



# Estyn

*Rhagoriaeth i bawb - Excellence for all*

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg  
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate  
for Education and Training in Wales

## Arfarnu ansawdd a gwerth yr addysg a'r hyfforddiant a ariennir trwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (CDdUC)



BUDDSODDWR MEWN POBL  
INVESTOR IN PEOPLE



MAI 2009

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

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol (ALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- ▲ hyfforddiant gwaith ieuenctid a chymunedol;
- ▲ ALLau;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd;
- ▲ dysgu troseddwyd; ac
- ▲ elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant rhaglenni hyfforddi a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae Estyn hefyd:

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

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

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk](mailto:cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk)

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

[www.estyn.gov.uk](http://www.estyn.gov.uk)

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

**© Hawlfraint y Goron 2009: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.**

<b>Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
<b>Prif ganfyddiadau</b>	<b>2</b>
Arfarnu perfformiad CDdUC yn erbyn ei nodau a'i hamcanion	3
<b>Argymhellion</b>	<b>6</b>
<b>Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (CDdUC)</b>	<b>7</b>
Cefndir	7
Nodweddion darpariaeth CDdUC	8
• Amser arwain prosiect	8
• Cytundebau dysgu	8
• Rheolwyr prosiect a Chynrychiolwyr Dysgu Undebau (CDU)	8
• Asesu cychwynnol	9
• Gwaith partneriaeth	10
• Olrhain a chofnodi cynnydd dysgwyr	10
• Cynaliadwyedd prosiectau pan fydd y cyllid wedi dod i ben	11
<b>Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg</b>	



## Cyflwyniad

- 1 Lansiwyd Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (CDdUC) gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Ebrill 1999. Ei nod yw gwneud y gorau o gyfraniad undebau llafur at addysg a hyfforddiant yng Nghymru trwy gynyddu nifer y dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol sy'n manteisio ar ddysgu a chynyddu eu medrau.
- 2 Yng nghylch gwaith Gweinidogol 2008-2009 i Estyn, gofynnodd Llywodraeth Cynulliad Cymru i Estyn arfarnu ansawdd a gwerth yr addysg a'r hyfforddiant a ddarperir trwy CDdUC.
- 3 Mae'r adroddiad hwn wedi'i seilio ar gyfarfodydd gyda sampl gynrychioliadol o gynrychiolwyr dysgu undebau, rheolwyr prosiect, cyflogwyr a chyflogeion sy'n cymryd rhan mewn prosiectau CDdUC. Fe wnaeth arolygwyr hefyd gyfarfod â swyddogion Llywodraeth Cynulliad Cymru sy'n gyfrifol am y rhaglen CDdUC. Yn yr adroddiad hwn, mae arolygwyr hefyd wedi ystyried eu barn a gwybodaeth a data ategol.
- 4 Mae'r adroddiad yn rhoi trosolwg o brif ganfyddiadau'r adolygiad, crynodeb o'u harfarniad o berfformiad y CDdUC mewn perthynas â'i nodau a'i amcanion nodedig ac amcanion ac argymhellion ar gyfer gwella i CDdUC. Ceir mwy o fanylion am ganfyddiadau'r arolygwyr yn nhudalennau dilynol yr adroddiad.
- 5 Mae adroddiadau Estyn yn dilyn ei arweiniad ar gyfer ysgrifennu a golygu adroddiadau, sydd ar gael ar wefan Estyn ([www.estyn.gov.uk](http://www.estyn.gov.uk)). Yn yr adroddiad hwn, defnyddir y termau canlynol i roi disgrifiad bras o'r cyfrannau.

<b>Bron pob un</b>	gydag ychydig iawn o eithriadau
<b>Y rhan fwyaf</b>	90% neu fwy
<b>Llawer</b>	70% neu fwy
<b>Mwyafrif</b>	dros 60%
<b>Hanner/tua hanner</b>	yn agos at 50%
<b>Lleiafrif</b>	islaw 40%
<b>Rhai</b>	islaw 20%
<b>Ychydig iawn</b>	llai na 10%

