

Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad

Nodiadau Mentor

Nodiadau Mentor y Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad BCAB

Rhagarweiniad

Mae'r Nodiadau Mentor hyn yn darparu canllawiau penodol ar gyfer Mentoriaid Hyfforddwyr Perfformiad, Hwyluswyr, Datblygwyr Hyfforddwyr ac Aseswyr ynghylch cyflwyno Sesiynau Mentora Ar-lein Hyfforddwr Perfformiad Corff Dyfarnu Canŵio Prydain a'r Sesiwn Mentora Cyn-asesu.

Gweler 'Canllawiau Canolfan Gyflwyno Hyfforddwr Perfformiad Corff Dyfarnu Canŵio Prydain' i gael manylion eu rheolaeth a'r gofynion gweinyddu.

Cefnogir y Nodiadau Mentor hyn gan y dogfennau a ganlyn:

- Tasg Athroniaeth Hyfforddi Hyfforddwr Perfformiad;
- Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad;
- Canllawiau Canolfan Gyflwyno Hyfforddwr Perfformiad;
- Canllawiau Asesu Hyfforddwr Perfformiad.

Gweledigaeth

Mae'r sesiynau mentora ar-lein un i un yn rhoi cefnogaeth i'r Hyfforddwr gynyddu ei ddatblygiad a'i ffordd o feddwl cyfannol. Dylai trafodaeth gyda'r Mentor gefnogi myfyrio, ysgogi mewnwelediadau a gweithrediadau, a chefnogi'r Hyfforddwr i wneud synnwyr o'u harferion a'u ffordd o feddwl.

Cynulleidfa

Mae'r Sesiynau Mentora Hyfforddwr Perfformiad yn agored i hyfforddwyr sydd wedi cofrestru ar gyfer y Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad. Bydd mentoriaid yn cefnogi hyfforddwyr ar wahanol gamau ar eu taith trwy'r llwybr cymhwyster, o'r newydd gofrestru i'r paratodau terfynol ar gyfer asesu.

Mae'n rhaid i hyfforddwyr gwblhau o leiaf dwy sesiwn fentora rhwng cofrestru ac asesu, a Sesiwn Mentora Cyn-asesu ychwanegol cyn yr asesiad. Mae costau'r rhain wedi'u cynnwys yn ffi gofrestru'r Hyfforddwr. Gall hyfforddwyr drefnu cymaint o sesiynau

mentora, trwy Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol, ag y dymunant, gan nodi bod costau ychwanegol i sesiynau ychwanegol.

Y Berthynas Fentora

Dylai'r sesiynau mentora fod yn seiliedig ar drafodaeth, gyda'r Mentor gyda'r nod o greu amgylchedd agored, cadarnhaol, grymusol, ysgogol ac sy'n magu hyder. Mae hyn yn gofyn am berthynas ymddiriedus ac agored, lle mae'r hyfforddwr yn teimlo'n ddiogel i ymgysylltu'n llawn, cwestiynu, a mynegi/rhannu eu meddyliau, emosiynau a barn eu hunain yn agored.

Bydd angen i fentoriaid fuddsoddi yn y berthynas i gefnogi:

- cyd-ymddiriedaeth, cyd-barch, cyd-werthfawrogiad a chynhesrwydd tuag at ein gilydd;
- yr Hyfforddwr i deimlo ei fod yn derbyn gofal, ac mae'r Mentor yn ymboeni am ei fuddiannau gorau;
- rhannu gwerthoedd a chredoau, dyheadau a chymhellion, myfyrdodau, teimladau a meddyliau yn agored (gan bwysleisio cyffredinrwydd i helpu i gryfhau'r berthynas);
- cyfnewidfa di-hierarchaidd o syniadau, dulliau, credoau a gwerthoedd, gan ystyried gwahanol ddulliau;
- cydbwysedd priodol o her (i ennyn myfyrio a meddwl yn ddyfnach) a chefnogaeth (i arwain a thanio myfyrdodau'r Hyfforddwr);
- datblygu perthynas â'i gilydd.

Ar y cam hwn yn natblygiad Hyfforddwr ni ddisgwylir y bydd angen ymddygiad cyfarwyddiadol gan y Mentor yn aml iawn. Mae'r Hyfforddwr yn fwy tebygol o ffynnu pan fydd mwy o gydraddoldeb, gyda pherchnogaeth ar y cyd/a rennir ar yr agenda ac ecwiti canfyddedig yng ngwerth y cyfraniadau. Neu, mae'n bosib y bydd Hyfforddwr sy'n fwy sefydledig yn ei feddwl eisiau cymryd mwy o berchnogaeth ar yr agenda ac eisiau llenwi'r trafodaethau â mwy o'u cyfraniadau eu hunain.

