



Rhagoriaeth i bawb – Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales

Adolygiad cychwynnol o effeithiolrwydd rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chantau at Waith Llywodraeth Cymru

Ionawr 2013



Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol (ALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ colegau arbenigol annibynnol;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd; a
- ▲ dysgu troseddwy.

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Llywodraeth Cymru ac eraill; ac
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu.

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

© Hawlfraint y Goron 2013: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.

Cyflwyniad	1
Cyd-destun	2
Prif ganfyddiadau	4
Argymhellion	5
Cyfeirio cychwynnol	6
Rhwysrau rhag cyflwyno rhaglenni	7
Safonau	8
Cymorth i ddysgwyr, gan gynnwys cymorth ar gyfer llythrennedd	9
Arweinyddiaeth a rheolaeth, gan gynnwys rheoli ansawdd	10
Atodiad 1: Data Llywodraeth Cymru ar gyfer rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith	
Atodiad 2: Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg	

Cyflwyniad

- 1 Yn y cylch gwaith gweinidogol blynyddol, gofynnwyd i Estyn gynnal adolygiad cynnar o raglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Bwriad yr adroddiad hwn yw llywio trefniadau tendro nesaf Llywodraeth Cymru ar gyfer Mehefin 2013, a fydd yn pennu cyflwyno'r rhaglenni o Awst 2014.
- 2 Wrth baratoi'r adroddiad hwn, adolygodd arolygwyr y wybodaeth a ddarparwyd gan yr Adran Addysg a Sgiliau (AdAS) i ddechrau, gan gynnwys dogfennau yn ymwneud â'r broses dendro a dyrannu contractau. Adolygodd arolygwyr y manylebau rhaglen ar gyfer rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith hefyd ac adroddiadau arolygu Estyn ar ddarparwyr y dyfarnwyd y contractau i gyflwyno'r rhaglenni iddynt.
- 3 Anfonodd Estyn holiaduron at yr holl ddeiliaid contract ar gyfer y rhaglenni, a chafodd ymatebion gan 15 o'r 16. Wedyn, ymwelodd arolygwyr â phob un o'r 15 darparwr i gyfweld ag arweinwyr a rheolwyr ac arolygu dogfennaeth berthnasol.
- 4 Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y modd y mae'r dysgwyr yn gwneud cynnydd ar y rhaglenni a'r prosesau y mae darparwyr wedi eu rhoi ar waith i'w cefnogi a'u symud ymlaen i addysg bellach neu hyfforddiant.
- 5 Yn yr adroddiad terfynol i'w gyhoeddi ar ddechrau haf 2013, bydd Estyn yn ystyried effeithiolrwydd y rhaglenni yn gyffredinol, yn enwedig wrth wella'r ymgysylltu cynnar â phobl ifanc ac oedolion mewn addysg a hyfforddiant ac ar symud unigolion i waith.

