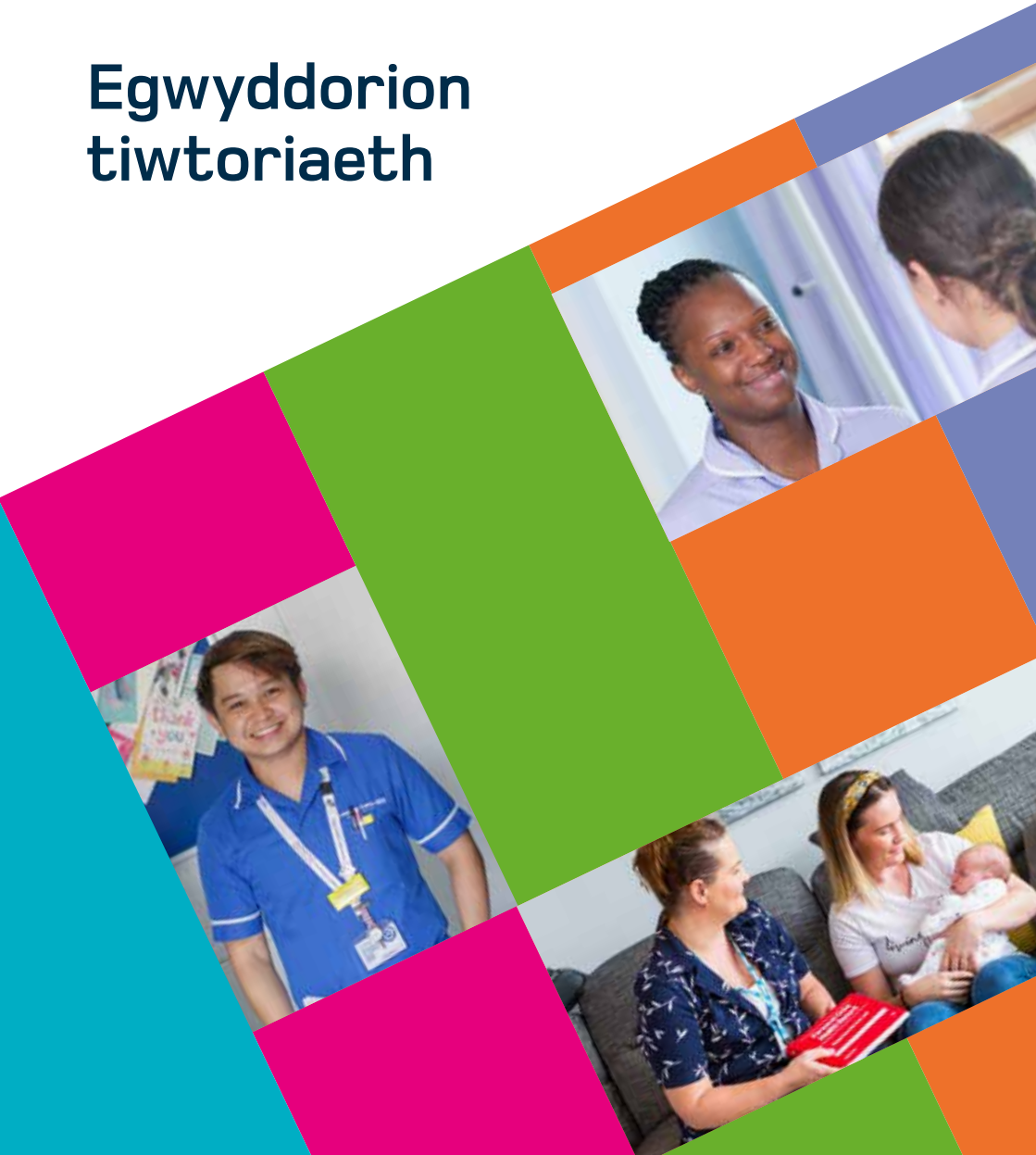


# Egwyddorion tiwtoriaeth



“

Datblygwyd ein hegwyddorion tiwtoriaeth newydd mewn cydweithrediad â'r Prif Swyddogion Nyrso ym mhedair gwlad y DU, y Prif Swyddogion Bydwreigiaeth yn Lloegr a'r Alban a Swyddogion Arweiniol bydwreigiaeth yng Nghymru a Gogledd Iwerddon. Rydym yn ddiolchgar iddynt am eu cefnogaeth i'r gwaith pwysig hwn.