Er mwyn cefnogi perthynas fentora gadarnhaol, bydd angen i'r Mentor fod:

- yn dangos empathi - gweld pethau o safbwynt yr Hyfforddwr;
- yn amyneddgar - caniatáu i'r sgwrs fynd ar gyflymder yr Hyfforddwr, gan feddwl cyn annog y sgwrs i symud ymlaen (neu arafu);

- â meddwl agored - yn agored i ddulliau eraill, heb orfodi eu barn eu hunain ar yr Hyfforddwr.

Cynnwys

Dewisir nodau a chanlyniadau pob sesiwn fentora (ac felly'r cynnwys) i gefnogi'r Hyfforddwr i ddatblygu ei arferion hyfforddi a'i ffordd o feddwl. Dylai'r Hyfforddwr a'r Mentor gyfrannu at gynllunio'r sesiwn, y nodau/canlyniadau a'r cynnwys. Dylai fod yn gydberchnogaeth neu fod â thuedd tuag at berchnogaeth gan yr hyfforddwr.

Canlyniadau Posib Sesiwn Fentora

Mae'n bosib y bydd yr Hyfforddwr yn ceisio, er enghraifft:

- newidiadau mewn ffordd o feddwl, meddwl ar lefel ddyfnach;
- wedi codi'i ymwybyddiaeth;
- ychwanegu eglurder at ffordd o feddwl (cael gwared ar feysydd dryswch);
- gwybodaeth newydd;
- gwell arfer hyfforddi;
- gwell arfer myfyriol;
- datblygu eu hathroniaeth hyfforddi ymhellach;
- mwy o gymhellant;
- canolbwyntio i'w helpu gyda'u camau nesaf;
- newidiadau mewn hunan-barch neu hyder;
- mwy o allu i gymryd perchnogaeth dros eich dysg eich hun.

Hunan-ddadansoddi Hyfforddwyr

Gall Offeryn Hunan-ddadansoddi gan yr Hyfforddwr Corff Dyfarnu Canwio Prydain helpu'r Hyfforddwr i nodi meysydd datblygu penodol, gan ei helpu i gynllunio ei daith ddysgu unigryw ei hun. Yn seiliedig ar ei ymatebion, bydd yn cael ei gyfeirio at adnoddau priodol i gefnogi ei ddysg a'i ddatblygiad. [Cliciwch yma i gyrchu'r Offeryn Hunan-ddadansoddi Hyfforddwyr](#).

Argymhellir i hyfforddwyr ddefnyddio offeryn hunan-ddadansoddi cyn eu sesiwn fentora ar-lein gyntaf i helpu i lywio'r sgysiau cychwynnol hyn.

Cynnwys Posib

Dewisir cynnwys yn seiliedig ar y nodau a'r canlyniadau y cytunwyd arnynt. Dyma rai enghreifftiau o flociau cynnwys posib i'w hystyried:

Egluro nod/nodau'r sesiwn; dod i adnabod ein gilydd; rhannu disgwyliadau.	Nodi meysydd arfer hyfforddi y mae'r Hyfforddwr eisiau eu gwella (pam a sut).
Cael trafodaeth fyfyrion ar ddigwyddiad hyfforddi ddiweddar neu sefyllfa heriol (gweler tudalennau 6 - 8).	Trafod a datblygu athroniaeth hyfforddi'r Hyfforddwr (gweler drosodd).
Archwilio barn bersonol a phryderon yr Hyfforddwr yn ei rôl; cefnogi'r Hyfforddwr i ddeall y rhain a theimlo'n fwy hyderus yn ei rôl, ei farn neu ei ddull.	Gwneud synnwyr o adborth y mae'r Hyfforddwr wedi'i gael gan hyfforddwyr, cyfoedion, cyfranogwyr neu aseswyr eraill. Ystyried beth a gyfrannodd at yr adborth a sut y gellir symud ymlaen â dysgu.
Nodi'r heriau sydd ar ddod y mae'r Hyfforddwr yn ei ganfod; trafod ffyrdd posib o fynd i'r afael â'r her; a sut y bydd yr Hyfforddwr yn gwybod a ydy wedi bod yn llwyddiannus.	Canolbwyntio ar gefnogi'r Hyfforddwr i nodi ei anghenion hyfforddi a chynllunio ar gyfer ei ddatblygiad; Cefnogi wrth ddatblygu nodau ystyrlon a phwrpasol.
Trafod gwybodaeth sydd newydd ei chymhwyso a'i chymhwyso i arfer.	Cefnogi'r Hyfforddwr i gynllunio ei gamau nesaf, sut i gyfnerthu ei ddysg a'i syniadau ar gyfer datblygu yn y dyfodol.

