



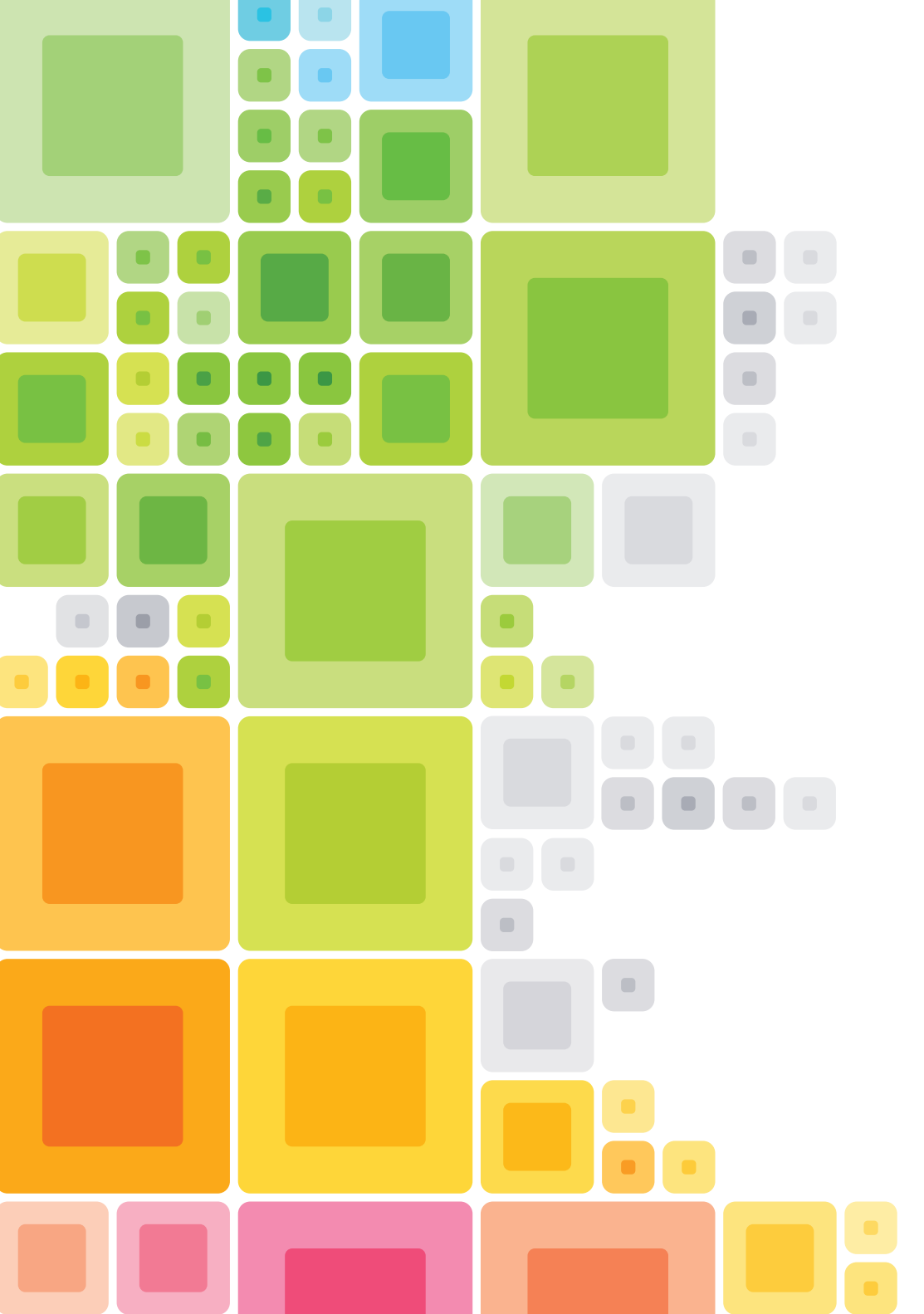
RHONDDA CYNONTAF

LLAWLYFR PRENTISIAETH

AR GYFER RHEOLWYR

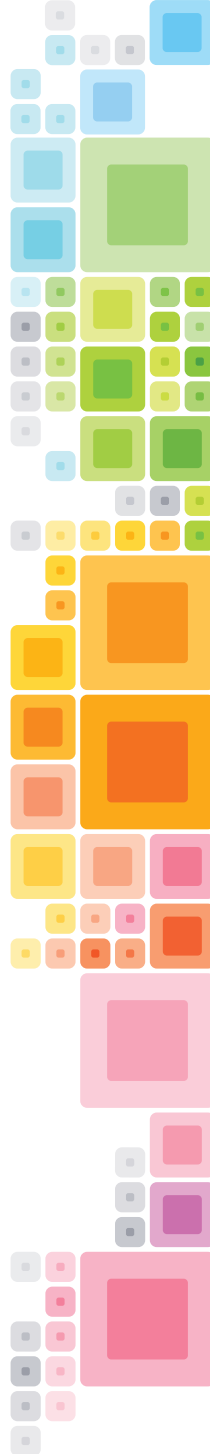


RHONDDA CYNON TAF



CYNNWYS

1. Beth yw Prentisiaeth?	01
2. Manteision Prentisiaeth	02
3. Hyfforddiant i Brentisiaid: Lefel a Darpariaeth	03
4. Sut ydw i'n rhoi'r Gefnogaeth Orau Bosib i Fy Mhrentisiaid?	04
5. Cefnogi Prentisiaid i Gwblhau eu Cymhwyster	05
6. Lefel Cyfrifoldeb y Prentisiaid	05
7. Pa Mor Agos Mae Rhaid Rheoli Prentisiaid?	06
8. Swyddogaeth y Rheolwr: Gwneud y defnydd gorau o'ch Prentisiaid	06
9. Penodi Mentor	07
10. Oriau gwaith	07
11. Absenoldeb ar gyfer Astudio	07
12. Gwyliau Blynyddol a Threuliau Teithio	08
13. Gofal a chymorth bugeiliol	08
14. Hyfforddiant Ymsefydlu	09
15. Cefnogaeth i Reolwyr	09





BETH YW PRENTISIAETH?

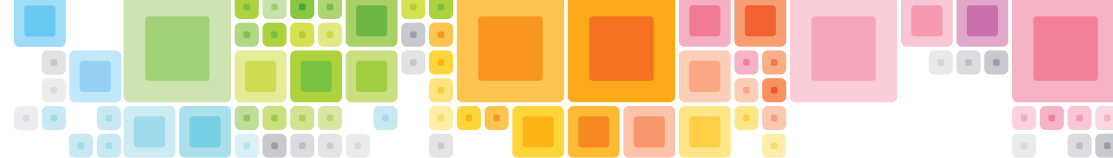
Mae prentisiaeth yn gyfuniad o gyflogaeth a hyfforddiant (mae'r prentis yn ennill cymhwyster sy'n cael ei gydnabod yn genedlaethol ar ôl ei gwblhau) ar gyfer unrhyw un sy'n hŷn na 16 oed. Mae cyflogwyr yn hyfforddi unigolion yng nghyd-destun eu sefydliad, felly mae prentisiaid yn cyfrannu at gynhyrchiant y sefydliad wrth ddatblygu