Cyd-destun

- 1 Yng Ngorffennaf 2010, cyhoeddodd yr AdAS wahoddiad tendr ar gyfer cyflwyno'i rhaglenni dysgu yn y gwaith, gan gynnwys y rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith, ar gyfer y cyfnod rhwng Awst 2011 a Gorffennaf 2014. Ym Mawrth 2011, dyfarnodd yr AdAS gomisiynau i 16 o ddarparwyr dysgu yn y gwaith sefydledig i gyflwyno Hyfforddeiaethau, a chomisiynau i 13 o'r darparwyr hyn i gyflwyno Camau at Waith. O ganlyniad i'r tendr, sefydlwyd saith consortiwm darparwyr newydd. Diben y consortia hyn yw sefydlu trefniadau cydweithio ffurfiol rhwng partneriaid i gyflwyno dysgu yn y gwaith cydlynus ledled ardal ddaearyddol eang. Dechreuwyd cyflwyno Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith yn Awst 2011.
- 2 Mae rhaglenni hyfforddeiaethau wedi'u cynllunio ar gyfer pobl ifanc hyd at 18 oed. Maent yn rhaglenni sy'n canolbwyntio ar ymgysylltu â phobl ifanc yn gynnar, trwy ddefnyddio dull dysgu hyblyg i annog cyfranogiad parhaus mewn addysg a hyfforddiant. Y prif ffocws yw cael pobl i mewn i waith. Darperir y rhaglenni Hyfforddeiaethau hyn i fodloni'r tri chategori o angen canfyddadwy, sef Ymgysylltu, Lefel 1 a Bridge-2-Employment.
- 3 Mae rhaglen Hyfforddeiaeth Ymgysylltu yn nodi ac yn mynd i'r afael â rhwystrau dysgu sy'n atal y dysgwr rhag cymryd rhan ar unwaith mewn hyfforddiant galwedigaethol neu ddysgu arall ar lefel 1, 2 neu 3 neu fynd ymlaen i gyflogaeth. Mae'n defnyddio lleoliadau gwaith cyflogwyr, prosiectau cymunedol, gwaith gwirfoddol a chyfleoedd dysgu mewn canolfan i bennu ffocws galwedigaethol a rhoi i ddysgwyr yr ehangder a'r hyblygrwydd o fedrau sydd eu hangen arnynt i alluogi iddynt gymryd rhan yn y gweithlu ac yn y gymuned ehangach. Rhaid i ddysgwyr Hyfforddeiaeth Ymgysylltu fynychu dysgu am 12 awr neu fwy mewn unrhyw gyfnod o 5 diwrnod (dydd Llun i ddydd Gwener yn unig). Yr uchafswm oriau mynychu yw 21 awr mewn unrhyw gyfnod penodol o bum niwrnod.
- 4 Bwriad Hyfforddeiaeth Lefel 1 yw nodi a mynd i'r afael â rhwystrau dysgu ac mae'n defnyddio lleoliadau gwaith cyflogwyr, prosiectau cymunedol, gwaith gwirfoddol a chyfleoedd dysgu mewn canolfannau i gyflwyno cymhwyster Fframwaith Cymwysterau a Chredydau (FfCCh), sy'n profi cymwyseddau galwedigaethol ar Lefel 1 neu gymhwyster Medrau Sylfaenol/Hanfodol ar Lefel 2, sy'n berthnasol i nod gyrfa'r dysgwr, cyn mynd ymlaen naill ai i ddysgu pellach neu gyflogaeth. Rhaid i bob dysgwr sy'n cofrestru ar gyfer Hyfforddeiaeth Lefel 1 gael asesiad Medrau Sylfaenol oni bai bod tystiolaeth o gymhwysedd ar gael yn dilyn dilyniant o'r Hyfforddeiaeth Ymgysylltu.
- 5 Mae rhaglen Bridge-2-Employment ar gyfer dysgwyr yr aseswyd bod ganddynt ffocws galwedigaethol, wedi cwblhau rhaglen Hyfforddeiaeth Lefel 1 ac wedi ennill pob un o'r canlynol, o leiaf:
 - cymhwyster (neu unedau) y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau (FfCCh) sy'n profi cymwyseddau galwedigaethol;
 - Sgiliau Hanfodol ar lefel 1 mewn cymwysterau Cyfathrebu, Cymhwyso Rhif a Thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu;
 - Sgiliau Hanfodol Lefel 1 mewn Gweithio gydag Eraill, Gwella'ch Dysgu a'ch Perfformiad Eich Hun a Datrys Problemau;

- cymhwyster Personol, Cymdeithasol, Iechyd ac Economaidd neu uned gyfatebol fel y'i nodwyd gan Lywodraeth Cymru;
 - cymhwyster dinasyddiaeth neu uned gyfatebol fel y'i nodwyd gan Lywodraeth Cymru; a
 - chymhwyster menter neu uned gyfatebol fel y'i nodwyd gan Lywodraeth Cymru.
- 6 Mae rhaglen Bridge-2-Employment yn cwmpasu cyflwyno elfennau o gymhwyster y FfCCh, sy'n profi cymwyseddau galwedigaethol ar Lefel 2 yn unol â'r hyn a ddiffinnir gan y ffocws galwedigaethol a ddewisodd y dysgwr a'i ddysgu blaenorol.
- 7 Mae dysgwyr Hyfforddeiaeth Lefel 1 a Bridge-2-Employment fel arfer yn mynychu dysgu am 30 awr neu fwy mewn unrhyw gyfnod saith diwrnod. Yr uchafswm oriau mynychu yw 40 awr (gan gynnwys un egwyl ginio bob dydd) mewn unrhyw gyfnod saith diwrnod.
- 8 Mae Llywodraeth Cymru yn gosod y targedau perfformiad canlynol i ddarparu'r ar gyfer y flwyddyn 2011-2012:
- Hyfforddeiaeth (Ymgysylltu): 60% o ddilyniant i gyflogaeth neu ddysgu/Hyfforddeiaeth lefel uwch;
 - (Lefel 1): 65% o ddilyniant i gyflogaeth neu ddysgu/Hyfforddeiaeth lefel uwch;
 - (Bridge-2-Employment): 85% o ddilyniant i gyflogaeth neu ddysgu lefel uwch.
- 9 Mae rhaglenni Camau at Waith wedi'u cynllunio ar gyfer pobl sy'n 18 oed neu'n hŷn, wedi gadael addysg amser llawn, fel arfer yn byw yng Nghymru ac yn derbyn lwfansau'r Adran Gwaith a Phensiynau. Maent yn rhaglenni hyfforddi sy'n canolbwyntio ar symud unigolion i waith trwy roi'r cymorth iddynt oresgyn rhwystrau i waith, gan gynnwys y medrau cyflogaeth sydd eu hangen i gael cyflogaeth gynaliadwy. Darperir dwy raglen Camau at Waith i fodloni anghenion unigol dysgwyr, sef Dysgu sy'n Canolbwyntio ar Waith a Llwybrau i Waith.
- 10 Bwriad y rhaglen Dysgu sy'n Canolbwyntio ar Waith yw nodi ac asesu rhwystrau dysgu, gan gynnwys y diffyg Medrau Hanfodol sy'n atal y dysgwr rhag cymryd rhan ar unwaith mewn cyflogaeth, dysgu pellach a/neu Llwybrau i Waith. Mae'r rhaglen yn defnyddio lleoliadau gwaith cyflogwyr, prosiectau cymunedol, gwaith gwirfoddol a chyfleoedd dysgu mewn canolfannau. Mae'n cyflwyno cymwysterau'r FfCCh i brofi cymwyseddau galwedigaethol uwchlaw lefel 2, pennu ffocws galwedigaethol a rhoi i ddysgwyr yr ehangder a'r hyblygrwydd sydd eu hangen arnynt o ran medrau i'w galluogi i gymryd rhan yn y gweithlu a'r gymdeithas cyn symud ymlaen naill ai i gyflogaeth, dysgu pellach a/neu Llwybrau i Waith.
- 11 Mae rhaglen Llwybrau i Waith ar gyfer dysgwyr cymwys sy'n oedolion nad ydynt yn cael eu cyflogi, yr aseswyd bod ganddynt ffocws galwedigaethol, ac a all ddilyn rhaglen ddysgu bwrpasol sy'n bodloni swyddi gwag presennol neu swyddi gwag yn y dyfodol mewn busnes penodol, busnesau neu sector economaidd fel y nodwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) neu'r Ganolfan Byd Gwaith (JCP).
- 12 Mae'r rhaglen yn cynnwys nodi cyflogwr, grŵp o gyflogwyr neu sectorau economaidd yng Nghymru, sy'n mynd ati i recriwtio unigolion nad ydynt yn cael eu cyflogi; ac yn darparu rhaglen ddysgu bwrpasol, hyd at wyth wythnos o hyd, sy'n bodloni