Tasg Athroniaeth Hyfforddi

Fel rhan o daith yr Hyfforddwr ar y llwybr Hyfforddwr Perfformiad bydd yn datblygu, ac yna'n cyflwyno, ei athroniaeth hyfforddi. Darperir deunyddiau ategol i hyfforddwyr ar adeg cofrestru'r cymhwyster a chynghorir nhw i ddechrau'r dasg ar ddechrau eu taith trwy'r llwybr Hyfforddwr Perfformiad a pharhau i'w ddatblygu a myfyrio arno drwyddi draw.

Mae'n bwysig bod mentoriaid yn gyfarwydd â'r dasg ac yn gallu cynnig cefnogaeth wrth i'r Hyfforddwr fynd drwyddi. Gweler y Dasg Athroniaeth Hyfforddi Hyfforddwr Perfformiad am fanylion. Mae hyn yn cynnwys proses gam wrth gam i helpu'r Hyfforddwr i ddatblygu ei athroniaeth a nifer o gwestiynau myfyriol iddo eu hystyried, efallai gyda chefnogaeth y Mentor.

Mae'r Hyfforddwr yn cyflwyno ei athroniaeth Hyfforddi yn y Sesiwn Fentora Cyn-asesu benodol, gweler tudalennau 9-11 am fanylion penodol.

Gwella Myfyrio

Un o ddibenion mwyaf arwyddocaol y sesiynau mentora yw cefnogi'r Hyfforddwr wrth iddo fyfyr. Mae arfer myfyriol yn sgil fel unrhyw un arall, felly mae'n bwysig cydnabod pa mor fedrus yw'r Hyfforddwr yn y maes hwn a chynnig lefel briodol o gefnogaeth ac arweiniad i'w gadw i ddatblygu. Mae angen i'r Mentor greu amgylchedd lle mae'r Hyfforddwr yn cael ei annog i gwestiynu ei ddulliau presennol, a helpu'r Hyfforddwr i gyrraedd y tu allan i ffrâm ei wybodaeth, ei sgiliau a'i brofiadau ei hun. Dylai'r Hyfforddwr arwain y myfyrdod, gyda'r mentor yn arwain, archwilio a llywio'r sgwrs pan fo angen.

Trafodaeth Fyfyriol

Gallai'r tabl canlynol helpu'r Mentor i gefnogi Hyfforddwr trwy drafodaeth fyfyriol:

Yr Hyfforddwr	Rôl y Mentor
Disgrifiwch yn wrthrychol y profiad neu'r broblem mae'r hyfforddwr yn eu hystyried.	I fod yn arsylwr gwrthrychol ac yn wrandawr sylwgar. Defnyddio cwestiynu i helpu'r Hyfforddwr i gofio cymaint o wybodaeth â phosib. Mae'r Model Gwneud Penderfyniadau Hyfforddwr Perfformiad - PWY BETH SUT, (gweler Atodiad 1) yn adnodd defnyddiol i'r Hyfforddwr, neu'r mentor i strwythuro'r meddwl/cwestiynu hwn ac i dynnu mwy o fanylion. Defnyddir model PWY BETH SUT o fewn digwyddiadau'r Gymuned Ddysgu, felly bydd hyfforddwyr sydd wedi mynychu un o'r rhain yn gyfarwydd ag ef.
Gwerthuswch y profiad neu'r broblem, gan ystyried y pethau cadarnhaol, y pethau a weithiodd yn dda i'r hyfforddwr neu'r cyfranogwr, a'r pethau nad oeddent yn gweithio'n dda.	Bod yn wrandawr sylwgar a gofyn cwestiwn treiddgar i annog meddyliau'r Hyfforddwr ar y pethau a/na weithiodd yn dda. Defnyddiwch gwestiynau i ganolbwyntio'r gwerthusiad hwn ar sut yr effeithiodd yr ymyrraeth ar ddatblygiad perfformiad, datblygiad a lles tymor hir cyfranogwyr mewn perthynas â'u nodau/mwynhad. Mae'n bosib y bydd angen llai o anogaeth ar berson sy'n myfyrio sy'n fwy medrus, y Mentor yn gwirio'r gwerthusiad, gan ymyrryd â chwestiynau os oes

