

Cyflwyniad.

Mae hyfforddi a mentora yn ddulliau datblygu effeithiol iawn i helpu unigolion i ystyried, nodi a chyflawni eu bwriadau ac i gefnogi trosglwyddo'r hyn a ddysgwyd i'r gweithle. Bydd y perthnasau dysgu a ddatblygwyd drwy hyfforddi a mentora yn helpu i gefnogi unigolion i ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth ar gyfer y Brifysgol. Maent yn darparu dulliau dysgu grymus i gefnogi staff mewn modd sy'n amserol a phenodol.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu fframwaith y Brifysgol ar gyfer hyfforddi a mentora ffurfiol ac anffurfiol yn Aberystwyth. Bwriedir i hyfforddi a mentora fod yn ddulliau cadarnhaol o annog a datblygu staff er mwyn datgloi eu potensial i ddatblygu eu perfformiad hyd yr eithaf.

1. Cwmpas.

Mae swyddogaeth hyfforddi a mentora yn Aberystwyth yn mabwysiadu y 3 ffrwd ganlynol:

- Mentora Ffurfiol– ar gyfer cyflogaion sy'n mynd drwy'r broses Dyrchafiadau Academaidd, gweithgaredd Ymchwil a'r Broses Datblygu Staff ac Adolygu Perfformiad (DSAP);
- Ar gyfer cyflogaion, pan gytunwyd arno fel rhan o'r broses DSAP;
- Mentora anffurfiol – ar gael i bob cyflogai;;
- Hyfforddi anffurfiol – ar gael i bob cyflogai.

2. Beth yw'r gwahaniaeth rhwng mentor a hyfforddwr?

Mae sgiliau mentor a hyfforddwr yn bur debyg, pethau megis gwranddo, cwestiynu'n effeithiol a chefnogi. Y gwahaniaeth rhwng y ddau yw:

- **Mentora** yw'r hyn a wneir gan rywun gyda gwybodaeth ddwfn o faes yr hwn sy'n cael ei fentora, ac sy'n debygol o fod yn cynnig cyfarwyddyd yn nhermau cefnogaeth a chynghor. Mae mentora hefyd yn darparu cefnogaeth fwy cyffredinol i adeiladu hyder a gallu i gwrdd ag anghenion datblygu cyfredol ac yn y dyfodol. Dyna pam y mae mentora fel rheol yn berthynas hwy na hyfforddi ac yn un a all barhau am rhwng chwech a deunaw mis.
- **Hyfforddi** yw'r hyn a wneir gan rywun nad yw o angenrheidrwydd yn arbenigwr ym maes yr hwn sy'n derbyn hyfforddiant ac nid yw'r trafodaethau yn debyg o fod yn cynnig cyfarwyddyd. Mae hyfforddi hefyd yn ymyriad tymor byr o ychydig sesiynau a'i fwriad yw darparu cefnogaeth i wella perfformiad ac mae fel rheol yn seiliedig ar dasg neu amcan arbennig.

3. Manteision hyfforddi a mentora ym Mhrifysgol Aberystwyth.

Mae manteision hyfforddi a mentora yn cynnwys:

- Darparu cyfle i ddatblygu a dysgu'n amserol a strwythurol yn seiliedig ar anghenion penodol y cyflogai ac sy'n cael ei drosglwyddo ar eu cyflymder eu hunain;
- Gwellu hyder a hunan-barch;
- Cynyddu'r cymhelliad i weithredu;
- Datblygu dealltwriaeth yr unigolyn ei hun o gyd-destun a phrosesau'r Brifysgol;
- Datblygu dirnadaeth a ffyrdd o weithio newydd;
- Darparu cyfle i gael adborth diogel a chefnogol;
- Darparu cyfle i gyflogaion adlewyrchu ar a chynllunio datblygiad eu gyrfa.

