



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Adroddiad ar

**Gwmni Hyfforddiant Cambrian
Tŷ Cambrian
Uned 10 Parc Busnes Clawdd Offa
Ffordd Fisher
Tal-y-bont
Y Trallwng
Powys
SY21 8JF**

Dyddiad yr arolygiad: Medi 2019

gan

**Estyn, Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru**

Ynglŷn â Chwmni Hyfforddiant Cambrian

Mae Cwmni Hyfforddiant Cambrian wedi bod yn ddarparwr hyfforddiant sector preifat hirsefydledig. Mae'n gwmni hyfforddiant annibynnol wedi'i leoli yng nghanolbarth Cymru, sydd â rhwydwaith o is-gontractwyr ledled Cymru.

Mae gan Gwmni Hyfforddiant Cambrian amrywiaeth o ddarpariaeth, gan gynnwys prentisiaethau sylfaen, prentisiaethau a phrentisiaethau uwch. Mae tua 1500 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni. Gwerth contract presennol Llywodraeth Cymru yw £4.6 miliwn.

Mae'r darparwr yn gweithio gyda'r is-gontractwyr canlynol:

Call of the Wild
Haddon Training
Lifetime Training
Progression Training
Sirius Skills
Wiser Academy

Mae'r darparwr a'r is-gontractwyr yn cyflwyno amrywiaeth o raglenni yn y meysydd canlynol:

Lletygarwch, yn cynnwys Coginio Crefftus a Sefydliad Tafarnwyr Prydain
Gweithgynhyrchu Bwyd a Diod
Cigyddiaeth
Iechyd a Gofal Cymdeithasol
Blynyddoedd Cynnar Plant
Ceffylau
Gwasanaethau Ariannol
Arwain a Rheoli Tîm
Peirianeg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu
Manwerthu a Gwasanaeth Cwsmeriaid
Rheoli Adnoddau Cynaliadwy
Peirianeg Dŵr

Crynodeb

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr prentisiaeth yn datblygu medrau galwedigaethol cryf a gallant gymhwyso theori i gyd-destun eu hamgylcheddau gwaith yn dda. Mae gan lawer ohonynt ystod eang o fedrau ymarferol sydd o fudd iddynt yn eu rolau swydd ac yn helpu eu sefydlu fel cyflogeion gwerthfawr. Mae ychydig o ddysgwyr yn dangos gwybodaeth a medrau eithriadol o dda, ac yn datblygu safonau proffesiynol uchel iawn o fedrau technegol yn eu maes gwaith.

Mae llawer o ddysgwyr yn dangos hunangymhelliant, maent yn wydn ac yn uchelgeisiol. Maent yn awyddus i symud ymlaen i'r lefelau dysgu nesaf, neu gael dyrchafiad yn eu gweithle, ac ychydig o ddysgwyr i addysg uwch.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn cynllunio eu sesiynau'n dda ac yn cyflwyno sesiynau hyfforddiant effeithiol sy'n datblygu medrau galwedigaethol, cyflogadwyedd a medrau bywyd dysgwyr yn dda. Mae swyddogion hyfforddiant yn annog dysgwyr i feddwl ymlaen wrth gynllunio eu dilyniant gyrfa y tu hwnt i'r cymhwyster y maent yn ei ddilyn ar hyn o bryd. Mae'r darparwr yn defnyddio eu canolfan paratoi bwyd a choginio arbenigol a safle eu rhwydwaith cyflogwyr yn dda i gyflwyno dosbarthiadau meistr i ehangu ac ychwanegu at brofiadau'r dysgwyr.

Mae uwch dîm arweinyddiaeth y darparwr wedi sefydlu diwylliant corfforaethol llwyddiannus gyda hunaniaeth gref, sydd wedi'i gwreiddio yn ardal y darparwr a'i darpariaeth graidd arbenigol, a ddatblygwyd i ymateb i anghenion cyflogwyr lleol. Mae arweinwyr yn meithrin diwylliant cadarnhaol ar gyfer dysgu proffesiynol ar draws y prif ddarparwr a'i is-gontractwyr, lle mae swyddogion hyfforddiant, gyda chefnogaeth cyflogwyr, yn diweddarau eu gwybodaeth a'u medrau technegol a galwedigaethol bob blwyddyn.

Maes arolygu	Barn
Safonau	Da
Lles ac agweddau at ddysgu	Da
Addysgu a phrofiadau dysgu	Da
Gofal, cymorth ac arweiniad	Da
Arweinyddiaeth a rheolaeth	Da

Argymhellion

- A1 Cynyddu defnydd dysgwyr o'r Gymraeg fel medr cyflogadwyedd
- A2 Cryfhau dealltwriaeth staff a dysgwyr o'r gwahaniaeth rhwng diogelu a lles
- A3 Gwella prosesau hunanwerthuso a gwella ansawdd fel eu bod yn nodi cryfderau a meysydd i'w gwella'n glir ac yn galluogi mesur cynnydd yn effeithiol

Beth sy'n digwydd nesaf

Bydd y darparwr yn llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r argymhellion o'r arolygiad.