	angen yn unig. Gallai hyn agor y drws i archwilio'r hyn a anghofiodd yr hyfforddwr, a sut y gallai fynd ati i ddal y pwyntiau mwyaf perthnasol ei hun.
Dadansoddwch un agwedd ar y profiad neu'r broblem sy'n cael ei hystyried. Dadansoddwch PAM y gweithiodd/na weithiodd yn dda.	Defnyddio cwestiynau treiddgar (PAM) i herio'r Hyfforddwr yw'r allwedd yma, er enghraifft: - pam wnaethoch chi ddewis yr ymyrraeth benodol honno? - pa opsiynau wnaethoch chi eu hosgoi (a pham)? - pa gyfaddawdau wnaethoch chi? Gellir defnyddio model PWY BETH SUT i strwythuro cwestiynu neu ffordd o feddwl yr Hyfforddwr. Er enghraifft, yw'r ateb i gwestiynau PAM yn rhywbeth sy'n gysylltiedig ag, er enghraifft: • cyfatebiaeth/diffyg cyfatebiaeth rhwng PWY a BETH oedd yn cael ei hyfforddi? • cyfatebiaeth/diffyg cyfatebiaeth rhwng BETH oedd yn cael ei hyfforddi a BLE roedd yn cael ei hyfforddi? • cyfatebiaeth/diffyg cyfatebiaeth rhwng yr Hyfforddwr ei hun (sgiliau neu greddau) a PWY, BETH neu SUT? All y person sy'n myfyrio'n fwy medrus gadw perchnogaeth ar yr elfen hon? All y Mentor helpu'r Hyfforddwr i fod yn fwy annibynnol wrth fyfyrto?
Dewch i gasgliadau ac archwilio atebion.	Eglurwch gasgliadau ac atebion yr Hyfforddwr. Ychwanegwch ehangder neu ddyfnder at syniadau'r Hyfforddwr trwy rannu meddyliau, gweithredu fel ffynhonnell wybodaeth, awgrymu atebion amgen neu drwy gyfeirio ffyrdd eraill i ddod o hyd i wybodaeth neu gefnogaeth ychwanegol/gwahanol. Rhannu profiadau personol o sefyllfaoedd tebyg os yw hyn yn datgelu anhysbysion i'r Hyfforddwr.

Cynllunio beth i'w wneud nesaf; penderfynu pa gamau y mae'n rhaid eu cymryd i roi'r dysg ar waith.	All yr Hyfforddwr nodi cryfderau a chyfyngiadau ei wybodaeth neu'i sgiliau (wrth ddod i'w gasgliadau ac archwilio atebion)? Gall yr Hyfforddwr (neu'r Mentor) ddefnyddio'r rhain i nodi'r pynciau mwyaf perthnasol ar gyfer cynllunio camau gweithredu. A yw'r drafodaeth wedi canolbwyntio ar faes penodol o'r model PWY, BETH, SUT? A yw'n gysylltiedig â'r angen i gael rhagor o wybodaeth, neu i roi cynnig ar ddull newydd/gwahanol o arfer hyfforddi? A yw'r Hyfforddwr yn glir sut y mae'n mynd i wneud hyn, a phwy y gall geisio ei helpu? Gwiriad terfynol - a oes gan yr Hyfforddwr bethau perthnasol i'w hystyried i'w harchwilio y tro nesaf y mae'n hyfforddi?
---	--

Yn seiliedig ar Gibbs (1998)¹ Reflective Cycle.

Myfyrio ar Fyfyrio

Gellir defnyddio'r broses fyfyriol pum cam yn y tabl blaenorol hefyd i helpu i ddeall sgiliau myfyrio'r Hyfforddwr:

- a gafodd yr Hyfforddwr drafferth gydag unrhyw gam penodol?
- a oedd ganddo dueddiad i hepgor camau?
- a oedd yn ei chael hi'n anodd ystyried dulliau amgen?
- a wnaeth geisio'n rhy hir (neu ddim yn ddigon hir) mewn unrhyw gam penodol?

Gall y ddealltwriaeth hon alluogi'r Mentor i helpu'r Hyfforddwr i ddod yn fwy soffistigedig yn ei arfer myfyriol, ac yn fwy annibynnol wrth ddatblygu ei hun fel Hyfforddwr.

Manylion Ynghylch y Sesiwn Mentora Cyn-asesu

Mae hyfforddwyr yn cymryd rhan mewn Sesiwn Mentora Cyn-asesu pan fydd yn barod i symud ymlaen i'w hasesiad hyfforddi ymarferol. Mae fformat a chynnwys y sesiwn benodol hon ychydig yn wahanol i'r sesiynau mentora blaenorol.

Mae dwy brif elfen i'r Sesiwn Mentora Cyn-asesu:

¹ Gibbs, G. (1998) Learning by Doing: a Guide to Teaching and Learning Methods. Llundain: Further Education Unit. YN Galvin, B. (2005) A Guide to Mentoring Sports Coaches. Sports Coach UK.

1. Bydd yr Hyfforddwr yn cyflwyno ac yn trafod ei athroniaeth hyfforddi ac yn darparu cyd-destun a chefnidir i sut a pham y mae yn cyflawni ei ymarfer hyfforddi fel y mae.
2. I wirio (a chadarnhau) parodrwydd yr Hyfforddwr ar gyfer asesu a'i helpu i fireinio ei baratoadau terfynol.