anghenion y cyflogwr sy'n recriwtio. Mae'n ofynnol i gyflogwyr gynnig cyfweiliad am swydd ar ôl cwblhau'r rhaglen ddysgu.

- 13 Mae'n ofynnol i ddysgwyr ymgymryd ag asesiad Medrau Sylfaenol a Llwybr galwedigaethol cymwys fel rhan o'u hasesiad cychwynnol, oni bai bod tystiolaeth briodol eisoes ar gael ar ôl dilyniant o'r Dysgu sy'n Canolbwyntio ar Waith.
- 14 Rhaid i ddysgwyr ar raglenni Dysgu Oedolion fynychu am 16 awr neu fwy mewn unrhyw gyfnod saith diwrnod (ac eithrio egwyliau cinio). Yr uchafswm oriau mynychu yw 40 awr mewn unrhyw gyfnod saith diwrnod.

Prif ganfyddiadau

- 15 Nid yw'r broses gyfeirio yn drylwyr a phan mae'n effeithiol, mae'n dibynnu ar berthnasoedd personol yn hytrach na systemau effeithlon. Mae ansawdd y wybodaeth a gaiff dysgwyr a darparwyr gan asiantaethau cyfeirio yn aml yn anghyflawn ac nid yw'n helpu darparwyr i weddu rhaglenni priodol i ddysgwyr.
- 16 Mae rheolau cymhwyster a chyfnod byr y rhaglenni yn aml yn cyfyngu ar lefelau'r dysgu a'r dilyniant y gall dysgwyr ei wneud yn realistig. Caiff cyflawni deilliannau targed i ddysgwyr ac i ddarparwyr fel ei gilydd ei rwystro gan ddiffyg profiad gwaith a chyfluoedd am gyflogaeth gynaliadwy. Yn aml, nid yw cyflogwyr yn deall y rhaglenni'n llawn.
- 17 At ei gilydd, nid yw targedau contract yn cael eu bodloni ac fe gaiff dysgwyr eu haddysgu mewn grwpiau sy'n rhy fach i fod yn hyfyw yn addysgol neu'n economaidd. Mae darparwyr, yr AdAS a Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (FfHCC) yn gweithio gyda'i gilydd i ddatrys yr anawsterau hyn.
- 18 Ar y cyfan, dengys data Llywodraeth Cymru fod safonau a chyfraddau dilyniant ar bob rhaglen yn ddigonol ar eu gorau. Mae niferoedd y dysgwyr sy'n mynd ymlaen i hyfforddiant neu gyflogaeth arall yn uwch na'r rhaglenni Hyfforddeiaeth nag o'r rhaglenni Camau at Waith.
- 19 Mae mwyafrif y darparwyr yn nodi a chofnodi anghenion dysgwyr, yn mynd i'r afael â rhwystrau rhag dysgu ac yn gwneud eu gorau i fynd i'r afael â'r anghenion hyn. Mae darparwyr yn gweithio'n dda gyda phartneriaid i sicrhau amrywiaeth o gymorth i ddysgwyr. Fodd bynnag, mewn lleiafrif o ddarparwyr, ni chaiff y rhwystrau difrifol sy'n wynebu cleientiaid eu nodi'n ddigon cynnar.
- 20 At ei gilydd, mae safon y cymorth a ddarperir o ran medrau sylfaenol a llythrennedd yn rhy amrywiol. Yn yr achosion gorau, nodir anghenion cleientiaid unigol, a chyflwynir cymorth dysgu ar ddechrau eu rhaglenni hyfforddi. Fodd bynnag, mewn gormod o achosion, ni chaiff y man cychwyn a'r cynnydd a wna dysgwyr o ran datblygu eu medrau llythrennedd eu nodi na'u holrhain yn ôl eu trefn. Mae gwelliant mewn llythrennedd yn gyfyngedig o ganlyniad.