Datblygwyd yr egwyddorion tiwtoriaeth er mwyn cydnabod manteision cyfnod strwythuredig o diwtoriaeth gyda chymorth i gyflogwyr, tiwtoreion a'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau. ”

**Andrea Sutcliffe**

Prif Weithredwr a Chofrestrydd

# Cyflwyniad

**Mae'r ddogfen hon yn nodi cyfres o egwyddorion y gellir eu defnyddio mewn rhaglenni tiwtoriaeth ar gyfer nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru<sup>1</sup> sy'n ymuno â chofrestr yr NMC.**

Mae'n nodi diben tiwtoriaeth, at bwy y mae wedi'i hanelu a'r egwyddorion sy'n ategu'r broses o'i rhoi ar waith yn ymarferol ar lefel cyflogwr a/neu ar lefel rhanbarth neu'r wlad gyfan.

Yn y ddogfen hon, cyfeirir at weithwyr proffesiynol sy'n dilyn rhaglenni tiwtoriaeth fel 'tiwtoreion'. Cyfeirir at y rhai sy'n cefnogi tiwtoreion fel 'tiwtoriaid' a gelwir y cyfnod o diwtoriaeth yn 'rhaglen diwtoriaeth'.

Bydd yr egwyddorion hyn yn helpu tiwtoreion, tiwtoriaid, cyflogwyr a sefydliadau, myfyrwyr, ymarferwyr, rheoleiddwyr proffesiynol, rheoleiddwyr systemau, addysgwyr ac eraill i feddwl am y ffordd orau o gefnogi nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru.

Amcanion tiwtoriaeth yw croesawu ac integreiddio nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru yn y tîm a'r gweithle, eu helpu i fagu hyder a dechrau ar eu taith gydol oes fel ymarferwyr atebol, annibynnol, gwybodus a medrus.

1. Dim ond yn Lloegr y mae Cymdeithion Nyrsio yn cael eu cofrestru

Gall hyd y cyfnod o diwtoriaeth amrywio er mwyn diwallu anghenion y tiwtorai a gall gwledydd, rhanbarthau neu sefydliadau unigol bennu isafswm a/neu uchafswm cyfnod o diwtoriaeth. Mae'n bwysig cydnabod na fwriedir i diwtoriaeth ailadrodd nac ailbrofi unrhyw wybodaeth na sgiliau cymhwysol sy'n ofynnol er mwyn cofrestru â'r NMC ar lefel cyn cofrestru neu ôl-gofrestru. Mae tiwtoriaeth yn atodiad strwythuredig a defnyddiol i brosesau arfarnu perfformiad unigol, a rhaglenni sefydlu a hyfforddiant gorfodol ffurfiol cyflogwyr a sefydliadau.

Mae'r ddogfen hon yn nodi set gyffredin o egwyddorion i sefydliadau a chyflogwyr y gellir eu defnyddio i ddatblygu model tiwtoriaeth effeithiol. Byddant yn helpu sefydliadau a chyflogwyr i feddwl am yr hyn y mae angen iddynt ei wneud er mwyn sicrhau tiwtoriaeth effeithiol o ansawdd cyson uchel i bob nyrs, bydwaig a chydymaith nyrsio newydd gofrestru yn y DU.

Er bod y ddogfen hon wedi'i llunio yng nghyd-destun nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru, gall hefyd fod yn ddefnyddiol cymhwyso'r egwyddorion at y rhai sy'n ymuno â rhan newydd o gofrestr yr NMC, y rhai sy'n dychwelyd i ymarfer ar ôl ailymuno â'r gofrestr a nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio sy'n dod i weithio yn y DU o wledydd y tu mewn neu'r tu allan i'r AAE/UE.

Dylai nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio sy'n hunangyflogedig neu sydd ond yn bwriadu ymarfer yn anaml wneud trefniadau i gael cymorth yn unol â'r egwyddorion hyn.

Mae tiwtoriaeth yn ystyried y lleoliad lle mae'r unigolyn yn gweithio ac yn darparu gofal. Bydd yn adlewyrchu'r dirwedd iechyd a gofal cymdeithasol ym mhob un o bedair gwlad y DU, gan gynnwys y GIG, y sector gofal cymdeithasol, y sector annibynnol a'r sector elusennol.