Mae'r sesiwn Mentora Cyn-asesu yn cael ei recordio ac yna bydd asesydd hyfforddi ymarferol yr Hyfforddwr yn ei weld; mae hyn yn rhoi cyfle i'r Hyfforddwr roi cyd-destun a mewnwlediadau i'w arfer hyfforddi a ffordd o feddwl cyn yr asesiad.

Darperir manylion ynghylch y gofynion cyflwyno, y cynnwys a sut mae hyn yn gysylltiedig â'r asesiad hyfforddi ymarferol yn y Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad. Mae hwn yn gyfeiriad pwysig i'r Mentor ei ddefnyddio wrth gynllunio, llywio a chefnogi'r Hyfforddwr trwy'r sesiwn Mentora benodol hon.

Y bwlch amser uchaf rhwng y Sesiwn Mentora Cyn-asesu ac asesiad hyfforddi ymarferol yw 4 mis.

Recordio'r Sesiwn

Rhaid gwneud trefniadau i recordio'r sesiwn mewn fformat y gellir ei rannu â Chanolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol.

Trafodaeth Broffesiynol

Yn dilyn cyflwyniad yr Hyfforddwr, dylid trefnu amser ar gyfer trafodaeth broffesiynol, gan ddefnyddio'r amser hwn i:

1. Helpu'r Hyfforddwr i barhau i ddatblygu ei athroniaeth hyfforddi a sut y gall fynegi ei ffordd o feddwl. Archwilio a thrafod meddyliau'r Hyfforddwr ymhellach mewn perthynas â'r gofynion a'r cynnwys fel yr amlinellir yn y Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad.
2. Trafod a gwirio bod yr Hyfforddwr yn barod ar gyfer ei asesiad hyfforddi ymarferol, a helpu i fireinio ei baratoadau terfynol. Dylid defnyddio'r rhestr wirio yn y Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad fel canllaw.

Canlyniad

Mae un o ddau ganlyniad posib yn bosib o'r Sesiwn Mentora Cyn-asesu. Mae'r penderfyniad yn seiliedig ar y dystiolaeth a ddarparwyd mewn perthynas â'r Rhestr Wirio Parodrwydd ar gyfer Asesu a ddarperir yn y Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad:

1. Mae'r Mentor yn gwneud argymhelliad i Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol bod yr Hyfforddwr yn barod i symud ymlaen i'w asesiad hyfforddi ymarferol, gan gadarnhau bod yr Hyfforddwr wedi darparu tystiolaeth ddigonol mewn perthynas â'r holl elfennau ar y Rhestr Wirio Parodrwydd ar gyfer Asesu.
2. Os nad yw'r Hyfforddwr wedi darparu tystiolaeth ddigonol i'r Mentor o'i barodrwydd, ni fydd yn cael ei argymhell i'w asesu. Bydd yr Hyfforddwr a'r Mentor yn cytuno ar gynllun gweithredu personol sy'n amlinellu'r camau angenrheidiol. Bydd y cynllun gweithredu cysylltiedig yn cynnwys gofyniad am Sesiwn Mentora Cyn-asesu pellach os bernir bod hyn yn angenrheidiol, gan nodi mai'r bwlch amser uchaf rhwng y Sesiwn Mentora Cyn-asesu ac asesiad hyfforddi ymarferol yw 4 mis. Os disgwylir i'r cynllun gweithredu gymryd mwy o amser na hyn, bydd angen cwblhau Sesiwn Mentora Cyn-asesu arall.

Rhaid cynnwys manylion yr argymhelliad a'r cynllun gweithredu mewn Adroddiad Cryno, gweler drosodd.

Sesiynau Mentora Cyn-asesu Lluosog

Mae tair sefyllfa debygol pan fydd Hyfforddwr yn cymryd rhan mewn mwy nag un Sesiwn Mentora Cyn-asesu:

1. os bernid ei fod yn angenrheidiol ar ôl ei Sesiwn Mentora Cyn-asesu gyntaf;
2. os oeddent yn aflwyddiannus mewn asesiad hyfforddi ymarferol;
3. pe na bai'r Hyfforddwr wedi cwblhau ei asesiad hyfforddi ymarferol o fewn y 4 mis gofynnol i'r Sesiwn Mentora Cyn-asesu.

Bydd y Sesiynau Mentor Cyn-asesu pellach hyn yn dilyn fformat tebyg i eraill, ond bydd hefyd yn bwysig ystyried yr adroddiad cryno/adborth a gafodd yr hyfforddwr gan y Mentor a/neu'r asesydd blaenorol.