- 21 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr wedi addasu eu harferion gweithio i ddarparu ar gyfer dysgwyr sy'n cael eu cyfeirio at y rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith. Mae darparwyr yn gweithio'n dda o fewn eu consortiwm a gyda phartneriaid allanol, gan gynnwys cyflogwyr, i ddatblygu'r rhaglenni.
- 22 Mae'r holl ddarparwyr wedi rhoi systemau gwybodaeth reoli soffistigedig ar waith i gofnodi deilliannau lefel uchel ar gyfer dysgwyr. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn lledaenu'r wybodaeth hon ar draws y consortiwm, ond nid yw pob un ohonynt yn monitro'r manylion am gynnydd dysgwyr yn ddigon da i helpu dysgwyr unigol i lwyddo.

Argymhellion

Er mwyn gwella darpariaeth rhaglenni hyfforddi Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith:

Dylai Llywodraeth Cymru:

- A1 wneud yn siŵr bod asiantaethau cyfeirio yn meddu ar ddealltwriaeth glir o'r hyn y mae'r rhaglenni hyfforddi sydd ar gael yn ei ddarparu a pha rhaglenni sy'n addas ar gyfer dysgwyr unigol;
- A2 gweithio'n agos gyda darparwyr i fynd i'r afael â materion sy'n effeithio ar y nifer sy'n dilyn rhaglenni Hyfforddeiaeth a Chamau at Waith; a
- A3 gwneud yn siŵr bod cyflogwyr yn meddu ar ddealltwriaeth well o'r rhaglenni.

Dylai darparwyr hyfforddi:

- A4 wneud yn siŵr bod pob dysgwr yn cael ei roi ar lwybrau hyfforddi priodol;
- A5 annog pob dysgwr i ddatgelu unrhyw wybodaeth a allai gael effaith andwyol ar nodi rhwystrau dysgu a chyflogaeth;
- A6 gwella llwybrau dilyniant ar yr holl rhaglenni;
- A7 gwneud Cynlluniau Dysgu Unigol yn ddigon manwl a heriol ar gyfer dysgwyr;
- A8 gwella profion medrau sylfaenol ac olrhain cynnydd;
- A9 gweithio gyda chyflogwyr i ddarparu lleoliadau gwaith a chymunedol addas; a
- A10 sicrhau bod cyflogwyr yn cael gwybod yn llawn am ofynion hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith.

Dylai'r holl asiantaethau cyfeirio:

- A11 wella ansawdd y wybodaeth gychwynnol a roddir i ddarparwyr hyfforddiant am ddysgwyr yn y broses gyfeirio;

A12 annog yr holl ddysgwyr i ddatgelu unrhyw wybodaeth a allai gael effaith andwyol ar nodi rhwystrau dysgu neu gyflogaeth; a

A13 gwella rhannu gwybodaeth rhwng y gwahanol asiantaethau sy'n gweithio gyda phobl ifanc.

Cyfeirio cychwynnol

- 23 Nid yw asiantaethau cyfeirio, Gyrfa Cymru (GC) a'r Ganolfan Byd Gwaith (JCP), wedi gallu cyfeirio digon o bobl at y rhaglenni i fodloni'r targedau cychwynnol a osodwyd gan Lywodraeth Cymru. Yn aml, caiff yr un cleient ei gyfeirio at fwy nag un darparwr hyfforddiant.
- 24 Nid oes gan asiantaethau cyfeirio brosesau digon trylwyr i ledaenu gwybodaeth ymhlith dysgwyr na darparwyr, ond maent yn dibynnu ar drefniadau ad hoc. Pan fydd perthnasoedd personol da a llinellau cyfathrebu da rhwng yr asiantaethau cyfeirio a'r darparwyr, mae'r system gyfeirio yn fwy effeithiol.
- 25 Mae ansawdd y wybodaeth am ddysgwyr a gaiff darparwyr gan Gyrfa Cymru (GC) a'r Ganolfan Byd Gwaith (JCP) yn anghyson. Yn aml, nid yw'n ddigon manwl a/neu mae'n anghyflawn. Ni chaiff dysgwyr â phroblemau cymdeithasol sylweddol eu nodi a'u cyfeirio at sefydliadau cymorth priodol bob amser. Mae diffyg gwybodaeth gefndirol yn ei gwneud yn anodd i ddarparwyr weddu ddysgwyr i raglenni sy'n iawn ar gyfer eu hamgylchiadau unigol. Dywed darparwyr fod cyfeiriadau o Gyrfa Cymru yn fwy manwl a defnyddiol na'r rhai gan y Ganolfan Byd Gwaith ar y cyfan.
- 26 Mae dysgwyr yn aml yn amharod i ddatgelu gwybodaeth bersonol a sensitif amdanynt eu hunain, gan eu bod yn ofni na fyddant yn cael eu dewis ar gyfer rhaglen. O ganlyniad, efallai na fydd eu rhwystrau rhag dysgu yn cael eu nodi'n gywir ac nad eir i'r afael â nhw yn ddigon cynnar yn eu rhaglenni.

