

Cynllun Cyfraniad Effeithiol Prifysgol Aberystwyth

Canllawiau i gyflogeion Academaidd dan adolygiad

O 1 Gorffennaf 2016 ymlaen mae prosesau rheoli perfformiad cyflogeion academaidd y Brifysgol yn symleiddio.

1. Cyflwyniad

Mae'r Brifysgol wedi datblygu nifer o ffyrdd ar gyfer trafod ac adolygu'r cyfraniad mae cyflogeion academaidd¹ yn ei wneud i lwyddiant y brifysgol:

- Cyflwynwyd y broses Datblygu Staff ac Adolygu Perfformiad (DSAP) yn 2010;
- Proses y Cynllun Ymchwil Personol yn 2014;
- Datblygwyd cynllun Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith yn ystod 2014/15 ac fe'i treialwyd a'i adolygu yn ystod 2015/16.

Cynlluniwyd y prosesau hyn i gyd yn wreiddiol at ddibenion penodol, ond maent bellach wedi aeddfedu i bwynt lle mae modd eu cyfuno'n effeithiol. Gan fod y Cynllun Cyfraniad Effeithiol a Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith, ac mewn rhai achosion y Cynllun Ymchwil Personol, yn golygu cyfarfod â'ch rheolwr llinell, bydd y Cynllun Cyfraniad Effeithiol yn lleihau'r nifer o gyfarfodydd drwy gyfuno'r trafodaethau. Mae'r pwyslais yn y broses hon ar gefnogi a datblygu cyflogeion i berfformio eu rolau cyfredol ac yn y dyfodol.

2. Beth sy'n cael ei gynnwys yn y Cynllun Cyfraniad Effeithiol?

Bydd y tair elfen (Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith, y Cynllun Ymchwil Personol a'r Cynllun Cyfraniad Effeithiol) yn dod at ei gilydd mewn un cynllun a elwir y **Cynllun Cyfraniad Effeithiol** i gyflawni rhagoriaeth ym mhob agwedd o'ch rôl:

2.1 Adolygu eich **amcanion** o'r flwyddyn flaenorol a gosod rhai newydd ar gyfer y flwyddyn ganlynol, gan ystyried targedau a osodwyd i'ch maes fel rhan o'r cylch cynllunio – i bob pwrpas eich cyfraniad chi i gyflawni ein nodau strategol: recriwtio, enw da a chynladwyedd. Dylech drafod a nodi unrhyw anghenion datblygu sydd gennych i gyflawni'r amcanion hynny.

2.2 Trafodaeth ar eich **Cynllun Ymchwil Personol** os ydych yn weithredol o ran ymchwil.

2.2.1 Trafod **Rheoli a Monitro Dyrannu eich Llwyth Gwaith**, i sicrhau bod yr amser a dreuliwch yn cynorthwyo addysgu, ymchwilio a'ch cyfraniadau/gweinyddiaeth/rheolaeth/arweinyddiaeth ehangach yn cael eu cydnabod, a sicrhau bod modd gweld beth sydd dros

¹ Mae'r holl gyflogeion yn cymryd rhan yn y Cynllun Cyfraniad Effeithiol ond nid yw cyflogeion Anacademaidd yn ymgymryd â'r elfennau Rheoli a Monitro Dyrannu'r Llwyth Gwaith a'r Cynllun Ymchwil Personol.

neu o dan y capasiti er mwyn cynorthwyo â chynllunio. Mae Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith yn cydnabod yr amser sylweddol a roddir i weinyddiaeth/rheolaeth/arweinyddiaeth. Mae arwain ar bob lefel yn rhan allweddol o fywyd colegol a rhaid cydnabod yr amser a roddir i'w wneud. Wrth ddiffinio'r dadansoddiad rhwng Addysgu, Ysgolheictod, Ymchwil ac Arweinyddiaeth, dylid defnyddio'r diffiniadau o'r data Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith lefel uchel. Gallai fod yn ddefnyddiol i chi edrych ar y modelau ar ddiwedd y ddogfen hon wrth ystyried cydbwysedd eich gweithgaredd.

2.3 Iechyd a Llesiant Mae'r cyfarfod yn cynnig cyfle i sicrhau y gellir cyflawni cydbwysedd gwaith-bywyd llwyddiannus drwy gyflwyno'r canlyniadau uchod.