## Prif ganfyddiadau

- 6 At ei gilydd, mae Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (CDdUC) yn cyfrannu'n ddefnyddiol at gefnogi gweithgareddau dysgu yn y gweithle. Fe wnaeth llawer o gyflogeion a'u teuluoedd sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni CDdUC adael yr ysgol gydag ychydig iawn o gymwysterau ffurfiol os o gwbl, neu nid ydynt wedi cymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant ers tro. Maent yn elwa ar gyfleoedd i wella eu medrau mewn amgylchedd dysgu diogel a chefnogol. Heb yr amgylchedd cefnogol hwn, mae'n annhebygol iawn y byddent wedi cymryd rhan mewn gweithgareddau o'r fath. Mae'r cyfleoedd a gynigir ar gyfer addysg a hyfforddiant yn cynnig cymorth i gynyddu nifer y dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol sy'n manteisio ar ddysgu a gwella'r medrau yn y gweithlu.
- 7 Mae'r gwaith partneriaeth cryf rhwng undebau, cyflogwyr a chyflogeion yn allweddol i weithredu'r CDdUC. Mae rheolwyr prosiect undebau llafur a chynrychiolwyr dysgu undebau (CDU) yn hyrwyddo'r partneriaethau hyn yn effeithiol. Yn yr achosion gorau, maent yn gweithio'n agos iawn gyda chyflogwyr er mwyn galluogi cyflogeion i gael mynediad da at ystod eang o gyrсияu yn eu gweithleoedd.
- 8 Mae sefydlu rhwydweithiau rhagoriaeth a chynnal seminarau CDU gan CDdUC wedi bod yn ddatblygiad pwysig. Mae'r rhwydweithiau hyn yn rhoi cyfle i CDU nodi a rhannu arfer orau ledled Cymru. Maent hefyd yn helpu CDU i ddatblygu eu gwybodaeth am addysg a hyfforddiant a chefnogi CDU eraill ledled Cymru. Mae cynrychiolwyr dysgu undebau yn datblygu cysylltiadau da ag undebau eraill a phartneriaid a rhanddeiliaid allweddol, fel Sgiliau Sylfaenol Cymru a darparwyr eraill addysg a hyfforddiant.
- 9 Fodd bynnag, nid oes digon o gyswllt strategol o hyd rhwng gwahanol undebau llafur, sy'n golygu bod rhaglenni dysgu mewn meysydd fel medrau sylfaenol, yr iaith Gymraeg a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh) yn aml yn cael eu dyblygu ar draws llawer o brosiectau sy'n cael eu hariannu gan CDdUC yn yr un ardal ddaearyddol. Nid yw'r trefniadau gweithio rhwng Llywodraeth Cynulliad Cymru a TUC Cymru yn ddigon agos. Mae angen eu cryfhau, gyda ffocws ar wella data ledled Cymru ar addysg, dysgu a darpariaeth CDdUC a materion yn ymwneud â chyllid ar ôl diwedd CDdUC. Yn ychwanegol, mae dysgwyr weithiau'n teithio ymhellach nag sydd angen i'w lleoliad mwyaf priodol. Er enghraifft, gellid cryfhau'r broses gwneud cais er mwyn gwneud yn siŵr bod ystod a lefelau'r cyfleoedd addysg a hyfforddiant yn ogystal â nifer y dysgwyr ledled Cymru yn cael eu cytuno'n glir.
- 10 Mae llawer o brosiectau yn gwneud cynnydd araf yn ystod eu blwyddyn gyntaf. Mae hyn oherwydd ei bod yn aml yn cymryd amser hir i recriwtio rheolwr prosiect a CDU. Mae hefyd yn cymryd amser hir i reolwyr prosiect a CDU gysylltu â chyflogeion i nodi eu hanghenion a'u diddordebau cyn y gallant ddechrau recriwtio ar gyfer cyrsiau penodol.
- 11 Mae llawer o brosiectau sy'n cael eu hariannu gan CDdUC yn dibynnu gormod ar staff o golegau addysg bellach i gyflwyno'r rhaglenni. Nid yw rheolwyr prosiect yn gwneud digon i nodi pa ddewisiadau eraill sydd ar gael, fel datblygu cysylltiadau gwell gyda darparwyr eraill dysgu yn y gweithle, dysgu teuluol a dysgu cymunedol. Fodd bynnag, mae llawer o brosiectau CDdUC yn elwa ar gysylltiadau cryf gyda Chymdeithas Addysg y Gweithwyr, sef darparwr addysg oedolion gwirfoddol.

- 12 Mae'r cynllunio ar gyfer cynaliadwyedd prosiectau ar ôl i gyllid CDdUC ddod i ben yn wan. Gall rheolwyr prosiect a CDU nodi'n glir pa elfennau o brosiect sydd wedi gweithio'n dda ac a allai barhau. Fodd bynnag, nid ydynt yn aml yn gallu nodi ffordd hyfyw ymlaen heb gyllid CDdUC parhaus neu gyllid gan y cyflogwr. Mae hyn yn golygu nad yw dysgwyr a darpar ddysgwyr yn cael y cyfle erbyn hyn i gael addysg neu hyfforddiant yn eu gweithleoedd. Mewn llawer o achosion, mae hyn hefyd yn atal cyflogeion sydd wedi dechrau cwrs CDdUC rhag mynd ymlaen i'r lefel nesaf neu gwblhau eu hyfforddiant.

### Arfarnu perfformiad CDdUC yn erbyn ei nodau a'i hamcanion

#### 13 Nodau CDdUC yw:

- **cefnogi gweithgareddau dysgu sy'n cael eu harwain gan undebau llafur mewn partneriaeth â chyflogwyr ac eraill sy'n ychwanegu gwerth at ddysgu sy'n cael ei ariannu gan y cyhoedd.**

Mae CDdUC yn cefnogi gweithgareddau dysgu sy'n cael eu hyrwyddo gan undebau llafur yn effeithiol, yn ogystal â'u partneriaethau gwaith da gyda chyflogwyr a phrosiectau eraill a ariennir gan CDdUC. Fodd bynnag, ac eithrio Sgiliau Sylfaenol Cymru, prin yw'r dystiolaeth sydd i gysylltu hyn â darpariaeth hyfforddiant arall sy'n cael ei hariannu gan y cyhoedd.

- **gwella medrau'r gweithlu.**

At ei gilydd, mae cyflogeion sy'n ymgymryd ag addysg a hyfforddiant CDdUC yn gwella eu medrau a'u gwybodaeth unigol. Mae llawer ohonynt yn ennill cymhwyster ffurfiol am y tro cyntaf. Mae rhai cyflogeion wedi cael dyrchafiad yn eu gweithle.