Rhwystrau rhag cyflwyno rhaglenni

- 27 Mae darparwyr wedi nodi cyfyngiadau amrywiol o fewn manylebau'r contract, sy'n cael effaith andwyol ar eu gallu i gyflwyno'r rhaglenni hyfforddi hyn yn effeithiol. Yn aml, mae'r rheolau sy'n gysylltiedig â chymhwyster dysgwyr yn cyfyngu ar fynediad i raglenni a'r cyfyngiad i lefel 1 ar gyfer cofrestru ar raglenni Hyfforddeiaeth yn cosbi'r dysgwr mwy abl. Mae llawer o achosion lle mae'n rhaid i ddysgwyr 17 oed aros nes eu bod yn 18 oed i gwblhau cymwysterau lefel 2, yn sgil gofynion cyfreithiol o fewn sectorau penodol.
- 28 Mae llai o gyfleoedd dilyniant i ddysgwyr gan na chaiff darparwyr symud dysgwyr sydd wedi cwblhau eu rhaglen bresennol ymlaen i gymwysterau mewn gwahanol feysydd dysgu sydd ar yr un lefel â'u cymhwyster presennol. Er enghraifft, ni all dysgwr sy'n cwblhau rhaglen Lefel 1 mewn Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh) drosglwyddo i CGC mewn Gweinyddu Busnes ar Lefel 1 gan yr ystyrir nad yw hyn yn ddilyniant, er efallai mai dyma yw'r ateb gorau ar gyfer unigolion penodol. Hefyd, mae ychydig iawn o ddarparwyr yn ansicr ynghylch p'un a ganiateir iddynt drosglwyddo dysgwyr i ddilyn cymwysterau penodol y gallai darparwyr partner yn eu consortiwm eu cyflwyno'n well.
- 29 Mae cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth a phrofiad gwaith yn gyfyngedig, ac mae darparwyr yn aml yn cystadlu yn erbyn ei gilydd am y cyfleoedd hyn. Mae rhai darparwyr yn gweld nad yw 'cyrsiau rhagflas profiad gwaith' ar gael mewn rhai sectorau. Golyga hyn nad yw dysgwyr yn aml yn cael profiad yn y meysydd gwaith sydd eu heisiau arnynt. Mae'r sector gwirfoddol yn cynnig llawer o gyfleoedd, ond eto, nid dyma'r profiadau sydd eu heisiau ar ddysgwyr yn aml. Mae nifer o gyflogwyr prif ffrwd o'r farn fod dysgwyr yn cymryd gormod o amser 'i ffwrdd o'r gwaith' i ymgymryd â hyfforddiant medrau sylfaenol tra byddant yn dilyn rhaglen. O ganlyniad, mae cyflogwyr yn amharod i ddarparu lleoliadau gwaith.
- 30 Mae darparwyr yn amlygu problemau cyllid sy'n effeithio ar gyflwyno rhaglenni. Mae'r rhain yn cynnwys yr anallu i wyro cyllid rhwng rhaglenni hyfforddi i fynd i'r afael ag amrywiadau o ran y galw a diffyg cymhellion ariannol, sydd felly'n cyfyngu ar yr hyblygrwydd i ddarparwyr gyflwyno cymwysterau ychwanegol mewn hyfforddiant i wella cyfleoedd cyflogaeth neu hyfforddiant dysgwyr.
- 31 Mae cost uchel y cyflwyno, yn sgil problemau Cymhareb Staff Myfyrwyr (SSR) isel sy'n ymwneud ag ardaloedd gwledig a chost darparu ar gyfer anghenion cymorth ychwanegol y grwpiau o ddysgwyr sydd fwyaf dan anfantais, wedi cael ei thanbrisio, ac mae hyn wedi rhwystro'r cyflwyno. Nid yw staff y darparwyr bob amser wedi meddu ar y medrau priodol i fodloni anghenion y dysgwyr ar y rhaglenni hyn. O ganlyniad, bu'n ofynnol cael hyfforddiant a datblygiad costus ar gyfer staff ychwanegol yn aml.
- 32 Yn sgil y cyfnod byr y mae dysgwyr yn ei dreulio gyda darparwyr, ni all staff bob amser gynnig digon o gymorth i helpu dysgwyr i oresgyn rhwystrau sylweddol iawn rhag dysgu a chyflogaeth.
- 33 Nid yw llawer o bartneriaid allweddol, gan gynnwys asiantaethau cymorth a chyflogwyr, yn deall gofynion y rhaglenni hyfforddi yn llawn. Felly, nid ydynt mor effeithiol ag y gallent fod yn ychwanegu at waith y darparwyr hyfforddiant ac yn helpu dysgwyr i ennill y medrau sydd eu hangen arnynt i gael gwaith.