eu sgiliau eu hunain. Mae rhai gwahaniaethau o ran lefel yr arian sy'n cael ei ddarparu a'r hyfforddiant sy'n angenrheidiol yng Nghymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon, ond mae nodweddion craidd y model prentisiaeth yn parhau i fod yr un fath ar draws y pedair gwlad.

Bydd yr holl brentisiaethau'n cynnwys yr elfennau canlynol:

- Cymhwyster cymhwysedd priodol Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
- Cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru: Llythrennedd; Defnyddio Rhifedd a Llythrennedd Digidol (bydd y lefel angenrheidiol yn dibynnu ar y cymhwyster)
- Cymwysterau eraill neu ofynion sy'n angenrheidiol ar gyfer yr alwedigaeth benodol

Mae prentisiaeth yn darparu sgiliau, gwybodaeth a chymwysterau proffesiynol hanfodol sy'n benodol i'r swydd. Bydd prentisiaid yn gweithio tuag at gymhwyster yn y gweithle a fydd o leiaf Lefel 2 ar Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru. Mae modd i brentisiaid ddechrau eu hyfforddiant ar amrywiaeth o wahanol lefelau. Mae'r lefelau yma'n penderfynu cynnwys eu cymwysterau a'r safon y mae rhaid iddyn nhw ei chyrraedd er mwyn cwblhau'r brentisiaeth. Dyma nhw:

