

Ansawdd a Safonau Dysgu yn y Gwaith yng Nghymru

Adroddiad Arolygiad

I-SA Assessment and Training

Chwefror 2005



Arolygiaeth Ei Mawrhydi Dros Addysg
A Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate
For Education and Training in Wales

...Rhagoriaeth i bawb... ...Excellence for all...



BUDDSODDWR MEWN POBL
INVESTOR IN PEOPLE



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

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir neu a ddefnyddir gan awdurdodau addysg lleol (AALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ addysg oedolion a chymuned;
- ▲ gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- ▲ AALLau;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd; ac
- ▲ elfennau addysg, gyrfaoedd a hyfforddiant rhaglenni'r Ganolfan Byd Gwaith.

Mae Estyn hefyd:

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

Mae'r adroddiad hwn yn un o gyfres ar ansawdd a safonau dysgu yn y gwaith yng Nghymru.

© Hawlfraint y Goron 2005

Cyhoeddwyd gan:

Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW

Gellir defnyddio'r cyhoeddiad hwn (ac eithrio logos adrannol) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei ddefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y cyhoeddiad.

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn www.estyn.gov.uk a www.ali.gov.uk

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn at y rheolwr Cyhoeddiadau yn y cyfeiriad uchod, neu drwy e-bost at

publications@estyn.gsi.gov.uk

Cyflwyniad

Arolygwyd I-SA Assessment and Training fel rhan o raglen genedlaethol chwe blynedd (2004-2010) o arolygiadau o bob darparwr dysgu ôl-16 yng Nghymru. Diben y rhaglen yw nodi nodweddion da a diffygion er mwyn i'r cwmni wella ansawdd yr addysg a'r dysgu a gynigir a chodi'r safonau a gyflawnir gan ddysgwyr. Mae arolygu hefyd wedi'i gynllunio i roi mwy o wybodaeth i ddysgwyr am ansawdd darparwyr dysgu yn y gwaith a rhaglenni'r Ganolfan Byd Gwaith, a'r opsiynau dysgu sydd ar gael.

Mae'r holl arolygiadau a gynhelir yn unol â'r trefniadau newydd yn defnyddio'r egwyddorion canlynol:

- defnyddio fframwaith arolygu cyffredin sy'n gyffredin i bob sector addysg a dysgu yng Nghymru;
- pwyslais ar arfarniad y cwmni o'i waith;
- cynnwys enwebai'r darparwr sydd wedi gweithio gyda'r tîm arolygu; ac
- arolygu sampl o ddarpariaeth.

Cynhaliwyd yr arolygiad o 21ain i 24ain o Chwefror 2005. Cynhaliwyd yr arolygiad gan dîm o Arolygwyr Ei Mawrhydi o Estyn, sef corff statudol sy'n annibynnol ar, ond a ariennir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru, a chan fod nifer o ddysgwyr wedi'u lleoli yn Lloegr ac wedi'u hariannu gan y Cyngor Dysgu a Sgiliau, Arolygwyr o'r Arolygiaeth Dysgu Oedolion yn Lloegr. Roedd y tîm yn cynnwys arolygwyr ychwanegol rhan-amser ac aseswyr cymheiriaid a gafodd eu rhyddhau o ddarparwyr eraill o ddysgu yn y gwaith yng Nghymru.

Roedd gofyn i'r tîm adrodd ar safonau a gyflawnir gan ddysgwyr, ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant a ddarperir, ansawdd yr arweinyddiaeth a'r rheolaeth a barnu a yw'r cwmni'n cynnig gwerth am arian ai peidio.

Gellir atgynhyrchu'r adroddiad cryno hwn at ddibenion addysgol anfasnachol, ond dim ond yn ei gyfanrwydd ac ar yr amod y caiff ei atgynhyrchu gair am air ac y cydnabyddir dyddiad a ffynhonnell yr adroddiad.

Disgrifiadau gradd

Mae'r raddfa pum pwynt a ddefnyddir i gynrychioli'r holl farnau arolygu yn yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

Gradd 1	da gyda nodweddion eithriadol
Gradd 2	nodweddion da a dim diffygion pwysig
Gradd 3	nodweddion da yn gorbwyso diffygion
Gradd 4	rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig
Gradd 5	llawer o ddiffygion pwysig

Mae Deddf Dysgu a Sgiliau 2000 yn gofyn i'r cwmni baratoi datganiad ysgrifenedig o'r camau gweithredu y maent yn bwriadu eu cymryd i fynd i'r afael â'r argymhellion yn adroddiad yr arolygiad a'r amserlenni ar gyfer cwblhau'r camau gweithredu arfaethedig.

Cynnwys	Tudalen
---------	---------

Cynnwys	1
Crynodeb	3
Argymhellion	6
Safonau	7
Cwestiwn allweddol 1: Pa mor dda y mae dysgwyr yn cyflawni?	7
Ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant	9
Cwestiwn allweddol 2: Pa mor effeithiol yw'r addysgu, yr hyfforddit a'r asesu?	9
Cwestiwn allweddol 3: Pa mor dda y mae'r profiadau dysgu yn cwrdd ag anghenion a diddordebau dysgwyr a'r gymuned ehangach?	10
Cwestiwn allweddol 4: Pa mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r gefnogaeth i ddysgwyr?	11
Arweinyddiaeth a rheolaeth	11
Cwestiwn allweddol 5: Pa mor effeithiol yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth strategol?	13
Cwestiwn allweddol 6: Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?	14
Cwestiwn allweddol 7: Pa mor effeithiol y mae'r arweinwyr a rheolwyr wrth ddefnyddio adnoddau?	15
Safonau a gyflawnir gan ddysgwyr yn y meysydd a arolygwyd	17
<ul style="list-style-type: none"> • 07 (b) Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt • 15 Busnes a Rheoli 	

Ymateb y cwmni i'r arolygiad

Atodiad 1: Sail dystiolaeth yr arolygiad

Cyd-destun

Natur y cwmni

- 1 Sefydlwyd I-SA Assessment and Training (y cwmni) ym mis Mehefin 1998. Ers ei gychwyn, mae'r cwmni tyfu'n gyflym, gyda staffio a refeniw yn mwy na threblu. Ym mis Mai 2004, cynhaliodd y cwmni ddadansoddiad manwl o'i strategaeth a strwythur ei ddarpariaeth. Arweiniodd hyn at raglen o ailstrwythuro a newid diwylliannol.
- 2 Mae'r cwmni'n arbenigo mewn cyflwyno cymwysterau Trin Gwallt mewn salonau (Trin Gwallt a Barbro) ledled Cymru, Swydd Gaerloyw a Chanol Llundain. Mae hefyd yn cyflwyno rhaglenni hyfforddiant mewn Rheoli a Gweinyddu Busnes, Peirianeg a Gweithgynhyrchu, Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu, Menter Gwasanaeth, y Celfyddydau, y Cyfryngau a Chyhoeddi ac Addysg a Hyfforddiant ar lefel 2 a lefel 3. Ariennir yr holl raglenni hyn drwy ELWa a'r Cyngor Dysgu a Sgiliau (CDS).
- 3 Mae'r cwmni'n cyflwyno hyfforddiant Trin Gwallt mewn dros 300 o salonau. Caiff yr holl ddysgwyr sy'n dilyn y rhaglenni hyfforddiant hyn eu cyflogi gan gyflogwyr lleol a chenedlaethol yng Nghymru a Lloegr. Mae'r cymwysterau'n amrywio o Drin Gwallt lefel 1 i Reoli Salon. Caiff cymwysterau Busnes a Rheolaeth eu cyflwyno mewn amrywiaeth o gwmnïau bach a chanolig eu maint ledled Cymru.
- 4 Mae'r cwmni'n gweithio mewn partneriaeth ag ysgolion a'r Awdurdod Addysg Lleol. Mae'r trefniant partneriaeth yn cynnig cyfleoedd i ddysgwyr iau gael profiad o fyd Trin Gwallt drwy'r rhaglen Ysgolion Llwybrau Dysgu. Bwriad y rhaglen hon yw cysylltu ysgolion a darparwyr dysgu i alluogi dysgwyr ifanc i weithio gyda darparwyr am ychydig ddyddiau'r wythnos, tra'u bod mewn addysg orfodol o hyd.
- 5 Ar adeg yr arolygiad diwethaf, roedd cyfanswm o 210 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni dysgu yn y gwaith a ariennir gan ELWa. Ym mis Chwefror 2005, roedd cyfanswm o 569 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni dysgu yn y gwaith a ariennir gan ELWa yn Neddwyrain, Gorllewin a Chanolbarth Cymru. Roedd cant tri deg chwech o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni dysgu yn y gwaith a ariennir gan CDS yn Lloegr.

Mathau o arolygiad

- 6 Dan y trefniadau arolygu newydd, mae tri math o arolygiad ar gael i Estyn ar gyfer arolygu darparwyr dysgu yn y gwaith. Dynodir y rhain fel arolygiadau llawn, safonol a byr.
- 7 Mae dynodiad math penodol o arolygiad yn seiliedig ar feini prawf clir sy'n pennu lefel y risg a gyflwynir gan y darparwr. Yn sgil cymhwyso'r meini prawf hyn, nodwyd bod angen arolygiad safonol ar y cwmni.

- 8 Yn ystod arolygiad safonol, mae gofyn i arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:
- Bob un o'r saith cwestiwn allweddol ar draws y cwmni; a
 - Sampl o oddeutu 50% o'r meysydd lle darperir hyfforddiant. Mae'r meysydd a arolygwyd yn cynnwys amrediad cynrychioliadol o raddau a ddyfarnwyd i'r cwmni mewn arolygiadau blaenorol. Drwy gydol y flwyddyn, maent hefyd yn galluogi Estyn i ddatblygu safbwynt o'r sector dysgu yn y gwaith yn ei gyfanrwydd.
- 9 Mae'r meysydd dysgu a ddewiswyd yn y cwmni yn cynnwys:
- 07 (b) Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt
 - 15 Busnes a Rheoli

Blaenoriaethau a thargedau'r cwmni

- 10 Mae adroddiad hunanasesu'r cwmni yn nodi bod gan y cwmni genhadaeth i:
- Gynnal ei angerdd ar gyfer gwneud gwahaniaeth i ddysgu.
- 11 Mae gan y cwmni Gynllun Corfforaethol manwl gyda nodau ac amcanion strategol i danategu ei genhadaeth.