Prif ganfyddiadau

Safonau: Da

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr sylfaen a phrentisiaeth yn datblygu medrau galwedigaethol cryf a gallant gymhwyso gwybodaeth am theori i'w hamgylcheddau gwaith yn dda. Mae llawer ohonynt yn datblygu ystod eang o fedrau ymarferol sydd o fudd iddynt yn eu rolau swydd ac yn helpu eu sefydlu fel cyflogeion gwerthfawr. Mae ychydig o ddysgwyr yn datblygu medrau lefel uwch, ac yn cystadlu'n llwyddiannus mewn cystadlaethau medrau cenedlaethol a rhyngwladol. Mae ychydig o ddysgwyr sylfaen a phrentisiaeth yn arddangos gwybodaeth a medrau arbenigol eithriadol o dda. Er enghraifft, mae dysgwyr prentisiaeth sylfaen yn datblygu technegau paratoi pysgod a chigyddiaeth uwch fel rhan o ddosbarthiadau meistr dynodedig. Mae llawer o ddysgwyr prentisiaeth uwch yn cynhyrchu gwaith ysgrifenedig o safon uchel. Dangosant fedrau meddwl lefel uwch, y maent yn eu cymhwyso'n dda i ddatrys problemau a goresgyn heriau yn eu rolau swydd.

Mae llawer o ddysgwyr yn gwybod beth mae angen iddynt ei wneud i wella a gwneud cynnydd. Maent yn deall yr adborth a ddarperir gan swyddogion hyfforddiant ac yn myfyrio ar eu gwaith a'u harfer eu hunain yn y gweithle yn dda. Maent yn nodi cryfderau a chyfleoedd i wella a gallant drafod y rhain yn effeithiol gyda'u swyddogion hyfforddiant. Mae ychydig ohonynt yn myfyrio'n ofalus ar eu rolau swydd ac yn darparu dadansoddiadau manwl o'u harferion gweithio, er enghraifft wrth drafod cynaliadwyedd amgylcheddol mewn gwestai a lles cleifion dementia mewn lleoliadau gofal.

Mae llawer o ddysgwyr wedi'u cymell ac yn ymgymryd â'u gwaith yn gydwybodol. Maent yn mynd ati i olrhain eu cynnydd eu hunain ac yn awyddus i gyflawni eu fframweithiau'n brydlon neu'n gynnar. Mae dysgwyr yn mynd ymlaen i ddilyn prentisiaethau lefel uwch, lle bo'n briodol. Fodd bynnag, mae ychydig ohonynt yn gwneud cynnydd araf ac yn cwblhau eu fframweithiau'n hwyrach na'r disgwyl.

Mae dysgwyr yn cwblhau asesiad llythrennedd a rhifedd cychwynnol Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST) ar ddechrau eu rhaglenni. Mae llawer ohonynt yn datblygu eu medrau llythrennedd a rhifedd yn effeithiol fel rhan o astudiaethau eu rhaglenni hyfforddiant. Mae ychydig ohonynt yn ennill cymwysterau llythrennedd a rhifedd ar lefel uwchlaw gofynion eu fframweithiau hyfforddiant. Maent yn integreiddio'r medrau gwell hyn yn dda o fewn eu rolau swydd. Er enghraifft, mae dysgwr busnes a gweinyddu yn creu canllaw defnyddiol ynglŷn â sut i goladu data a mewnbwn ar gyfer eu cydweithwyr. Mae dysgwyr sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol yn creu canllawiau ysgrifenedig gwerthfawr yn Saesneg ar gyfer eu cydweithwyr ar ddefnyddio offer mewn cyfleuster cynhyrchu bwyd ac ar sut i ddarparu gwasanaethau desg nos mewn gwesty. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn datblygu eu medrau digidol yn briodol.

Mae gan fwyafrif o ddysgwyr agwedd gadarnhaol tuag at y Gymraeg a'i diwylliant, ac mae lleiafrif o ddysgwyr yn datblygu medrau Cymraeg gwerthfawr. Er enghraifft, mewn lleoliadau lletygwrch, mae dysgwyr yn cyfarch cwsmeriaid ac yn diolch iddynt yn Gymraeg. Mae lleiafrif o ddysgwyr yn defnyddio adnoddau ar-lein i'w helpu i ddysgu Cymraeg sylfaenol. Fodd bynnag, ar draws y darparwr, nid yw lleiafrif o ddysgwyr yn datblygu eu defnydd o'r Gymraeg yn ddigonol fel medr cyflogadwyedd.