- Prentisiaethau Lefel Canolradd (Lefel 2)
- Prentisiaethau Lefel Uwch (Lefel 3)
- Prentisiaethau Lefel Uwch (Lefel 4, 5)
- Prentisiaethau Gradd (Lefelau 6, 7)



Mae prentisiaethau wedi derbyn mwy o sylw yn ddiweddar am eu gwerth yn cynnig llwybr uniongyrchol a fforddiadwy i swyddi a gyrfaedd sy'n gofyn am sgiliau, fel dewis arall i addysg brifysgol. Maen nhw hefyd yn ffordd effeithiol i gyflogwyr ddatblygu eu talent eu hunain, wrth feithrin y sgiliau sydd eu hangen ar eu sefydliad ar hyn o bryd ac ar gyfer y dyfodol. Mae'r Llywodraeth wedi rhoi prentisiaethau yng nghanol ei chynlluniau i ail-gydbwyso'r economi ac i ddiwygio'r system addysg fel ei bod yn cynnig rhagor o gyfleoedd i bobl ifainc.

MANTEISION PRENTISIAETH

- Profiad gwerthfawr a gwerth chweil: Dywedodd 97% o brentisiaid fod eu gallu i wneud eu gwaith wedi gwella, tra dywedodd 92% ei fod wedi gwella'r rhagolygon ar gyfer eu gyrfa
- Ansawdd a Chynhyrchiant: Mae 76% o gyflogwyr yn cytuno bod prentisiaid yn cynyddu cynhyrchedd yn y gweithle, tra bod 75% yn cytuno bod prentisiaethau yn gwella ansawdd eu cynnyrch neu wasanaeth



HYFFORDDIANT I BRENTISIAID: LEFEL A DARPARIAETH

Mae'r math o hyfforddiant y bydd angen i ni ei ddarparu yn dibynnu ar lefel a natur y gwaith sy'n cael ei wneud gan y prentis. Bydd yr hyfforddiant yn cael ei ddarparu gan wahanol golegau a darparwyr hyfforddiant. Gan ddibynnu ar y cwrs, bydd rhai prentisiaid yn cael eu rhyddhau i fynychu coleg dethol am ddyddiau astudio, tra bydd eraill yn cael eu hasesu yn eu gweithle. Rhaid rhoi amser rhesymol i brentisiaid yn ystod y diwrnod gwaith i wneud gwaith tuag at eu cymhwysterau. Bydd unrhyw ddyddiau astudio sydd eu hangen ar gyfer mynychu coleg neu hyfforddiant tuag at gymwysterau yn cael eu cyfrif fel amser yn y gwaith.

Mae'n bosibl bydd lefel y prentisiaethau yn amrywio o swyddi lefel mynediad ar y cyd â chymwysterau lefel sylfaen, i brentisiaethau gradd; lle bydd prentisiaid yn cael y cyfle i weithio tuag at gwblhau gradd neu gymhwyster cyfatebol sy'n cael ei gydnabod yn genedlaethol drwy eu gwaith. Mae Adroddiad Llywodraeth Cymru, 'Cysoni'r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru' (2017), yn tynnu sylw at gynnydd mewn prentisiaethau uwch ledled Cymru. Mae disgwyl i'r gyfran o'r rhai sydd mewn cyflogaeth sydd â chymhwyster Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru lefel 4-6 gynyddu o 22 y cant yn 2004 i 40 y cant yn 2024. Mae'r Garfan Cyflogaeth, Addysg a Hyfforddiant ar gael i roi cyngor i feysydd gwasanaeth ar lefel y prentisiaethau y mae modd iddyn nhw eu cynnig.

Bydd prentisiaid yn cael hyfforddiant ymsefydlu llawn ac yn derbyn cynllun hyfforddiant manwl gydag amserlenni penodol. Bydd rheolwyr yn derbyn copiau o'r cynllun hyfforddi ac yn cymryd rhan yn y broses ddysgu er mwyn sicrhau ei bod yn diwallu anghenion y busnes. Bydd y Cydlynnydd Prentisiaethau yn bwynt cyswllt ar gyfer yr hyfforddiant ac yn cysylltu â'r rheolwr i sicrhau bod y ddarpariaeth o'r safon uchaf.