Crynodeb

- 12 Bernir bod yr hyfforddiant a ddarperir gan y cwmni yn y meysydd a arolygwyd yn anfoddfaol.

Tabl y graddau a ddyfarnwyd

- 13 Barnodd y tîm arolygu waith y cwmni fel a ganlyn:

Cwestiwn allweddol	Gradd arolygu
1 Pa mor dda y mae dysgwyr yn cyflawni?	4
2 Pa mor effeithiol yw'r addysgu, yr hyfforddi a'r asesu?	4
3 Pa mor dda y mae'r profiadau dysgu yn cwrdd ag anghenion a diddordebau dysgwyr a'r gymuned ehangach?	3
4 Pa mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r gefnogaeth i ddysgwyr?	4
5 Pa mor effeithiol yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth strategol?	4
6 Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?	4
7 Pa mor effeithlon y mae'r arweinwyr a rheolwyr wrth ddefnyddio adnoddau?	4

Safonau

- 14 Mae safonau cyflawniad yn y sesiynau a arolygwyd fel a ganlyn:

Safonau cyflawniad dysgwyr	Gradd 1	Gradd 2	Gradd 3	Gradd 4	Gradd 5
	0%	0%	27%	55%	18%

- 15 Mae'r safonau cyffredinol a gyflawnwyd ym mhob un o'r meysydd a arolygwyd fel a ganlyn:

Meysydd arolygu	Gradd arolygu
07 (b) Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt	4
15 Rheoli a Gweinyddu Busnes	4

- 16 Mewn Trin Gwallt a Rheoli Busnes, mae rhan fwyaf y dysgwyr yn gweithio ar lefelau priodol mewn amgylchedd salon neu swyddfa. Fodd bynnag, mae cyrhaeddiad fframweithiau cymhwyster llawn gan ddysgwyr yn y ddau faes yn anfoddfaol.

- 17 Ceir gwaith tîm da rhwng ymgynghorwyr hyfforddiant, cyflogwyr a dysgwyr. Mae rhan fwyaf y dysgwyr cyfredol yn gwneud cynnydd derbyniol tuag at eu fframweithiau medrau allweddol a chymhwyster llawn. Mae gan bron pob dysgwr gymhelliant da, maent yn ymfalchïo yn eu rolau swydd ac maent yn eu mwynhau.

Ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant

- 18 Mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu yn y sesiynau a arolygwyd fel a ganlyn:

Ansawdd yr addysgu, yr hyfforddiant a'r asesu	Gradd 1	Gradd 2	Gradd 3	Gradd 4	Gradd 5
	0%	0%	20%	70%	10%

- 19 Mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu yn foddhaol mewn Busnes a Rheoli, ond mae'n aml yn wael mewn Trin Gwallt lle mae nifer sylweddol o ddysgwyr.
- 20 Mewn Trin Gwallt, mae dysgwyr yn elwa ar yr hyfforddiant yn y gwaith tra'u bod wedi'u cyflogi mewn salonau o ansawdd da. Mae cylchdroi swyddi yn ddefnyddiol yn galluogi dysgwyr mewn rhai salonau yn Llundain i ddatblygu eu medrau wrth iddynt weithio ochr yn ochr â chynllunwyr profiadol gwahanol. Mewn Busnes a Rheoli, mae dysgwyr yn elwa ar gyfleoedd da i ddatblygu eu medrau yn y gwaith. Mae sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi'u cynllunio'n dda ac mae'r staff hyfforddiant yn rhannu amcanion dysgu clir gyda dysgwyr ar ddechrau pob sesiwn. Defnyddiwyd amrywiaeth dda o ddulliau addysgu i herio ac ysgogi'r dysgwyr, ond mewn rhai sesiynau nid oedd dysgwyr yn cael eu cynnwys yn ddigonol.
- 21 Mewn Busnes a Rheoli, mae'r asesu'n drylwyr. Mewn Trin Gwallt, treulir gormod o amser yn asesu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr drwy holi ar lafar. Ni cheir digon o integreiddio ac asesu medrau allweddol yn y naill faes na'r llall.
- 22 Mae rhan fwyaf y dysgwyr wedi'u cyflogi mewn lleoliadau gwaith o ansawdd da lle maent yn datblygu eu medrau galwedigaethol mewn amgylcheddau masnachol prysur.
- 23 Caiff y cwmni ei gynrychioli fel Aelod Gweithredol a Chyfarwyddwr Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (FfHCC). Mae hefyd yn aelod o'r Consortia Cymunedol ar gyfer Addysg a Hyfforddiant (CCAH) a Rhwydweithiau Dysgu 14-19 ledled Cymru.
- 24 Mae'r cwmni wedi datblygu cyfleoedd dysgu da i ehangu profiadau dysgwyr sydd mewn addysg orfodol o hyd. Mae'r rhaglen Llwybrau Dysgu Cymeradwy yn cynnwys 11 o ysgolion ar hyn o bryd. Bydd ysgol cyfrwng Cymraeg yn cael ei chynnwys yn y flwyddyn academaidd nesaf.
- 25 Mae gan y cwmni ystod addas o bolisïau i gefnogi dysgu a rhoi gofal ac arweiniad i ddysgwyr. Mewn Busnes a Rheoli, caiff y rhain eu gweithredu'n foddhaol. Nid yw hyn yn wir mewn Trin Gwallt, ac nid yw rhai dysgwyr yn cael y cymorth y mae ei angen arnynt.
- 26 Mae ymgynghorwyr hyfforddiant y cwmni yn rhoi cyngor ac arweiniad da i ddarpar ddysgwyr arfaethedig ac yn eu helpu i ddewis y cwrs mwyaf priodol. Mae dysgwyr yn

elwa ar gyfnod sefydlu 13 wythnos sy'n eu helpu i gadarnhau bod y cwrs y maent wedi'i ddewis yn bodloni eu dyheadau. Mae dysgwyr yn cael llawlyfr defnyddiol sy'n rhoi manylion contractau, polisïau a gweithdrefnau. Fodd bynnag, nid yw staff hyfforddiant yn gwirio bod dysgwyr yn deall y polisïau hyn, yn enwedig y rheiny sy'n gysylltiedig â chyfle cyfartal.

Ansawdd yr arweinyddiaeth a'r rheolaeth

- 27 Nododd y cwmni faterion arweinyddiaeth a rheolaeth arwyddocaol yn 2003. Arweiniodd hyn at ad-drefniad sylweddol ym mis Mai 2004. Daeth y strwythur hwn i rym ym mis Medi 2004. Creodd yr ad-drefnu swyddi newydd gyda chyfrifoldebau allweddol ar gyfer gweithrediadau'r cwmni, ansawdd, gwasanaethau masnachol a chorfforaethol. Mae Rheolwyr Tîm hefyd wedi cael eu penodi i reoli timau o ymgynghorwyr hyfforddiant sy'n gyfrifol am y dysgwyr.
- 28 Cyflwynwyd llawer o strategaethau newydd. Mae'r rhain yn cynnwys gweithdrefnau cynhwysfawr ar gyfer hunanasesu. Trefnir diwrnodau corfforaethol ar gyfer staff bob chwarter a chânt eu defnyddio'n effeithiol i hybu ymwybyddiaeth staff am amcanion corfforaethol ac i gasglu tystiolaeth uniongyrchol fel rhan o broses hunanasesu'r cwmni. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i farnu eu heffeithiolrwydd ar hyn o bryd.
- 29 Cyhoeddwyd adroddiad hunanasesu a chynllun datblygu ansawdd diwygiedig ym mis Ionawr 2005 yn seiliedig ar Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn. Mae'r adroddiad yn ddisgrifiadol ac mae'n cynnwys arfarniadau ar gyfer pob cwestiwn. Fodd bynnag, nid yw'n cynnwys llawer o farnau sy'n arfarnu ansawdd yr hyfforddiant. Nid yw sawl un o'r argymhellion o'r arolygiad diwethaf wedi cael eu gweithredu'n llawn. Nid oedd y graddau yn yr adroddiad hunanasesu a chanfyddiadau'r arolygwyr yn cyd-fynd yn agos.
- 30 Mae'r staff hyfforddiant yn alwedigaethol fedrus ac mae ganddynt gymwysterau addas i gyflwyno rhaglenni hyfforddiant galwedigaethol. Mae'r staff yn defnyddio'u gwybodaeth yn dda ac maent yn rhoi medrau ymarferol da i ddysgwyr. Nid oes gan lawer o'r staff hyfforddiant gymwysterau addysgu ac, yn gyffredinol, nid oes gan ymgynghorwyr hyfforddiant ddigon o gymwysterau neu brofiad i gyflwyno medrau allweddol.
- 31 Mae'r cwmni'n dal y Dyfarniad Buddsoddwyr mewn Pobl, a ailachredwyd ym mis Medi 2003. Mae gan y cwmni weithdrefnau clir a manwl iawn ar gyfer ymsefydlu aelodau newydd o staff. Mae'r ymsefydlu'n drylwyr ac mae'r staff yn cwblhau rhaglen fodiwlaid tri mis a gaiff ei monitro a'i hadolygu mewn ymateb i adborth staff.
- 32 Mae'r adnoddau dysgu yn amrywiol. Yn gyffredinol, ni ddefnyddir digon o dechnoleg dysgu, er y gall dysgwyr Trin Gwallt yn Llundain ddefnyddio cyfrifiaduron. Mewn llawer o achosion, mae gofyn i ddysgwyr rannu llawlyfrau a gwर्सlyfrau.
- 33 Yn gyffredinol, mae'r adeiladau yn addas at eu diben ar gyfer hyfforddiant medrau ymarferol. Ceir amgylcheddau dysgu da ar gyfer Busnes a Rheoli. Mewn Trin Gwallt, mae llawer o'r salonau'n brysur ac yn swnllyd. Nid ydynt yn ddelfrydol ar gyfer cynnal asesiadau neu adeiladu portffolios.