3. Sut fydd y prosesau presennol yn cyd-fynd â'i gilydd?

3.1 Un cyfarfod, unwaith y flwyddyn (gyda'r rheolwr llinell sydd fel arfer yn cynnal y cyfarfod Cynllun Ymchwil Personol²) – fel rheol rhwng mis Ebrill a mis Awst.

3.2 Cofnodi'r canlyniadau

Cofnodi canlyniadau cyfarfod y Cynllun ar **UN** ffurflen ar-lein a gwblheir gennych chi a'ch adolygydd. Crëwyd porthol ar-lein at y diben hwn a bydd yn lanlwytho ffurflenni Cyfraniad Effeithiol cyflawn yn awtomatig i ABW. Bydd hyn yn monitro cyfraddau cwblhau. Dim ond chi, eich adolygydd a'ch ail adolygydd fydd yn gallu gweld cynnwys y ffurflen. Mae'r ffurflen yn cynnwys blychau i'w ticio i gadarnhau bod y data Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith a'r Cynllun Ymchwil Personol wedi'u hystyried fel rhan o'r adolygiad a gallwch lanlwytho copïau os ydych chi'n dymuno gwneud.

3.3 Drwy'r Cynllun Cyfraniad Effeithiol diwygiedig, bydd rheolwyr a chyflogeion yn gallu trafod a chytuno ar y gyfran o'u hamser y byddant yn ei neilltuo i bob elfen o'u rôl dros y flwyddyn academiaidd nesaf. Mae hyn yn rhoi hyblygrwydd i gyflogeion gytuno ar newidiadau i'r gyfran o amser ym mhob elfen a chaniatáu trafodaeth am eich datblygiad gyrfa yn y dyfodol ac, os yw'n briodol a gyda chytundeb, newid rolau am gyfnod a ddiffinnir.

4. Amlinellir tair enghraifft o ddyrannu amser isod: wrth i yrfaeodd ddatblygu gallai symud o un model i un arall fod yn ddymunol/posibl:

4.1 Ymchwil ac Addysgu

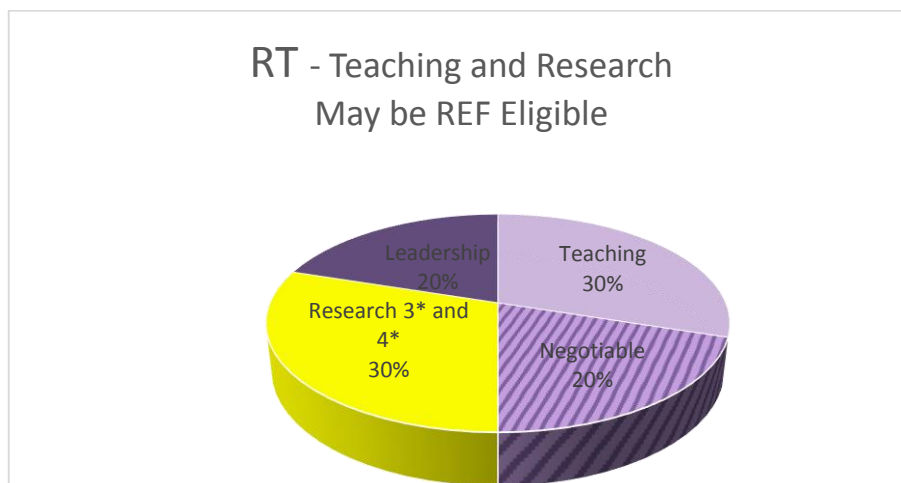
i) Model prif ymchwilydd: Fe allai Darlithydd sy'n cyflwyno allbynnau lefel 3* a 4* fod yn athro rhagorol gyda llwyth addysgu sylweddol. Byddai disgwyl iddo barhau i gyflwyno addysgu rhagorol. Fodd bynnag yn dilyn trafodaeth gallai ei rôl yn y flwyddyn academiaidd nesaf fod fel a ganlyn:

1. ² Cydnabyddir mewn rhai adrannau y trafodir y Cynllun Ymchwil Personol gyda'r Cyfarwyddwr Ymchwil a/neu ei gynrychiolydd a gall hyn barhau. Fodd bynnag dylid cynnal y cyfarfodydd Cynllun Ymchwil Personol hyn cyn cyfarfod Cyfraniad Effeithiol yr unigolyn er mwyn gallu ystyried yr wybodaeth ddiweddaraf. Nid yw cyflwyno'r cyfarfod Cyfraniad Effeithiol yn rhwystro cynnal cyfarfodydd Cynllun Ymchwil Personol pellach yn ystod y flwyddyn.