SUT YDW I'N RHOI'R GEFNOGAETH ORAU BOSIBL I MHRENTISIAID?

Cofiwch, mae prentis wedi dewis bod gyda chi - mae wedi gwneud dewis gweithredol i ddysgu wrth wneud swydd ac mae ganddo/ganddi ymroddiad i yrfa benodol. Mae'n hanfodol adeiladu ar yr ymrwymiad yma a rhoi lefelau priodol o gyfrifoldeb iddo, ond hefyd gynnig y gefnogaeth y mae angen arno i lwyddo.

Er mwyn gwneud hynny, mae rhaid i Reolwyr:

- Sicrhau bod prentisiaid yn gweithio ochr yn ochr ag aelodau profiadol o staff bob amser iddyn nhw gynorthwyo eu dysgu a'u datblygiad
- Rhoi amlinelliad clir o ddisgwyliadau ac amgylchedd diogel a chefnogol i ddysgu a datblygu i brentisiaid
- Eu hannog nhw o'r dechrau i gymryd cyfrifoldeb dros gyrraedd targedau eu rhaglenni a cheisio adborth rheolaidd i hunanasesu eu perfformiad
- Datblygu a gwella sgiliau rheolwyr llinell fel eu bod yn gallu hyfforddi eu prentis a gweithredu fel esiampl dda
- Rhoi mentor dysgu yn y gweithle ar waith i wella'r profiad ymhellach a chreu amgylchedd rhagweithiol sy'n adeiladu ar ei awydd, ei gymhelliant a'i ymrwymiad

Os yw prentis yn newydd i amgylchedd y gweithle, neu mae ganddo anghenion dysgu penodol neu unrhyw anabledau, dylid cadw hyn mewn cof a rhaid darparu addasiadau rhesymol, megis hyfforddi un-i-un neu ddeunyddiau dysgu wedi'u haddasu.



CEFNOGI PRENTISIAID I GWBLHAU EU CYMWYSTER

Dylai'r Rheolwr fod yn rhan o broses hyfforddi'r prentis o'r cychwyn er mwyn ei helpu i gyflawni'r meini prawf ar gyfer y cymhwyster yn effeithlon. Rydyn ni'n argymhell bod y rheolwr yn cyfarfod yn rheolaidd gydag asesydd y prentis i drafod ei gymhwyster er mwyn sicrhau bod y prentis yn cael digon o brofiad gwaith er mwyn cyrraedd meini prawf y cymhwyster. Mae modd i'r Rheolwr hefyd archwilio cynnydd ei brentis yn y coleg trwy gysylltu â'r Cydlynnydd Prentisiaethau.

LEFEL CYFRIFOLDEB Y PRENTISIAID

Rhaid i lefel y cyfrifoldeb rydych chi'n ei roi i'ch prentis gyd-fynd â'r cyfrifoldebau sy'n cael eu hamlinellu yn swydd ddisgrifiad y prentis. Bydd ei lefel cyfrifoldeb hefyd yn dibynnu ar ei allu a'r llwyth gwaith. Fel sy'n wir gydag aelodau eraill o staff, cyfrifoldeb y rheolwr yw mesur gallu a chapasiti'r prentis a rhoi cyfrifoldebau iddo sy'n adlewyrchu hyn.

Ni ddylai prentisiaid deimlo eu bod wedi cael eu gorlwytho na fel nad oes digon o sialens iddyn nhw o ran y lefel cyfrifoldeb sy'n cael ei roi iddyn nhw. Dylai cynnydd a llwyth gwaith prentis gael eu hadolygu'n rheolaidd mewn cyfarfodydd un-i-un.



PA MOR AGOS MAE RHAID RHEOLI PRENTISIAID?

Bydd y rhan fwyaf o brentisiaid yn gymharol newydd i fyd gwaith, felly mae'r ffordd y maen nhw'n cael eu rheoli yn hanfodol. Fel sy'n wir gyda'ch gweithwyr eraill, bydd rheolaeth a goruchwyliaeth dda yn gymorth i'r person ddatblygu'n gynt. Bydd yr unigolyn hefyd angen cefnogaeth, o ran cynyddu ei hyder a dangos y mae modd iddo chwarae rhan gadarnhaol ym myd gwaith a dod yn weithiwr proffesiynol sydd wedi'i hyfforddi.