- 34 Canfuwyd bod y canlyniadau yn y ddau faes arolygu yn isel, ac felly bernir bod y ddarpariaeth a gynigir yn cynnig gwerth gwael am arian.

Argymhellion

- 35 Er mwyn gwella'r meysydd a arolygwyd, mae angen i'r cwmni:
- A1 wella cyrhaeddiad fframweithiau cymhwyster llawn ym mhob rhaglen hyfforddiant;
 - A2 sicrhau y caiff medrau allweddol eu cyflwyno ar ddechrau rhaglen hyfforddiant y dysgwyr ac y cânt eu hintegreiddio'n dda yn y broses asesu;
 - A3 gweithredu gweithdrefnau a mesurau diogelwch ar gyfer amddiffyn plant ac oedolion sy'n agored i niwed;
 - A4 sicrhau bod trafod materion ansawdd a chynnydd dysgwyr yn nodwedd allweddol o gyfarfodydd yr uwch dîm rheoli;
 - A5 rhannu'r arfer dda mewn Busnes a Rheoli a chyflwyno cynllun â strwythur da ar gyfer hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith gydag amcanion dysgu clir wedi'u teilwra i fodloni anghenion y dysgwyr mewn Trin Gwallt;
 - A6 adolygu'r prosesau dysgu a chynllunio dysgu i gynnwys cyflogwyr, gan gynnwys defnyddio cynlluniau dysgu unigol i fonitro a hyrwyddo cynnydd yn fwy effeithiol;
 - A7 sicrhau bod cynlluniau gweithredu dysgwyr yn rhoi mwy o ffocws ar welliannau yn eu dysgu;
 - A8 sicrhau bod digon o athrawon cymwys ar gael ar gyfer rhaglen datblygu staff y cwmni i gefnogi hyfforddiant medrau allweddol; a
 - A9 gwella canlyniadau ar gyfer y dysgwyr i sicrhau gwerth da am arian.

Safonau

Cwestiwn allweddol 1: Pa mor dda y mae dysgwyr yn cyflawni?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 36 Nid yw llawer o ddysgwyr yn cyflawni eu fframweithiau cymhwyster llawn. Fodd bynnag, mae'r dysgwyr mewn Trin Gwallt yn cyflawni safon briodol o fedrusrwydd ymarferol ac maent yn datblygu'r medrau y mae eu hangen i gynnal eu cyflogaeth. Cânt llawer o gyfleoedd da yng Nghymru a Lloegr i ennill medrau yn y gweithle. Gall y dysgwyr ddangos y medrau hyn mewn cystadlaethau Trin Gwallt blynyddol sydd â phroffil uchel. Mae'r dysgwyr sy'n dilyn rhaglenni Busnes a Rheoli yn cyflawni safon resymol o fedrusrwydd galwedigaethol, ond mae'r cyfraddau cadw a chyrhaeddiad yn anfodddhaol.
- 37 Mae llawer o ddysgwyr yn gadael eu rhaglen hyfforddiant yn gynnar, yn aml yn sgil rhesymau personol, fel problemau teuluol neu am eu bod yn symud i ffwrdd. Yn aml, nid yw'r dysgwyr hyn yn cyflawni unrhyw unedau neu elfennau tuag at eu cymhwyster.
- 38 Nid yw'r data a gyflenwyd yn dangos unrhyw dueddiadau cyson o welliant dros y tair blynedd diwethaf. Fodd bynnag, yn ystod y ddeufis diwethaf, cyflawnwyd nifer sylweddol o fedrau allweddol a fframweithiau cymhwyster llawn.

Nifer y dysgwyr cyfredol yn y meysydd a arolygwyd	Prentisiaeth Fodern	Prentisiaeth Fodern Sylfaen	Diploma Medrau Modern	Hyfforddiant Medrau
Trin Gwallt	205	433	0	1
Busnes a Rheoli	32	1	25	0

- 39 Mae rhan fwyaf y dysgwyr presennol yn gwneud cynnydd da yn eu medrau ymarferol yn y gweithle. Maent hefyd yn gwneud cynnydd da tuag at ennill unedau Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (CGC) a chymwysterau medrau allweddol.
- 40 Mae gan bron pob dysgwr gymhelliant da ac maent yn mwynhau eu gwaith. Maent yn dod ymlaen yn dda yn y timau y maent yn gweithio ynddynt ac maent yn cymryd rhan lawn yng ngweithrediad eu gweithle o ddydd i ddydd. Mae llawer o ddysgwyr ar y rhaglenni Rheoli Busnes yn cymryd rolau cyfrifol iawn yn yr amgylchedd swyddfa.
- 41 Mae'r safonau cyflawniad yn y sesiynau a arolygwyd fel a ganlyn:

Safonau cyflawniad dysgwyr	Gradd 1	Gradd 2	Gradd 3	Gradd 4	Gradd 5
	0%	0%	27%	55%	18%

- 42 Mae'r safonau cyffredinol a gyflawnwyd ym mhob un o'r meysydd a arolygwyd fel a ganlyn:

Meysydd arolygu	Gradd arolygu
07 (b) Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt	4
15 Rheoli a Gweinyddu Busnes	4

Ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant

Cwestiwn allweddol 2: Pa mor effeithiol yw'r addysgu, yr hyfforddi a'r asesu?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 43 Mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu yn y sesiynau a arolygwyd fel a ganlyn:

Ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu	Gradd 1	Gradd 2	Gradd 3	Gradd 4	Gradd 5
	0%	0%	20%	70%	10%

Addysgu a hyfforddiant

- 44 Mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu yn ddigonol mewn Busnes a Rheoli, ond mae'n aml yn wael mewn Trin Gwallt.
- 45 Mewn Busnes a Rheoli, mae'r dysgwyr yn elwa ar gyfleoedd da i ddatblygu eu medrau yn y gwaith. Caiff sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith eu cynllunio'n dda ac mae'r staff hyfforddiant yn rhannu amcanion dysgu clir gyda'r dysgwyr ar ddechrau pob sesiwn. Defnyddir amrywiaeth dda o ddulliau addysgu i herio ac ysgogi dysgwyr, ond ni chaiff dysgwyr eu cynnwys ddigon mewn rhai sesiynau. Ar adegau, ni roddir digon o sylw i gyfansoddiad y grŵp dysgwyr. O ganlyniad, gall trafodaeth ganolbwyntio'n ormodol ar brofiadau un grŵp o ddysgwyr ar draul un arall.
- 46 Mewn Trin Gwallt, mae dysgwyr yn elwa ar hyfforddiant yn y gwaith tra'n gweithio mewn salonau o ansawdd da. Fodd bynnag, nid yw'r staff hyfforddi bob amser yn rhoi digon o bwyslais ar faterion iechyd a diogelwch, fel yr angen i wisgo menig a dillad amddiffynnol personol yn ystod sesiynau lliwio ymarferol. Mae cylchdroi swyddi yn ddefnyddiol yn galluogi dysgwyr mewn rhai salonau yn Llundain i ddatblygu eu medrau wrth iddynt weithio ochr yn ochr â chynllunwyr profiadol gwahanol.
- 47 Mewn Trin Gwallt a Busnes a Rheoli, mae llawer o ddysgwyr yn cymryd rhan mewn sesiynau hyfforddiant mewnol a ddarperir gan eu cyflogwyr. Mae rhai ohonynt yn mynychu sesiynau hyfforddiant misol i ffwrdd o'r gwaith a ddarperir gan ymgynghorwyr hyfforddiant a gyflogir gan y cwmni. Defnyddir system fodiwlaid a ddiwygiwyd yn ddiweddar ar gyfer cyflwyno hyfforddiant mewn Trin Gwallt, ond mae'r rhaglen gyffredinol o sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi'i strwythuro'n wael. Nid oes digon o fanylrwydd am y gweithgareddau a gynllunnir ar gyfer pob sesiwn. O ganlyniad, nid all y dysgwyr na'i gyflogwr/chyflogwr gysylltu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn effeithiol â'r hyn y mae ef/hi yn ei wneud yn y gwaith.
- 48 Mewn llawer o achosion, ni chaiff y pecynnau dysgu o ansawdd da a ddarperir gan y cwmni eu defnyddio'n dda gan ddysgwyr, gan fod yn rhaid iddynt weithio drwy'r pecynnau heb fawr o arweiniad. Collir llawer o gyfleoedd ar gyfer cysylltu medrau allweddol â gwaith y triniwr gwallt. O ganlyniad, nid yw dysgwyr yn datblygu gallu yn y meysydd hyn ar y gwahanol lefelau gofynnol ar gyfer fframwaith y cymhwyster.

- 49 Ni chaiff dysgwyr ddigon o gymorth gan yr ymgynghorwyr hyfforddiant i ddatblygu eu gwybodaeth danategol. Nid oes gan hyfforddwyr yn y gweithle ddigon o amser i farcio gwaith dysgwyr. Mae'r ffactorau hyn yn cyfrannu at oedi wrth i ddysgwyr gwblhau unedau CGC. Yn y salonau yn Llundain, lle ceir dwy sesiwn hyfforddiant yr wythnos, mae dysgwyr yn datblygu safonau uchel iawn yn eu medrau ymarferol.
- 50 Mae'r ymgynghorwyr hyfforddiant yn ymweld â dysgwyr yn eu gweithleoedd bob mis. Defnyddir yr ymweliadau hyn i asesu medrau a gwybodaeth ymarferol dysgwyr, ond mae hyfforddwyr yn y gwaith newydd weithiau'n ansicr ynghylch sut i ddehongli safonau galwedigaethol. Nid yw'r cynlluniau lleol a lunnir ar gyfer y cyfnod nesaf yn cynnwys targedau sy'n ddigon penodol i fesur cynnydd dysgwyr a'u cymell i gyflawni.

