Estyn

estyn.llyw.cymru
estyn.gov.wales

Prentisiaethau uwch mewn dysgu yn y gwaith

Medi 2018

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

- ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol
- ysgolion cynradd
- ysgolion uwchradd
- ysgolion arbennig
- unedau cyfeirio disgyblion
- ysgolion pob oed
- 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
- Cymraeg i oedolion
- dysgu yn y gwaith
- dysgu yn y sector cyfiawnder

Mae Estyn hefyd:

- yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Lywodraeth Cymru ac eraill
- 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.llyw.cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: www.estyn.llyw.cymru

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2018: Gellir ailddefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei ailddefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y ddogfen benodol/cyhoeddiad penodol.

Cynnwys — Tudalen

Cynnwys	Tudalen
Cyflwyniad	**1**
Cefndir	**1**
Prif ganfyddiadau	**4**
Argymhellion	**6**
Deilliannau i ddysgwyr	**7**
Deilliannau Prentisiaethau Uwch	7
Dilyniant	9
Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru a chymwysterau	11
Safonau mewn sesiynau a arsylwyd ac mewn gwaith dysgwyr	11
Ymgysylltu â dysgwyr	12
Darpariaeth	**13**
Recriwtio a sefydlu	13
Cymorth ac adolygiadau	14
Addysgu a hyfforddi	15
Asesu	15
Arweinyddiaeth a rheolaeth	**17**
Sail y dystiolaeth	**19**
Geirfa	**20**
Cyfeiriadau	**21**

Cyflwyniadau

Ysgrifennir yr adroddiad hwn i ymateb i gais gan Lywodraeth Cymru am gyngor yn llythyr cylch gwaith blynyddol Ysgrifennydd y Cabinet i Estyn ar gyfer 2017-2018. Mae'r adroddiad yn archwilio'r safonau, y ddarpariaeth, a'r arweinyddiaeth a rheolaeth mewn rhaglenni prentisiaeth uwch yn y sector dysgu yn y gwaith ar hyd a lled Cymru.

Bwriedir yr adroddiad hwn fod ar gyfer Llywodraeth Cymru ac arweinwyr, rheolwyr a staff darparwyr dysgu yn y gwaith. Gall fod o ddiddordeb i Gydffederasiwn Diwydiant Prydain, y Ffederasiwn Busnesau Bach, Gyrfa Cymru, colegau addysg bellach, prifysgolion a chyflogwyr sydd â gweithwyr sy'n cymryd rhan mewn rhaglen prentisiaeth uwch. Hefyd, gallai'r adroddiad fod o ddefnydd i gyflogwyr sy'n ystyried recriwtio dysgwyr ar brentisiaeth uwch neu wella medrau gweithwyr presennol.

Cefndir

Cyflwynwyd prentisiaethau lefel uwch yn 2011. Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu 19 o ddarparwyr dysgu yn y gwaith i gyflwyno rhaglenni prentisiaeth ar hyd a lled Cymru. Ar hyn o bryd, mae 17 o'r darparwyr hyn yn cyflwyno rhaglenni prentisiaeth uwch trwy eu darpariaeth eu hunain, yn ogystal ag mewn partneriaethau ag aelodau consortiwm ac is-gontractwyr. Ni chyflwynir rhaglenni prentisiaeth uwch gan ddau ddarparwr dysgu yn y gwaith.

Mae'r rhaglen prentisiaeth uwch yn rhaglen hyfforddi yn y gwaith. Mae'n cynnig cyfle i unigolion cyflogedig ennill nifer o gymwysterau a medrau hanfodol cydnabyddedig, gan ennill cyflog ar yr un pryd. Mae prentisiaid uwch yn gweithio tuag at gwblhau fframwaith cymhwyster galwedigaethol cenedlaethol ar lefel 4, 5, 6 neu 7. Mae'r cymwysterau hyn yn debyg i HNC, HND, gradd sylfaen a gradd anrhydedd, yn y drefn honno. Mae'r cymhwyster yn gysylltiedig â gwaith gan fod y wybodaeth theori ar lefel addysg uwch a'r medrau cymhwysedd ymarferol yn cael eu hasesu yn y gweithle. Bwriedir iddo roi i unigolion y medrau a'r wybodaeth lefel uwch sy'n bodloni anghenion cyflogwyr ac sy'n cynnig y cyfle i ddatblygu'n broffesiynol ar lefel rheolwr neu oruchwyliwr.

Hefyd, gall rhaglen prentisiaeth uwch achredu dysgu blaenorol neu fedrau presennol sy'n gysylltiedig â gwaith. Er enghraifft, mae'n bosibl bod dysgwr sy'n dilyn rhaglen prentisiaeth uwch lefel 5 wedi bod yn rheoli staff ers sawl blwyddyn a, bellach, gall hyn gael ei gydnabod yn ffurfiol yn ei gymhwyster.

Mae pob dysgwr sy'n dilyn rhaglenni prentisiaeth uwch yn cael eu cyflogi gan y cwmni maent yn gweithio iddo, am o leiaf 16 awr yr wythnos. Rhaid talu o leiaf yr isafswm cyflog cenedlaethol i bob prentis uwch tra bydd yn cwblhau fframwaith ei gymhwyster, neu'r cyflog neu'r tâl llawn ar gyfer y rôl. Rhaid llunio cytundeb hyfforddi sy'n amlinellu manylion y rhaglen a rhaid i'r cyflogwr, y prentis a'r darparwr hyfforddiant gytuno arno.

Mae'r amser a neilltuir i gwblhau fframwaith cymhwyster prentisiaeth uwch yn dibynnu ar natur y cymhwyster, sef tua dwy flynedd yn nodweddiadol. Er enghraifft, gall y cymhwyster rheoli iechyd a gofal cymdeithasol oedolion lefel 5 gymryd hyd at 2 flynedd a gall fframwaith cymhwyster lefel 4 y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) gymryd hyd at 18 mis.

Mewn dysgu yn y gwaith, mae fframweithiau cymwysterau yn gofyn am arsylwi ac asesu mewn amgylchedd gwaith. Yn y rhaglen prentisiaeth uwch, mae cynllun fframwaith y cymhwyster yn gofyn i ddysgwyr gwblhau fframwaith cymhwyster yn seiliedig ar gymhwysedd, o lefel 4 i lefel 7, a chwestiynau ar wybodaeth dechnegol berthnasol. Hefyd, mae'n rhaid i ddysgwyr heb y cymwysterau procsi perthnasol gwblhau cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru mewn cyfathrebu a chymhwyso rhif. Gall rhai fframweithiau ofyn bod y dysgwr yn cwblhau cymhwyster Sgiliau Hanfodol Cymru mewn llythrennedd digidol yn ogystal.

Mae Cymwysterau Cymru wrthi'n ymgymryd ag adolygiadau sector o gymwysterau galwedigaethol. Hyd yn hyn, maent wedi cwblhau adolygiadau o iechyd a gofal cymdeithasol (Cymwysterau Cymru, 2016) ac adeiladu a'r amgylchedd adeiledig (Cymwysterau Cymru, 2018). O ganlyniad i hyn, datblygwyd cymwysterau newydd mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Hefyd, mae Cymwysterau Cymru yn ymgynghori ar gynigion ar gyfer gweithredu i fynd i'r afael â phroblemau sy'n gysylltiedig â'r cymwysterau presennol mewn adeiladu a'r amgylchedd adeiledig.

Cynhwysodd y papur gwyn "Symud Cymru Ymlaen" (Llywodraeth Cymru, 2016) ymrwymiad i ddarparu 100,000 o brentisiaethau yng Nghymru, gan flaenoriaethu datblygiad medrau lefel uwch (lefel 4 ac uwch).

Nod polisi diweddar Llywodraeth Cymru ar brentisiaethau a'i chynllun gweithredu 5 mlynedd (Llywodraeth Cymru, 2017) yw mynd i'r afael â phrinder medrau a sefydlu system newydd ar gyfer adolygu a datblygu fframweithiau, gan gynnwys rhaglenni prentisiaeth lefel gradd. Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw raglenni gradd-brentisiaeth yn cael eu darparu yng Nghymru. Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu dau fframwaith ar gyfer graddau, mewn digidol/TG a pheirianneg. Bwriedir dechrau rhaglen y radd-brentisiaeth ddigidol o Fedi 2018 ymlaen.

Mae Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaeth 2017 Llywodraeth Cymru yn datgan

> "erbyn 2024, rhagwelir y bydd mwy na hanner (51 y cant) y rhai sydd mewn cyflogaeth yng Nghymru yn dal cymwysterau ar lefel 4 neu'n uwch. Mae hyn yn cyferbynnu â chyfran o tua chwarter yn 2004 (28 y cant)". (Llywodraeth Cymru, 2017, t.5).