Dylai'r rheolwr prentisiaid bennu cynlluniau gwaith clir, darparu hyfforddiant anffurfiol, rhoi adborth parhaus a gwerthuso'r tasgau y mae'r prentis yn eu gwneud er mwyn bod o gymorth i ddatblygiad y prentis. Bydd angen cyfarfod yn rheolaidd i ddechrau ond yn llai aml wrth i hyder y prentis gynyddu ac wrth i'w ddealltwriaeth o'r rôl ddatblygu.

SWYDDOGAETH Y RHEOLWR: GWNEUD Y DEFNYDD GORAU O'CH PRENTISIAID

Mae ymchwil y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu i ymroddiad gweithwyr a rheolaeth llinell yn nodi bod yr ymddygiadau canlynol yn allweddol i wneud y defnydd gorau o'ch gweithwyr:

- Adolygu a llywio
- Rhoi adborth, canmoliaeth a chydabyddiaeth
- Darparu lefelau annibyniaeth a grymuso priodol
- Cymryd diddordeb yn yr unigolyn
- Bod ar gael i siarad os oes gan weithiwr gwestiwn neu broblem
- Cael ymagwedd bersonol a hawdd i fynd atoch

Mae'n debygol bod yr ymddygiadau yma'n arbennig o bwysig wrth reoli a datblygu prentisiaid, sydd mewn llawer o achosion yn cael eu profiad cyntaf o'r gweithle.



PENODI MENTOR

Yn ogystal â chefnogaeth gan y rheolwr, rhaid i bob prentis gael mentor gweithle wedi'i benodi ar ei gyfer i gynorthwyo ac arwain y prentis trwy gydol ei waith dydd i ddydd. Bydd modd i'r mentor roi cyngor i'r prentis ac adborth gwrthrychol pellach, y tu allan i'w berthynas fwy ffurfiol gyda'i reolwr. Rhaid i'r Rheolwr benodi gweithiwr i fod yn fentor sy'n gymwynasgar, yn dda gyda phobl ac sydd â'r awydd i helpu person yn ei fywyd gwaith.

ORIAU GWAITH

Bydd oriau gwaith y prentis yn ei gontract. Bydd oriau gwaith prentisiaid iau - y rhai dan 18 oed - yn cael eu rhwymo gan y Rheoliadau Amser Gweithio ar gyfer Pobl Ifainc. Ni ddylai'r Rheolwr ganiatáu i brentisiaid ifainc weithio dros 8 awr y dydd, neu 40 awr yr wythnos. Mae gan brentisiaid ifainc hefyd hawl i 48 awr o orffwys yr wythnos a thorriad dyddiol o 12 awr yn olynol (y toriad rhwng gorffen gwaith un diwrnod a dechrau gwaith y diwrnod nesaf).

Os yw prentis yn gwneud gwaith y tu allan i'r oriau sydd yn eu contract prentis, rhaid iddyn nhw dderbyn y tâl goramser neu'r tâl gweithiwr achlysurol cywir. Er enghraifft, pe bai prentis yn ymgymryd â gwaith fel gweithiwr achlysurol, rhaid iddo gael ei dalu ar gyfradd gweithiwr achlysurol.

ABSENOLDEB AR GYFER ASTUDIO

Fel sy'n cael ei ddisgrifio yn y Polisi Hyfforddi, Dysgu, a Datblygu, bydd pob gweithiwr yn gymwys i fod yn absennol ar gyfer astudio cyn arholiadau, paratoi traethodau ymchwil neu draethodau hir neu baratoi ar gyfer cymwysterau ffurfiol cydnabyddedig eraill. Rhaid i'r Rheolwr ddefnyddio ei ddisgresiwn wrth ganiatáu absenoldeb ar gyfer astudio. Bydd modd cael cyngor pellach gan swyddog dysgu a datblygu pob carfan. Rhaid dod i gytundeb ar absenoldeb ar gyfer astudio cyn dechrau'r gweithgaredd dysgu.