Asesu

- 51 Mewn Busnes a Rheoli, mae'r asesu'n drylwyr, ond nid oes digon o integreiddio ac asesu medrau allweddol.
- 52 Mewn Trin Gwallt, treulir gormod o amser ar asesu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr drwy holi ar lafar. Ni chaiff cynlluniau asesu ysgrifenedig eu ffurfioli i roi dealltwriaeth glir i ddysgwyr o'r canlyniadau disgwylidig. Ni chaiff cyflogwyr eu cynnwys ddigon yn y broses asesu. Mae ymgynghorwyr hyfforddiant weithiau'n ansicr ynghylch sut i groesgyfeirio rhwng unedau i gael y cyflawniad gorau posibl.
- 53 gymharu, mae'r staff hyfforddiant yn Llundain yn annog ac yn herio dysgwyr yn gyson i arfarnu eu gwaith ymarferol eu hunain ac i gyflawni safonau uchel. O ganlyniad, mae dysgwyr yn gwybod sut i wella safon eu gwaith.

Cwestiwn allweddol 3: Pa mor dda y mae'r profiadau dysgu yn cwrdd ag anghenion a diddordebau dysgwyr a'r gymuned ehangach?

Gradd 3: Nodweddion da yn gorbwyso diffygion

- 54 Mae'r cwmni'n cynnig ystod o raglenni hyfforddiant, sy'n cynnig cyfleoedd da ar gyfer dilyniant i ddysgwyr.
- 55 Mae ymgynghorwyr hyfforddiant y cwmni'n gweithio gyda dysgwyr am hyd at dair wythnos ar ddeg nes iddynt gael eu cofrestru'n ffurfiol. Mae hyn yn helpu sicrhau bod dysgwyr yn deall gofynion eu dewis o raglen hyfforddiant.
- 56 Caiff dysgwyr eu cyflogi mewn lleoliadau gwaith o ansawdd da lle maent yn datblygu eu medrau galwedigaethol mewn amgylcheddau masnachol prysur. Mae llawer o gyflogwyr yn cynnig cyfleoedd hyfforddiant ychwanegol a chyfle i wneud cynnydd yn y sefydliad. Mewn Busnes a Rheoli, caiff hyfforddiant ei gynllunio'n dda i fodloni anghenion dysgwyr. Fodd bynnag, mewn Trin Gwallt, mae'r cysylltiadau rhwng hyfforddiant yn y gwaith ac i fwrdd o'r gwaith yn wael.
- 57 Nid oes gan y cwmni bolisi medrau allweddol. Dengys datblygiadau diweddar, fel y cynnydd mewn fframweithiau cymhwyster llawn, eu bod yn mynd i'r afael yn weithredol â'r angen i ddysgwyr gwblhau dyfarniadau medrau allweddol a

fframweithiau cymhwyster. Mae'r staff wedi ymgymryd â hyfforddiant ar gyfer medrau allweddol yn ddiweddar, ond nid oes ganddynt ddigon o hyder o hyd yn eu gallu i ddatblygu ac asesu'r agweddau hyn.

- 58 Mae'r cwmni'n gwneud defnydd da o wybodaeth am y farchnad lafur gan sefydliadau fel Sgiliau Dyfodol Cymru a'r Ffederasiwn Trin Gwallt Cenedlaethol i lywio'r gwaith cynllunio. Defnyddir cysylltiadau da gyda chyflogwyr i helpu nodi eu hanghenion hyfforddiant.
- 59 Caiff y cwmni ei gynrychioli fel Aelod Gweithredol a Chyfarwyddwr y Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol (Cymru). Mae'r cwmni hefyd yn aelod o Gonsortia Cymunedol ar gyfer Addysg a Hyfforddiant a Rhwydweithiau Dysgu 14-19 ledled De Cymru.
- 60 Mae'r cwmni wedi datblygu cyfleoedd dysgu da i ehangu profiadau dysgwyr sydd mewn addysg orfodol o hyd. Mae'r Llwybrau Dysgu Cymeradwy yn cynnwys 11 o ysgolion ar hyn o bryd a bydd ysgol cyfrwng Cymraeg yn cymryd rhan yn y flwyddyn academaidd nesaf. Mae cyrsiau blas byr nid yn unig wedi galluogi disgyblion ysgol i gael golwg ar y diwydiant trin gwallt, ond maent hefyd wedi mynd i'r afael â mater ystrydebau rhyw.
- 61 Bob blwyddyn, mae'r cwmni'n trefnu 'Salon Cymru'. Mae'r gystadleuaeth Trin Gwallt lwyddiannus hon yn cynnig cyfleoedd i ddysgwyr brofi eu galluoedd yn erbyn eu cymheiriaid a chael gwybod y diweddaraf am gynhyrchion a thechnegau newydd. Trefnir digwyddiad tebyg yn Llundain. Mewn Busnes a Rheoli, mae dysgwyr yn elwa ar gyfleoedd yn y gwaith i ehangu eu profiad.
- 62 Nid yw'r cwmni'n hyrwyddo ymwybyddiaeth ymysg dysgwyr am gynaliadwyedd amgylcheddol ac economaidd yn ddigonol. Mae dealltwriaeth dysgwyr o gyfleoedd entrepreneuriaidd yn gyfyng, ond mae llawer o'r rheiny sy'n cwblhau hyfforddiant trin gwallt yn mynd ymlaen i fod yn berchnogion salonau yn y pen draw.
- 63 Er mwyn bodloni gofynion Llywodraeth Cynulliad Cymru, mae'r cwmni wedi drafftio Polisi Iaith Gymraeg yn ddiweddar, ond nid yw wedi dechrau hyrwyddo defnydd o'r iaith Gymraeg yn weithredol eto. Trafodir dewis iaith dysgwyr pan fyddant yn dechrau hyfforddiant gyntaf. Hyd yn hyn, nid oes unrhyw ddysgwyr wedi cymryd y cyfle i hyfforddi drwy gyfrwng iaith arall.

Cwestiwn allweddol 4: Pa mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r gefnogaeth i ddysgwyr?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 64 Mae gan y cwmni ystod addas o bolisiau i gefnogi dysgu, ac i gynnig gofal ac arweiniad i ddysgwyr. Mewn Gweinyddu Busnes, caiff y rhain eu gweithredu'n foddhaol. Nid yw hyn bob amser yn wir mewn Trin Gwallt, ac nid yw rhai dysgwyr yn cael y cymorth y mae ei angen arnynt. Mae gan y cwmni weithdrefnau sydd wedi'u cofnodi'n dda ar gyfer asesu a monitro risg pob lleoliad gwaith i sicrhau eu bod yn bodloni'r gofynion deddfwriaethol ar gyfer iechyd a diogelwch. Caiff lleoliadau gwaith eu gwirio fel mater o drefn. Fodd bynnag, nododd arolygwyr arferion iechyd a

Diogelwch gwael mewn rhai salonau Trin Gwallt, yn enwedig o ran defnyddio offer amddiffynnol personol.

- 65 Mae'r ymgynghorwyr hyfforddiant yn sefydlu perthynas dda iawn gyda rhan fwyaf y dysgwyr, ac maent yn cynnig cymorth personol sensitif sy'n hawdd mynd ato, y tu allan i'r oriau arferol, pan mae ei angen ar ddysgwyr. Cynhelir adolygiadau yn rheolaidd. Maent yn cynnig cyfleoedd i ddysgwyr leisio pryderon, gan gynnwys a ydynt yn cael triniaeth deg ai peidio. Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr busnes yn cymryd rhan effeithiol yn y prosesau adolygu dysgwyr. Mewn Trin Gwallt, mae gosod targedau a chynllunio gweithredu yn wan. Nid yw cyflogwyr yn ymwneud yn ddigonol â chysylltu asesu â hyfforddiant yn y gwaith, wrth gynllunio a monitro cynnydd neu wrth gefnogi dysgwyr ag anghenion ychwanegol. Nid yw aseswyr bob amser yn herio dysgwyr sy'n methu cwblhau tasgau neu aseiniadau y cytunir arnynt. Mae aseswyr hefyd yn methu hyrwyddo mynediad at wasanaethau cymorth arbenigol pan maent yn briodol ar gyfer y rheiny ag anghenion dysgu neu gymdeithasol ychwanegol, gan gynnwys presenoldeb neu brydlondeb annerbyniol. Mae'r aseswyr yn araf o ran cynnwys rhieni a gofalwyr pobl ifanc pan mae'r dysgwr yn gwneud cynnydd arbennig o araf. Mae'r systemau rheoli i fonitro cyfradd cynnydd dysgwyr yn aneffeithiol a chânt eu cymhwysu'n anghyson.
- 66 Mae ymgynghorwyr hyfforddiant y cwmni yn cynnig cyngor ac arweiniad da i ddarpar ddysgwyr Trin Gwallt ac maent yn eu helpu i ddewis y cwrs mwyaf priodol. Mae dysgwyr yn elwa ar gyfnod sefydlu 13 wythnos sy'n eu helpu i gadarnhau bod y cwrs a ddewisir yn bodloni eu dyheadau. Cânt lawlyfr defnyddiol sy'n rhoi manylion cysylltiadau, gweithdrefnau a pholisïau, gan gynnwys polisi cwynion a datganiad cyfle cyfartal I-SA. Fodd bynnag, nid yw'r staff yn atgyfnerthu ac yn gwirio dealltwriaeth dysgwyr o'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn yn ddigonol.
- 67 Mae asesu cychwynnol yr holl ddysgwyr ar gyfer anghenion llythrennedd a rhifedd yn systematig ac yn effeithiol. Nid yw asesu cychwynnol anghenion unigol eraill yn ddigon effeithiol ac yn aml caiff ei gofnodi'n wael. Cydnabuwyd hyn gan y cwmni ac mae newidiadau diweddar mewn gweithdrefnau wedi gwella'r sefyllfa ar gyfer dysgwyr newydd. Ni chaiff gweithdrefnau cytûn ar gyfer cefnogi dysgwyr eu gweithredu'n gyson. Er enghraifft, mae cynlluniau dysgu unigol yn aml yn methu rhoi manylion trefniadau cymorth. Nid oedd tri dysgwr yn Llundain ag anghenion ychwanegol wedi cael unrhyw gymorth ychwanegol. Nid yw'r staff wedi cael digon o hyfforddiant i gydnabod a bodloni anghenion dysgu ychwanegol.
- 68 Mae rheolwyr yn monitro cyfraddau cyfranogiad yn gywir. Maent wedi bod yn arbennig o weithgar o ran hyrwyddo cydraddoldeb rhyw a herio ystrydebau. Mewn rhai ardaloedd, maent wedi cydweithredu mewn mentrau partneriaeth i recriwtio dynion i feysydd galwedigaethol lle maent wedi'u tangynrychioli'n draddodiadol. Nid yw'r rhain wedi bod yn gwbl llwyddiannus eto, ond mae cyfradd cyfranogiad gwrywod mewn Trin Gwallt bellach yn foddhaol. Nid oes strategaeth effeithiol i gynyddu cyfranogiad grwpiau a dangynrychiolir fel lleiafrifoedd ethnig a phobl ag anabledau. Gall dysgwyr Trin Gwallt gael aseswr Cymraeg ei iaith a gellir cyfieithu pob dogfen i'r Gymraeg.
- 69 Nid yw gwaith arferol y rheolwyr o fonitro perfformiad gwahanol grwpiau o ddysgwyr gan arwain at weithredu yn ddigon cadarn. Er enghraifft, dengys data bod cyfran lai o wrywod wedi cwblhau cysiau mewn Trin Gwallt, ond nid oes cynllun gweithredu i