- **cynyddu nifer y dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol sy'n manteisio ar ddysgu.**

Mae CDdUC yn ymgysylltu'n effeithiol â dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol i ymgymryd ag addysg a hyfforddiant yn eu gweithleoedd. Fodd bynnag, nid yw graddau'r nifer sy'n manteisio ar hyn yn cael eu monitro yn ddigon effeithiol.

#### 14 Dyma amcanion CDdUC:

- **cynyddu capasiti undebau llafur i hyrwyddo dysgu trwy ddarparu cyfleusterau a deunyddiau newydd a datblygu dull tymor hir systematig ar gyfer hyrwyddo dysgu.**

Yn y rhan fwyaf o brosiectau CDdUC, mae cyflogeion yn elwa ar ystafell ddysgu ddynodedig sydd wedi'i lleoli ar safle eu cyflogwr. Mae'r ystafelloedd hyn fel arfer yn cynnwys cyfrifiaduron, ystod ddefnyddiol o feddalwedd, a llyfrau a llenyddiaeth yn ymwneud â chyrсияu addysg a hyfforddi sydd ar gael ar gyfer cyflogeion a'u teuluoedd. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion, pan fydd cyllid CDdUC yn dod i ben, nid yw'r ystafell yn cael ei defnyddio mwyach gan gyflogeion i ymgymryd â dysgu. O ganlyniad, mae addysg a dysgu cyflogeion fel arfer yn gorffen. Ni welodd arolygwyr unrhyw dystiolaeth o unrhyw ddull tymor hir ar gyfer hyrwyddo dysgu gydol oes.

- **datblygu ffyrdd arloesol o annog dysgu. Mae hyn yn cynnwys datblygu canlyniadau newydd neu wahanol, er enghraifft, darparu ardystiad o ddysgu neu gael mynediad at ddysgu pellach trwy gytundebau â darparwyr addysg a hyfforddiant lleol, a nodi a rhannu arfer dda o brosiectau CDdUC ar draws y ddarpariaeth.**

Mae rheolwyr prosiect a CDU sy'n gweithio gyda chyflogeion yn annog llawer o gyflogeion i ymgymryd â dysgu yn effeithiol. Fel cyflwyniad cychwynnol i ddysgu, maent yn gofyn i ddysgwyr nodi a thrafod eu hobiau a'u diddordebau. Mae hyn yn helpu staff i nodi cyfleoedd hyfforddi addas ar gyfer dysgwyr ac ennyn eu diddordeb mewn materion sy'n gysylltiedig ag addysg a dysgu. Gallai addysg neu hyfforddiant cychwynnol hefyd gynnwys datblygu a chefnogi medrau 'meddal' y cyflogeion, fel cyfathrebu neu fagu hyder. Mae cyrsiau ffurfiol cychwynnol yn aml yn cynnwys defnyddio cyfrifiaduron a ffotograffiaeth ddigidol. Mae llawer o gyflogeion yn cael cydnabyddiaeth ac achrediad am eu dysgu am y tro cyntaf yn eu bywydau.

Mae rheolwyr prosiect a CDU yn ffurfio partneriaethau effeithiol gyda cholegau addysg bellach lleol. Fodd bynnag, nid ydynt yn ymchwilio digon i weld pa hyfforddiant arall y mae darparwyr yn ei gynnig. Datblygwyd rhwydweithiau rhagoriaeth effeithiol er mwyn galluogi rheolwyr prosiect, CDU a phartneriaid allweddol eraill i nodi a rhannu arfer orau ledled rhanbarthau daearyddol.

- **rhoi cyngor, arweiniad a chymorth ychwanegol i gyflogeion. Gellir darparu hyn mewn partneriaeth â chyflogwyr a dylai ychwanegu at ystod bresennol y gwasanaethau cymorth sydd ar gael i gyflogwyr.**

At ei gilydd, mae rheolwyr prosiect a CDU yn rhoi lefelau da o arweiniad a chymorth i gyflogeion er mwyn eu hannog i ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant. Mewn llawer o achosion, mae rheolwyr prosiect a CDU yn gweithio'n effeithiol gydag ystod eang o gyflogwyr i feithrin a datblygu partneriaethau cryf. Mae cyflogeion sy'n wynebu cael eu diswyddo yn cael cymorth da gan eu cynrychiolwyr dysgwyr undebau. Cânt hyfforddiant wrth chwilio am swyddi, wrth wneud cais am swyddi a hyfforddiant wrth baratoi ar gyfer cyfweiliadau.

- **ehangu cyfranogiad: cael gwared ar rwystrau yn y gweithle trwy gefnogi ymyriadau sy'n canolbwyntio ar gyfle cyfartal, cynhwysiad cymdeithasol a dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol.**

Mae CDdUC yn ennyn diddordeb dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol yn effeithiol wrth ddysgu mewn amgylchedd 'cefnogol' yn eu gweithleoedd. Caiff y rheiny nad ydynt yn aelodau undeb ac aelodau undeb fynediad cyfartal at gyfleoedd addysg a hyfforddiant CDdUC. Mae CDU a rhaglenni addysg a hyfforddiant hefyd ar gael yn dda ar gyfer teuluoedd cyflogeion.