# Y daith o'r cam cyn cymhwyso i fod yn weithiwr proffesiynol a reoleiddir

Mae'n bwysig cydnabod bod y profiad sydd gan nyrs, bydwaig neu gydymaith nyrsio newydd gofrestru yn y cyfnod yn union ar ôl y cofrestrriad cychwynnol yn bwysig iawn ac y gall ddylanwadu'n gadarnhaol ar y daith at ddod yn weithiwr proffesiynol hyderus.

Ar adeg cofrestru, mae gan nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru y wybodaeth, y sgiliau a'r ymddygiadau sy'n ofynnol i ymuno â'r gofrestr broffesiynol. Mae tiwtoriaeth wedyn yn cynnig y cymorth strwythuredig sydd ei angen ar nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd i droi'r wybodaeth hon yn ymarfer bob dydd a magu hyder yn eu gallu i ddefnyddio eu gwybodaeth a'u sgiliau a chymhwyso'r Cod yn gyson o ddydd i ddydd.

Mae'r cyfnod o diwtoriaeth yn sail i ddechrau taith gydol oes o fyfyrrio, a meithrin gallu nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio i nodi eu hanghenion eu hunain o ran datblygiad proffesiynol parhaus, wrth iddynt ddechrau ar eu gyrfa a pharatoi i gael eu hailddilysu.

# Manteision tiwtoriaeth

Yn y DU, cydnabyddir bod cyfnod strwythuredig o diwtoriaeth gyda chymorth yn cynnig amrywiaeth o fanteision i gyflogwyr, tiwtoreion a'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

Mae nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru yn ymwybodol o'r angen am gymorth ar yr adeg hon pan fyddant yn dechrau swydd newydd a bydd argaeledd tiwtoriaeth o ansawdd da yn dylanwadu ar y dewis o swyddi sydd ar gael iddynt a'r un y byddant yn ei dewis.

Nodwyd bod gan nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru sydd wedi cael profiad cadarnhaol o diwtoriaeth fwy o hyder ac ymdeimlad o berthyn, eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr a bod ganddynt hunaniaeth gryfach fel gweithiwr proffesiynol ac fel aelod o dîm. Mae cysylltiad rhwng canlyniadau tiwtoriaeth effeithiol â chanlyniadau gwell o ran recriwtio a chadw staff. Mae denu a chadw nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio medrus yn bwysig er mwyn darparu gofal diogel, effeithiol a gwell.

# Egwyddorion tiwtoriaeth

1

Diwylliant sefydliadol a  
thiwtoriaeth

2

Goruchwyllo tiwtoriaeth  
a'i hansawdd

3

Grymuso tiwtoreion

4

Paratoi tiwtoriaid ar gyfer  
eu rôl gefnogol

5

Y rhaglen diwtoriaeth

# 1

## Diwylliant sefydliadol a thiwtoriaeth

Mae cyfnod o diwtoriaeth yn trochi'r nyrs, y fydwraig a'r cydymaith nyrsio newydd gofrestru yn ei rôl broffesiynol ac yn ffyrdd o weithio a diwylliant y gweithle newydd. Bydd gan ddiwylliant sefydliadol da sy'n cefnogi tiwtoriaeth y nodweddion canlynol:

- 1.1** Mae'n garedig, yn deg, yn ddiuedd, yn dryloyw ac yn gydweithredol ac mae'n meithrin cydberthnasau rhyngbroffesiynol ac amlasiantaethol da.
- 1.2** Deëllir pwysigrwydd rhoi systemau a phrosesau ar waith i gynnal a meithrin hyder nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru.
- 1.3** Ceir dull o ddarparu tiwtoriaeth sy'n blaenoriaethu iechyd a llesiant meddyliol a chorfforol yr unigolyn ac yn hyrwyddo atebolrwydd, hunanfyfyrion ac ymarfer diogel yn unol â'r Cod.



# 2

## Goruchwylio tiwtoriaeth a'i hansawdd

Ystyrir bod ymrwymiad i Egwyddorion Tiwtoriaeth a sicrhau bod rhaglenni tiwtoriaeth ar gael/ar waith yn weithgareddau allweddol o fewn y sefydliad. Mae tystiolaeth bod y broses yn cael ei rheoli a bod ei heffeithlonrwydd a'i chanlyniadau yn cael eu gwerthuso.