GWYLIAU BLYNYDDOL A THREULIAU TEITHIO

Mae prentisiaid, a hwythau'n aelodau o staff Cyngor Rhondda Cynon Taf, yn ddarostyngedig i'r Polisi Gwylliau Blynyddol, Gwylliau Statudol, ac Amser Mewn Llaw a'r Cynllun ar Gyfer Talu Treuliau Teithio, Lwfans Cynhaliath a Lwfans Adleoli, fel sy'n wir o bob un o bolisiau'r Cyngor. Mae modd dod o hyd i'r polisiau yma ar Source RhCT.

Mae gan yr holl brentisiaid yr un hawl i wyliau blynyddol â gweithwyr eraill y Cyngor sydd â llai na phum mlynedd o wasanaeth ac mae ganddyn nhw'r hawl i gael yr un gyfradd ar gyfer cyfradd taliadau'r filltir wrth deithio ar fusnes y Cyngor. Bydd prentisiaid yn cael gwybod am absenoldebau a lwfansau treuliau yn ystod eu hyfforddiant sefydlu. Dylai'r Rheolwr adolygu hawliadau gwylliau a threuliau blynyddol prentis yn rheolaidd trwy gyfarfodydd un-i-un i sicrhau bod y prentis yn deall polisiau'r Cyngor, yn defnyddio eu lwfans gwylliau blynyddol ac yn hawlio treuliau yn unol â hynny.

GOFAL A CHYMORTH BUGEILIOL

Mae'n bwysig bod prentisiaid yn cael eu cefnogi wrth gamu i gyd gwaith sefydliad newydd sy'n gallu bod yn heriol. Mae rheolwyr a mentoriaid yn gyfrifol am roi digon o ofal bugeiliol i hwyluso'r newid yma. Mae'r gofal bugeiliol yn cynnwys unrhyw gymorth sy'n cael ei roi mewn perthynas ag anghenion a phroblemau personol, ac mae'n bosibl bydd hyn yn cynnwys sgwrs anffurfiol am gyflwr lles cyffredinol prentis. Bydd faint o ofal bugeiliol sy'n angenrheidiol yn dibynnu ar anghenion y prentis. Bydd modd i reolwyr a mentoriaid da â sgiliau rheoli pobl effeithiol gyflawni'r cyfrifoldeb yma trwy godi unrhyw faterion a fydd o bosibl yn effeithio ar les neu berfformiad y prentis yn y gwaith, a thrafod y rhain cyn gynted â phosibl.



HYFFORDDIANT YMSEFYDLU

Bydd y Rheolwr yn ymdrin ag unrhyw reolau a/neu bolisiau penodol sy'n ymwneud â'r gweithle yn ystod hyfforddiant ymsefydlu lleol y prentis ac yn olrhain cwblhau'r rhestr wirio ymsefydlu. Bwriad Cyngor Rhondda Cynon Taf yw sicrhau bod pob gweithiwr newydd yn ymgymryd â hyfforddiant ymsefydlu cynhwysfawr. Mae copi o'r Rhestr Wirio Ymsefydlu ar gael i'w lawrlwytho ar Source RhCT.

CEFNOGAETH I REOLWYR

Fel sy'n wir ar gyfer pob gweithiwr newydd, mae'n hanfodol bod prentis yn cael hyfforddiant ymsefydlu trylwyr a bod ei gynnydd a'i berfformiad yn cael eu mesur yn rheolaidd. Bydd y Cydlynnydd Prentisiaeth wrth law i roi cymorth a chyngor a bydd yn cysylltu â darparwyr hyfforddiant ac yn ateb unrhyw ymholiadau perthnasol sydd gennych chi. Bydd pob carfan o brentisiaid hefyd yn derbyn rhaglen ymsefydlu'r Cyngor ac yn mynychu achlysuron dysgu sydd wedi'u hanelu at wella eu dealltwriaeth o'r Cyngor ac i ddatblygu sgiliau cyffredinol.

I gael rhagor o wybodaeth:

Carfan Cyflogaeth, Addysg a Hyfforddiant

Tŷ Elai, Trewilliam, CF40 1NY • Rhif ffôn: 01 443 570036

Mae croeso i chi cyfathrebu gyda ni yn y Gymraeg /
You are welcome to communicate with us in Welsh.