- **gwella medrau sylfaenol, cydgyfeiriol a hanfodol yn y gweithlu, er enghraifft, trwy hyrwyddo'r nifer sy'n manteisio ar Adduned y Cyflogwr a thrwy gefnogi gwaith Cynghorau Sgiliau Sector i gryfhau medrau mewn sectorau cyflogaeth penodol.**

Mae rheolwyr prosiect a CDU yn rhoi blaenoriaeth uchel i wella medrau sylfaenol cyflogaeth. Mewn llawer o achosion, mae hyder a hunan-barch cyflogaeth yn cynyddu wrth iddynt ddatblygu a gwella eu medrau sylfaenol. Mae rheolwyr prosiect yn gweithio'n dda i ennyn diddordeb cyflogwyr yn effeithiol i ymuno ag Adduned y Cyflogwyr fel ffordd o ddangos yn ffurfiol eu hymrwymiad i gefnogi eu cyflogaeth i wella eu medrau sylfaenol. Ceir ymglymiad da iawn gan gyflogwyr sy'n cefnogi CDdUC yn weithredol, yn enwedig mewn sectorau cyflogaeth fel cludiant, y frigâd dân a Swyddfa'r Post. Fodd bynnag, nid oes digon o dystiolaeth o gysylltiad CDdUC â Chynghorau Sgiliau Sector<sup>1</sup>.

- **ffurfio rhan o strategaeth undebau ar gyfer dysgu, ac ychwanegu ati. Dylai prosiectau hefyd gysylltu â rhaglenni dysgu gydol oes eraill.**

Mae CDdUC yn elfen allweddol o strategaeth y TUC ar gyfer dysgu gydol oes. Mae prosiectau CDdUC yn cysylltu'n dda â Sgiliau Sylfaenol Cymru, ac yn rhoi cyfleoedd hefyd i gyflogaeth ymgymryd â chysiau achrededig a chysiau nad ydynt wedi'u hachredu, fel y Drwydded Yrru Gyfrifiadurol Ewropeaidd (TYGE).

- **cefnogi a meithrin gweithgarwch partneriaeth effeithiol rhwng cyflogwyr, undebau llafur, darparwyr addysg a hyfforddiant, Cynghorau Sgiliau Sector a sefydliadau cymunedol, er mwyn annog mwy o bobl i ddysgu.**

At ei gilydd, mae CDdUC yn bartneriaeth effeithiol rhwng undebau llafur a chyflogwyr. Mae llawer o reolwyr prosiect a CDU wedi datblygu perthynas a phartneriaethau gwaith effeithiol gydag ystod eang o golegau addysg bellach. Fodd bynnag, ychydig o ymglymiad a geir gyda darparwyr dysgu yn y gwaith, darparwyr dysgu oedolion, Cynghorau Sgiliau Sector neu sefydliadau cymunedol eraill.

- **creu dysgu cynaliadwy trwy ddefnyddio adnoddau a chymorth gan bartneriaid yn effeithiol er mwyn cynnal gweithgarwch y tu hwnt i gyfnod cychwynnol cyllid CDdUC. Mae hyn yn cynnwys sicrhau'r ymrwymiad a'r adnoddau tymor hwy gan gyflogwyr, darparwyr hyfforddiant ac undebau llafur eraill.**

At ei gilydd, mae'r cynllunio ar gyfer cynaliadwyedd prosiectau CDdUC ar ddiwedd eu cyfnod cyllid yn wan. Mae hyn yn golygu nad yw dysgwyr cyfredol a darpar ddysgwyr yn cael y cyfle i ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant yn eu gweithleoedd mwyach.

---

<sup>1</sup> Mae Cynghorau Sgiliau Sector yn arwain yr ymdrech dros fedrau a chynhyrchiant mewn sectorau diwydiant neu fusnes a gydnabyddir gan gyflogwyr. Mae Cynghorau Sgiliau Sector annibynnol a'r rhai sy'n cael eu harwain gan gyflogwr yn dod â chyflogwyr, darparwyr dysgu, undebau llafur a chyrrff proffesiynol at ei gilydd i weithio gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru i ddatblygu'r medrau sydd eu hangen ar fusnesau yng Nghymru.

## Argymhellion

### 15 Mae angen i Lywodraeth Cynulliad Cymru, mewn partneriaeth â TUC Cymru:

- ymestyn prosiectau CDdUC hyd at dair blynedd i wneud yn siwr bod cyflogeion yn cael o leiaf dwy flynedd lawn o addysg a hyfforddiant;
- gwella'r broses gwneud cais i wneud yn siwr bod undebau llafur a dysgwyr yn gwneud y gorau o gyfleoedd addysg a hyfforddiant a ariennir gan CDdUC sydd ar gael;
- gweithio gyda chyflogwyr ac undebau i wella cynaliadwyedd rhaglenni CDdUC ar ddiwedd eu cyfnod ariannu;
- gwella'r arfer o gasglu a dadansoddi data ar y canlyniadau ar gyfer cyfranogwyr sy'n ymgymryd â chyrsgiau addysg a hyfforddiant CDdUC, gan gynnwys monitro'r medrau a'r cymwysterau y mae cyflogeion yn eu hennill;
- arfarnu effaith a chanlyniadau CDdUC yn flynyddol;
- lleihau dyblygu'r ddarpariaeth a ariennir gan CDdUC ac annog gwaith partneriaeth gwell ar draws undebau llafur; a
- nodi ffyrdd o sicrhau cysylltiadau â chymorth hyfforddiant arall sy'n cael arian cyhoeddus, yn ogystal â'i gyswllt cyfredol â Sgiliau Sylfaenol Cymru.

