel adroddiadau Dr Ceri Gorton [Adeiladu Arweinyddiaeth Ddigidol a Gwydnwch yn Sector Diwylliannol y DU](#) neu

Tueddiadau Ieuenctid Cenedlaethol diweddar BeatFreek [Take the Temperature](#) am effaith Covid ar bobl ifanc. Mae cyfleoedd bob amser i ddysgu gan eraill, gyda phobl yn rhannu syniadau, prosiectau ac ysbrydoliaeth yn ddyddiol.

Myfyrio:

Ystyriwch gymryd agwedd sy'n fwy seiliedig ar werth tuag at eich gweithgareddau digidol. Dechreuwch trwy edrych ar y Siarter sy'n rhan o'r Cwmpawd Diwylliant Digidol. Dyluniwyd hyn fel y gall cyfarwyddwyr, ymddiriedolwyr ac uwch reolwyr wneud a chyfleu ymrwymiad i fynd at weithgareddau digidol mewn ffyrdd sy'n cael eu harwain gan werthoedd craidd, wedi'u canoli ar anghenion pobl ac yn ymatebol i newid. Mae'n cynnig man cychwyn gwych ar gyfer trafodaeth gyda chydweithwyr neu'ch Bwrdd.

Gwyllo:

Mae Michael Peter Edson yn ei sgwrs ['The Web We Want'](#) â chynhadledd Rhwydwaith Cyfrifiaduron yr Amgueddfa yn 2019 yn gwneud galwad bwerys i weithredu i'r sector GLAM (oriellau, llyfrgelloedd, archifau ac amgueddfeydd) i gydweithio i 'ddiddefnu gwe o gariad at ymddiriedaeth' a nid 'llosgi hygredd y dot coms gyda'n ffuglen.' Fel sefydliadau diwylliannol ni allwn anwybyddu gwleidyddiaeth pŵer digidol a moeseg y cewri technoleg ddigidol. Mae'r rhain yn faterion sy'n hanfodol i ddyfodol democratiaeth ddigidol yn ein cymdeithas ac mae cydnabod a deall y rhain yn hanfodol i arweinwyr sy'n wirioneddol ddigidol lythrennog.

[The Social Dilemma ar Netflix](#) - Mae The Social Dilemma yn canolbwyntio ar sut mae cwmnïau cyfryngau cymdeithasol yn defnyddio algorithmau sy'n annog caethiwed i drin defnyddwyr a sut maen nhw'n defnyddio hyn i gynyddu ymgysylltiad, twf a refeniw hysbysebu. Maent hefyd wedi creu nifer o adnoddau, gan gynnwys canllawiau trafod a gweithredu i drafod a gweithredu o amgylch y Dilema Iechyd Meddwl, Dilema Democratiaeth, a'r Dilema Gwahaniaethu. Gallwch [ddod o hyd i'r adnoddau hynny ar eu gwefan](#).

Darllenwch:

Y ddwy erthygl hon gan Culture24 ar ['Pam ddylai'r sector diwylliannol newid eu harferion digidol presennol i flaenoriaethu cysylltiad dynol dyfnach?'](#) a ['Cymryd dull sy'n canolbwyntio ar werthoedd wrth ail-ddylunio ein harferion digidol'](#) sy'n canolbwyntio ar gysylltiad dynol yn cael ei yrru gan werthoedd mewn ymarfer digidol. Mae'r cyntaf yn edrych ar bwysigrwydd dull o'r fath a'r ail ar sut rydym yn dechrau ei gymhwyso.

Dyma ran 4 o adnodd pum rhan - Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth

5. Myfyrdodau arweinwyr treftadaeth - mewnwelediadau bach ac astudiaethau achos hirach

Cymerodd yr arweinwyr treftadaeth y buom yn gweithio gyda hwy yn ystod Arwain y Sector yn 2020-21 lwybrau gwahanol at ddatblygu eu harweinyddiaeth llythrennog ddigidol bersonol a'u gallu digidol sefydliadol.

Yn yr adran hon o'n Llwybr rydym yn rhannu detholiad o astudiaethau achos, gan adrodd, yn eu geiriau eu hunain, straeon nifer o arbrofi a datblygu ein carfan trwy Arwain y Sector.