Adroddiad Cryno

Rhaid i fentoriaid ddarparu adroddiad cryno i'r Hyfforddwr o fewn 7 niwrnod ar ôl ei Sesiwn Mentora Cyn-asesu. Rhaid anfon copi o'r adroddiad i Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol ar yr un pryd. Bydd Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol yn gwirio unrhyw argymhellion a wneir ac yn cadarnhau canlyniadau gyda'r Hyfforddwr. Bydd yr adroddiad hwn yn cynnwys:

1. Crynodeb o gasgliadau'r Mentor ynghylch parodrwydd yr Hyfforddwr i asesu, gan wneud argymhelliad clir i'r Hyfforddwr symud ymlaen i'w hyfforddiant ymarferol neu'r cynllun gweithredu sy'n ofynnol os nad yw'n barod.
2. Crynodeb o gryfderau, meysydd datblygu a phwyntiau gweithredu Hyfforddwr a nodwyd ar gyfer pob adran o'r Rhestr Wirio Parodrwydd ar gyfer Asesu.

Rhaid i unrhyw argymhellion sy'n dylanwadu ar gynnydd yr Hyfforddwr trwy'r llwybr cymwysterau gael eu gwneud yn glir. Sylwch y bydd yr adroddiad cryno hwn yn cael ei drosglwyddo i asesydd hyfforddi ymarferol yr Hyfforddwr.

Gweinyddiaeth

Rheolaeth Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol

Dim ond gan Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol y gellir trefnu Sesiynau Mentora Ar-lein a Sesiynau Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad. Mae Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol yn gyfrifol am recriwtio a defnyddio Mentoriaid, awdurdodi cyrsiau, recriwtio hyfforddwyr, trefniadau ariannol, marchnata, cadw cofnodion, ac am fonitro a gwerthuso effeithiolrwydd y sesiynau mentora.

Recriwtio

Ar ôl i Hyfforddwr gofrestru ar gyfer y Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad, bydd Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol yn gweithio gyda'r Hyfforddwr i drefnu ei sesiynau mentora cyntaf, a sesiynau pellach.

Staffio

Cyfrifoldeb Canolfannau Cyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol yw defnyddio mentor priodol ar gyfer sesiwn mentor yr Hyfforddwr. Y gymhareb staffio yw 1:1.

Mae angen i'r Hyfforddwr a'r mentor fod yn rhan o'r penderfyniad paru, er mwyn sicrhau cydnawsedd.

Trefnu'r Sesiwn Fentora

Ar ôl cytuno ar fentor, bydd yn ysgwyddo cyfrifoldeb am gysylltu â'r Hyfforddwr i drefnu amser priodol ar gyfer y sesiwn, cytuno ar nodau a chanlyniadau'r sesiwn.

Gwybodaeth cyn y cwrs

Cyn sesiwn fentora, bydd Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol yn darparu i'r hyfforddwr:

- enw a manylion cyswllt ei fentor;
- manylion y polisi canslo;
- gwybodaeth am gyfrifoldebau'r Hyfforddwr/Mentor wrth weithio gyda'i gilydd i gynllunio'r sesiwn fentora;

- manylion y gofynion TG;
- cyfeirio at Hunan-ddadansoddi Digidol Corff Dyfarnu Canwio Prydain; gan ei argymhell i hyfforddwyr fel offeryn a all eu helpu i ddeall eu hanghenion dysgu a datblygu yn well, a defnyddio hwn i'w helpu i lywio ffocws sesiynau mentora.

Cyn y Sesiwn Mentora Cyn-asesu, bydd Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol hefyd yn darparu:

- y Canllawiau Sesiwn Mentora Cyn-asesu Hyfforddwr Perfformiad;
- gwybodaeth am y broses ymholiadau ac apeliadau;
- gwybodaeth am ganlyniadau posib y Sesiwn Mentora Cyn-asesu.

Lleoliad

Disgwylir mai'r proses arferol fydd i'r sesiwn fentora gael ei chynnal trwy alwad cynhadledd fideo ar-lein. Rhaid i'r Hyfforddwr a'r Mentor fod mewn man tawel preifat gyda chysylltiad dibynadwy.

Mae sesiynau wyneb yn wyneb yn opsiwn, nid oes eu hangen na'u disgwyl. Er y gall sesiynau wyneb yn wyneb ddarparu amgylchedd cymdeithasol o ansawdd uwch sy'n arwain at ganlyniadau gwell, ni welir bod y buddion yn fwy na'r amser a'r costau teithio. Os yw sesiynau wyneb yn wyneb yn gyfleus i'r Hyfforddwr a'r Mentor, maent yn opsiwn. Gwiriwch weithdrefnau Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol am gostau a ganiateir.