### 16 Mae angen i TUC Cymru:

- wella'r gwaith partneriaeth ar draws undebau er mwyn eu galluogi i rannu arfer dda ac adnoddau yn effeithiol;
- gweithio gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru i ddatblygu system ar gyfer casglu a dadansoddi data, ar draws yr holl undebau, i gofnodi data a gwybodaeth am bob agwedd ar yr hyfforddiant y mae cyflogeion yn ymgymryd ag ef; a
- datblygu ffyrdd o fesur effaith addysg a hyfforddiant a ariennir gan CDdUC ar unigolion a grwpiau o gyflogeion, ar y cyd â Llywodraeth Cynulliad Cymru.

### 17 Mae angen i reolwyr prosiect CDdUC:

- wneud yn siwr, lle bo'n briodol, bod yr holl gyflogeion yn cael cymorth medrau sylfaenol ar lefel addas;
- ymgysylltu'n llawn â chyflogwyr i wneud y gorau o argaeledd a chynaliadwyedd cyfleoedd dysgu ar gyfer cyflogeion a'u teuluoedd pan fydd cyllid CDdUC wedi dod i ben;
- gweithio gyda TUC Cymru ac undebau eraill i barhau i rannu arfer dda ar brosiectau CDdUC; a
- datblygu partneriaethau gyda darparwyr addysg a hyfforddiant eraill i gefnogi cyflwyno rhaglenni a ariennir gan CDdUC.

## **Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (CDdUC)**

### **Cefndir**

- 18 Lansiodd CDdUC gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Ebrill 1999 er mwyn cefnogi gweithgareddau dysgu sy'n cael eu harwain gan undebau llafur mewn partneriaeth â chyflogwyr ac eraill a chynyddu nifer y dysgwyr nad ydynt yn ddysgwyr traddodiadol sy'n manteisio ar ddysgu.
- 19 Mewn llawer o achosion, nid yw cyflogeion a'u teuluoedd wedi ymgymryd ag addysg na hyfforddiant am gyfnodau hir. Mae llawer ohonynt wedi cael eu cyflogi yn y cwmnïau lle maent yn gweithio ac wedi bod yn gwneud yr un gwaith neu waith tebyg ers nifer o flynyddoedd. Mewn llawer o achosion, mae darpar ddysgwyr yn ofni ymgymryd ag unrhyw fath o addysg neu hyfforddiant oherwydd eu profiad blaenorol a'u bod yn ofni methu. Daw llawer o gyflogeion o gefndiroedd cymdeithasol amrywiol ac nid ydynt wedi cymryd rhan mewn addysg na hyfforddiant ers gadael yr ysgol. Mae llawer o CDU yn gweddu'r addysg a'r hyfforddiant a gynigir yn ofalus i anghenion cyflogeion unigol. Mae cyfraddau cadw dysgwyr uwch ar lawer o gyrsgiau, sy'n aml yn fwy na 90%.
- 20 Defnyddir CDdUC i ymgysylltu â chyflogeion sy'n aelod o undeb, cyflogeion nad ydynt yn aelod o undeb ac aelodau teulu mewn addysg a hyfforddiant. Pan fydd undebau yn datblygu cynigion ar y cyd, maent fel arfer yn llwyddiannus wrth ymgysylltu â niferoedd mawr o gyflogeion. Mae'n amod allweddol o bob prosiect CDdUC bod y rheiny nad ydynt yn aelodau o undeb yn cael mynediad cyfartal at yr un gweithgareddau addysg a hyfforddiant â'u cydweithwyr sy'n aelodau o undeb. Er nad yw cyllid ar gael ar gyfer gweithgareddau sy'n gysylltiedig ag undeb yn uniongyrchol, mae ystod eang o gyrsgiau achrededig a heb eu hachredu ar gael, fel technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TCGh), y Drwydded Yrru Gyfrifiadurol Ewropeaidd (TYGE) a darpariaeth Gymraeg.
- 21 Mae'n ofynnol i bob prosiect ffurfio rhan o strategaeth ehangach yr undeb ar gyfer dysgu. Dylent ddatblygu dulliau newydd ar gyfer dysgu yn y gweithle a nodi a rhannu arfer orau.
- 22 Dylai pob prosiect a ariennir hefyd gynnwys elfen o gydweithio gyda phartneriaid. Fodd bynnag, nid yw cyllid ar gael ar gyfer prosiectau sy'n canolbwyntio ar drafod gan undebau neu fargeinio â chyflogwyr, recriwtio aelodau, hyfforddi cynrychiolwyr undeb, cyngor ac arweiniad ar yrfaedd neu brosiectau sy'n disodli hyfforddiant a ariennir gan gyflogwr neu hyfforddiant yn gysylltiedig â gwaith.
- 23 Er mis Ebrill 1999, mae 127 o brosiectau wedi cael eu hariannu trwy CDdUC a thua £6.8 miliwn o gymorth ariannol wedi cael ei ddarparu gan Lywodraeth Cynulliad Cymru.
- 24 Y cyfnod ariannu ar gyfer pob prosiect CDdUC ar hyn o bryd yw 24 mis. Ar gyfer prosiectau sy'n dechrau yn 2009, yr uchafswm sydd ar gael ar gyfer pob prosiect yw £120,000.