fynd i'r afael â hyn yn bodoli. Mae diffyg eglurder yn perthyn i bolisi cyfle cyfartal y cwmni. Mae'n gofyn y dylai pob dysgwr gael ei drin 'yn yr un ffordd', heb ddangos sut y bydd hyn yn cynnig cyfle cyfartal ar gyfer amrywiaeth eang o ddysgwyr. Mae diffyg cywirdeb yn perthyn i'r gwaith o fonitro arferion cyfle cyfartal cyflogwyr.

Arweinyddiaeth a rheolaeth

Cwestiwn allweddol 5: Pa mor effeithiol yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth strategol?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 70 Nododd y cwmni faterion arweinyddiaeth a rheolaeth arwyddocaol yn 2003, a arweiniodd at ad-drefniad sylweddol ym mis Mai 2004. Daeth y strwythur hwn i rym ym mis Medi 2004. Creodd yr ad-drefniad swyddi newydd gyda chyfrifoldebau allweddol ar gyfer gweithrediadau, ansawdd, gwasanaethau masnachol a chorfforaethol. Mae Rheolwyr Tîm hefyd wedi cael eu penodi i reoli timau o ymgynghorwyr hyfforddiant sy'n gyfrifol am ddysgwyr. Cyflwynwyd llawer o strategaethau newydd, ac mae rhywfaint o ddatblygiad yn amlwg. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i farnu'r effeithiolrwydd ar hyn o bryd.
- 71 Mae gan y cwmni ddatganiad o genhadaeth i 'gynnal ei angerdd ar gyfer gwneud gwahaniaeth i ddysgu'. Cefnogir hyn gan gynllun corfforaethol manwl sy'n gosod amcanion y cwmni ar gyfer 2004 i 2008. Mae gan y cwmni nodau ac amcanion datganiedig, gyda dangosyddion perfformiad allweddol i yrru'r busnes yn ei flaen.
- 72 Mae'r cyfarwyddwyr a'r rheolwyr yn cynnig cyfeiriad clir mewn sawl agwedd bwysig ar y busnes, ond nid ydynt yn canolbwyntio'n ddigonol ar reoli ansawdd a chodi safonau. Mae gan y cwmni strategaeth glir i wella cyfraddau cadw a chyrhaeddiad o ran y fframweithiau cymhwyster llawn. Fodd bynnag, nid yw hyn wedi'i ymgorffori'n llawn ar lefel weithredol.
- 73 Mae'r cyfarwyddwyr a'r uwch dîm rheoli'n cwrdd yn rheolaidd i adolygu meysydd gweithredol ac ariannol y busnes. Mae cofnodion y cyfarfodydd hyn yn fanwl ac mae ganddynt bwyntiau amser clir i'r staff eu dilyn. Mae'r darparwr wedi datblygu partneriaethau effeithiol gyda darparwyr addysg a hyfforddiant eraill yn yr ardal, a chydag ystod eang o gyflogwyr yng Nghymru a Lloegr.
- 74 Yn gyffredinol, mae cyfathrebu ar draws y sefydliad yn dda. Fodd bynnag, mewn nifer fechan o achosion, nid yw'r ganolfan weinyddu yn hysbysu ei hymgyngorwyr hyfforddiant yn ddigon cywir am gynnydd dysgwyr. Mae'r uwch dîm rheoli'n gweithio'n galed i sicrhau bod diwylliant y cwmni'n un didwyll a cheir gwaith tîm da ar bob lefel.

- 75 Mae'r cyfarwyddwyr a'r uwch reolwyr yn ymwneud cryn dipyn â Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (FfHCC). Mae'r cyfarwyddwyr yn ymwneud ar lefel Weithredol, ac mae'r staff yn mynychu llawer o'r cyfarfodydd sector dysgu yn y gwaith. Mae hyn yn eu galluogi i roi ystyriaeth dda i lawer o flaenoriaethau Llywodraeth Cynulliad Cymru. Fodd bynnag, ni chaiff llawer o'r blaenoriaethau strategol hyn eu gweithredu'n llawn ar lefel weithredol; er enghraifft, cyflwyno medrau allweddol a sylfaenol lle nodir anghenion dysgwyr neu fentrau iaith Gymraeg.
- 76 Mae'r rhan fwyaf o'r staff yn ymgymryd ag adolygiad gwerthuso blynyddol. Gosodir targedau ar gyfer y staff gan ddefnyddio system bwyntiau ar gyfer y tîm ac unigolion. Mae hyn yn annog aelodau'r tîm i gymryd perchnogaeth a bod yn gyfrifol am sicrhau bod dysgwyr yn cyflawni eu hamcanion. Mae rhai aelodau o'r staff yn ansicr am eu targedau neu nid ydynt yn eu deall.
- 77 Mae'r cwmni'n dadansoddi cymwysterau a phrofiad y staff er mwyn arfarnu anghenion corfforaethol a datblygu strategaeth ar gyfer hyfforddiant y staff. Mae I-SA yn rhoi pwysigrwydd i ddatblygiad proffesiynol parhaus ac mae'n darparu cyllideb flynyddol i gefnogi ei raglen hyfforddiant staff. Mae'r cwmni'n annog ac yn cefnogi mentrau unigol ar gyfer datblygiad proffesiynol. Mae gan ran fwyaf yr aelodau o staff sydd wedi bod yn gwasanaethu hwyaf gofnodyddion datblygiad proffesiynol.

Cwestiwn allweddol 6: Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 78 Mae systemau gwybodaeth reoli yn bodoli. Defnyddir y rhain fel mater o drefn i fonitro cydymffurfiaeth â chontract a chefnogi gweithdrefnau gweithredol y busnes. Cyflwynwyd systemau ar gyfer casglu a monitro data yn ddiweddar mewn ymateb i dwf cyflym y sefydliad ac i gefnogi cyflawniad amcanion corfforaethol. Nid yw effeithiolrwydd y systemau wedi cael ei arfarnu hyd yn hyn.
- 79 Ceir trefniadau manwl ar gyfer casglu a lledaenu gwybodaeth reoli, ond mae diffyg cyfeiriad clir ar gyfer y staff ynghylch defnyddio gwybodaeth i roi gwelliant parhaus ar waith. Mae'r defnydd o wybodaeth reoli i lywio cynllunio strategol ac arwain y gwaith o wella ansawdd wrth gynllunio a chyflwyno rhaglenni dysgu yn wan.
- 80 Mae'r cwmni wedi datblygu ystod o bolisiau a gweithdrefnau ar gyfer sicrhau ansawdd. Gall y staff gyrchu'r rhain drwy system gyfrifiadurol y cwmni ac ar CD-ROM ar gyfer staff nad ydynt wedi'u lleoli yn y brif swyddfa. Mae'r prosesau gweithredol ar gyfer rheoli hyfforddiant wedi'u cofnodi'n dda ac maent yn cynnig gwybodaeth at ddibenion monitro. Fodd bynnag, mae'r system sicrhau ansawdd yn canolbwyntio'n gadarn ar gydymffurfiaeth weithdrefnol yn unol â pholisiau'r cwmni, yn hytrach nag ar sicrhau ansawdd hyfforddiant fel mater o drefn a chyflwyno dysgu a medrau'n effeithiol.
- 81 Cyflwynwyd gweithdrefnau cynhwysfawr ar gyfer hunanasesu yn ystod y chwe mis diwethaf. Trefnir diwrnodau corfforaethol ar gyfer y staff bob chwarter a chânt eu defnyddio'n effeithiol i hybu ymwybyddiaeth y staff am amcanion corfforaethol a chasglu tystiolaeth uniongyrchol fel rhan o'r broses hunanasesu. Mae'r staff yn

gwerthfawrogi'r cyfle i ddylanwadu ar farnau a wneir yn yr adroddiad hunanasesu. Mae gan hunanasesu rôl ganolog yn nhrefniadau gwella ansawdd y cwmni. Caiff canfyddiadau yn yr adroddiad hunanasesu eu croesgyfeirio ag amcanion yn y cynllun corfforaethol.