Hyd y Sesiwn

Mae sesiynau mentora yn 60 munud hyd o leiaf.

Amserlennu

Bydd amserlennu sesiynau mentor yn dibynnu ar anghenion a dymuniadau penodol yr Hyfforddwr. Fel canllaw, argymhellir ystyried y materion canlynol wrth amserlennu sesiwn fentora, nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr:

- amseru o ran mynychu digwyddiad Cymuned Ddysgu - gall sesiwn fentora a drefnwyd cyn digwyddiad Cymuned Ddysgu helpu'r Hyfforddwr i

gasglu/canolbwyntio ei feddyliau wrth fynd i'r digwyddiad, neu i gydgrynhoi/datblygu ei feddwl wedi hynny;

- amseru o ran cefnogaeth Datblygwr Hyfforddwyr - gall sesiwn fentora a drefnwyd cyn Cymorth Datblygwr Hyfforddwyr helpu'r Hyfforddwr i gasglu/canolbwyntio ei feddyliau wrth fynd i'r digwyddiad, neu i gydgrynhoi/datblygu ei feddwl wedi hynny;
- amseru o ran sesiynau mentora eraill - mae'n bwysig ystyried a oes digon o amser rhwng sesiynau i ganiatáu myfyrio a datblygu â ffocws, a dim gormod o amser bod yr Hyfforddwr wedi stopio neu golli ffocws yn ei ddatblygiad;
- yr amser rhwng sesiynau mentora o ran taith ddisgwyliedig yr Hyfforddwr i asesu, mae'n bwysig anelu at y gefnogaeth gywir ar yr adeg iawn trwy'r llwybr yn ei gyfanrwydd;
- pa mor weithgar yw'r Hyfforddwr wrth hyfforddi - mae bod yn egnïol yn ei hyfforddiant yn rhoi cyfle i fyfyrion'n ddiweddar ar weithredu ac i weithredu arno. Os yw wedi dod i stop, mae'n bosib y bydd angen rhywfaint o gefnogaeth neu arweiniad arno/arni i ailafael yn ei gymhellant.

Y bwlch amser uchaf rhwng y Sesiwn Mentora Cyn-asesu ac asesiad hyfforddi ymarferol yw 4 mis.

Canslo Sesiynau

Mae'n ofynnol i fentoriaid ddilyn polisi canslo Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol.

Mae'n bosib y bydd angen canslo/aildrefnu sesiynau gan y Mentor neu'r Hyfforddwr, er enghraifft, oherwydd salwch neu faterion TG. Rhaid i'r Hyfforddwr fod yn rhan o'r broses benderfynu.

Gweinyddiaeth Diwedd y Cwrs

Yn syth ar ôl Sesiwn Mentora'r Dyfarniad Hyfforddwr Perfformiad, mae'n ofynnol i'r Mentor gwblhau ei **broses Canlyniadau Cwrs** Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol.

Yn ogystal, rhaid anfon copi o adroddiad cryno'r Mentor (gweler tudalen 11) a recordiad o'r sesiwn i Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol o fewn 7 niwrnod i Sesiwn y Mentora Cyn-asesu.

Mae angen i fentoriaid sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o'r broses diwedd cwrs a'r amserlenni gofynnol.

Apeliadau

Os yw'r Hyfforddwr yn dymuno apelio yn erbyn penderfyniad/argymhelliad y Mentor yn dilyn y Sesiwn Mentora Cyn-asesu, mae'n dilyn proses apelio Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol. Bydd Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol wedi rhannu'r weithdrefn apelio gyda'r Hyfforddwr wrth iddo drefnu.

Diogelu Data

Mae rhaid cadw unrhyw wybodaeth bersonol sydd gan Fentor am yr Hyfforddwr yn unol â pholisïau GDPR Prosesu a Diogelu Data Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol.

Adborth gan yr Hyfforddwr

Mae'n ofynnol i Ganolfannau Cyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol gasglu, a gweithredu ar, adborth gan hyfforddwyr ar ansawdd y sesiwn fentora, gan rannu gwybodaeth berthnasol â mentoriaid. Dylid cadw tystiolaeth o hyn at ddibenion sicrhau ansawdd.

Adborth i Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol

Anogir mentoriaid i ddarparu adborth ysgrifenedig i Ganolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol ynglŷn ag unrhyw faterion a allai helpu o ran datblygiad cyffredinol y dyfarniadau. Dylid dychwelyd adborth i Reolwr Canolfan Gyflwyno'r Gymdeithas Genedlaethol.