Yn hanesyddol, cyflwynwyd llawer o brentisiaethau ar lefelau 1, 2 a 3. Er mwyn ymateb i'r heriau hyn, blaenoriaethau Llywodraeth Cymru ar gyfer 2016 i 2022 yw:

- mynd i'r afael â phrinder sgiliau dybryd
- cyflwyno ymagwedd bob oedran ar gyfer rhaglenni prentisiaeth
- swyddi a thwf – datblygu medrau lefel uwch
- gwella mynediad, cydraddoldeb a chyfle cyfartal
- datblygu llwybrau medrau cynaliadwy – integreiddio prentisiaethau â'r system addysgol ac economaidd ehangach
- sefydlu system newydd ar gyfer adolygu a datblygu fframweithiau

Mae'r ardoll brentisiaethau yn dreth gyflogaeth gan lywodraeth y DU a ddaeth i rym yn Ebrill 2017. Caiff ei chymhwyso ar draws y DU gyfan i bob sefydliad sydd â bil cyflog blynyddol o £3 miliwn neu fwy. Nod yr ardoll yw creu galw ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Prif ganfyddiadau

1 Bu cynnydd yn nifer y dysgwyr sy'n ymgymryd â rhaglenni prentisiaeth uwch mewn dysgu yn y gwaith dros y pum mlynedd diwethaf. Dros y pedair blynedd diwethaf, mae'r cyfraddau y mae dysgwyr wedi cwblhau cymwysterau prentisiaeth uwch yn llwyddiannus arnynt wedi gwella ond maent yn isel o hyd o gymharu â phrentisiaethau ar lefelau is. Mae'r cyfraddau y mae dysgwyr wedi cwblhau cymwysterau yn llwyddiannus arnynt yn amrywio'n ormodol rhwng darparwyr gwahanol. Mae lleiafrif o ddysgwyr prentisiaeth uwch yn cymryd gormod o amser i gwblhau eu rhaglenni hyfforddi.

2 Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr prentisiaeth uwch yn ymgymryd â rhaglenni ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, a busnes, gweinyddu a'r gyfraith. Ychydig bach iawn o ddysgwyr sy'n ymgymryd â phrentisiaethau ym meysydd blaenoriaeth medrau technoleg gwybodaeth a pheirianneg.

3 Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr prentisiaeth uwch yn arddangos medrau ymarferol cryf yn y gweithle. Yn y rhan fwyaf o achosion, maent yn adeiladu ar fedrau sydd eisoes yn bodoli i ddatblygu dealltwriaeth glir a chyfres o gymwyseddau wrth ymgymryd â thasgau cymhleth. Mae dysgwyr sydd â graddau neu fedrau llythrennedd lefel uwch sy'n ymuno â'r rhaglen yn tueddu i wneud cynnydd cryf wrth ennill cymwysterau fel rhan o'r fframwaith. Fodd bynnag, mae lleiafrif o ddysgwyr, yn enwedig y dysgwyr hynny sy'n camu ymlaen o fframweithiau lefel 3, yn gwneud cynnydd arafach ac yn ei chael hi'n anodd mynegi'r wybodaeth theori ofynnol mewn asesiadau ysgrifenedig.

4 Mae bron bob un o'r dysgwyr a'r cyflogwyr yn gwerthfawrogi'r cyfle i gymryd rhan yn y rhaglen prentisiaethau uwch. Mae llawer o ddysgwyr yn elwa o ennill cymwysterau newydd neu gael achrediad i'w medrau presennol mewn cymwysterau ffurfiol. Mae tua hanner y dysgwyr yn mynd i sesiynau hyfforddi defnyddiol i ffwrdd o'r gwaith i ategu eu dysgu, er enghraifft gyda seminarau proffesiynol, a gweithdai ar gyfer cyllid a llythrennedd digidol. Fodd bynnag, nid yw llawer o gyflogwyr yn cefnogi eu dysgwyr i fynychu'r sesiynau hyn.

5 Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn hyrwyddo'r rhaglen ymhlith eu staff presennol i sicrhau gweithlu sydd wedi cymhwyso'n well. Yn yr achosion gorau, mae cyflogwyr yn neilltuo mentor profiadol i weithio gyda'r dysgwr ond, mewn ychydig achosion, ni chaiff dysgwyr unrhyw gefnogaeth mentora gan eu cyflogwr. Mae llawer o ddarparwyr dysgu yn y gwaith yn gweithio'n dda gydag amrywiaeth eang o gyflogwyr i hyrwyddo'r rhaglen prentisiaeth uwch ac annog dysgwyr i ymuno â'r rhaglen. Fodd bynnag, nid yw ychydig ddarparwyr yn ymwneud ag amrywiaeth ddigon eang o gyflogwyr i gyfrannu at y rhaglenni prentisiaeth uwch. Yn ogystal, nid yw ychydig ddarparwyr yn gweithio'n effeithiol gyda chyflogwyr i baru dysgwyr â rhaglenni sy'n cysylltu'n dda â'u swydd.

6 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr wedi gwella'u harferion recriwtio ac asesu cychwynnol. Mae'r holl ddarparwyr yn cwblhau proses asesu Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST) i nodi a phennu anghenion llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol dysgwyr. Fodd bynnag, dywed dysgwyr fod y broses asesu hon yn aml yn cymryd amser ac nad yw darparwyr hyfforddiant yn ystyried cymwysterau

llythrennedd a rhifedd blaenorol dysgwyr fel 'cymwysterau procsi' ar gyfer cymwysterau medrau hanfodol. Mewn ychydig achosion, mae hyn yn golygu bod gofyn i ddysgwyr gwblhau cymwysterau medrau hanfodol neu adnoddau WEST yn ddiangen.

7 Mae bron bob un o'r darparwyr yn casglu gwybodaeth am allu a dewisiadau ieithyddol dysgwyr trwy'r asesiad cychwynnol. Fodd bynnag, ychydig bach iawn o ddysgwyr sy'n manteisio ar y cyfle i gwblhau eu hasesiadau yn Gymraeg, er eu bod yn cael aseswyr Cymraeg eu hiaith a deunyddiau Cymraeg.

8 Mae bron bob un o'r darparwyr yn cyflwyno pecyn sefydlu cynhwysfawr, naill ai i grwpiau bach o ddysgwyr neu mewn sesiynau unigol. Mae'r sesiynau hyn yn addysgiadol ar y cyfan ac yn cwmpasu pynciau fel iechyd, diogelwch a lles, diogelu, sut bydd gweithgareddau asesu'n cael eu cynnal, a chyfrifoldebau'r dysgwr tra bydd yn dilyn y rhaglen hyfforddi. Mewn ychydig achosion, nid yw darparwyr yn esbonio ymrwymiad amser y dysgwyr na faint o waith y bydd yn ofynnol iddynt ei wneud yn glir. O ganlyniad i hyn, gall dysgwyr adael y rhaglen hyfforddi yn gynnar oherwydd pwysau gwaith neu ymrwymiadau teuluol.

9 Mae bron bob un o'r aseswyr yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i asesu medrau galwedigaethol. Maent yn cefnogi'r dysgwyr yn dda ac yn deall eu hanghenion unigol. Mewn ychydig achosion, nid yw aseswyr yn defnyddio holi lefel uwch i ddatblygu medrau a gwybodaeth dysgwyr ymhellach. Nid yw ychydig aseswyr yn ddigon cymwysedig na phrofiadol ar y lefel ofynnol i gynnal gweithgareddau asesu.

10 Ar draws yr holl ddarparwyr dysgu yn y gwaith yr ymwelwyd â nhw, roedd safonau gwaith dysgwyr mewn portffolios yn briodol i lefel y cymhwyster. Fodd bynnag, mae ansawdd adborth ysgrifenedig gan aseswyr yn amrywio'n ormodol. Yn yr enghreifftiau gorau, mae aseswyr yn rhoi adborth adeiladol ar sut i wella, ond pan na fydd ansawdd yr adborth cystal, mae'r adborth ysgrifenedig yn brin iawn neu ni chaiff ei ddarparu'n amserol.

11 Mae'r rhan fwyaf o aseswyr yn ymweld â dysgwyr yn rheolaidd i adolygu'u cynnydd a chadwant mewn cysylltiad dros y ffôn a thrwy'r e-bost. Ar y cyfan, mae aseswyr yn gosod targedau priodol ar gyfer dysgwyr ac yn eu hannog i weithio'n annibynnol, yn aml yn defnyddio medrau ymchwil i archwilio a dadansoddi'r wybodaeth y mae arnynt ei hangen ar gyfer eu haseiniadau. Mae Llywodraeth Cymru yn gosod gofynion cytundebol ar ddarparwyr i ymgymryd ag adolygiadau o gynnydd dysgwyr. Mae'r adolygiadau hyn yn rhai cyffredinol ac nid ydynt yn gwahaniaethu rhwng dysgwyr o raglenni prentisiaeth sylfaenol i raglenni prentisiaeth uwch. Nid yw ychydig aseswyr, sydd â dysgwyr mewn swyddi rheoli, bob amser yn addasu'r broses adolygu i'w gwneud yn fwy priodol i lefel cymwysterau'r dysgwyr a'r profiad mae'r dysgwyr hyn eisoes yn meddu arno o ran adolygu perfformiad staff.