4. Mentora ffurfiol o fewn i gyd-destun datblygiad proffesiynol (Dyrchafiadau Academaidd/Ymchwil/Proses DSAP).

Gall mentora fod yn ymyriad datblygiadaol annibynnol neu gall fod yn ddefnyddiol iawn ar gyfer cefnogi gweithgaredd datblygiadol arall megis arweinyddiaeth a rhaglenni rheolaeth. Gall mentora gael ei nodi gan y rheolwr llinell a gall y cyflogai fod yn rhan o nifer o ganlyniadau o'r broses Datblygu Staff ac Adolygu Perfformiad. Caiff mentoriaid eu pennu i staff sy'n mynegi diddordeb mewn cyflwyno cais o dan y broses Dyrchafiadau Academaidd.

Rhaid i bob mentor:

- Gyflawni'r hyfforddiant Panopto 'hyfforddwr & mentor' ac ymrwymo i ddatblygiad parhaus yn dilyn yr hyfforddiant cychwynnol;
- Gwneud y cysylltiad cychwynnol gyda'r sawl a fentorir;
- Sicrhau ymrwymiad i'r berthynas dros gyfnod o amser y cytunir arno;
- Delio'n broffesiynol ag unrhyw wrthdaro a all ddigwydd.

5. Hyfforddi a Mentora yn Anffurfiol.

Mae cyfrifoldeb ar bob rheolwr llinell i ddatblygu eu pobl a'u timâu, ac mae'r brifysgol yn disgwyl i reolwyr archwilio dulliau rheoli mentora a/neu hyfforddi fel rhan o'u cyfrifoldebau rheolaeth beunyddiol. Felly bydd gofyn i reolwyr llinell sydd eisiau hyfforddi neu mentora staff:-

- Gyflawni'r hyfforddiant Panopto 'hyfforddwr & mentor' ac ymrwymo i ddatblygiad parhaus yn dilyn yr hyfforddiant cychwynnol;
- Gwneud y cysylltiad cychwynnol gyda'r sawl a hyfforddir/fentorir perthnasol;
- Cynnig y cyfle i holl aelodau eu tîm archwilio hyfforddiant a mentora a'u cynghori ar ffyrdd y gellir cyflawni hyn naill ai gyda'r rheolwr llinell neu aelod arall o'r staff sydd wedi derbyn yr hyfforddiant.

6. Cyfrifoldebau'r sawl a fentorir / neu a hyfforddir.

- Yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd cael cytundeb y rheolwr llinell i gymryd rhan ac i gyfarfod y mentor/hyfforddwr;
- Gosod yr agenda a phwrpas y berthynas gyda'r mentor/hyfforddwr;
- Cynnal ymrwymiad i'r berthynas.

7. Cyfrifoldebau'r Rheolwr Llinell.

- Sicrhau bod y sawl a fentorir a'r sawl a hyfforddir yn cael cefnogaeth yn ystod y broses;
- Parchu natur gyfrinachol y berthynas.

8. Hyfforddiant.

Er mwyn bod yn fentor/hyfforddwr ym Mhrifysgol Aberystwyth, rhaid cwblhau'r hyfforddiant panopto 'Hyfforddi a Mentora'. Bydd cyfleoedd i ddatblygu sgiliau hyfforddi a mentora ymhellach drwy fynychu cwrs Arweinyddiaeth Effeithiol y Ganolfan Datblygu Staff ac Ymarfer Academaidd. Am ragor o wybodaeth ewch i:

<http://www.aber.ac.uk/en/cdsap/professional/leadership-development/>

9. Adolygiad Polisi.

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cyd-drefnu adolygiad o'r Polisi Hyfforddi a Mentora ar ôl 3 blynedd. Cynhelir adolygiad cynharach os bydd galw am hynny er mwyn cynnal cydymffurfriad ag ymarfer da.

Cynhelir yr adolygiad mewn cyswllt â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi ar gyfer ymgynghoriad ac i'r Pwyllgor Staffio a Chydraddoldeb ar gyfer eu cymeradwyo.

11. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, gweithdrefnau ac ymarferion. Mae'r polisi hwn wedi ei asesu ar gyfer effaith ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.