### Er mwyn sicrhau tiwtoriaeth effeithiol:

- 2.1 Mae prosesau ar waith i nodi'r rhai y mae angen tiwtoriaeth arnynt
- 2.2 Mae digon o diwtoriaid ar gael i gefnogi pob un o'r unigolion hynny y mae angen tiwtoriaeth arnynt
- 2.3 Mae'r cyflogwr, y tiwtoreion a'r tiwtoriaid yn deall polisiau cenedlaethol a lleol a gofynion llywodraethu perthnasol pedair gwlad y DU ac yn cydymffurfio â nhw
- 2.4 Dylai gweithgareddau tiwtoriaeth ategu rhaglen sefydlu ac ymglyfarwyddo tiwtoreion yn y gweithle lleol
- 2.5 Cydnabyddir effaith heriau systemau ar diwtoriaeth effeithiol a sut i'w lliniaru
- 2.6 Mae prosesau ar waith i fonitro, gwerthuso ac adolygu rhaglenni tiwtoriaeth
- 2.7 Mae fframwaith llywodraethu ar gyfer tiwtoriaeth sy'n golygu bod modd archwilio'r broses ac adrodd arni.

# 3

## Grymuso tiwtoreion

Caiff tiwtoriaeth ei theilwra i rôl newydd y nyrs, y fydwraig a'r cydymaith nyrsio sy'n diwtorai, neu'r lleoliad iechyd neu ofal. Mae'n ceisio nodi anghenion tiwtoreion a'u diwallu er mwyn meithrin eu hyder yn eu rôl gofal iechyd broffesiynol.

**Mewn modelau tiwtoriaeth effeithiol, mae tiwtoreion yn:**

- 3.1** Cael yr adnoddau priodol i'w galluogi i fagu hyder fel nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio newydd gofrestru
- 3.2** Cael cymorth yn unol â'u hanghenion dysgu unigol
- 3.3** Cael cymorth gan diwtor dynodedig
- 3.4** Cael cyfleoedd i fyfyrïo a chael adborth er mwyn eu helpu i baratoi i gael eu hailddilysu
- 3.5** Cael eu grymuso i weithio mewn partneriaeth â thiwtorïaid ac yn gallu dylanwadu ar gynnwys a hyd eu rhaglen diwtoriaeth er mwyn diwallu anghenion unigol a sefydliadol.

# 4

## Paratoi tiwtoriaid ar gyfer eu rôl gefnogol

Dylai tiwtoriaid gael eu paratoi'n briodol i ddeall a chyflawni eu rôl.

**Mewn modelau tiwtoriaeth effeithiol, mae tiwtoriaid yn gwneud y canlynol:**

- 4.1** Gweithredu fel modelau rôl proffesiynol
- 4.2** Cael cymorth parhaus a mynd ati i hyrwyddo datblygiad proffesiynol
- 4.3** Ymdrin â'r tiwtorai mewn ffordd gefnogol ac adeiladol
- 4.4** Rhannu ymarfer effeithiol a dysgu gan eraill
- 4.5** Ceisio a derbyn adborth ar ansawdd pob agwedd ar eu rôl diwtora.

# 5

## Y rhaglen diwtoriaeth

Dylai tiwtoriaeth ystyried y lleoliad lle mae'r nyrs, y fydwraig a'r cydymaith nyrsio unigol yn gweithio ac yn darparu gofal. Mae'r egwyddorion hyn yn gymwys i unrhyw leoliad iechyd neu ofal cymdeithasol ledled y DU, gan gynnwys y GIG, y sector gofal cymdeithasol, y sector annibynnol a'r sector elusennol.

**Bydd rhaglenni tiwtoriaeth yn:**

- 5.1** Amserol ac yn cyd-daro â dechrau swydd newydd
- 5.2** Cydnabod gwybodaeth, sgiliau, priodoleddau a chymhwysedd nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio ar adeg cofrestru
- 5.3** Ceisio sicrhau y cytunir ar weithgareddau o fewn y rhaglen â'r tiwtorai
- 5.4** Amrywio o ran eu hyd a'u cynnwys yn unol ag anghenion y nyrs, y fydwraig a'r cydymaith nyrsio unigol a'r sefydliad. Gall gwledydd, rhanbarthau neu sefydliadau unigol bennu isafswm neu uchafswm y cyfnod o diwtoriaeth.
- 5.5** Cynnwys gweithgareddau y bwriedir iddynt groesawu ac integreiddio'r tiwtorai yn y tîm a'r gweithle
- 5.6** Cael eu cynllunio er mwyn sicrhau y gall y tiwtorai gyflawni nodau a chanlyniadau'r rhaglen diwtoriaeth o fewn y terfyn amser y cytunwyd arno.