Ymchwil ac Addysgu
REF 2020
Arweinyddiaeth 40%
Addysgu 10%
Ymchwil 3* a 4*, 50%

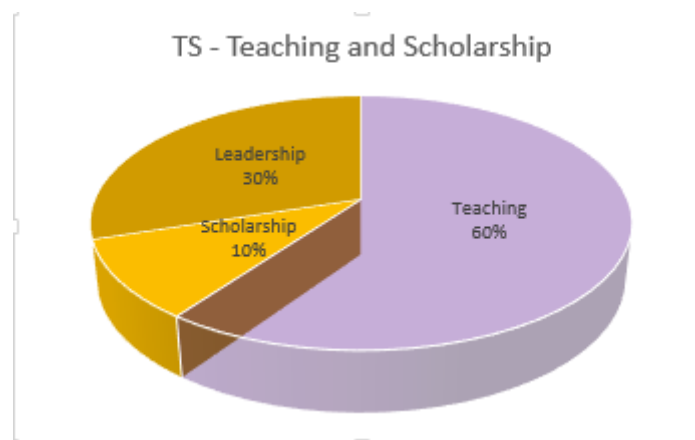
ii) Model ymchwil ac addysgu: darlithydd sy'n anelu at gyflwyno allbynnau lefel ymchwil 3* a 4* i'r REF. Yn amlwg dylai barhau i wneud cyfraniad i'r brifysgol drwy addysgu sylweddol, ond hefyd mae angen digon o amser i ddatblygu ymchwil (canlyniadau, grantiau, effaith) er mwyn cyfrannu o bosibl i'r REF a phroffil rhyngwladol y brifysgol. Canfyddir yr amser hwn ar draul gweinyddiaeth/rheolaeth/arweinyddiaeth a gaiff ei ddyrannu i'r rheini sy'n canolbwyntio ar ymchwil neu addysgu yn eu tro. Felly, yn dilyn trafodaeth, gallai ei rôl yn y flwyddyn academaidd nesaf fod fel a ganlyn:



Ymchwil ac Addysgu
Gallai fod yn gymwys i'r REF
Arweinyddiaeth 20%
Addysgu 30%
Ymchwil 3* a 4*, 30%
I'w drafod 2%

4.2 Addysgu ac Ysgolheictod

Ar y llaw arall, gallai darlithydd sy'n athro rhagorol 3*/4* ac sy'n awyddus i barhau â gyrfa addysgu heb ddim ymgyrdd ag ymchwil ar lefel 3*/4* fod â'r proffil canlynol. Mae hyn yn cydnabod pwysigrwydd ysgolheictod: adeiladu amser ar gyfer adfyfrio neu ymchwil addysgeg a gweithio i wella'n barhaus (h.y. cadw'n gyfredol gyda'r ymchwil diweddaraf yn y ddisgyblaeth), neu gyfrannu allbynnau 1* a 2* (h.y. fel cyfraniad ysgolheigaidd i'r ddisgyblaeth) a'i gwneud yn glir nad oes disgwyliad y caiff yr unigolyn ei gyflwyno i'r REF. Byddai'r rôl hon yn swydd Addysgu ac Ysgolheictod. Yn y cynllun Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith, mae'r 10% ar gyfer ysgolheictod yn trosi i fod o ddeutu 200 awr o ysgolheictod.



Addysgu ac Ysgolheictod

Arweinyddiaeth 30%

Addysgu 60%

Ysgolheictod 10%

5. Pwy sy'n cynnal yr adolygiad?

Caiff y broses adolygu ei goruchwyllo gan **adolygydd**, sef y rheolwr llinell fel arfer, ond gallai fod yn bennaeth prosiect ymchwil neu Gyfarwyddwr Adran/Athrofa, **ac ail adolygydd**, a fydd yn sicrhau bod yr amcanion yn hyfyw ac yn cyd-fynd â nodau'r adran/Athrofa, a hefyd er mwyn sicrhau bod cyflawniadau blaenorol yn cael eu cydnabod.