12 Nid yw arweinwyr a rheolwyr ym mwyafrif y darparwyr dysgu yn y gwaith wedi cael digon o effaith yn sicrhau gwelliant mewn cyfraddau llwyddiant. Yn y darparwyr hyn, nid yw cynlluniau gwella ansawdd yn canolbwyntio ddigon ar berfformiad rhaglenni prentisiaeth uwch fel rhan o'u prosesau ansawdd. Dim ond ychydig ddarparwyr dysgu yn y gwaith sy'n rheoli'u rhaglenni prentisiaeth uwch yn dda ac sydd wedi gallu sicrhau deilliannau cryf yn gyson.

Argymhellion

Dylai darparwyr dysgu yn y gwaith sicrhau:

A1 Bod pob dysgwr yn cwblhau fframwaith ei gymhwyster yn amserol i wella cyfraddau cwblhau yn llwyddiannus

A2 Bod pob dysgwr yn dilyn y rhaglen prentisiaeth uwch gywir er mwyn gostwng nifer uchel y rhai sy'n rhoi'r gorau i'w rhaglen yn gynnar

A3 Bod gan bob dysgwr fentor i'w gefnogi yn y gweithle

A4 Bod cyflogwyr yn cynorthwyo dysgwyr i fynychu gweithdai a sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith

A5 Eu bod yn ymgysylltu â chyflogwyr newydd ac yn eu recriwtio i gymryd rhan mewn rhaglenni hyfforddiant er mwyn lleihau'r orddibyniaeth ar gyflogwyr presennol

Dylai Llywodraeth Cymru:

A6 Wneud yn siwr bod pob darparwr yn deall sut gellir achredu cymwysterau presennol dysgwyr ar gyfer cymwysterau medrau hanfodol

A7 Paru nifer y prentisiaethau uwch mewn meysydd sector pwnc gwahanol yn agosach â galwadau cyflogwyr ac economi Cymru

Deilliannau i ddysgwyr

Deilliannau Prentisiaethau Uwch

13 Yn 2016-2017, roedd 11,130 o ddysgwyr yn ymgymryd â rhaglenni prentisiaeth uwch yng Nghymru. Mae nifer y dysgwyr wedi cynyddu'n raddol ers cyflwyno rhaglenni prentisiaeth uwch yn 2012 (gweler ffigur 1). O gymharu â nifer y dysgwyr sy'n ymgymryd â phob rhaglen dysgu yn y gwaith (gan gynnwys rhaglenni barod am waith, hyfforddeiaethau, prentisiaethau sylfaen, prentisiaethau, prentisiaethau uwch a rhaglenni eraill dysgu yn y gwaith), mae hyn yn gynnydd yng nghyfran y dysgwyr sy'n ymgymryd â phrentisiaethau uwch o 4% i 20%. Mae prentisiaethau uwch yn cyfrif am 24% o gyfanswm nifer y dysgwyr sy'n ymgymryd â phrentisiaethau (prentisiaethau sylfaen, prentisiaethau a phrentisiaethau uwch).

Ffigur 1: Nifer y dysgwyr unigol yn ymgymryd â rhaglenni prentisiaeth uwch o 2012 i 2017, a'u cyfran o gymharu â nifer y dysgwyr ym mhob rhaglen dysgu yn y gwaith

Blwyddyn	Nifer y dysgwyr yn ymgymryd â phrentisiaethau uwch	Canran yr holl ddysgwyr dysgu yn y gwaith
2012-2013	2,470	4%
2013-2014	5,320	8%
2014-2015	7,645	13%
2015-2016	10,430	19%
2016-2017	11,130	20%

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru (2013 – 2018), Tabl 4

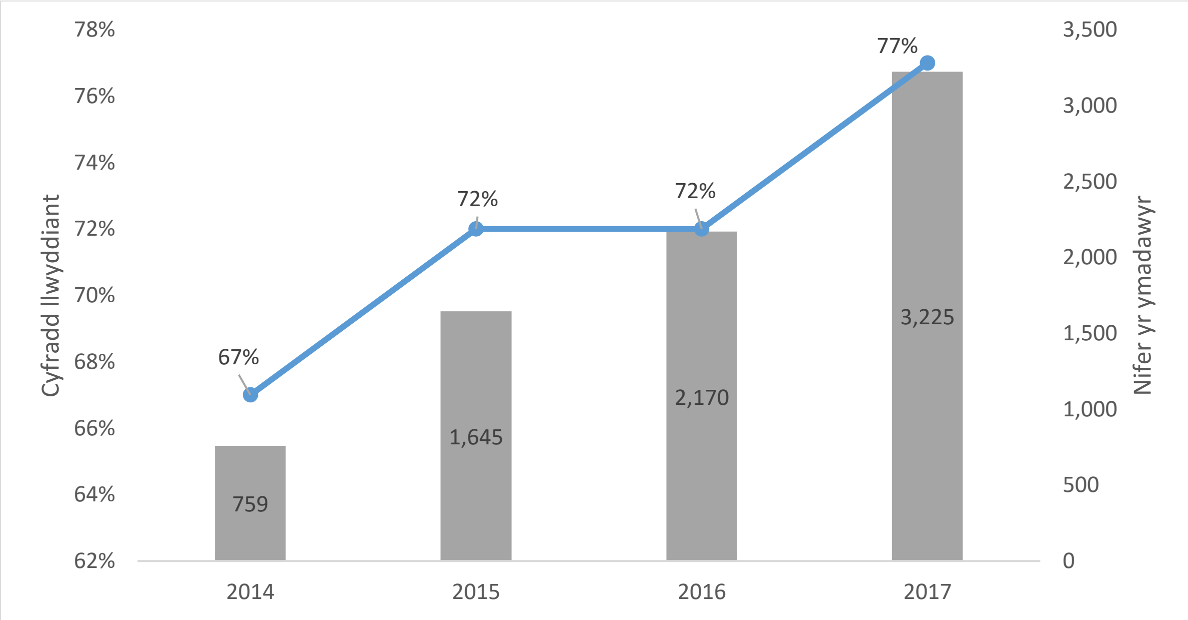
14 Yn nodweddiadol, mae data Llywodraeth Cymru ar gyfer deilliannau dysgu dysgwyr ar brentisiaeth uwch yn dangos nifer yr 'ymadawyr' â rhaglen. Gall ymadawr fod wedi cwblhau pob elfen o fframwaith ei gymhwyster yn llwyddiannus ('cwblhau'n llwyddiannus') neu gall fod wedi gadael am amrywiaeth o resymau heb gyflawni pob elfen o'i fframwaith. Gan fod fframweithiau prentisiaethau uwch yn cymryd dwy flynedd i'w cwblhau yn nodweddiadol a gall dysgwyr ymrestru ar unrhyw adeg o'r flwyddyn, mae bob amser llai o ymadawyr mewn unrhyw flwyddyn unigol nag y mae dysgwyr yn ymgymryd â rhaglenni.

15 Mae Ffigur 2 yn dangos nifer y dysgwyr a adawodd eu rhaglen a chyfran y rhai a adawodd ar ôl cwblhau fframwaith eu cymhwyster prentisiaeth uwch yn llwyddiannus. Yn y ddwy flynedd gyntaf ar ôl cyflwyno cymwysterau prentisiaeth uwch, roedd cyfraddau cwblhau'n llwyddiannus yn isel iawn, sef 67%. Roedd hyn yn rhannol oherwydd bod lleiafrif o ddysgwyr wedi gadael eu rhaglenni yn gynnar, heb eu cwblhau.

16 Dros y tair blynedd diwethaf, mae'r gyfradd gyffredinol ar gyfer cwblhau'n llwyddiannus wedi codi i 77%. Er bod y gyfradd lwyddo wedi gwella, mae dysgwyr

sy'n ymadael â'u rhaglenni'n gynnar yn bryder sylweddol o hyd. O gymharu â chyfraddau llwyddiant prentisiaethau sylfaen (83%) a phrentisiaethau (82%), mae'r cyfraddau cwblhau llwyddiannus ar gyfer prentisiaethau uwch yn isel.

Ffigur 2: Nifer y dysgwyr sy'n ymadael â'u rhaglen, a'r gyfran sy'n ymadael ar ôl cwblhau eu fframwaith llawn yn llwyddiannus, 2013-2014 i 2016-2017



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru (2015-2018)

17 Mae amrywiaeth sylweddol mewn cyfraddau llwyddiant rhwng darparwyr. Mae lleiafrif o ddysgwyr ar brentisiaethau uwch a gwblhaodd fframweithiau llawn eu cymhwyster yn llwyddiannus yn cymryd llawer mwy o amser na'r disgwyl i gwblhau eu rhaglen hyfforddiant.