## **Nodweddion darpariaeth CDdUC**

### **Amser arwain prosiect**

- 25 Pan fydd prosiect yn cael ei gymeradwyo a chyllid yn cael ei sicrhau, mae'n aml yn cymryd amser hir i recriwtio'r rheolwr prosiect, sefydlu Cynrychiolwyr Dysgu Undebau (CDU), sefydlu ystafell ddysgu, os bydd angen, a dechrau recriwtio cyflogeion ar raglenni dysgu. Gall y broses hon yn aml gymryd sawl mis. O ganlyniad, nid yw llawer o gyflogeion yn elwa ar ddwy flynedd lawn o gyfleoedd dysgu gydol oes.

### **Cytundebau dysgu**

- 26 Mae cytundebau dysgu yn gyfrwng defnyddiol i ffurfioli trefniadau rhwng yr undebau a'r cyflogwr. Lle ceir perthynas dda rhwng y cyflogwr a'r undeb, mae'r cytundebau hyn yn cadarnhau partneriaeth a chydweithio effeithiol. Pan nad yw'r berthynas waith cystal, mae'r cytundebau yn gyfrwng defnyddiol i atgoffa cyflogwyr o'r cytundeb y maent wedi'i wneud. Fodd bynnag, nid yw rhai cytundebau dysgu yn cael eu hadolygu o bryd i'w gilydd a'u diweddarau gan yr undeb llafur sy'n gysylltiedig i wneud yn siwr bod y cyflogwr yn gwbl ymwybodol o'r ymrwymiad y maent wedi'i wneud i'r prosiect sy'n cael ei ariannu gan CDdUC.
- 27 Mae llawer o reolwyr prosiect CDdUC a CDU wedi datblygu perthynas dda gyda staff mewn colegau addysg bellach lleol a Chymdeithas Addysg y Gweithwyr. Caiff llawer o gyrsiau CDdUC eu cyflwyno gan staff colegau ar safle'r cyflogwr. Fodd bynnag, ddibynnir gormod ar ddefnyddio staff addysg bellach i gyflwyno rhaglenni. Mae angen i reolwyr prosiect a CDU ymgysylltu'n llawnach â darparwyr addysg a hyfforddiant eraill yn eu hardal, gan gynnwys sefydliadau cymunedol a Chynghorau Sgiliau Sector. Nid oes digon o gydweithio ar draws undebau ar rannu adnoddau yn effeithiol, fel cydrannu staff addysgu.

### **Rheolwyr prosiect a Chynrychiolwyr Dysgu Undebau (CDU)**

- 28 Mae gan reolwyr prosiect a'r CDU rolau allweddol o ran sicrhau llwyddiant pob prosiect CDdUC, yn enwedig mewn datblygu'r gweithlu ac wrth ymgysylltu â chyflogeion sy'n anodd eu cyrraedd o ran ymgymryd ag addysg a hyfforddiant. Mae pob CDU yn cael eu cyflogi gan eu cwmni ac maent yn cwblhau cwrs pum niwrnod a ariennir gan y TUC er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'u rôl yn effeithiol. Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yw'r cyswllt uniongyrchol rhwng y cyflogwr a'r dysgwyr. Mae'n hanfodol i CDU weithio'n effeithiol gyda'u cyflogwr er mwyn sicrhau bod cyflogeion yn cael mynediad llawn at ddarpariaeth CDdUC. Mae CDU yn effeithiol yn y rôl hon ac yn gweithio'n dda i gefnogi cyflogeion i gael mynediad at hyfforddiant. Maent hefyd yn gweithio'n effeithiol gyda chyflogwyr i hyrwyddo manteision addysg a hyfforddiant pellach y gweithlu a'r manteision y byddent yn eu cynnig i'r cyflogwr, fel hunanhyder gwell a chymell cyflogeion. Mae rhai CDU hefyd yn stiwardiaid siop neu'n gynrychiolwyr Undeb.
- 29 Mae fel arfer o fudd i CDdUC wahanu'r CDU a rolau eraill mewn undeb oherwydd bod gan y naill a'r llall ryngwyneb gwahanol yn y cwmni. Ym mhob achos, mae cyflogwyr yn rhoi seibiant i gyflogwyr o'u dyletswyddau arferol i ymgymryd â'u rôl. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, nid yw cyflogwyr yn rhoi digon o amser i CDU er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'u rôl yn effeithiol.

- 30 Mae CDU yn aml yn helpu cyflogeion i oresgyn y rhwystrau sy'n wynebu llawer o ddysgwyr pan fyddant yn ystyried dychwelyd i addysg neu hyfforddiant. Mae'r cyflogeion hyn yn aml yn credu bod ganddynt eisoes y medrau a'r wybodaeth sydd eu hangen i gyflawni eu rolau swydd yn effeithiol. Maent yn aml yn teimlo nad oes angen addysg neu hyfforddiant ychwanegol arnynt. Mewn llawer o achosion, mae CDU yn gweithio'n dda i ymgysylltu â'r cyflogeion hyn. Maent yn treulio amser yn esbonio manteision dysgu pellach ac yn annog cyflogeion i drafod eu diddordebau a'u huchelgeisiau er mwyn nodi a chytuno ar raglenni addysg neu hyfforddiant a fydd yn diwallu eu hanghenion unigol. Mae llawer o gyflogeion sy'n cwblhau'r cyrsiau hyn yn mynd ymlaen i gyrsiau ar y lefel nesaf o addysg a hyfforddiant pellach.