- 82 Cafodd adroddiad hunanasesu ac adroddiad datblygu ansawdd diwygiedig eu cyhoeddi ym mis Ionawr 2005 yn seiliedig ar Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn. Mae'r adroddiad yn ddisgrifiadol ac mae'n cynnwys arfarniadau ar gyfer pob un o'r cwestiynau allweddol. Mae'n pwysleisio cydymffurfiaeth contract ac mae'n arfarnu effeithiolrwydd gweithdrefnau, ond nid yw'n cynnwys llawer o farnau sy'n arfarnu ansawdd yr hyfforddiant. Nid oedd y graddau yn yr adroddiad hunanasesu a chanfyddiadau'r arolygwyr yn cyd-fynd yn agos. Nid yw llawer o'r argymhellion a wnaed yn adroddiad arolygiad 1999 wedi cael eu gweithredu'n llawn, yn enwedig y rheiny sy'n gysylltiedig â chyflwyno a chyflawni medrau allweddol a chyrhaeddiad fframweithiau hyfforddiant.
- 83 Mae'r cwmni wedi rhoi trefniadau ar waith i gasglu adborth gan staff, cyflogwyr a dysgwyr. Lluniwyd holiaduron a chaiff y canfyddiadau o ymatebion eu dadansoddi a chyhoeddir y canlyniadau. Fodd bynnag, ni chaiff y canfyddiadau hyn eu defnyddio'n ddigonol i nodi targedau i'w cymryd ymlaen gan y tîm rheoli.
- 84 Nid yw'r cynllun datblygu ansawdd yn cynnwys digon o dargedau penodol a mesuradwy sy'n gysylltiedig â gwella hyfforddiant. Mewn llawer o achosion, disgrifir camau gweithredu mewn termau annelwig. Er enghraifft, nodir cam gweithredu i 'wella cyfraddau cadw a chyrhaeddiad' heb unrhyw ddatdaliad o achosion perfformiad gwael neu ddatganiad clir am y camau gweithredu y mae eu hangen i achosi'r gwelliant dymunol.
- 85 Dengys y rheolwyr ymwybyddiaeth dda o'r meysydd lle mae angen i'r cwmni wella ac maent yn deall yr heriau y maent yn eu hwynebu er mwyn codi safonau. Mae'r gweithdrefnau ar gyfer arfarnu'r profiad dysgu yn wan ac ni cheir digon o bwyslais ar wella ansawdd y profiad dysgu cyfan ar gyfer y dysgwyr. Cyflwynwyd llawer o fesurau newydd fel elfennau o'r cynllun strategol a'r cylch ansawdd blynyddol, ond mae'r cynllun mewn cyfnod cynnar o hyd ac nid yw gwelliannau posibl wedi cael eu gwireddu eto.
- 86 Ers yr arolygiad diwethaf, mae'r graddau a ddyfarnwyd ar gyfer Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt a Busnes a Rheoli, wedi gostwng un radd.

Cwestiwn allweddol 7: Pa mor effeithlon y mae'r arweinwyr a rheolwyr wrth ddefnyddio adnoddau?

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

- 87 Mae'r staff hyfforddiant yn alwedigaethol fedrus ac mae ganddynt gymwysterau addas i gyflwyno'r rhaglenni galwedigaethol. Mae'r staff yn defnyddio'u gwybodaeth a'u profiad yn dda ac maent yn rhoi medrau ymarferol da i'r dysgwyr. Nid oes gan lawer o'r staff hyfforddiant gymwysterau addysgu, ac yn gyffredinol, nid oes gan yr ymgynghorwyr hyfforddiant ddigon o gymwysterau neu brofiad o ran cyflwyno medrau allweddol.

- 88 Dengys adroddiadau gwirwyr allanol gryn fodlonrwydd gan gyrrff dyfarnu gyda'r trefniadau ar gyfer y gwaith o wirio asesu galluoedd dysgwyr yn fewnol. Nid yw cynllunio ac amlder asesu bob amser yn ddigon trwyadl i fodloni anghenion y dysgwyr ac mae enghreifftiau o ddysgwyr yn gwneud cynnydd araf. Mae gan y cwmni wiriwr allanol penodedig ar gyfer pob maes rhaglen. Mae'r gwirwyr allanol yn wybodus ac yn gefnogol i'r asesywyr. Fodd bynnag, mae llwythi gwaith y gwirwyr mewnol yn parhau'n uchel.
- 89 Mae gan y cwmni Ddyfarniad Buddsoddwyr mewn Pobl a chafodd ei ail-achredu ddiwethaf ym mis Medi 2003. Mae gan y cwmni weithdrefnau clir a manwl iawn ar gyfer ymsefydlu aelodau newydd o staff. Mae'r ymsefydlu'n drylwyr ac mae'r staff yn cwblhau rhaglen tri mis fodiwlaid a gaiff ei monitro a'i hadolygu mewn ymateb i adborth gan y staff.
- 90 Mae'r cwmni wedi cyflwyno gweithdrefnau newydd ar gyfer gwerthuso a monitro adnoddau staff yn un ôl â'i anghenion a'i amcanion corfforaethol. Mae disgrifiadau swydd yn bodoli ac mae rhai o'r rhain wedi cael eu hadolygu'n ddiweddar i adlewyrchu newidiadau yn y cwmni. Fodd bynnag, nid yw'r holl ddisgrifiadau swydd wedi cael eu hadolygu a'u diwygio. Nid yw'r rheiny ar gyfer yr ymgynghorwyr hyfforddiant Trin Gwallt wedi newid ers 2003 er gwaethaf newidiadau sylweddol yn strwythur y cwmni.
- 91 Mae'r cwmni wedi cyflwyno systemau i arfarnu a blaenoriaethu'r defnydd o adnoddau i alluogi eu defnydd effeithlon. Gwneir cynllunio cyllidebol yn systematig i sicrhau arian digonol i fodloni goblygiadau cost amcanion corfforaethol. Crëwyd swyddi Rheolwr Tîm gan roi pwysigrwydd ar reoli perfformiad a rhoi mwy o gymorth i'r ymgynghorwyr hyfforddiant, yn hytrach na monitro cydymffurfiaeth contract fel mater o drefn. Fodd bynnag, mae'r pwyslais ar sicrhau cydymffurfiaeth contract yn parhau ac nid yw sicrhau ansawdd dysgu yn llawn wedi cael ei ymgorffori yn yr arferion.
- 92 Mae'r adnoddau dysgu yn amrywiol. Ni ddefnyddir technoleg dysgu'n ddigonol, er y gall dysgwyr Trin Gwallt yn Llundain ddefnyddio cyfrifiaduron. Mewn llawer o achosion, mae gofyn i ddysgwyr rannu llawlyfrau a gwerslyfrau. Rhoddir ffeiliau dysgu o ansawdd da i'r holl ddysgwyr i annog dysgu annibynnol, ond ni ddefnyddir y rhain yn gwbl effeithiol bob amser. Mae taflenni o ansawdd da yn cefnogi dysgu mewn rhaglenni Busnes a Rheoli.
- 93 Yn gyffredinol, mae'r adeiladau'n addas at eu diben ar gyfer hyfforddiant medrau ymarferol. Mae'r cwmni'n cynnig amgylcheddau dysgu a chymorth da ar gyfer hyfforddiant yn y gwaith. Mae'r amgylcheddau dysgu ar gyfer Busnes a Rheoli yn dda, er bod llawer o salonau yn brysur ac yn swnllyd mewn Trin Gwallt. Nid ydynt yn ddelfrydol ar gyfer cynnal asesiadau neu adeiladu portffolios.
- 94 Ystyriwyd bod y canlyniadau yn y meysydd rhaglen ar gyfer Trin Gwallt a Busnes a Rheoli yn isel, ac felly bernir bod darpariaeth y cwmni yn cynnig gwerth gwael am arian.

Safonau a gyflawnir gan ddysgwyr yn y meysydd a arolygwyd

Maes Dysgu: Adwerthu a Menter Fasnachol: Trin Gwallt

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

Crynodeb o'r ddarpariaeth mewn Trin Gwallt

- 95 Mae'r cwmni'n arbenigo mewn cyflwyno hyfforddiant trin gwallt yng Nghymru, Swydd Gaerloyw a Llundain. Mae ychydig dros dri chwarter o'r dysgwyr wedi'u lleoli mewn salonau yng Nghymru. Mae gan yr holl ddysgwyr statws cyflogedig. Mae cyflogwyr sy'n gyfrifol am gyflwyno hyfforddiant yn y gwaith yn recriwtio'r dysgwyr fel arfer. Mae'r ymgynghorwyr hyfforddiant yn ymweld â dysgwyr yn eu salonau yn fisol. Mae'r cwmni'n trefnu sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith tua unwaith y mis yn Ne Cymru a Swydd Gaerloyw ar gyfer dysgwyr ar y rhaglen prentisiaeth fodern sylfaen (PFS). Mae rhai cyflogwyr mwy yn trefnu'u hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith eu hunain.

Fframwaith	CRh*	Cyf*	TG*	GDPH*	GGE*
PFS	1	1	-	-	-
PF	1	2	1	-	-

*CRh – cymhwyso rhif; *Cyf – cyfathrebu; *TG – technoleg gwybodaeth; *GDPH – gwella eich dysgu a'ch perfformiad eich hun; a *GGE – gweithio gydag eraill.