18 Mae Ffigur 3 yn dangos data Llywodraeth Cymru ar gyfer nifer y dysgwyr a gwblhaodd fframweithiau llawn prentisiaethau uwch yn llwyddiannus dros y 4 blynedd diwethaf mewn 10 maes dysgu neu sector pwnc gwahanol. Mae dau faes dysgu, sef Iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal, a Busnes, gweinyddu a'r gyfraith, yn cyfrif am y rhan fwyaf o'r dysgwyr. Cynyddodd nifer y dysgwyr a gwblhaodd eu fframweithiau mewn Iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal yn llwyddiannus o 510 o ddysgwyr yn 2013-2014 i 1,890 o ddysgwyr yn 2016-2017. Cynyddodd cyfraddau cwblhau'n llwyddiannus yn y maes dysgu hwn o 79% i 82%. Mewn iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r rhan fwyaf o'r cymwysterau sy'n cael eu hastudio yn ddiplomâu lefel 5 mewn rheolaeth, rheolaeth breswyl ac ymarfer uwch. Y maes dysgu ail fwyaf ar gyfer prentisiaethau uwch yw Busnes, gweinyddu a'r gyfraith. Yn y maes hwn, cynyddodd nifer y dysgwyr a gwblhaodd eu fframwaith yn llwyddiannus o 220 yn 2013-2014 i 1,225 yn 2016-2017, a chynyddodd cyfraddau cwblhau'n llwyddiannus o 48% i 71%. Y prif gymwysterau a gynigir yn y maes dysgu hwn yw rhai'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth ar lefelau 4 a 5.

19 O gymharu â'r ddau faes dysgu mwyaf, ychydig bach iawn o ddysgwyr sy'n ymgymryd â phrentisiaethau uwch yn y meysydd dysgu eraill neu'n eu cwblhau'n llwyddiannus. Mae'r partneriaethau medrau rhanbarthol yn amlygu bod rhai o'r meysydd dysgu hyn, fel TG a pheirianneg, yn flaenoriaeth uchel i'r economi, ond mae nifer y dysgwyr sy'n ymgymryd â rhaglenni yn y meysydd hyn yn isel o hyd.

Ffigur 3: Nifer y dysgwyr sy'n cwblhau fframwaith llawn eu prentisiaeth uwch yn llwyddiannus, a'r cyfraddau llwyddiant, yn ôl maes sector pwnc, 2014 i 2017

Maes Sector Pwnc	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Ymadawyr sy'n ennill y fframwaith llawn	Cyfradd llwyddiant	Ymadawyr sy'n ennill y fframwaith llawn	Cyfradd llwyddiant	Ymadawyr sy'n ennill y fframwaith llawn	Cyfradd llwyddiant	Ymadawyr sy'n ennill y fframwaith llawn	Cyfradd llwyddiant
Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal	510	79%	975	75%	1,365	80%	1,890	82%
Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Gofal Anifeiliaid	.	.	0	.	5	*	35	*
Peirianneg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu	15	*	30	*	25	*	45	81%
Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig	.	.	0	.	10	*	20	*
Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu	.	.	*	*	*	*	5	*
Adwerthu a Menter Fasnachol	.	.	*	*	15	*	5	*
Hamdden, Teithio a Thwristiaeth	.	.	0	.	0	.	0	.
Y Celfyddydau, y Cyfryngau a Chyhoeddi	0	*	*	*	0	.	*	*
Addysg a Hyfforddiant	.	.	0	.	0	.	0	.
Busnes, Gweinyddu a'r Gyfraith	220	48%	615	68%	750	60%	1,225	71%
Pob maes sector pwnc	**750**	**67%**	**1,645**	**72%**	**2,170**	**72%**	**3,225**	**77%**

Caiff yr holl ffigurau eu talgrynnu i'r 5 agosaf ac, felly, gall fod mân wahaniaethau ymddangosiadol rhwng cyfansymiau'r rhesi/colofnau cyfansoddol a'r cyfansymiau.

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru (2015-2018)

Dilyniant

20 Mae llwybrau dilyniant clir ar gael i ddysgwyr sydd eisiau ymuno â rhaglenni prentisiaeth uwch. Gallant fynd o gymwysterau lefel 3 i lefel 4 i lefel 5, ar yr amod bod eu rôl yn cyfateb i'r meini prawf asesu yn fframwaith y cymhwyster. Mae llawer o ddysgwyr yn manteisio ar y cyfle i gamu ymlaen i brentisiaethau uwch o gymwysterau lefel is. Mae hyn yn ategu eu cyflogadwyedd. Mewn ychydig bach iawn o achosion, pan nad yw dysgwyr yn cymryd rhan mewn gosod a monitro eu targedau eu hunain, nid ydynt yn sicr faint o gynnydd maent yn ei wneud a beth mae angen iddynt ei wneud i gwblhau'r cymhwyster. Mae hyn yn golygu nad ydynt yn datblygu'n ddysgwyr annibynnol, sy'n ofyniad allweddol ar lefel y cymhwyster hwn.

21 Mae bron bob un o'r dysgwyr yn ennill medrau newydd gwerthfawr yn y gweithle neu'n gallu cael achrediad ar gyfer eu medrau presennol mewn cymwysterau. Dywedodd llawer o ddysgwyr fod hyn yn fuddiol a'i fod wedi'u helpu gyda chyfleoedd am ddyrchafiad yn eu gweithle. Mewn llawer o achosion, mae dysgwyr yn datblygu medrau newydd sy'n eu galluogi i fod yn aelodau staff mwy effeithiol ac yn fwy o ased i'w cyflogwyr. Er enghraifft, datblygant fedrau rheoli prosiect, arwain a rheoli newid mewn sefydliadau mawr.

Astudiaeth achos 1: North Wales Training – Astudio Diploma mewn Busnes a Gweinyddu lefel 4

Dechreuodd dysgwr ar gymhwyster lefel 2 mewn Gweinyddu pan fu ganddi gontract dros dro gyda Chyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Oherwydd ei hymroddiad a'i brwdfrydedd, cafodd ei hannog i ymgymryd â Gweinyddu Busnes lefel 3 pan roedd ar gontract dros dro. O ganlyniad, sicrhaodd y dysgwr swydd amser llawn gyda sefydliad trydydd sector yn lleol. Cwblhaodd y dysgwr ei chymhwyster lefel 3 cyn symud i lefel 4 er mwyn adlewyrchu'r cynnydd yn ei chyfrifoldebau. Er iddi gymryd blwyddyn allan i gael ei hail blentyn, aeth yn ôl at ei hastudiaethau, yn benderfynol o gwblhau ei chymhwyster.

Mae rôl y dysgwr yn ei gweithle wedi newid ac, erbyn hyn, hi sy'n arwain y gwaith o gyflwyno systemau newydd, yn enwedig systemau TG, i'r gweithle. Hefyd, mae ganddi gyfrifoldeb am nifer o staff ac mae'n ystyried ymgymryd â'r Diploma mewn Rheoli ar lefel 4.

22 Mae llawer o ddysgwyr yn gadarnhaol am eu profiad dysgu ar raglenni prentisiaeth uwch. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn awyddus i "ennill wrth ddysgu" ac maent yn croesawu'r cyfle i allu ennill cymwysterau ffurfiol. Mewn ychydig achosion, nid yw dysgwyr yn datblygu medrau dysgu annibynnol effeithiol ac maent yn rhy ddibynnol ar eu haseswyr i'w cefnogi yn ystod eu rhaglen hyfforddi.

Astudiaeth achos 2: Cwmni Hyfforddiant Cambrian – Astudio prentisiaeth uwch mewn rhagoriaeth gweithgynhyrchu bwyd

Ar ôl gadael ysgol yn 18 oed â 3 Safon Uwch, cafodd y dysgwr hwn gyfle i fynd i brifysgol i astudio seicoleg, ond dewisodd ennill cyflog wrth iddo ddysgu fel prentis cigydd.

Camodd ymlaen o Brentisiaeth Sylfaen i fod yn brentis medrau'r diwydiant cig a dofednod, yna prentisiaeth uwch mewn rhagoriaeth gweithgynhyrchu bwyd, gan ennill cystadlaethau ar hyd y ffordd, gan gynnwys Cigydd Ifanc y Flwyddyn Cymru.

Dychwelodd i'w hen ysgol i ysbrydoli disgyblion Blwyddyn 10 i ystyried llwybrau gwahanol i'w gyrfaoedd yn y dyfodol. Mae'n rhan o dîm o 'Lysgenhadon Prentisiaethau' a ddewiswyd gan Lywodraeth Cymru i hyrwyddo buddion dilyn prentisiaeth.