### **Asesu cychwynnol**

- 31 At ei gilydd, defnyddir asesu cychwynnol yn effeithiol cyn i gyflogeion ddechrau eu cwrs. Mae hyn i ganfod a oes angen cymorth arnynt a'u bod yn gweithio ar y lefel gywir. Mae'r rhan fwyaf o gyflogeion yn elwa ar gymorth da gan eu tiwtoriaid. Yr her gychwynnol i CDU yw magu hyder darpar ddysgwyr a sefydlu dull 'bloc adeiladu', er enghraifft i roi cymorth cychwynnol i'r cyflogeion ymgymryd â hyfforddiant ac adeiladu eu hyder a'u hunan-barch yn raddol cyn iddynt symud ymlaen i addysg neu hyfforddiant pellach.
- 32 Mae CDU a rheolwyr prosiect yn gweithio'n dda i ddatblygu medrau sylfaenol cyflogeion. Mae gan y cyflogwr rôl allweddol yn y broses hon trwy'r Adduned Cyflogwyr. Contract ffurfiol rhwng yr undeb a'r cyflogwr yw hwn lle maent yn cytuno i gefnogi eu cyflogeion i wella eu medrau sylfaenol mewn llythrennedd a rhifedd yn y gweithle. Caiff cyflogwyr eu hannog i ymuno ag 'Adduned y Cyflogwr' er mwyn dangos eu hymrwymiad i gefnogi'r cyrsiau medrau sylfaenol sydd ar gael ar gyfer eu cyflogeion. Mae cyflogeion sydd ag anghenion medrau sylfaenol canfyddedig yn gyffredinol yn cael cymorth priodol yn gyflym. Mewn llawer o achosion, caiff cyflogeion eu cyfeirio at gwrs addas a gynigir yn y gweithle.
- 33 Mae CDdUC yn rhoi'r cyfle i lawer o gyflogeion ymgymryd ag addysg a hyfforddiant o lefel mynediad sylfaenol hyd at lefel 3, sy'n fwy datblygedig. Mae rhai cyflogeion yn ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant ar lefel uwch. Mae llawer o gyflogeion yn elwa ar weithgareddau cymorth a hyfforddi da sy'n helpu datblygu eu 'medrau meddal' yn effeithiol, fel cyfathrebu a datblygu hunanhyder. Caiff cyflogeion gyfleoedd da i ddatblygu medrau pellach ac uwch gan gynnwys gweithio gydag eraill a chwrsela. Mae cyflogeion sy'n wynebu colli eu swyddi yn cael cymorth da gan CDU. Cânt hyfforddiant i chwilio am swyddi, gwneud cais am swyddi a hyfforddiant wrth baratoi ar gyfer cyfweiliadau.
- 34 Mewn cwmnïau mwy, mae cyflogeion sy'n cymryd rhan mewn CDdUC yn aml yn elwa ar weithio gyda chyflogeion eraill na fyddent yn gweithio gyda nhw fel arall. Mae rhai yn elwa ar ddatblygu eu hyder, eu hunan-barch a'u medrau i lefel lle maent yn awr yn teimlo eu bod yn gallu gwneud cais am gyfleoedd i gael dyrchafiad yn y cwmni.
- 35 Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn neilltuo ystafell hyfforddi ddynodedig ar gyfer cyflogeion. Maent yn caniatáu i gyflogeion fynychu cyrsiau neu ddefnyddio'r ystafell fel canolfan astudio cyn neu ar ddiwedd eu diwrnod gwaith neu'u sifft. Mewn ychydig iawn o achosion, rhoddir amser i ffwrdd o'r gwaith i fynychu cyrsiau yn eu

gweithleoedd. Mewn rhai gweithleoedd, mae rheolwyr cynhyrchu a goruchwylwyr sifftiau yn cyfyngu neu'n atal cyflogeion rhag gadael eu gweithfan i ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant, oherwydd bod angen bodloni targedau cynhyrchu.

### **Gwaith partneriaeth**

- 36 Pan fydd prosiectau a ariennir gan CDdUC yn gweithio'n dda, ceir perthynas waith dda ac effeithiol rhwng pob partner allweddol dan sylw. Yn yr achosion hyn, mae'r cyflogwyr yn rhoi cymorth llawn. Mae hyn yn golygu bod rheolwyr a goruchwylwyr yn rhoi cefnogaeth lawn i'r gweithgareddau dysgu sydd ar gael ac maent yn rhoi cefnogaeth ac anogaeth effeithiol i gyflogeion fynychu hyfforddiant. Yn yr achosion gorau, mae hyn yn golygu rhyddhau cyflogeion o'u rôl yn y gwaith neu eu rhyddhau yn rhannol i ymgymryd â hyfforddiant. Yn y cwmnïau hyn, mae uwch reolwyr, rheolwyr canol a rheolwyr cynhyrchu yn cydnabod manteision dysgu gydol oes i'w cyflogeion. Maent yn cydnabod bod cyflogeion yn dangos gwelliant amlwg yn eu cymhelliant a'u hunan-barch ac, o ganlyniad, yn dod yn fwy hyderus yn eu rolau gwaith. Mewn rhai achosion, mae'r cyflogeion hyn yn datblygu'r medrau a'r wybodaeth sy'n galluogi iddynt wneud cais am gyfleoedd i gael dyrchafiad neu chwilio am rolau eraill yn y cwmni.