Safonau

- 34 Mae llawer o ddarparwyr yn gweld bod niferoedd cyfeirio yn is na'r niferoedd cychwynnol a ragwelwyd gan yr AdAS ac nad yw targedau cychwynnol yn cael eu bodloni. Dywed darparwyr fod targedau cytundebol a wnaed yn amod gan yr AdAS yn rhy heriol o ystyried y sefyllfa economaidd bresennol.
- 35 Mae llawer o ddarparwyr yn cyflwyno hyfforddiant i ddysgwyr mewn grwpiau sydd mor fach nes eu bod nid yn unig yn debygol o fod yn anghynaliadwy o ran gwerth contract a chost ond nid ydynt yn effeithiol yn addysgol o reidrwydd chwaith. Mae darparwyr yn gweithio gyda'r AdAS i nodi a chywiro diffygion wrth strwythuro'r modd y caiff hyfforddiant ei gyflwyno. Mae FfHCC yn gweithredu ar ran y darparwyr dan gontract mewn cyfarfodydd gyda swyddogion yr AdAS i ddatrys materion.
- 36 Mae niferoedd y dechreuadau yn y rhaglenni Hyfforddeiaeth yn is na'r gwerthoedd contract ac mae dilyniant yn arafach na'r disgwyl ar y cyfan. Fodd bynnag, mae rhai darparwyr yn nodi bod dechreuadau yn elfen Dysgu sy'n Canolbwyntio ar Waith y rhaglen Camau at Waith yn uwch na'r disgwyl.
- 37 Dengys data Llywodraeth Cymru¹ fod cyfraddau dilyniant ar yr holl rhaglenni yn amrywio o ddigonol i anfoddhaol. Mae niferoedd y dysgwyr sy'n mynd ymlaen i hyfforddiant arall neu gyflogaeth yn uwch yn y rhaglenni Hyfforddeiaethau nag yn y rhaglen Camau at Waith. Mae hyn yn awgrymu bod darparwyr yn fwy effeithiol yn mynd i'r afael â rhwystrau ac yn paratoi dysgwyr iau ar gyfer cyfnod nesaf y rhaglenni cyflogadwyedd neu gyflogaeth. Fodd bynnag, yn y rhaglenni Hyfforddeiaeth, mae'r cyfraddau dilyniant ar gyfer y rhaglenni Ymgysylltu gryn dipyn yn well na'r rhai ar gyfer y rhaglenni L1, gan ddangos bod y dilyniant gwell o weithgarwch ymgysylltu ar lefel isel iawn i lefel ddysgu ychydig yn uwch. Gellir priodoli deilliannau gwannach yn y rhaglenni Camau at Waith yn rhannol i'r nifer is o ddysgwyr sy'n oedolion sydd ar gael ar gyfer y rhaglenni a'r cymwysterau lefel uwch sydd eu hangen i lwyddo. Ni chafwyd unrhyw ddechreuadau yn elfen Bridge-2-Employment yr Hyfforddeiaethau.
- 38 Dengys data a ryddhawyd gan yr AdAS fod 62% o ymadawyr o rhaglenni Hyfforddeiaeth wedi cael dilyniant cadarnhaol ar y cyfan, a bod 40% o ymadawyr o'r rhaglen Camau at Waith wedi cael dilyniant cadarnhaol. Mae'r perfformiad hwn yn ddigonol ar ei orau ar gyfer Hyfforddeiaethau, ac yn anfoddhaol ar gyfer Camau at Waith, o gymharu â thargedau perfformiad gwreiddiol a osodwyd gan yr AdAS.
- 39 Gweler Atodiad 1 am y ddolen gyswllt i ddata diweddaraf Llywodraeth Cymru ar y rhaglenni.

¹ Cyfraddau Llwyddo Rhagamcanol y Fframwaith Prentisiaeth a Data Cyrchfannau Dros Dro ar gyfer Dysgwyr Hyfforddeiaeth a Chamau at Waith, 2011-2012:
<http://wales.gov.uk/docs/statistics/2012/121127sdr2042012en.pdf>