"Roeddwn i wedi bod yn gweithio yn y siop ers bron i 3 blynedd fel cynorthwyydd cyn penderfynu gwneud prentisiaeth. Fi oedd y prentis cyntaf i'r cwmni ei gyflogi a dwi ddim yn credu fy mod i na'r cwmni yn gwybod cymaint o lwyddiant fyddai hynny."

Dywedodd perchennog y cigydd y mae'n gweithio iddo: "Ei annog i wneud prentisiaeth gyda ni oedd y peth gorau gallen ni fod wedi'i wneud. Mae ei waith caled a'r medrau a enillodd drwy'r rhaglen brentisiaeth wedi'i helpu i fynd ymlaen i gyflawni cymaint o lwyddiant, sydd wedi cael effaith enfawr ar ein busnes."

Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru a chymwysterau Medrau Hanfodol

23 Mae bron bob un o'r dysgwyr yn cwblhau asesiad cychwynnol Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST) ar ddechrau eu rhaglen hyfforddi i wneud diagnosis o'u lefelau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol, ac amlygu unrhyw anghenion cymorth. Yn yr enghreifftiau gorau, dywedodd darparwyr a dysgwyr fod defnyddio adnoddau WEST wedi helpu dysgwyr i ddatblygu'u medrau. Mae WEST yn adnodd defnyddiol i asesu dysgwyr ar raglenni hyfforddiant lefel is neu ddysgwyr â diffyg medrau llythrennedd a rhifedd. Fodd bynnag, yn aml, mae angen i ddysgwyr â medrau llythrennedd a rhifedd lefel uchel, er enghraifft dysgwyr â gradd a chymwysterau blaenorol da mewn pynciau Saesneg a mathemateg, gwblhau adnoddau WEST yn hytrach na defnyddio'u medrau a'u cymwysterau presennol fel rhai procsi. Yn yr achosion hyn, dywedodd dysgwyr a darparwyr nad WEST yw'r adnodd mwyaf priodol ar gyfer asesu medrau lefel uchel y dysgwyr hyn. Ar hyn o bryd, mae Llywodraeth Cymru yn adolygu pecyn cymorth WEST, yn sgil adroddiad Cymwysterau Cymru ar y Cymwysterau Medrau Hanfodol diwygiedig yn Rhagfyr 2017. Disgwylir i'r adolygiad hwn o WEST gael ei gwblhau yn Ionawr 2019.

24 Yn gyffredinol, mae cwblhau cymwysterau medrau hanfodol yn helpu dysgwyr i wella'u medrau neu ddiweddaru eu medrau llythrennedd a rhifedd. Mae'n bosibl na fydd llawer o ddysgwyr â chymwysterau lefel uchel, fel gradd brifysgol mewn pwnc arbenigol, wedi ymgymryd â chymhwyster mathemateg neu Saesneg ers sawl blwyddyn. O ganlyniad, dywedont fod y cymwysterau medrau hanfodol wedi'u helpu i adnewyddu a datblygu eu medrau llythrennedd a rhifedd ymhellach. Fodd bynnag, dywedodd ychydig ddysgwyr fod ymgymryd â'r cymwysterau hyn yn ddiangen a theimlont hefyd y dylai eu cymwysterau presennol gael eu defnyddio'n rhai procsi. Mewn llawer o achosion, nid yw darparwyr yn ymwybodol o gymwysterau procsi nac yn eu defnyddio'n briodol.

25 Mae darparu cymwysterau medrau hanfodol yn heriol iawn i'r rhan fwyaf o ddarparwyr. Mae llawer o ddysgwyr yn wynebu rhwystrau rhag ymgymryd â phrawf o dan amodau arholiad, er enghraifft lle nad oes gan ddysgwyr gyfleusterau priodol yn y gweithle i ymgymryd â'r profion. Nid yw'r angen i ddysgwyr fynd i wneud tasgau neu brofion 'oddi ar y safle' yn boblogaidd ymhlith dysgwyr na chyflogwyr. Fodd bynnag, yn yr achosion gorau, mae darparwyr yn gweithio'n dda gyda dysgwyr a chyflogwyr i lunio strategaethau i oresgyn rhwystrau a gwneud trefniadau cefnogol ar gyfer cwblhau'r cymwysterau hyn.

Safonau mewn sesiynau a arsylwyd ac mewn gwaith dysgwyr

26 Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn dangos medrau ymarferol cryf yn y gweithle. Mewn llawer o achosion, mae dysgwyr yn adeiladu ar fedrau presennol i ddatblygu dealltwriaeth glir a chyfres o gymwyseddau wrth ymgymryd â thasgau cymhleth. Er enghraifft, mae dysgwyr yn datblygu medrau rheoli prosiect neu'n diweddaru eu technoleg gwybodaeth a chyfathrebu ar draws sefydliad mawr.

27 Oherwydd bod llawer o ddysgwyr yn aml wedi cael eu cyflogi mewn rôl lefel uchel ers tro, mae eu medrau ymarferol yn ddatblygedig. Mae gan y rhan fwyaf o ddysgwyr prentisiaeth uwch bortffolios o waith sy'n cynnwys adroddiadau estynedig, sy'n manteisio'n briodol ar ganfyddiadau ymchwil a damcaniaethau galwedigaethol. Mae dysgwyr â gradd neu fedrau llythrennedd lefel uchel sy'n ymuno â'r rhaglen yn

tueddu i wneud cynnydd cryf wrth ennill cymwysterau fel rhan o'r fframwaith. Fodd bynnag, mae lleiafrif o ddysgwyr, yn enwedig y dysgwyr hynny sy'n camu ymlaen o fframweithiau lefel 3, yn gwneud cynnydd arafach ac yn ei chael yn anodd mynegi'r wybodaeth theori ofynnol mewn asesiadau ysgrifenedig.

28 Pan fydd dysgwyr yn defnyddio Cymraeg fel eu mamiaith neu mae ganddynt fedrau Cymraeg da, ychydig bach iawn ohonynt sy'n dewis ymgymryd ag asesiadau ysgrifenedig ffurfiol yn Gymraeg. Yn aml, bydd y dysgwyr hyn yn cymryd rhan mewn trafodaethau a holi ar lafar gyda'u haseswr yn Gymraeg. Mewn ychydig achosion, er enghraifft pan fydd bron bob un o'r dysgwyr ar raglen prentisiaeth uwch mewn iechyd a gofal cymdeithasol yn gallu siarad Cymraeg, bydd aseswyr yn cynnal gweithgareddau asesu yn Gymraeg.

Ymgysylltu â dysgwyr

29 Mae llawer o ddysgwyr wedi cael eu cyflogi yn eu rôl bresennol ers sawl blwyddyn. Mewn ychydig achosion, mae ymuno â'r rhaglen prentisiaeth uwch wedi eu galluogi i ennill achrediad ar gyfer eu medrau presennol ac ennill cymwysterau ffurfiol yn hytrach na mynd i brifysgol. Dywedodd y rhan fwyaf o ddysgwyr eu bod wedi cryfhau amrywiaeth o fedrau, fel:

- arweinyddiaeth a rheolaeth
- cyfathrebu
- ymchwil a chyfeirio
- hunanfyfyrio

Dywedodd y rhan fwyaf o ddysgwyr fod nifer o fanteision yn perthyn i gymryd rhan yn y rhaglen prentisiaeth uwch, gan gynnwys:

- ennill wrth ddysgu
- ehangu eu gwybodaeth, dysgu gan aseswyr sydd â mwy o arbenigedd
- dysgu hyblyg
- mwy o gyfleoedd am swyddi neu ddyrchafiad

30 Mewn ychydig achosion, dywedodd dysgwyr fod y rhaglen prentisiaeth uwch yn rhy feichus a'i fod yn anodd ei chydbwyso â bywyd gwaith a chartref. O ganlyniad, roedd y dysgwyr hyn yn aml ar ei hôl hi o ran eu dysgu neu wedi ymadael â'r rhaglen hyfforddiant. Mewn llawer o'r achosion hyn, roedd hyn oherwydd bod y darparwr wedi rhoi cyngor ac arweiniad prin am y disgwyliadau a'r ymrwymiad a fyddai'n ofynnol i gwblhau'r rhaglen.

Darpariaeth

31 Mewn ychydig achosion, mae darparwyr yn ei chael hi’n anodd recriwtio’r staff asesu safon uchel â chymwysterau a phrofiad priodol sy’n ofynnol i gyflwyno’r rhaglen prentisiaeth uwch ar lefel 4 a lefel 5. Hefyd, mae darparwyr yn ei chael hi’n anodd cyflwyno amrywiaeth o gymorth a gweithdai proffesiynol i ddysgwyr ar lefel 4 a lefel 5. Mae Llywodraeth Cymru yn adolygu trefniadau cyflwyno ac ariannu fel rhan o ddiwygio addysg a hyfforddiant ôl-orfodol.