Mewn gwahanol ffyrdd, creodd yr arweinwyr hyn amodau ar gyfer newid yn eu sefydliadau, grymuso (a recriwtio!) asiantau newid a dod yn asiantau newid eu hunain. Rydyn ni'n gobeithio y bydd darllen eu hastudiaethau achos a'r deunydd ategol maen nhw wedi'u rhannu yn ysbrydoli ac yn cefnogi'ch teithiau arweinyddiaeth ddigidol eich hun.

- [Katy Ashton, Cyfarwyddwr, astudiaeth achos Amgueddfa Hanes y Bobl](#)

Aeth Katy ati i wneud gwell defnydd o ddata a gwybodaeth i lunio gwaith Amgueddfa Hanes y Bobl. Roedd hi eisiau i staff ar draws y tîm deimlo'n fwy hyderus ac yn fwy cyffrous am gasglu, dadansoddi a defnyddio data. Roedd hi hefyd eisiau i bawb fod yn fwy ymwybodol o bwysigrwydd data wrth fesur effaith eu gwaith, ac wrth ddeall ble i fuddsoddi adnoddau yn fwyaf effeithiol, wrth wneud penderfyniadau am waith yr amgueddfa ar hyn o bryd ac yn y dyfodol.

Mae ei [hastudiaeth achos](#) yn nodi'r hyn a ddigwyddodd a'r dogfennau ategol isod i ddangos gwahanol agweddau ar ei phrosiect.

[Mewnwelediadau data torf](#) (PDF)

[Hierarchaeth data Trello moodboard](#) (PDF)

[Mewnwelediad cynulleidfa Medi 2020](#) (PDF)

- [Giovanna Vitelli, Pennaeth Casgliadau a Churadur, Astudiaeth achos Hunterian](#)

Aeth Giovanna ati i ddarganfod a oedd ganddi ddigon o wybodaeth a phersbectif i ysgogi newid yn y canfyddiad o'r digidol yn ei sefydliad, ac i rymuso'r holl staff i feddwl amdanynt eu hunain fel (i ryw raddau) yn ddigidol gymwys ac yn gallu cyfrannu. Mae [astudiaeth achos](#) Giovanna yn myfyrio ar yr hyn a ddigwyddodd ac mae hi hefyd wedi rhannu'r cwestiynau a ddefnyddiodd yn ei harchwiliad sgiliau digidol.

[Cwestiynau Archwiliad Digidol Amgueddfa Hunterian 2020](#) (PDF)

- [Christine Luxton, Prif Weithredwr, Ymddiriedolaeth Bywyd Gwylt Suffolk](#)

Ffocws arbrawf Christine oedd symud ei sefydliad, elusen cadwraeth natur aml-safle, gyda staff yn gweithio o swyddfeydd mewn gwarchodfeydd natur o amgylch y sir, i system SharePoint a chwmwl Teams. Roedd ei [hastudiaeth achos](#) yn manylu ar y broses yr aeth drwyddi a'r mewnwelediadau a gafwyd.

- [Mhairi Cross, Prif Swyddog Gweithredol, Amgueddfa Lofaol Genedlaethol yr Alban](#)

Mae astudiaeth achos Mhairi yn rhannu'r mewnwelediadau a enillodd wrth iddi gymryd cam yn ôl i edrych ar y darlun ehangach o amgylch seilwaith technoleg yn ei hamgueddfa, yr hyn yr oedd ei angen arni o fframwaith TGCh newydd a thrwy feddwl am lythrennedd digidol yn ei gyfanrwydd.

Yn olaf, edrychwch ar ein dewis o'r [mewnwelediadau yr oedd ein carfan fwyaf eisiau eu rhannu ag arweinwyr eraill y sector treftadaeth](#), ar ffurf 'tecawê'. Rhowch amser i'ch hun ei dreulio, ei ddefnyddio fel rhestr wirio neu gychwyn sgwrs, mae pob darn o gyngor yn werthfawr ac wedi'i eni o brofiad.

Dyma ran 5 o adnodd pum rhan - Datblygu arweinyddiaeth ddigidol hyddysg mewn sefydliadau treftadaeth



Ac eithrio lle y nodir ac eithrio logos cwmnïau a sefydliadau, rhennir y gwaith hwn o [dan Drwydded Creative Commons Attribution 4.0 \(CC BY 4.0\)](#).

Priodolwch fel "Llwybr Digidol: Datblygu arweinyddiaeth lythrennog ddigidol mewn sefydliadau treftadaeth (2021) gan [Culture24](#) gyda chefnogaeth [Cronfa Treftadaeth y Loteri Genedlaethol](#), a drwyddedwyd o dan [CC BY 4.0](#)"