6. Ymhle fydd yr adolygiad yn digwydd?

Os yw'n bosibl, dylid cynnal y cyfarfod Cyfraniad Effeithiol mewn amgylchedd niwtral, nad yw'n fan gwaith arferol i chi na'ch adolygydd. Dylai lleoliad y cyfarfod fod:

- yn rhydd o unrhyw beth sy'n tynnu sylw (cyfrifiadur, ffôn symudol, cydweithwyr).
- yn addas ar gyfer sgwrs gyfrinachol ddwy ffordd.

7. Sut ddylwn i baratoi ar gyfer y cyfarfod?

- Dylech gwblhau'r ffurflen Cyfraniad Effeithiol drwy'r porthol ar-lein gyda'ch syniadau a'ch atebion cychwynnol i'r cwestiynau, a dylai'r atebion hyn gyd-fynd â'ch Cynllun Ymchwil Personol a Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith.

- Dylech gynnig enghreifftiau o'r cyfraniad rydych chi wedi'i wneud dros y flwyddyn ddiwethaf e.e. tasgau dydd i ddydd, prosiectau etc; a sut mae'r rhain yn ymwneud â phrif amcanion yr adran.
- Dylech nodi ffactorau sydd wedi cyfrannu at eich llwyddiant neu ffactorau a rwystrodd cyflawni'r amcanion hyn.
- Dylech feddwl am eich amcanion ar gyfer y flwyddyn i ddod a pha heriau y gallech chi eu hwynebu wrth fodloni'r amcanion hyn.
- Ni ddylech gyfeirio at faterion yn ymwneud â **chwynion** oni bai bod y materion hyn wedi'u crybwyll o flaen llaw. Dylai eich Adolygydd fod yn ymwybodol o'r holl faterion sydd i'w trafod ac ni ddylai gael ei synnu gan unrhyw faterion neu broblemau a godir ar y munud olaf y dylid bod wedi'u trin drwy'r drefn rheolaeth dydd i ddydd.

8. Sut mae fy Adolygydd yn paratoi at y cyfarfod?

- Bydd eich Adolygydd yn darllen drwy eich syniadau cychwynnol ar ffurflen y Cynllun Cyfraniad Effeithiol rydych chi wedi'i pharatoi, ac yn adolygu'r Cynllun Ymchwil Personol a Rheoli a Monitro Dyrannu Llwyth Gwaith.

9. Sut caiff y cyfarfod ei strwythuro?

- Dylech drafod y cwestiynau a'ch ymatebion cyntaf ar y ffurflen Cyfraniad Effeithiol gyda'ch Adolygydd a lle bo'n bosibl dylech gytuno ar ddisgwyliadau ar gyfer y flwyddyn i ddod.
- Efallai y bydd eich Adolygydd yn holi beth y gallech chi fod wedi'i wneud yn wahanol a fyddai wedi eich cynorthwyo i gyflawni eich amcanion.
- Bydd angen i chi adolygu amcanion y flwyddyn ddiwethaf. Bydd angen i chi drafod yr hyn y mae disgwyl i chi ei gyflawni dros y 12 mis nesaf, a beth yw'r prif amcanion a'r gweithgareddau tebygol mewn perthynas ag amcanion y tîm a'r adran.
- Dylai'r holl amcanion fod yn rhai CAMPUS (Cyraeddadwy, Amserol, Mesuradwy, Penodol, Uchelgeisiol, Synhwyrol).
- Dylech hefyd sôn am sut yr hoffech weld eich rôl gyfredol yn datblygu mewn perthynas â'ch dyheadau gyrfa yn yr Uned/Adran/Athrofa yn y tymor byr a'r tymor hirach.

10. Beth sy'n digwydd ar ôl y cyfarfod

Mae angen i chi sicrhau bod y ffurflen gyflawn yn cynnwys y canlynol:

- Amcanion a gyflawnwyd (mesur perfformiad)
- Amcanion y methwyd eu cyflawni a'r rhesymau pam na chawsant eu cyflawni.
- Amlinelliad o 3-5 amcan CAMPUS ar gyfer y deuddeng mis nesaf, i gyd-fynd â phrif amcanion yr adran a ddylai gynnwys:
- Amcanion yn ymwneud â datblygiad personol e.e. targedau sy'n ymwneud â hyfforddiant a datblygiad yr unigolyn
- Cynllun datblygiad personol/hyfforddi wedi'i ddiffinio