32 Ar hyn o bryd, mae amrywiaeth eang o fframweithiau cymwysterau ar gael. Mae llawer o’r fframweithiau hyn yn hen ac nid ydynt yn adlewyrchu arferion presennol diwydiant nac yn ateb galwadau’r cyflogwr. Er enghraifft, nid yw nifer o gwmnïau mawr (Go Compare, Centrica, Brains Breweries a’r BBC) yn defnyddio’r fframweithiau presennol gan nad ydynt yn cyfateb i rolau gweithwyr. O ganlyniad, mae’n rhaid iddynt ddatblygu’u fframweithiau hyfforddi eu hunain er mwyn bodloni anghenion hyfforddiant eu gweithwyr. Mae Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda Chymwysterau Cymru i adolygu’r cymwysterau i sicrhau bod fframweithiau cymwysterau prentisiaethau uwch yn bodloni anghenion dysgwyr yng Nghymru a chyflogwyr yng Nghymru. Hefyd, mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu cynyddu nifer y prentisiaethau uwch mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianneg a mathemateg erbyn 2019.

Recriwtio a sefydlu

33 Mae bron bob un o’r darparwyr yn gwneud yn siŵr bod aseswyr yn gwirio bod lefel medrau’r dysgwyr yn briodol i gyfateb i’r rhaglen hyfforddi cyn eu bod yn ymuno. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod y dysgwr yn gallu cyflawni fframwaith llawn y cymhwyster ac yn amlygu unrhyw fylchau posibl ym medrau’r dysgwr.

34 Yn gyffredinol, mae aseswyr a staff eraill darparwyr yn rhoi cyngor ac arweiniad priodol ynghylch yr ymrwymiad sy’n ofynnol i gyflawni fframwaith llawn y cymhwyster. Mewn ychydig achosion, nid yw dysgwyr yn deall lefel yr ymrwymiad sy’n ofynnol. Ym mron bob sector, heblaw gofal cymdeithasol, nid oes angen i’r dysgwyr ennill y cymhwyster i gadw’u gwaith. Mewn mwyafrif o achosion, mae hyn yn arwain at ddysgwr yn ymadael â’r rhaglen hyfforddi yn gynnar oherwydd pwysau gwaith ac ymrwymiadau eraill y tu hwnt i’r gweithle, fel cyfrifoldebau teuluol.

35 Mae bron bob un o’r darparwyr yn cyflwyno pecyn sefydlu cynhwysfawr, naill ai i grwpiau bach o ddysgwyr neu mewn sesiynau unigol. Ar y cyfan, mae’r sesiynau hyn yn addysgiadol ac yn cwmpasu pynciau fel iechyd, diogelwch a lles, diogelu, sut y caiff gweithgareddau asesu eu hasesu, a chyfrifoldebau’r dysgwr tra bydd yn dilyn y rhaglen hyfforddi. Mewn ychydig achosion, nid yw darparwyr yn esbonio’n glir yr ymrwymiad amser a faint o waith fydd yn ofynnol gan ddysgwyr.

36 Yn ddiweddar, mae llawer o ddarparwyr wedi gosod mwy o ffocws ar fynd i’r afael â’r materion hyn ac mae llai o ddysgwyr yn ymadael â’u rhaglen hyfforddi yn gynnar. O ganlyniad, mae nifer uchel y dysgwyr sy’n cymryd mwy o amser na’r disgwyl i gwblhau eu cymhwyster yn dechrau lleihau.

37 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr wedi gwella'u harferion recriwtio i wneud yn siŵr bod dysgwyr yn cael eu recriwtio i'r rhaglen hyfforddi gywir sy'n addas i'w rôl. Mae llawer o gyflogwyr wedi meithrin perthnasoedd hirdymor, cynhyrchiol gydag amrywiaeth eang o gyflogwyr. Yn aml, o ganlyniad i'r perthnasoedd hyn, mae cyflogwyr yn mynd rhagddynt i recriwtio dysgwyr ac annog gweithwyr i ymuno â'r rhaglen hyfforddi. O ganlyniad, mewn ychydig achosion, gall dysgwyr ymuno â rhaglenni prentisiaeth uwch sydd, efallai, yn anaddas iddynt.

38 Er bod recriwtio'n uniongyrchol i raglenni prentisiaeth uwch yn addas i rai dysgwyr, mae angen hyrwyddo a marchnata rhaglenni hyfforddi ar lefelau is o hyd. Mae hyfforddiant ar lefel 1, lefel 2 a lefel 3 yn rhoi amrywiaeth eang o fedrau galwedigaethol i ddysgwyr sy'n eu galluogi i gael gwaith a'i gadw. Mae nifer sylweddol o gyflogwyr yng Nghymru yn fentrau bach a chanolig eu maint, neu'n fusnesau micro, ac mae arnynt angen i'w gweithwyr feddu ar y medrau sy'n angenrheidiol i gefnogi eu busnes yn effeithiol; gall y rhain fod yn fedrau lefel is. Nid yw busnesau bach a chanolig a busnesau micro angen i lawer o'u gweithlu weithredu uwchlaw lefel 3, oherwydd byddai hyn yn gofyn am weithio ar lefel oruchwyliol a datblygu amrywiaeth eang o brofiadau.

39 Mewn ychydig achosion, mae darparwyr yn defnyddio "galwadau diwahoddiad" i recriwtio dysgwyr newydd o gyflogwyr presennol. Nid yw'r dull hwn o recriwtio bob amser yn effeithiol o ran paru'r medrau sy'n ofynnol ar gyfer fframwaith y cymhwyster â medrau presennol y darparwr. Mewn nifer o achosion, nid yw dysgwyr yn gweithio ar lefel ddigon uchel yn eu rôl. Mae hyn yn golygu na fyddant mewn sefyllfa i gasglu'r dystiolaeth angenrheidiol ar gyfer portffolio'u cymhwyster nac ymgymryd â thasgau i lefel ddigon uchel yn eu rôl.

40 Mae canfyddiadau cynnar arolygiadau'n awgrymu bod cyflogwyr yn defnyddio'r ardoll brentisiaethau gyda rhaglenni prentisiaeth uwch i wella medrau staff presennol a rhoi'r cyfle iddynt ennill cymwysterau ffurfiol.

Cymorth ac adolygiadau

41 Mae staff darparwyr yn rhoi cymorth cryf i ddysgwyr yn y gweithle. Cynhaliant ymweliadau rheolaidd â dysgwyr i adolygu'u cynnydd, trafod gwaith a gyflwynwyd, rhoi cyngor ar brosiectau ymchwil a gosod targedau priodol ar gyfer gwaith yn y dyfodol. Mae Llywodraeth Cymru yn gosod gofynion cytundebol ar ddarparwyr i gynnal adolygiadau o gynnydd dysgwyr. Mae'r adolygiadau hyn yn rhai cyffredinol ac nid ydynt yn gwahaniaethu rhwng lefel 1 a lefel 5. Nid yw ychydig aseswyr, sydd â dysgwyr mewn swyddi rheoli, yn addasu'r broses adolygu i'w gwneud yn fwy priodol i lefel cymwysterau'r dysgwyr a phrofiad presennol y dysgwyr hyn o adolygu perfformiad staff.

42 Mewn mwyafrif o achosion, mae cyflogwyr yn rhoi cymorth mentora defnyddiol i ddysgwyr. Er enghraifft, defnyddiodd un cyflogwr gyn-gyflawnwyr fframwaith y cymhwyster i fentora dysgwyr newydd ar y rhaglen. Mewn gweithlu arall, cyflwynodd y cyflogwr system gyfeillio i alluogi dysgwyr i rannu arfer orau a syniadau am y ffordd orau o gyflawni'u nodau. Fodd bynnag, mewn ychydig achosion, nid yw dysgwyr yn cael unrhyw gymorth mentora gan eu cyflogwr. Mae hyn yn golygu eu bod yn gwneud cynnydd arafach ac nid ydynt yn datblygu ac yn cymhwyso'u medrau theori yn ddigon da.

43 Mae tua hanner y dysgwyr yn mynychu sesiynau hyfforddi buddiol i ffwrdd o'r gwaith i gefnogi'u dysgu. Mae'r sesiynau hyn yn cynnwys seminarau proffesiynol, gweithdai ar gyllidebu a chyllid, a llythrennedd digidol. Fodd bynnag, nid yw llawer o gyflogwyr yn cefnogi dysgwyr i fynd i'r sesiynau hyn. Mewn ychydig achosion, nid yw'r sesiynau hyn yn cael eu cynnal yn gyson ar draws y rhaglen prentisiaeth uwch nac mewn darparwyr dysgu yn y gwaith. Er enghraifft, mewn un darparwr, mae gweithdai ar gael i'r dysgwyr hynny sy'n dilyn prentisiaeth uwch mewn gweinyddu busnes yn unig, yn hytrach nag ar gyfer yr holl brentisiaethau uwch mae'r darparwr yn eu cyflwyno.