Nifer y dysgwyr mewn hyfforddiant	Prentisiaeth Fodern	Prentisiaeth Fodern Sylfaen	Diploma Medrau Modern	Hyfforddiant Medrau
Trin Gwallt	205	433	0	1

Llwyddiant wrth gyrraedd targedau dysgu cytûn

- 96 Yn gyffredinol, mae dysgwyr sy'n cwblhau eu rhaglen hyfforddiant yn cyflawni safonau da o ran medrau ymarferol ar lefel 2 a lefel 3. Maent yn ennill y rhan fwyaf o'r medrau hyn drwy gyfleoedd da i ymarfer y medrau hyn yn y gweithle. Mae gan ddysgwyr yng Nghymru a Lloegr gyfleoedd da i ddangos y medrau hyn mewn cystadlaethau trin gwallt blynyddol sydd â phroffil uchel. Mae dysgwyr yn Llundain yn cyflawni safonau arbennig o uchel o ran datblygu medrau ymarferol drwy sesiynau datblygu medrau, a gynhelir ddwywaith yr wythnos.
- 97 Nid yw llawer o ddysgwyr yn ymwybodol o'r cynnydd y maent yn ei wneud neu'r hyn y maent wedi'i gyflawni. Mae eu portffolios CGC yn aml yn cynnwys cofnodion anghyflawn o arsylwadau. Nid oes ganddynt dargedau tymor byr digon penodol ar gyfer ennill medrau a gwybodaeth.
- 98 Nid yw llawer o ddysgwyr yn ymwybodol o gydrannau medrau allweddol eu hyfforddiant. Ni nodir y medrau allweddol yng nghynlluniau dysgu unigol llawer o unigolion yn eu portffolios personol. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn datblygu medrau cyfathrebu da wrth weithio gyda chleientiaid. Fodd bynnag, nid yw'r dysgwyr na'r hyfforddwyr yn cysylltu'r medrau hyn â chyflawni'r medr allweddol o gyfathrebu. Collir llawer o gyfleoedd i gysylltu medrau allweddol cymhwyso rhif a thechnoleg gwybodaeth gyda gwaith y triniwr gwallt.

- 99 Mae'r raddfa y mae dysgwyr yn ennill eu fframweithiau llawn yn rhy isel yn y rhaglenni PFS a Phrentisiaeth Fodern (PF). Dim ond tua hanner y dysgwyr sy'n ennill eu CGC sydd hefyd yn ennill y medrau allweddol ar y rhaglen PFS. Yn 2004, enillodd tua un rhan o bump o'r dysgwyr ar y PFS a'r PF y fframwaith llawn. Mae hyn yn ganran is na'r rheiny a enillodd y cymhwyster llawn yn y ddwy flynedd flaenorol.
- 100 Mae cyrhaeddiad CGCau yn well ond nid yw'n ddigon da o hyd. Ni fu unrhyw dueddiadau gwelliant cyson yn ystod y tair blynedd diwethaf. Ar y PFS, mae canran y dysgwyr yn ennill y CGC wedi amrywio rhwng 35% a 52%, ac yn 2004, enillodd 43% y CGC.
- 101 Mae cyfraddau cyrhaeddiad y fframwaith cymhwyster llawn yn nau fis cyntaf 2005 wedi gwella'n sylweddol. O'r 12 ymadawr ar y rhaglen PFS yn y cyfnod hwn, enillodd wyth ohonynt y fframwaith llawn. Enillodd hanner y chwe ymadawr ar y rhaglen PF y fframwaith llawn yn y cyfnod hwn.

Trin Gwallt Ymadawyr / Cwblhawyr 01/01/04-31/12/04									
	Dechreu wyr newydd yn ystod y cyfnod hwn	Cyfansw m yr Ymadaw yr yn y cyfnod hwn	Ymada wyr yn ennill CGC llawn a dim medrau allwedd ol	Ymadaw yr yn ennill CGC llawn a 3 medr allwedd l neu fwy	Ymadwyr yn ennill CGC rhannol o 6 uned neu fwy	Ymada wyr yn ennill CGC rhannol rhwng 1 a 5 uned	Ymadwyr heb ennill cymhwyster		
							Cyflogaeth Gysylltiedig	Cyflogaeth Arall	Di-waith
PF	84	101	34	21			7	34	9
PFS	190	159	36	32			36	51	13

Allwedd: PF – Prentisiaeth Fodern, PFS – Prentisiaeth Fodern Sylfaen a DMM – Diploma Medrau Modern

Cynnydd mewn dysgu

- 102 Ar y cyfan, mae dysgwyr yn gwneud cynnydd araf. Nid yw llawer o ddysgwyr yn ymwybodol o'r cynnydd y maent yn ei wneud. Ni roddir targedau tymor byr penodol i ddygwyr yn eu cynlluniau gweithredu i arwain eu gwaith tan eu hadolygiad misol nesaf. Ni chaiff cyflogwyr eu cynnwys yn ddigon agos yn y gwaith o osod targedau tymor byr i gefnogi'r dysgwyr yn eu gwaith yn y salon. Pan mae'r ymgynghorwyr hyfforddiant yn ymweld â dysgwyr yn y salon, nid oes digon o gyfleoedd iddynt asesu medrau ymarferol ac integreiddio asesu gwybodaeth ddamcaniaethol yn ymarferol. Caiff cynnydd dysgwyr mewn dysgu ei lesteirio hefyd gan gynllunio gwael o ran asesu. Nid yw goruchwylwyr salon neu aseswyr yn y salon yn cofnodi digon o arsylwadau o waith yn y salon. Mewn rhai achosion, mae gwaith heb ei farcio ers hyd at dri mis yn ffolderi dysgwyr. Mae hyn yn llesteirio cynnydd dysgwyr ymhellach. Nid yw'r ymgynghorwyr hyfforddiant yn cadw digon o gofnodion olrhain cynnydd.
- 103 Mae gormod o ddysgwyr nad ydynt yn cymryd rhan mewn sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn ddigon cyson. Nid yw dysgwyr a'u cyflogwyr yn ddigon gwybodus am yr hyn y bydd dysgwyr yn ei wneud ac yn ei ddysgu yn y sesiynau hyfforddiant misol. Mae llawer o gyflogwyr yn gyndyn i ryddhau dysgwyr ar gyfer gweithgaredd nad ydynt yn gwybod llawer amdano.

Datblygu medrau personol, cymdeithasol a dysgu

- 104 Mae dysgwyr yn datblygu medrau cyfathrebu da wrth weithio gyda chleientiaid. Yn y salon, maent yn dysgu ystod eang o fedrau gwaith tîm yn gyflym.
- 105 Yn Llundain, mae dysgwyr yn datblygu medrau dysgu ymarferol arbennig o dda. Yn y salonau hyn, anogir dysgwyr i arfarnu eu gwaith eu hunain, cydnabod yr hyn sy'n dda a'r hyn sydd i'w wneud i wella. Nid yw hyn yn digwydd yn ddigon rheolaidd mewn rhanbarthau eraill.
- 106 Nid yw rhai dysgwyr yn ymwybodol o'r safonau ymddygiad personol gofynnol. Mewn un achos, defnyddiodd ddysgwyr ffôn symudol mewn sesiwn hyfforddiant gyda chleientiaid yn bresennol.

Maes Dysgu: Busnes a Rheoli

Gradd 4: Rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig

Crynodeb o'r ddarpariaeth mewn Busnes a Rheoli

- 107 Ar adeg yr arolygiad, mae 68 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni Busnes a Rheoli. O'r 18 o ddysgwyr sy'n gweithio tuag at gymwysterau rheoli, mae 15 ohonynt yn brentisiaid modern yn gweithio tuag at gymhwyster lefel tri ac mae tri arall yn gweithio tuag at gymhwyster lefel pedwar. Mae 22 o ddysgwyr yn gweithio tuag at ddiploma medrau modern ar lefel pedwar.
- 108 Ceir 18 o ddysgwyr gweinyddu busnes, gydag 13 ohonynt yn brentisiaid modern, dau ohonynt yn brentisiaid modern sylfaen a thri ohonynt yn dilyn y diploma medrau modern ac yn gweithio tuag at gymhwyster lefel pedwar. Mae naw dysgwr arall yn dilyn y brentisiaeth fodern dysgu a datblygu. Mae pedwar ohonynt yn gweithio ar lefel tri a phump ohonynt ar lefel pedwar. Mae un prentis modern sylfaen yn gweithio tuag at gymhwyster cyfrifeg. Mae gan bob dysgwr statws cyflogedig. Mae dysgwyr ar y rhaglen reoli yn mynychu sesiwn bedair awr i ffwrdd o'r gwaith unwaith y mis.

Fframwaith	CRh*	Cyf*	TG*	GDPH*	GGE*
PFS Gweinyddu	1	2	-	-	-
PF Gweinyddu	2	3	-	-	-
PF Rheoli	2	3	-	-	-
DMM Rheoli	-	-	-	-	-

-*CRh – cymhwyso rhif; *Cyf – cyfathrebu; *TG – technoleg gwybodaeth; *GDPH – gwella eich dysgu a'ch perfformiad eich hun; a *GGE – gweithio gydag eraill.