Atodiad 1

Model Gwneud Penderfyniadau Hyfforddwr Perfformiad - PWY BETH SUT

Mae'r model hwn yn offeryn defnyddiol i gynorthwyo hyfforddwr i ddatblygu eu ffordd o feddwl am eu proses gwneud penderfyniadau gan ei fod yn cysylltu'n dda â rôl yr Hyfforddwr Perfformiad.

Nod y model yw cynrychioli'r syniad bod yr Hyfforddwr yn ymgysylltu'n gyson â'r broblem o wella datblygiad a pherfformiad cyfranogwr. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol iddo fod yn gwneud, ac yn cyflawni, penderfyniadau yn barhaus i wella a gwneud y gorau o ddatblygiad a lles tymor hir cyfranogwyr a grwpiau o gyfranogwyr. Mae arfer hyfforddi (h.y. y ffordd y mae'r Hyfforddwr yn cynllunio, cyflwyno ac adolygu i hwyluso dysgu a datblygu) felly yn cynnwys deialog fewnol gyson sy'n cymharu cynlluniau, nodau, tasgau a strategaethau hyfforddi â realiti perfformiad, gwelliant a chyflwr meddwl ei gyfranogwr. Mae'r broses datrys problemau a gwneud penderfyniadau hon yn gofyn am sylw a gwerthusiad cyson o'r ffactorau sy'n dylanwadu (h.y. PWY, BETH a SUT mae'n hyfforddi, yng nghyd-destun BLE mae'n hyfforddi, a'i gredoau, gwerthoedd, ymddygiadau a sgiliau ei hun - HUNAN) . Gyda'r hyfforddwr yn ceisio'r aliniad mwyaf posib rhwng yr amgylchedd dysgu a grëwyd a pherfformiad, datblygiad a lles y cyfranogwr (yn unol â'u nodau a'i ddyheadau).

Cyfeiriadau

Mae'r model yn seiliedig ar waith Abrahams et al (2015). Gweler y cyfeiriad drosodd. Mae cyfeiriadau perthnasol ychwanegol yn cynnwys:

Abraham, A., Collins, D. (2011). Effective Skill Development: How Should Athletes' Skills Be Developed? Yn Collins, D., Richards, H., & Button, A. (Eds.) *Performance Psychology: A Guide for the Practitioner*. Kidlington, Elsevier. Pennod 15.

Muir, B., Morgan, G., Abraham, A., Morley, D. (2011). Developmentally Appropriate Approaches to Coaching Children. Yn Stafford, I. (Eds) *Coaching Children in Sport*. Routledge. 17-37.

Till, K., Muir, B., Abraham, A., Piggott, D., & Tee, J. (2019). *A Framework for Decision-Making within Strength and Conditioning Coaching*. *Strength & Conditioning Journal*: 41(1) 14-26.

Model Gwneud Penderfyniadau Hyfforddwr Perfformiad - PWY BETH SUT



Addaswyd o Abrahams et al (2015)².

² Abraham, A., Saiz, S.L.J., Mckeown, S., Morgan, G., Muir, B., North, J., Till, K. (2015), 'Planning your coaching: a focus on youth participant development' in C. Nash (Ed.) Practical sports coaching, Abingdon: Routledge. Pennod 2.

Gwybodaeth Ychwanegol i Fentoriaid Cefnogol

PWY: (dadansoddi a gosod nodau)

- Cymhellion, nodau a dyheadau
- Eisiau ac anghenion
- Gwerthoedd a chredoau
- Proffil technegol, tactegol, corfforol, seicolegol
- Anaf, iechyd, lles, adferiad, cwsg
- Oed, cam, rhyw
- Sgiliau cymdeithasol
- Cefnogaeth gymdeithasol
- Sgiliau gwybyddol
- Deallusrwydd Emosiynol
- Nhw fel dysgwr
- Disgwyliadau ehangach

BLE (Y Cyd-destun):

- Y grŵp
- Deinameg y grŵp
- Gwerthoedd sefydliadol
- Pobl eraill (e.e. rhieni)
- Arfer disgwyledig
- Traddodiadau
- Adnoddau ar gael
- Amodau amgylcheddol

SUT:

- Amgylchedd cymdeithasol, perthnasau
- Amgylchedd dysgu
- Dylunio tasgau, strwythur arfer
- Ymyriadau hyfforddi
- Lefel gwneud penderfyniadau'r dysgwyr

BETH:

- Ystwythder, Cydbwysedd, Cydlyn
- Ymddaliad, Trosglwyddo Pŵer...
- Tactegol Technegol, Corfforol, Seicolegol
- Gofynion gweithgaredd



HUNAN:

- Gwerthoedd a chredoau
- Chwilfrydedd a dyheu
- Sgiliau
- Gwybodaeth
- Ymddygiadau
- Disgwyliadau
- Cymhellion
- Deallusrwydd Emosiynol