### **Partneriaethau rhagorol gyda chyflogwyr**

Mae rheolwyr prosiect a CDU wedi datblygu a chynnal partneriaethau rhagorol gyda chyflogwyr. Yng nghwmni Bws Caerdydd, mae addysg a hyfforddiant a ariennir gan CDdUC wedi cael effaith gadarnhaol ar lawer o staff. Yn Memory Lane Cakes, mae cyflogeion yn elwa ar lefelau da iawn o gymorth medrau sylfaenol ac yn Sumitomo Electrical Wiring Systems (SEWS), mae nifer fawr o gyflogeion wedi ymgymryd ag ystod eang o weithgareddau addysg a hyfforddiant.

### **Olrhain a chofnodi cynnydd dysgwyr**

- 37 Mae rheolwyr prosiect unigol yn gyffredinol yn cadw cofnodion da o'r addysg a'r hyfforddiant y mae cyflogeion yn ymgymryd â nhw ym mhob un o'u prosiectau. Mae pencadlys y TUC yng Nghaerdydd yn cynnal systemau casglu data defnyddiol ar gyfer monitro nifer y cyflogeion sy'n ymgymryd â hyfforddiant a ariennir gan CDdUC. Fodd bynnag, nid yw'r TUC na Llywodraeth Cynulliad Cymru yn cynnal system casglu data drosfwaol sy'n dal ac yn monitro pob agwedd ar bob prosiect CDdUC yn effeithiol, gan gynnwys nifer y dysgwyr a'r gweithgareddau hyfforddi yr ymgwymerwyd â nhw ac a gwblhawyd.
- 38 Mae angen adroddiadau chwarterol ar Lywodraeth Cynulliad Cymru gan bob rheolwr prosiect CDdUC ynglŷn â'r cynnydd y mae pob prosiect unigol yn ei wneud yn erbyn y targedau ar gyfer nifer y cyflogeion sy'n ymgymryd ag addysg a hyfforddiant. Mae'r Rheolwyr Prosiect hefyd yn gyfrifol am gwblhau adroddiad arfarnu prosiect ar ddiwedd y prosiect. Fodd bynnag, nid yw pob adroddiad yn datgan yn glir nifer y cyflogeion sy'n ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant, y pwnc a'r lefel. At ei gilydd, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn gyfrifol am gasglu data gan bob rheolwr prosiect CDdUC. Fodd bynnag, ychydig o ddadansoddi a wneir o ganlyniadau'r prosiect a all lywio unrhyw asesiad effaith o CDdUC mewn modd defnyddiol.

- 39 Caiff darpariaeth ei dyblygu mewn nifer o achosion. Er enghraifft, caiff cyrsiau medrau sylfaenol a TGCh yn aml eu cyflwyno ar draws mwyafrif y prosiectau a ariennir gan CDdUC yn yr un ardal ddaearyddol. Fodd bynnag, mae hyn weithiau oherwydd amgylchiadau y tu hwnt i reolaeth yr undeb. Er enghraifft, mae'r mynediad a gaiff cyflogwyr i'w safle yn aml yn gyfyngedig oherwydd gweithdrefnau iechyd a diogelwch neu oherwydd mai ffatri gynhyrchu yw'r safle lle mae mynediad ar gyfer pobl nad ydynt yn cael eu cyflogi gan y cwmni, fel tiwtoriaid, yn gyfyngedig.

### **Cynaliadwyedd prosiectau pan fydd y cyllid wedi dod i ben**

- 40 At ei gilydd, mae cynllunio ar gyfer cynaliadwyedd prosiectau ar ôl i gyllid CDdUC ddod i ben, yn wan. Gall rheolwyr prosiect a CDU nodi'n glir elfennau o brosiect sydd wedi gweithio'n dda ac a allai barhau. Fodd bynnag, nid ydynt yn gallu nodi ffordd hyfyw ymlaen heb gyllid CDdUC parhaus neu gyllid gan y cyflogwr neu'r cyflogai unigol yn talu am yr hyfforddiant ei hun. Mae hyn yn golygu nad yw dysgwyr a darpar ddysgwyr yn cael cyfle mwyach i ymgymryd ag addysg neu hyfforddiant yn eu gweithleoedd. Yr hyn sy'n bwysig yw'r ffaith ei fod hefyd yn atal cyflogeion sydd wedi dechrau cwrs CDdUC rhag mynd ymlaen i'r lefel nesaf neu gwblhau eu hyfforddiant. Yn y rhan fwyaf o achosion, ni fydd cyflogeion yn talu am addysg neu hyfforddiant parhaus eu hunain.
- 41 Fodd bynnag, lle mae cyflogwyr yn parhau â chymorth ar ôl i CDdUC orffen, mae llawer o gyflogeion yn parhau i elwa ar y gweithgareddau a roddodd CDdUC iddynt i ddechrau. Er enghraifft, mae llawer ohonynt yn dangos hunanhyder a hunan-barch gwell yn eu gweithleoedd. Mae cyflogeion hefyd yn dangos gwybodaeth a medrau gwell mewn ystod eang o bynciau, fel rhifedd a llythrennedd.
- 42 Ar rai adegau ac mewn amgylchiadau eithriadol, gellir cynyddu uchafswm y cyllid os yw'r prosiect yn dangos cydweithio cryf rhwng undebau, os yw'n cynnig manteision sylweddol i ystod eang o gyfranogwyr ac os yw wedi cael cefnogaeth yr holl bartneriaid allweddol eraill sy'n gweithredu yng Nghymru.

## Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg

Mark Evans AEM	Awdur
Una Connolly HMI	Tîm yr arolwg