

1. Cyflwyniad

Mae hyfforddi a mentora'n ddulliau datblygu effeithiol iawn i helpu unigolion i fyfyrio, gosod nodau iddyn nhw eu hunain a helpu i drosglwyddo'r hyn a ddysgir i'r gweithle. Mae'r berthynas ddysgu sy'n datblygu drwy hyfforddi a mentora'n helpu unigolion i feithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth er budd y Brifysgol. Maent yn cynnig dulliau dysgu cydnerth i helpu'r staff mewn modd 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'r staff i wireddu eu potensial a pherfformio hyd eithaf eu gallu.

2. Cwmpas

Mae 3 ffrwd i'r gweithgareddau hyfforddi a mentora yn Aberystwyth:

- Mentora ffurfiol – i staff sy'n mynd drwy'r broses Dyrchafiadau Academaidd, gweithgarwch Ymchwil a'r broses Datblygu Staff ac Adolygu Perfformiad;
- I'r staff, pan fo hynny wedi'i drefnu'n rhan o'r broses flynyddol o Ddatblygu Staff ac Adolygu Perfformiad;
- Mentora anffurfiol – ar gael i'r holl staff;
- Hyfforddi anffurfiol – ar gael i'r holl staff.

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

Mae sgiliau'r mentor a'r hyfforddwr, fel gwranddo, holi'n effeithiol a chefnogi, yn debyg iawn. Ond mae rhai gwahaniaethau hefyd:

- Mae gan y sawl sy'n **mentora** wybodaeth drylwyr am faes y sawl sy'n cael ei fentora, ac mae'n debyg y bydd yn rhoi cymorth a chynghor cyfeiriol. Mae'r mentor hefyd yn cynnig cymorth mwy cyffredinol i feithrin hyder a gallu'r staff i fodloni anghenion datblygu nawr ac yn y dyfodol. Gan hynny, mae'r berthynas fentora fel arfer yn para'n hirach na'r berthynas hyfforddi a gall bara rhwng chwech a deunaw mis.
- Ni fydd y sawl sy'n **hyfforddi** o reidrwydd yn arbenigwr ym maes y sawl sy'n cael ei hyfforddi ac mae'n debyg na fydd y trafodaethau'n rhai cyfeiriol. Yn ogystal, ymyrraeth fyrdymor yw hyfforddi sy'n para am ychydig sesiynau'n unig, a'r nod yw helpu i wella perfformiad. Mae'n seiliedig fel arfer ar dasg neu amcan penodol.

4. Manteision hyfforddi a mentora ym Mhrifysgol Aberystwyth

Dyma rai o fanteision hyfforddi a mentora:

- Cynnig cyfle amserol a strwythuredig i ddysgu a datblygu'n seiliedig ar anghenion penodol yr aelod o staff ac ar gyflymdra sy'n gweddu iddynt;
- Gwellu hyder a hunan-barch;
- Cymell staff i weithredu;
- Datblygu dealltwriaeth yr unigolyn o gyd-destun a phrosesau'r Brifysgol;
- Datblygu dirnadaeth newydd a ffyrdd newydd o weithio;
- Cynnig cyfle i gael adborth diogel a chefnogol;
- Cynnig cyfle i'r staff i feddwl am ddatblygu'u gyrfa a chynllunio hynny.

5. Mentora ffurfiol yng nghyd-destun datblygu proffesiynol (Dyrchafiadau Academaidd /Ymchwil/ y broses Datblygu Staff ac Adolygu Perfformiad)

Gall mentora fod yn ymyrraeth unwaith yn unig at ddibenion datblygu neu gall fod yn ffordd ddefnyddiol iawn o gefnogi gweithgareddau datblygu eraill megis rhaglenni arwain a rheoli. Gall y mentora fod yn rhywbeth sy'n cael ei nodi gan y rheolwr llinell a/neu'r aelod o staff a gall fod yn un o nifer o ganlyniadau yn y broses flynyddol o Ddatblygu Staff ac Adolygu Perfformiad. Caiff mentoriaid eu clustnodi i staff sy'n mynegi diddordeb mewn gwneud cais o dan y broses Dyrchafiadau Academaidd.

Rhaid i bob mentor sicrhau eu bod yn:

- Cwblhau hyfforddiant 'hyfforddwyr a mentoriaid' Panopto ac yn ymroi i weithgareddau datblygu parhaus ar ôl yr hyfforddiant cychwynnol;
- Mynd ati i gysylltu am y tro cyntaf â'r sawl sy'n cael ei fentora;
- Sicrhau y gall ymroi i'r berthynas dros gyfnod penodedig;
- Ymdrin yn broffesiynol ag unrhyw wrthdaro a all godi.

6. Hyfforddi a mentora anffurfiol

Mae'n gyfrifoldeb ar reolwyr llinell i ddatblygu eu pobl a'u timau ac mae'r Brifysgol yn disgwyl i'w rheolwyr archwilio dulliau rheoli drwy fentora a/neu hyfforddi yn rhan o'u cyfrifoldebau rheoli o ddydd i ddydd. Gan hynny, bydd gofyn i reolwyr llinell sydd am hyfforddi neu fentora staff sicrhau eu bod yn:-

- Cwblhau hyfforddiant 'hyfforddwyr a mentoriaid' Panopto ac yn ymroi i weithgareddau datblygu parhaus ar ôl yr hyfforddiant cychwynnol;
- Mynd ati i gysylltu am y tro cyntaf â'r sawl sy'n cael ei fentora;
- Cynnig cyfle i bob aelod o'r tîm i ystyried cyfleoedd hyfforddi a mentora a rhoi cyngor ynghylch sut i fynd ati naill ai gyda'r rheolwr llinell neu gydag aelod arall o'r staff sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant.

7. Cyfrifoldebau'r sawl sy'n cael ei fentora / hyfforddi

- Gan amlaf, rhaid cael caniatâd y rheolwr llinell i gwrdd â'r mentor/hyfforddwr;
- Pennu agenda a diben y berthynas gyda'r mentor/hyfforddwr;
- Parhau i ymroi i'r berthynas.

8. Cyfrifoldebau'r rheolwr llinell

- Sicrhau bod y rhai sy'n cael eu mentora a'u hyfforddi'n cael cefnogaeth yn ystod y broses;
- Parchu natur gyfrinachol y berthynas.

9. Hyfforddiant

Er mwyn bod yn fentor/hyfforddwr ym Mhrifysgol Aberystwyth, mae'n rhaid i chi gwblhau hyfforddiant 'Hyfforddi a Mentora' Panopto. Bydd cyfle i chi i ddatblygu eich sgiliau hyfforddi a mentora ymhellach drwy gwblhau cwrs Arweinyddiaeth Effeithiol y Ganolfan Datblygu Staff ac Ymarfer Academaidd. I gael gwybod mwy ewch i:

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

10. Adolygu'r Polisi

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydlynu gwaith i adolygu'r Polisi Hyfforddi a Mentora ar ôl 3 blynedd. Caiff y polisi ei adolygu'n gynharach os oes angen gwneud hynny i sicrhau ei fod yn dal i gyd-fynd ag arfer da.

Cynhelir yr adolygiad ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a chyflwynir unrhyw newidiadau arfaethedig i'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi at ddibenion ymgynghori ac i'r Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb i'w cymeradwyo.

11. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i ymgorffori'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion. Mae effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb wedi'i hasesu yn unol â'r cynllun hwnnw.