Cymorth i ddysgwyr, gan gynnwys cymorth ar gyfer llythrennedd

- 40 Mae staff darparwyr yn canolbwyntio ar gefnogi dysgwyr ac maent yn aml yn gweithio'n galed i gynnig atebion i bethau sy'n rhwystro dysgwyr rhag dysgu. Fodd bynnag, at ei gilydd, mae safon y cymorth a roddir i ddysgwyr yn rhy amrywiol. Yn yr achosion gorau, nodir anghenion dysgwyr unigol, a chynigir cymorth ar ddechrau eu rhaglenni hyfforddi. Mae'r anghenion hyn yn aml yn gymhleth, ac nid ydynt yn ymwneud â chyrhaeddiad addysgol bob amser. Caiff darparwyr yn aml eu rhwystro yn sgil diffyg gwybodaeth am ddysgwyr pan gânt eu cyfeirio at raglen. Mewn rhai achosion, nid yw dysgwyr yn datgelu materion personol sy'n rhwystro cynnydd i gyflogaeth tan yn hwyr yn y rhaglen, pan fydd y dysgwr yn magu hyder yn y tiwtor. Pan fydd hyn yn digwydd, mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn cynnig cymorth ychwanegol lle bo modd.
- 41 Yn gyffredinol, mae darparwyr yn nodi anghenion dysgu dysgwyr trwy asesiad cychwynnol, adolygiadau yn y cyfnod ymsefydlu a chyfweliadau. Yn yr achosion gorau, cofnodir y canfyddiadau hyn yn fanwl mewn cynlluniau dysgu unigol (CDUau). Mae rhai darparwyr yn defnyddio anogwyr dysgu yn effeithiol i fentora dysgwyr trwy gydol eu cyfnod ar y rhaglen.
- 42 Mae'r holl ddarparwyr yn defnyddio arbenigedd ac adnoddau partneriaid asiantaethau allanol yn dda i roi cymorth i ddysgwyr pan fydd angen, er enghraifft cwnsela ar gyfer hunan-niweidio a chamddefnyddio sylweddau ac alcohol, a gwasanaethau cymdeithasol ac asiantaethau cymorth eraill i helpu dysgwyr sydd â phroblemau cymdeithasol, gan gynnwys digartrefedd.
- 43 Mewn un darparwr, mae dysgwyr yn gwneud defnydd da o glwb swyddi wythnosol ym mhob un o'r lleoliadau hyfforddi. Mae dysgwyr yn dilyn cymhwyster cyflogadwyedd i'w helpu i ganolbwyntio ar weithgareddau chwilio am swyddi.
- 44 Pan fydd dysgwyr ar leoliad gwaith, mae llawer o ddarparwyr yn cynnal perthynas waith agos gyda chyflogwyr yn ogystal â gyda dysgwyr. Fodd bynnag, nid oes digon o gyflogwyr yn cymryd rhan yn llawn mewn adolygiadau cynnydd dysgwyr. O ganlyniad, nid yw cynllunio i weddu medrau dysgwyr a gofynion hyfforddi, ynghyd ag anghenion y cyflogwr, mor effeithiol ag y gallai fod.
- 45 Mae'r holl ddarparwyr yn defnyddio cyfuniad o brofion diagnostig a chyfweliadau unigol gyda dysgwyr i nodi anghenion addysg a hyfforddiant. Caiff prawf BKSB² ei ddefnyddio gan bron bob darparwr yn gynnar i nodi lefel medrau'r cleient a'r cymorth sydd ei angen. At ei gilydd, mae safon y profion diagnostig yn dda a defnyddir canlyniadau profion yn effeithiol i nodi lefelau medrau sylfaenol a gofynion cymorth dysgwyr. Fodd bynnag, ni chaiff y wybodaeth hon ei defnyddio'n effeithiol gan ddarparwyr bob amser i roi cymorth priodol i ddysgwyr neu i fonitro nifer y dysgwyr sy'n manteisio ar gymorth a'r ymateb i'r cymorth a roddir.

² Mae BSKB yn darparu atebion rhyngweithiol i wella medrau Saesneg, mathemateg a TGCh dysgwyr. Rhoddir asesiad i bob dysgwr sy'n nodi ei lefel bresennol a bylchau penodol o ran medrau.

- 46 Yn y rhan fwyaf o achosion, defnyddir profion dilynol ar ddiwedd y rhaglen i fonitro a chofnodi'r cynnydd a wna dysgwyr. Fodd bynnag, nid yw rhai dysgwyr yn defnyddio profion dilynol yn gyson ar ddiwedd yr hyfforddiant.
- 47 Pan gaiff CDUau eu defnyddio'n dda, maent yn rhoi cofnod cywir o ddilyniant a chyflawniad dysgwyr. Yn yr achosion gorau, mae CDUau yn fanwl ac yn cynnwys cerrig milltir defnyddiol i annog dysgwyr i wneud cynnydd. Fodd bynnag, nid yw CDUau yn ddigon manwl bob amser, ac ni chaiff gwybodaeth gynhwysfawr ei chofnodi bob amser. Ni osodir targedau bob tro, ac ni chaiff cynnydd yn erbyn targedau ei gofnodi'n effeithiol.