# Trefniadau'r pedair gwlad i ddarparu goruchwyliaeth glinigol a arweinir gan gyflogwyr ar gyfer bydwragedd

Yn 2017, cyflwynodd pedair gwlad y DU fodelau goruchwyliaeth a arweinir gan gyflogwyr. Mae'r modelau hyn yn canolbwyntio ar gefnogi a datblygu ymarfer bydwreigiaeth effeithiol. Ceir rhagor o wybodaeth drwy ddilyn y dolenni canlynol:

## Lloegr

Model goruchwyllo bydwragedd A-EQUIP (Eirioli ac Addysgu i Wella Ansawdd).

<https://www.england.nhs.uk/mat-transformation/implementing-better-births/a-equip/a-equip-midwifery-supervision-model/>

## Gogledd Iwerddon

Fframwaith ar gyfer Goruchwyllo: Bydwreigiaeth, Nyrsio a Diogelu

<https://www.health-ni.gov.uk/articles/changes-midwife-supervision-uk>

## Yr Alban

Goruchwyliaeth glinigol i fydwragedd

<https://www.nes.scot.nhs.uk/education-and-training/by-theme-initiative/maternity-care/about-us/clinical-supervision.aspx>

<https://learn.nes.nhs.scot/3580/clinical-supervision>

## Cymru

Goruchwyliaeth glinigol i fydwragedd: Model i Gymru

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/goruchwyliaeth-glinigol-i-fydwragedd-yng-nghymru.pdf>

# Gwybodaeth am diwtoriaeth ledled y DU

## Lloegr

Health Education England (2018) RePAIR: Reducing Pre-registration Attrition and Improving Retention:

<https://www.hee.nhs.uk/our-work/reducing-pre-registration-attrition-improving-retention>

NHS Health Education England, Preceptorship

[www.hee.nhs.uk/our-work/capitalnurse/workstreams/preceptorship](http://www.hee.nhs.uk/our-work/capitalnurse/workstreams/preceptorship)

NHS Employers: Preceptorships for newly qualified staff

<https://www.nhsemployers.org/your-workforce/plan/workforce-supply/education-and-training/preceptorships-for-newly-qualified-staff>

## Gogledd Iwerddon

NIPEC, Preceptorship Framework

[nipec.hscni.net/resource-section/preceptorship/](http://nipec.hscni.net/resource-section/preceptorship/)

## Yr Alban

NHS Education for Scotland, Flying Start NHS

[www.nes.scot.nhs.uk/education-and-training/by-theme-initiative/workforce-development/flying-start-nhs.aspx](http://www.nes.scot.nhs.uk/education-and-training/by-theme-initiative/workforce-development/flying-start-nhs.aspx)

## Cymru

Llywodraeth Cymru, Egwyddorion tiwtoriaeth craidd

[www.nwssp.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/1178/Final%20Report%20for%20Preceptorship.pdf](http://www.nwssp.wales.nhs.uk/sitesplus/documents/1178/Final%20Report%20for%20Preceptorship.pdf)

# Cyfeiriadau defnyddiol

Allan, H.T., Magnusson, C., Evans, K., Horton, K., Curtis, K., Ball, E., Johnson, M. Putting knowledge to work in clinical practice: Understanding experiences of preceptorship as outcomes of interconnected domains of learning. *Journal of Clinical Nursing*, 2018, 27, 123-131. Ewch i: <https://eprints.bournemouth.ac.uk/28996/>

Ashforth, K., a Kitson-Reynolds, E. Fairy Tale Midwifery ten years on: re-evaluating the lived experiences of newly qualified midwives. *British Journal of Midwifery*, 2019, 27(10), 649-654. Ewch i: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/full/10.12968/bjom.2019.27.10.649>

Brook, J., Aitken, L., Webb, R., Maclaren, J., Salmon, D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91(2019), 47-59. Ewch i: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/21215/>

Feltham, Christina. (2014) The value of preceptorship for newly qualified midwives. *British Journal of Midwifery*, 22 (6). 427-43. Ewch i: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjom.2014.22.6.427?af=R#>