Nifer y dysgwyr mewn hyfforddiant	Prentisiaeth Fodern	Prentisiaeth Fodern Sylfaen	Diploma Medrau Modern
Gweinyddu busnes	13	1	3
Rheoli	18	0	22
Dysgu a datblygu	9	0	0

Llwyddiant wrth gyrraedd targedau dysgu cytûn

- 109 Mae'r cyfraddau cadw a chyflawniad yn anfoddhaol ar bob rhaglen. Mae rhan fwyaf y dysgwyr yn aflwyddiannus o ran cyflawni targedau dysgu cytûn. O fis Ionawr 2003 i fis Rhagfyr 2003, mewn gweinyddu busnes, o'r 18 o ddysgwyr a ddechreuodd y rhaglen prentisiaeth fodern, gadawodd 12 ohonynt y rhaglen yn gynnar. O'r ymadawyr hyn, dim ond dau enillodd CGC, a chyflawnodd dau ddysgwr arall holl amcanion eu cynllun dysgu unigol.
- 110 Yn ystod y cyfnod o fis Ionawr 2004 i fis Rhagfyr 2004, ar y rhaglen prentisiaeth fodern, o'r 24 o ddysgwyr a ddechreuodd, gadawodd 12 ohonynt y rhaglen yn gynnar. O'r ymadawr hyn, dim ond un dysgwr enillodd CGC, ac ni chyflawnodd unrhyw ddysgwyr yr holl amcanion yn eu cynllun dysgu unigol. Ar gyfer y rhaglen reoli, ar gyfer y cyfnod o fis Ionawr 2003 i fis Rhagfyr 2003, o'r 19 o ddysgwyr a ddechreuodd y rhaglen, gadawodd 9 ohonynt yn gynnar. Ni chyflawnodd yr un o'r dysgwyr hyn yr amcanion a nodwyd yn eu cynllun dysgu unigol. Ar gyfer yr un cyfnod yn 2004, o'r 14 o ddysgwyr a ddechreuodd, gadawodd 11 ohonynt y rhaglen yn gynnar. Ni chyflawnodd yr un o'r ymadawyr hyn eu hamcanion. Mae hyn yn anfoddhaol.

Busnes a Rheoli Ymadawyr/ Cwblhawyr 01/01/04-31/12/04									
	Dechreuwyd newydd yn ystod y cyfnod hwn	Cyfanswm yr Ymadawyr yn y cyfnod hwn	Ymadawyr yn ennill CGC llawn a dim medrau allweddol	Ymadawyr yn ennill CGC llawn a 3 medr allweddol neu fwy	Ymadawyr yn ennill CGC rhannol o 6 uned neu fwy	Ymadawyr yn ennill CGC rhannol rhwng 1 a 5 uned	Ymadawyr heb ennill cymhwyster		
							Cyflogaeth Gysylltiedig	Cyflogaeth Arall	Di-waith
PF	24	2	1	1	0	0	11	0	0
PFS	2	12	0	0	0	0	0	1	1
DMM	14	11	0	0	0	0	0	11	0

Allwedd: PF – Prentisiaeth Fodern, PFS –Prentisiaeth Fodern Sylfaen a DMM – Diploma Medrau Modern

Cynnydd mewn dysgu

- 111 Nid yw dysgwyr wedi gwneud cynnydd da yn eu dysgu. O'r 39 o ddysgwyr ar y rhaglen reoli ar hyn o bryd, nifer fach ohonynt a gyflawnodd eu targedau dysgu. Ar y rhaglen gweinyddu busnes, o'r 16 o ddysgwyr, dim ond pedair uned medrau allweddol oedd y cyfanswm a gyflawnwyd. O'r 16 o ddysgwyr, mae pedwar wedi methu cyflawni unrhyw unedau tuag at eu cymhwyster ac mae dau arall wedi cyflawni un uned yn unig. Mae rhai o'r dysgwyr hyn wedi bod yn dilyn y rhaglen ers 18 mis neu fwy. At ei gilydd, ar gyfer y rhaglen gweinyddu a rheoli busnes, dim ond pum uned medrau allweddol a gyflawnwyd gan dri dysgwr.
- 112 Yn ddiweddar, mae aseswyr wedi cyflwyno ffordd newydd, fwy strwythurol o gasglu tystiolaeth ar gyfer eu portffolios. Mae aseswyr yn gosod targedau tymor byr a drafodir gyda dysgwyr, sydd â'r bwriad o'u helpu i wneud cynnydd yn gyflym drwy eu cymhwyster. Mae'n rhy gynnar i farnu effeithiolrwydd y gweithdrefnau newydd hyn.
- 113 Yn ystod y cyfnod o fis Ionawr 2003 i fis Rhagfyr 2004, mae tueddiadau ar y ddwy raglen wedi gwaethygu. Ar y rhaglen fusnes yn 2003, gadawodd 41% o ddysgwyr yn gynnar. Yn 2004, roedd y ffigur hwn wedi cynyddu i 50%. Yn 2003, enillodd 33% o ddysgwyr naill ai CGC neu eu cynllun dysgu unigol llawn. Yn 2004, mae cyflawniad wedi gostwng i 8%.

- 114 Ar y rhaglen reoli yn ystod 2003, gadawodd 47% o ddysgwyr yn gynnar. Yn 2004, roedd y ffigur hwn wedi codi i 79%. Nid oedd unrhyw gyflawniadau yn ystod y cyfnod hwn.

Datblygu medrau personol, cymdeithasol a dysgu

- 115 Mae gan ddysgwyr ar bob rhaglen statws cyflogedig ac maent yn gweithio'n dda yn eu rolau swydd. Rhoddir amrywiaeth o dasgau heriol i lawer ohonynt, fel talu treuliau ar gyfer dysgwyr, a rheoli llinell staff uwch. Mae rhai cyflogwyr yn cynnig hyfforddiant ychwanegol i ddysgwyr mewn meysydd perthnasol. Mae dysgwyr ar y rhaglen reoli'n mynychu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn fisol. Mae presenoldeb dysgwyr yn rheolaidd, ac maent yn brydlon ac yn llawn cymhelliant.

Ymateb y cwmni i'r arolygiad

Hoffai I-SA Training fynegi ei werthfawrogiad o'r ffordd deg a phroffesiynol y cynhaliodd timau Estyn a ALL yr arolygiad ym mis Chwefror 2005. Yn benodol, hoffai I-SA roi diolch arbennig i'r Arolygwyr Arwain, y galluogodd eu proffesiynoldeb a'u harbenigedd i'r arolygiad gael ei gynnal yn effeithiol.

Mae I-SA yn derbyn ac yn cydnabod canfyddiadau'r tîm arolygu ac yn llwyr ardystio'r sylwadau a wnaed gan y tîm.

Mae I-SA yn arbennig o falch i nodi bod y tîm arolygu wedi cydnabod y Gwelliannau Ansawdd a'r strategaethau newydd y mae I-SA wedi'u mabwysiadu, ac yn benodol, y gwelliannau mewn cyrhaeddiad a chadw y mae I-SA wedi'u gwneud yn ystod chwarter cyntaf 2005. Mae'r sector Trin Gwallt a Harddwch yn cynnig heriau sylweddol o ran cadw staff a'u cyflawniad. Fodd bynnag, mae I-SA yn ymroddedig i wella'r cyfraddau cyrhaeddiad ar draws y busnes.

Mae I-SA hefyd yn falch bod y tîm arolygu wedi cydnabod ei gynrychiolaeth fel: Cyfarwyddwr Gweithredol o Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (FfHCC); aelodaeth o Rwydweithiau Dysgu 14-19 a CCAHau; a chysylltiadau aelodaeth â HABIA Cymru, HABIA DU a chynrychiolwyr Cymru ar Brosiectau Trin Gwallt a Phwyllgor Safonau HABIA.

Fel yr amlinellir yn yr adroddiad, mae I-SA wedi cynnal newidiadau busnes strwythurol a diwylliannol sylweddol yn ystod 2004. Mae'r newidiadau hyn wedi'u hanelu'n bennaf at weithredu strategaethau effeithiol i wella cyflawniad a chadw dysgwyr a gwella ansawdd dysgu a phrofiadau dysgwyr yn barhaus.

Mae I-SA yn cydnabod, gyda'r strategaethau newydd sydd wedi'u cyflwyno, ei fod "yn rhy gynnar i farnu'r effeithiolrwydd ar hyn o bryd". Fodd bynnag, mae I-SA yn hyderus y bydd y strategaethau newydd hyn yn gyrru'r busnes yn ei flaen ac yn sicrhau bod I-SA yn cynnig gwerth da am arian.

Mae twf esbonyddol I-SA yn ystod y 5 mlynedd diwethaf wedi arwain at y busnes yn arwain y farchnad yn y maes Darparwr Hyfforddiant Trin Gwallt. Mae'r adroddiad hwn yn atgyfnerthu ymdrech I-SA i wella ei ddarpariaeth ddysgu yn barhaus, gan sicrhau bod dysgwyr yn cael safon uchel o ddysgu ac yn cyflawni eu targedau dysgu.

Atodiad 1

Sail dystiolaeth yr arolygiad

Ymwelodd tîm o arolygwyr, arolygwyr ychwanegol ac aseswyr cymheiriaid o Estyn a'r Arolygiaeth Dysgu Oedolion â'r cwmni ym mis Chwefror 2005. Arsylwodd aelodau'r tîm arolygu ddysgwyr yn y gwaith ac yn ymgymryd â hyfforddiant, adolygiadau ac asesiadau. Yn ystod yr ymweliadau hyn â'r gweithle, bu iddynt gyfweld dysgwyr a'u goruchwylwyr neu eu cyflogwyr.

Cyfarfu'r arolygwyr â'r Cyfarwyddwyr, uwch reolwyr, ymgynghorwyr hyfforddiant, aseswyr a gwirwyr mewnol. Bu iddynt hefyd archwilio dogfennaeth a ddarparwyd gan y cwmni, gan gynnwys polisiau a gweithdrefnau yn gysylltiedig â hyfforddiant ac ymsefydlu, cynlluniau dysgu unigol, portffolios tystiolaeth a data yn gysylltiedig â chanlyniadau hyfforddiant.

Filename: I-SA Welsh
Directory: O:\Publications Team\REPORTS\Work Based Learning\Current Reports
Template: C:\Documents and Settings\una.connolly\Local Settings\Temporary Internet Files\OLK102F\WBT Report Template Sept 04.dot
Title: SUMMARY:
Subject:
Author: una.connolly
Keywords:
Comments:
Creation Date: 5/17/2005 1:40:00 PM
Change Number: 27
Last Saved On: 6/3/2005 11:23:00 AM
Last Saved By: IT
Total Editing Time: 99 Minutes
Last Printed On: 6/8/2005 8:01:00 AM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 28
Number of Words: 9,356 (approx.)
Number of Characters: 47,721 (approx.)