Addysgu a hyfforddi

44 Mewn mwyafrif o ddarparwyr, cyflwynir sesiynau addysgu a hyfforddi yn dda. Mae staff hyfforddi'n cynllunio profiadau dysgu yn dda ac mae ganddynt nodau ac amcanion clir i fodloni anghenion dysgwyr a chyflogwyr. Mae bron bob un o'r dysgwyr yn cael cydbwysedd da o hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith. Yn yr achosion gorau, mae staff hyfforddi yn herio ac yn symbylu dysgwyr yn effeithiol. Maent yn sicrhau bod cyflymder a lefel y sesiwn yn briodol i'r dysgwyr. Mewn lleiafrif o ddarparwyr, mae addysgu a hyfforddi yn llai effeithiol oherwydd:

- nid oes gan staff y profiad a'r cymwysterau priodol i gyflwyno sesiynau hyfforddi
- nid yw staff yn ddigon cyfarwydd â'r theori a'r arfer ddiweddaraf
- mae sesiynau'n aml yn araf ac mae diffyg her effeithiol iddynt, fel nad yw dysgwyr yn gwneud y cynnydd y gallant ei wneud
- nid yw staff yn adeiladu ar yr hyn a ddysgodd dysgwyr mewn sesiynau blaenorol

Asesu

45 Mewn mwyafrif o achosion, mae aseswyr yn cynllunio asesiadau yn dda, gan ystyried y cynnydd a wna dysgwyr a'r gofynion asesu yn y gweithle. Mewn lleiafrif o achosion, nid yw asesu'n cael ei gynllunio'n amserol er mwyn rhoi blaenoriaeth i'r asesiadau mwyaf priodol i gefnogi anghenion dysgwyr. Mae ansawdd adborth ysgrifenedig gan fwyafrif o aseswyr mewn portffolios dysgwyr yn arfarnol yn bennaf ac mae'n cynnwys sylwadau adeiladol i helpu'r dysgwr i wella.

46 Mae bron bob un o'r aseswyr yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i asesu medrau galwedigaethol. Mae'r rhain yn cynnwys arsylwi uniongyrchol yn y gweithle, cwblhau prosiectau ac aseiniadau, a rhoi cyflwyniadau. Mae aseswyr yn cefnogi'r dysgwyr yn dda ac yn deall eu hanghenion unigol. Fodd bynnag, mewn ychydig achosion, nid yw aseswyr yn defnyddio technegau holi lefel uwch i ddatblygu medrau a gwybodaeth dysgwyr ymhellach. Nid yw ychydig aseswyr yn ddigon cymwys a phrofiadol ar y lefel ofynnol i gynnal gweithgareddau asesu. Mewn lleiafrif o achosion, nid yw aseswyr yn marcio gwaith ysgrifenedig dysgwyr ac yn rhoi adborth clir ac, o ganlyniad, nid yw dysgwyr yn deall sut i wella'u gwaith.

47 Mae gan y rhan fwyaf o ddarparwyr dysgu yn y gwaith staff cymwysedig a phrofiadol. Mae gan lawer o aseswyr y lefel briodol o fedrau, profiad a chymwysterau i fodloni gofynion fframweithiau cymwysterau lefel uwch. Mewn ychydig o ddarparwyr dysgu yn y gwaith, mae'n anodd recriwtio aseswyr o'r safon briodol, sydd â medrau ar y lefel briodol. Yn yr achosion hyn, mae ychydig ddarparwyr wedi trefnu rhaglen o hyfforddiant a datblygiad i fynd i'r afael â'r prinderau hyn.

48 Mae ychydig bach iawn o ddysgwyr yn ymgymryd â rhaglenni prentisiaeth uwch sy’n ddysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol. Lle y nodwyd anghenion, gall darparwyr ddarparu cymorth priodol.

49 Mae bron bob darparwr yn casglu gwybodaeth am allu dysgwyr yn y Gymraeg a’u dewis iaith trwy asesiad cychwynnol. Fodd bynnag, ychydig ddysgwyr sy’n manteisio ar y cyfle i gwblhau eu hasesiadau yn Gymraeg, er eu bod yn cael aseswyr Cymraeg eu hiaith a deunyddiau Cymraeg. Mae llawer o waith i’w wneud o hyd i sicrhau bod hyfforddwyr ac aseswyr yn datblygu cyfleoedd naturiol i ddysgwyr ddefnyddio’u medrau Cymraeg. Er enghraifft, mewn rhai sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus, ni chaiff dysgwyr eu hannog i ddefnyddio ac ymestyn eu Cymraeg fel medr cyflogaeth.

Arweinyddiaeth a rheolaeth

50 Dim ond ychydig ddarparwyr dysgu yn y gwaith sy'n rheoli'r rhaglenni prentisiaeth uwch yn dda ac sydd wedi sicrhau deilliannau cryf yn gyson. Mae'r darparwyr hyn yn rheoli ac yn sicrhau ansawdd eu darpariaeth prentisiaeth uwch yn dda trwy eu partneriaethau ag is-gontractwyr. Mewn mwyafrif o ddarparwyr dysgu yn y gwaith, nid yw arweinwyr a rheolwyr wedi cael digon o effaith o ran sicrhau gwelliant mewn cyfraddau cyrhaeddiad, sy'n weddol gyson â'r cymharydd cenedlaethol o hyd. Mewn ychydig ddarparwyr dysgu yn y gwaith, mae diffyg ffocws clir ymhlith arweinwyr a rheolwyr ar ddatblygu strategaethau i wella deilliannau i ddysgwyr a sicrhau ansawdd darpariaeth.

51 Mewn lleiafrif o ddarparwyr, mae gan uwch reolwyr weithdrefnau rheoli strategol trylwyr ar gyfer adolygu perfformiad yn rheolaidd yn erbyn y targedau a'r lefelau perfformiad sydd wedi'u hamlinellu yng nghontract y darparwr. Mae camau gweithredu ar gyfer gwella wedi'u diffinio'n glir ac yn cael eu rhoi ar waith, gan arwain yn aml at welliannau mewn deilliannau ar gyfer dysgwyr prentisiaeth uwch.

52 Nid yw cynlluniau gwella ansawdd mewn mwyafrif o ddarparwyr yn canolbwyntio digon ar berfformiad rhaglenni prentisiaeth uwch. Yn aml, mae cynlluniau gwella yn cynnwys camau gweithredu a thargedau cyffredinol ar gyfer y ddarpariaeth prentisiaethau yn ei chyfanrwydd, yn hytrach na ffocws clir ar brentisiaethau uwch. Mae diffyg trylwyredd a manylder mewn ychydig bach iawn o gynlluniau gwella ansawdd o ran mynd i'r afael â diffygion sylweddol mewn cyrhaeddiad prentisiaethau uwch.

53 Mae gan bron bob un o'r darparwyr yr ymwelwyd â nhw berthnasoedd effeithiol, hirsefydlog gydag amrywiaeth eang o gyflogwyr lleol, cenedlaethol a rhyngwladol. Mae bron pob cyflogwr yn croesawu'r cyfle i hyfforddi neu wella medrau eu staff trwy'r rhaglen prentisiaeth uwch. Maent yn gwerthfawrogi'r cymorth a gynigir gan staff y darparwr.

54 Nid yw llawer o arweinwyr a rheolwyr yn ymgysylltu'n ddigon da â chyflogwyr newydd i gynnig y rhaglen prentisiaeth uwch. Yn sgil cyflwyno'r ardoll brentisiaethau yn ddiweddar, caiff darparwyr gyfle i ymgysylltu ag amrywiaeth ehangach o gyflogwyr i hyrwyddo prentisiaethau uwch i fodloni'u hanghenion hyfforddi yn awr ac yn y dyfodol. Mae gormod o ddarparwyr yn gorddibynnu ar fusnes mynych o'r un garfan o gyflogwyr.

55 Dim ond ychydig ddarparwyr sy'n ystyried barn dysgwyr a chyflogwyr sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni prentisiaeth uwch er mwyn gwella'r ddarpariaeth hon gan fod y rhaglenni hyn yn rhan fechan yn unig o'u holl ddarpariaeth. Mae llawer o ddarparwyr wedi addasu arolygon llais y dysgwr i gael amcan o farn eu dysgwyr a llywio gwelliannau yn fwy cyffredinol.

56 Mae gan bron bob un o'r darparwyr raglen gynhwysfawr o ddatblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer eu staff. Mewn un darparwr, mae'n rhaid i'r holl aseswyr newydd gwblhau cymhwyster y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) ar lefel 5 i

sicrhau eu bod yn deall gofynion y cymhwyster. Mae staff hyfforddi ac aseswyr yn cael cyfle i fynd i weithdai neu ennill cymwysterau mewn amrywiaeth o bynciau, fel anogaeth a mentora, diploma mewn cyngor ac arweiniad, diploma mewn rheolaeth fusnes a'r dyfarniad medrau hanfodol ar gyfer ymarferwyr. Mewn ychydig bach iawn o achosion, gall aseswyr ddychwelyd i'r gweithle ar ymweliad cyfnewid neu ar secondiad am gyfnod byr. Fodd bynnag, mae'r datblygiad proffesiynol yn aml yn ymwneud â materion cyffredinol ac nid oes cysylltiad agos rhyngddo â diffygion mewn gweithgareddau sicrhau ansawdd.