Irwin, C., Bliss, J., Poole, K. Does preceptorship improve confidence and competence in Newly Qualified Nurses?: A systematic literature review. *Nurse Education Today*, 60 (2018), 35-46. Ewch i: <https://uwe-repository.worktribe.com/output/880683>

Jonsen, E., Melender, H.L., Hilli, Y. Finnish and Swedish nursing students' experiences of their first clinical practice placement—a qualitative study. *Nurse Education Today*. 2013; 33(3): 297-302. Ewch i: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.06.012>

Ke, Y.T., Kuo, C.C., Hung, C.H. The effects of nursing preceptorship on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: a systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. 2017; 73(10):2296-2305. Ewch i: <https://doi.org/10.1111/jan.13317>

Logina, A. a Traynor, M. The relationship between effective transition models and the optimal management of patient care. *British Journal of Nursing*, 2019, 28 (3), 168-172. Ewch i: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/pdf/10.12968/bjon.2019.28.3.168>

Mitchell, J.M. a Davies, S. Implementation of a structured programme of preceptorship for newly qualified midwives in a maternity unit. *Nursing Management*, 23, 6, 35-39. Ewch i: [https://usir.salford.ac.uk/id/eprint/40947/1/PreceptorshipNM1463\\_R1.pdf](https://usir.salford.ac.uk/id/eprint/40947/1/PreceptorshipNM1463_R1.pdf)

Odelius, A., Traynor, M., Mehigan, S., Wasike, M., Caldwell, C. Implementing and assessing the value of nursing preceptorship. *Nursing Management*. 23, 9, 35-37. Ewch i: <https://journals.rcni.com/nursing-management/implementing-and-assessing-the-value-of-nursing-preceptorship-nm.2017.e1547>

Power, A. ac Ewing, K. Midwifery preceptorship: the next chapter. *British Journal of Midwifery*, 2016, 24 (8), 582-584. Ewch i: <http://nectar.northampton.ac.uk/8988/1/Power20168988.pdf>

Salt, J., Cummings, G.G., Profetto-McGrath, J., 2008. Increasing retention of new graduate nurses: a systematic review of interventions by healthcare organisations. *Journal of Nursing Administration*, 38 (6), 287-296. Ewch i: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18562833>

Scholes, J., Petty, N., McIntosh, T., Green, A., Flegg, M. Managing support for newly qualified practitioners: lessons learnt from one health care region in the UK. *Journal of Nursing Management*, 2017, 25, 102-109. Ewch i: <https://research.brighton.ac.uk/en/publications/managing-support-for-newly-qualified-practitioners-lessons-learnt>

Taylor, L.M. ac Eost-Telling, C.L., Ellerton, A. Exploring preceptorship programmes: Implications for future design. *Journal of Clinical Nursing*, 2019, 28, 1164-1173. Ewch i: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.14714>

Tucker, G., Atkinson, J., Kelly, J., Parkin, L., McKenzie, A., Scott, S., Joyce, S., Davidson, D. Evaluation of a structured preceptorship programme. *British Journal of Community Nursing*, 2019, 24 (11), 554-557. Ewch i: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjcn.2019.24.11.554?journalCode=bjcn>

Wain, A. Examining the lived experiences of newly qualified midwives during their preceptorship. *British Journal of Midwifery*, 2017, 25 (7), 451-457. Ewch i: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjom.2017.25.7.451>

Whitehead, B., Owen, P., Henshaw, L., Beddingham, E., Simmons, M. Supporting newly qualified nurse transition: A case study in a UK hospital. *Nurse Education Today*, 36 (2016), 58-63. Ewch i: [https://www.academia.edu/35595788/Supporting\\_newly\\_qualified\\_nurse\\_transition\\_A\\_case\\_study\\_in\\_a\\_UK\\_hospital.\\_item\\_type\\_Article](https://www.academia.edu/35595788/Supporting_newly_qualified_nurse_transition_A_case_study_in_a_UK_hospital._item_type_Article)

**NMC** Cyngor  
Nyrsio a  
Bydwreigiaeth

Portland Place,  
London W1B 1PZ  
T +44 20 7637 7181  
F +44 20 7436 2924  
[www.nmc.org.uk](http://www.nmc.org.uk)

The nursing and midwifery regulator for England, Wales,  
Scotland and Northern Ireland Registered charity in  
England and Wales (1091434) and in Scotland (SC038362)