Arweinyddiaeth a rheolaeth, gan gynnwys rheoli ansawdd

- 48 Mae'r holl ddarparwyr yn rheoli'r rhaglenni Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith fel rhan o'u ffordd gyffredinol o gyflwyno darpariaeth dysgu yn y gwaith. Mae darparwyr wedi datblygu ffyrdd newydd o weithio i fodloni anghenion penodol y dysgwyr sy'n cael eu cyfeirio atynt drwy'r prosiectau cyflogadwyedd. Mae llawer o ddarparwyr wedi datblygu cryn dipyn o hyblygrwydd o fewn rhaglenni i fodloni anghenion unigol dysgwyr. Mae lleiafrif o ddarparwyr wedi datblygu isadeiledd da o staff sy'n meddu ar y medrau angenrheidiol i gyflwyno cymorth effeithiol ar gyfer y dysgwyr hyn. Mae bron pob darparwr mewn consortia yn ymgysylltu'n dda iawn â'i gilydd, ac mae llawer o barch ar y ddwy ochr a gwerthoedd ar y cyd.
- 49 Yn yr holl gonsortia, ar y cyfan, mae pob partner yn cynnal cysylltiadau da gyda'r cyflogwyr y maent yn gweithio gyda nhw, ac mae'r grŵp cyfan yn cynnal cronfa ddata ganolog o gyflogwyr. Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr unigol yn gofyn yn ffurfiol am safbwyntiau cyflogwyr trwy holiadur blynyddol. Fodd bynnag, nid yw cyflogwyr bob amser yn ymwybodol o ofynion rhaglenni cyflogadwyedd, ac nid ydynt yn deall eu gofynion yn llawn chwaith. Er enghraifft, wrth ddarparu lleoliad gwaith, nid ydynt bob amser yn sylweddoli bod angen i'r dysgwr fynychu sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith gyda'r darparwr hyfforddiant. Mae llawer o ddarparwyr yn defnyddio strategaethau rhwydweithio effeithiol i roi cymorth cymunedol i ddysgwyr.
- 50 Mae holl ddarparwyr arweiniol Hyfforddeiaethau a Chamau at Waith yn ymgysylltu'n dda â sefydliadau partner. Maent yn cyfarfod â'r AdAS ac asiantaethau cyfeirio bob chwarter i drafod materion yn ymwneud â chynnydd ac arfer dda.
- 51 Mae'r holl ddarparwyr wedi sefydlu Systemau Gwybodaeth Reoli (MIS). Mae llawer o ddarparwyr yn defnyddio TRACIO³ a dogfennaeth gysylltiedig Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (CDGOC)⁴. Caiff systemau monitro TRACIO a MAYTAS⁵ eu defnyddio'n effeithiol ar y cyfan i gofnodi gwybodaeth reoli ar lefel uchel a pherfformiad cyffredinol dysgwyr i adrodd i Lywodraeth Cymru. Mae'r darparwyr gorau yn defnyddio ystod o

³ Offeryn ar y we yw TRACIO i ddarparwyr olrhain a mesur cynnydd dysgwyr a'r pellter a deithiwyd.

⁴ Caiff data ar ddysgwyr ledled Cymru ei gyflwyno yn electronig i Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (CDGOC) gan ddarparwyr dysgu. Defnyddir y data hwn ar gyfer ariannu, monitro a dadansoddi. Mae angen y data ar gyfer monitro perfformiad a deilliannau hefyd ac i lywio datblygu strategaethau.

⁵ System gwybodaeth reoli yw MAYTAS sy'n cadw gwybodaeth am ddysgwyr, staff, cyflogwyr a rheolwyr i olrhain perfformiad dysgwyr.

systemau a phrosesau i fonitro cwblhau adolygiadau a CDUau. Mae'r rhain yn cynnwys defnyddio dogfennau triphlyg, systemau olrhain dysgwyr, grwpiau adolygu ansawdd ac Ysgrifbinnau Digidol⁶, sy'n gallu cyflwyno gwybodaeth gyfoes a rhoi gwiriad ansawdd cyflym. Fodd bynnag, ni chaiff y systemau hyn eu defnyddio'n gyson dda gan bob darparwr i olrhain anghenion cymhleth dysgwyr a chynnydd dysgwyr unigol ar lefel y manylder y gellid ei ddefnyddio mewn asesu ar gyfer dysgu.

- 52 Mewn un enghraifft dda, defnyddir gwybodaeth reoli i fonitro perfformiad dysgwyr unigol, i gofnodi'r cymwysterau a enillwyd ac i nodi anghenion hyfforddiant a chymorth ychwanegol. Caiff y wybodaeth hon ei lledaenu ymhlith partneriaid yn effeithiol trwy gyfarfodydd tîm a bwrdd. Mewn un consortiwm, mae'r Uwch Swyddog (US) yn cysylltu â swyddog data pob partner i roi gwybodaeth a diweddariadau rheolaidd. Mae'r Uwch Swyddog yn anfon adroddiadau misol, yn ymweld â darparwyr yn rheolaidd ac yn darparu gwybodaeth am berfformiad yn erbyn contractau a deilliannau. Fodd bynnag, yn y mwyafrif o achosion, nid yw darparwyr arweiniol yn defnyddio eu systemau yn effeithiol i osod meincnodau ansawdd gyda darparwyr partner neu i fonitro a sicrhau ansawdd gwaith isgontractwyr.

⁶ Dyfais fewnbwn yw ysgrifbin digidol sy'n cofnodi llawysgrifen defnyddiwr ac yn ei throi yn ddata digidol, y gellir ei lanlwytho i gyfrifiadur wedyn.

Atodiad 1

Dolen gyswllt y we i ddatganiad cyntaf Llywodraeth Cymru, SDR 204/2012 – Cyfraddau Llwyddo Rhagamcanol y Fframwaith Prentisiaeth a Data Cyrchfannau Dros Dro ar gyfer Dysgwyr Hyfforddeiaeth a Chamau at Waith, 2011-2012, 27 Tachwedd 2012

<http://wales.gov.uk/docs/statistics/2012/121127sdr2042012en.pdf>

Atodiad 2 Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg

Stephen Davies	AEM
Mark Evans	AEM
Bernard O'Reilly	AEM
Bernard Hayward	AEM