Astudiaeth achos 3: Portal Training

Sefydlwyd Portal Training er 2014. Mae'r cwmni'n ysgrifennu ac yn gwerthu adnoddau i ysgolion ledled Cymru a Lloegr i gefnogi staff addysgu ac arweinwyr canol. Mae pob un o'r dysgwyr yn cwblhau rhaglenni prentisiaeth uwch ar lefel 4 neu lefel 5 mewn cymwysterau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM). Maent yn gweithio fel is-gontractwr mewn partneriaeth ag ACT ac Acorn Training. Mae ganddynt 293 o ddysgwyr ar raglenni prentisiaeth uwch.

Sesiynau Dyrchafu Rhagoriaeth

Sesiynau datblygiad proffesiynol i uwch arweinwyr / arweinwyr canol ac athrawon yw'r rhain. Cynhelir amserlen o weithdai a seminarau trwy gydol y flwyddyn, wedi'u cyflwyno gan bobl broffesiynol fel pennaeth cyfraith cyflogaeth mewn cwmni cyfreithwyr sydd ag arbenigedd penodol ar faterion yn gysylltiedig â'r sector addysg. Mae'r sesiynau hyn yn rhoi cyfle i wrando ar arbenigwr ar y maes a gofyn cwestiynau iddo am adnoddau dynol a allai arwain at brosesau newydd yn yr ysgol, yn ymwneud â rheoli staff, lles a chyfathrebu. Mae presenoldeb da yn y sesiynau hyn ac mae dysgwyr y rhaglen prentisiaeth uwch yn eu gwerthfawrogi.

Sail y dystiolaeth

Mae'r canfyddiadau a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn yn defnyddio:

- arolygiadau dysgu yn y gwaith rhwng 2015 a 2018
- data cofnod dysgu gydol oes Cymru a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru
- ymweliadau â darparwyr dysgu yn y gwaith
- ymweliad â Chydffederasiwn Diwydiant Prydain yng Nghymru
- cyfweliadau â dysgwyr
- cyfweliadau â chyflogwyr
- cyfweliad ag aseswyr a staff hyfforddi
- craffu ar waith dysgwyr
- craffu ar ddogfennau darparwyr, gan gynnwys adroddiadau hunanarfarnu a chynlluniau datblygu ansawdd

Ymwelodd arolygwyr â nifer o gyflogwyr a chyfweld â dysgwyr sy'n cymryd rhan yn y rhaglen prentisiaeth uwch rhwng Hydref a Thachwedd 2017. Casglwyd tystiolaeth arolygu gan gyflogwyr a dysgwyr, ar ffurf cymorth cof a holiadur.

Cynhaliwyd ymweliadau/arolygon â'r darparwyr dysgu yn y gwaith canlynol fel rhan o'r astudiaeth hon:

- ACT
- B-WBL
- Cwmni Hyfforddiant Cambrian
- Coleg Cambria
- Coleg Gŵyr Abertawe
- Grŵp Llandrillo Menai
- People Plus
- Y Gynghrair Ansawdd Sgiliau/Coleg Caerdydd a'r Fro
- Hyfforddiant Torfaen
- Vocational Skills Partnership
- Academi Sgiliau Cymru Castell-nedd Port Talbot – fel rhan o'r ffocws thematig mewn arolygiad
- Acorn Training – fel rhan o'r ffocws thematig mewn arolygiad
- ISA Training – fel rhan o'r ffocws thematig mewn arolygiad

Is-gontractwyr neu bartneriaid consortiwm

- ITEC Training Solutions – is-gontractwr
- LMJ Training – is-gontractwr
- North Wales Training – partner consortiwm
- Portal Training – is-gontractwr
- Rossett Training – is-gontractwr
- Sirius – is-gontractwr
- Talk Training – is-gontractwr

Geirfa

Cymharydd cenedlaethol — Mesur gan Lywodraeth Cymru i feincnodi perfformiad darparwyr o gymharu â darparwyr eraill dysgu yn y gwaith

Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol — Cymhwyster seiliedig ar waith sy’n cydnabod y medrau a’r wybodaeth y mae ar unigolyn eu hangen i wneud swydd

Cymwysterau procsi — Cymwysterau y gellir eu defnyddio i eithrio dysgwyr rhag cwblhau rhannau o fframwaith cymhwyster

Cymwysterau Sgiliau Hanfodol — Cymwysterau a luniwyd i wella medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol dysgwyr

Dysgu yn y gwaith — Strategaeth addysgol sy’n rhoi cyfle i ddysgwyr â phrofiadau gwaith go iawn ennill cymwysterau tra’u bod wedi’u cyflogi yn y gweithle

Fframwaith Cymhwyster — System ffurfiol ar gyfer disgrifio cymwysterau

Gradd Sylfaen — Cymhwyster academaidd a galwedigaethol cyfunol

Lefel 1 i lefel 7 — Lefel cymhwyster y gall unigolyn ei hastudio

Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru — Pecyn o adnoddau i gefnogi cymwysterau medrau hanfodol, fel deunyddiau sgrinio, asesiadau cychwynnol a diagnostig, a deunyddiau dysgu

Prentisiaeth uwch — Rhaglen hyfforddi sy’n cynnig cymwysterau galwedigaethol hyd at lefel gradd

Niferoedd – meintiau a chyfrannau

bron bob un =	gydag ychydig iawn o eithriadau
y rhan fwyaf =	90% neu fwy
llawer =	70% neu fwy
mwyafrif =	dros 60%
hanner =	50%
tua hanner =	yn agos at 50%
lleiafrif =	o dan 40%
ychydig =	o dan 20%
ychydig iawn =	llai na 10%

Cyfeiriadau

Cymwysterau Cymru (2016) *Adolygiad Sector o Gymwysterau a'r System Gymwysterau ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol gan gynnwys gofal plant a gwaith chwarae.* Casnewydd: Cymwysterau Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: http://qualificationswales.org/media/1903/hsc-report-2016-w.pdf [Defnyddiwyd 1 Awst 2018]

Cymwysterau Cymru (2017) *Adolygiad o'r broses o gyflwyno'r cymwysterau sgiliau hanfodol diwygiedig*. Casnewydd: Cymwysterau Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: http://qualificationswales.org/cymraeg/cymwysterau/sgiliau-hanfodol-cymru/ [Defnyddiwyd 1 Awst 2018]

Cymwysterau Cymru (2018) *Adeiladu'r dyfodol: adolygiad sector o gymwysterau ym maes adeiladu a'r amgylchedd adeiledig*. Casnewydd: Cymwysterau Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: http://www.qualificationswales.org/media/3177/adeiladu-r-dyfodol.pdf [Defnyddiwyd 1 Awst 2018]

Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (2015) *Gwerth prentisiaethau i Gymru.* Caerdydd: Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: https://www.ntfw.org/wel/wp-content/uploads/2015/09/Value-of-Apprenticeships-CY.pdf [Defnyddiwyd 3 Ebrill 2017]

Llywodraeth Cymru (2013-2018) *Datganiadau ystadegol cyntaf ar gyfer Addysg Bellach, Dysgu Seiliedig ar Waith a Dysgu Cymunedol yng Nghymru*: SDR 53/2014, SDR 45/2015, SDR 36/2016, SFR 36/2017, SFR 10/2018. [Ar-lein]. Ar gael o: https://gov.wales/statistics-and-research/further-education-work-based-learning-community-learning/?skip=1&lang=cy [Defnyddiwyd 23 Mai 2018]

Llywodraeth Cymru (2015 – 2018) *Datganiadau ystadegol cyntaf ar gyfer Mesurau Canlyniadau Dysgwyr ar gyfer Addysg Bellach, Dysgu Seiliedig ar Waith a Dysgu Oedolion yn y Gymuned*: SDR 51/2015, SDR 44/2016, SFR 54/2017(R), SFR 9/2018. [Ar-lein]. Ar gael o: https://gov.wales/statistics-and-research/learner-outcome-measures-further-education-work-based-learning-community-learning/?skip=1&lang=cy [Defnyddiwyd 23 Mai 2018]

Llywodraeth Cymru (2016 *Symud Cymru Ymlaen.* Caerdydd: Llywodraeth Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: https://gov.wales/docs/strategies/160920-taking-wales-forward-cy.pdf [Defnyddiwyd 21 Rhagfyr 2017]

Llywodraeth Cymru (2017) *Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion economi Cymru*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: https://gov.wales/docs/dcells/publications/170206-app-policy-plan-cy-v3.pdf [Defnyddiwyd 19 Chwefror 2018]