Mae'r data cyhoeddedig diweddaraf ar gyfer 2017-2018 yn dangos bod dysgwyr yn cyflawni eu fframweithiau prentisiaeth sylfaen ar gyfraddau sydd gyfwerth â'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae dysgwyr ar y rhaglenni prentisiaeth a phrentisiaeth uwch yn cyflawni eu fframweithiau ar gyfradd ychydig yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae tueddiadau tair blynedd ar gyfer yr holl raglenni prentisiaeth yn dangos cyfradd ychydig yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol, gyda chynnydd sylweddol wrth gyflawni fframweithiau ar y rhaglen prentisiaeth uwch. Mae bron pob un o'r is-gontractwyr yn perfformio ychydig uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Fodd bynnag, mae un is-gontractwr a gaffaelwyd yn ddiweddar yn perfformio islaw'r cyfartaledd cenedlaethol.

Lles ac agweddau at ddysgu: Da

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn teimlo'n ddiogel yn eu gweithle a gyda'u darparwr hyfforddiant. Maent yn deall materion yn ymwneud â bwlio a diogelwch personol yn dda, ac yn gwybod beth i'w wneud os bydd angen iddynt adrodd ar unrhyw faterion diogelu iddyn nhw eu hunain neu yn y gweithle. Mae bron pob un o'r dysgwyr yn gwybod sut i aros yn ddiogel ar-lein, ac mae dysgwyr yn cwblhau amrywiaeth o raglenni hyfforddiant ar-lein ar destunau fel ymwybyddiaeth iechyd meddwl, diogelu ac Atal.

Gall bron pob un o'r dysgwyr ddisgrifio'r hyn a olygir gan les a'r cyfleoedd a ddarperir gan eu darparwr hyfforddiant i gefnogi eu datblygiad personol yn eu dysgu ac yn eu bywydau personol fel ei gilydd. Mae llawer ohonynt yn deall pwysigrwydd iechyd meddwl ac iechyd corfforol fel ei gilydd. Maent hefyd yn deall materion ymarferol pwysig fel sut i drin eu harian.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwybod sut i gadw'n iach a heini. Er enghraifft, mae dysgwyr mewn astudiaethau ceffylau yn treulio llawer o'u hamser yn gwneud gweithgareddau corfforol yn yr awyr agored ac yn deall budd ymarfer corff rheolaidd. Mae un dysgwr yn esbonio sut i aros yn gorfforol ddiogel tra'n gweithio mewn warws prysur. Mewn lleoliadau lletygarwch a gofal, gall dysgwyr drafod sut maent yn delio â straen a sut i gynnal cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd. Gall dysgwr mewn cartref gofal ddisgrifio'n fanwl y strategaethau ar gyfer aros yn ddiogel mewn amgylchedd lle mae preswylwyr weithiau'n ymosodol. Mae'r dysgwr yn awyddus i ddisgrifio'r angen am amynedd, a thosturi yn y gwaith. Mae'n mynd ati'n rhagweithiol i rannu ei medrau â phobl eraill yn ei gweithle.

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn ehangu eu gwybodaeth gyffredinol a gall llawer ohonynt drafod testunau o ddiddordeb cyfredol, sy'n ymwneud yn aml â diogelwch, radicaleiddio, cydraddoldeb ac amrywiaeth, a ffyrdd iach o fyw yn dda. Daw llawer o ddysgwyr yn fwy gwybodus fel dinasyddion trwy gwblhau'r ystod eang o unedau dysgu ychwanegol sydd ar gael iddynt.

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn groesawgar, yn gyfeillgar, yn gwrtais ac yn barchus at gydweithwyr a'u swyddog hyfforddiant. Mae llawer o ddysgwyr yn falch o'u cyflawniadau. Yn ystod sesiynau grŵp, mae llawer o ddysgwyr yn rhyngweithio'n gadarnhaol â'i gilydd. Maent yn gwranddo ar safbwyntiau eu cydweithwyr, ac yn cefnogi ei gilydd yn dda.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn mynychu'n rheolaidd, maent yn brydlon ac yn dangos diddordeb diffuant yn eu gwaith. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn canolbwyntio'n dda mewn sesiynau ac yn paratoi gwaith ac aseiniadau'n gydwybodol o fewn graddfeydd amser penodol. Maent yn falch o'u cyflawniadau a gallant esbonio sut mae eu gwaith yn gwella eu medrau cyflogadwyedd.

Mae llawer o ddysgwyr yn ennill medrau ychwanegol neu gymwysterau sy'n gwella eu cyflogadwyedd ymhellach, fel Cymorth Cyntaf, Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol neu Dystysgrif mewn Dementia. Mae ychydig o ddysgwyr yn cyfoethogi eu bywydau ac yn ehangu eu gorwelion trwy gymryd rhan mewn cystadlaethau medrau arbenigol, lle maent yn dangos ac yn arddangos eu medrau. Mae hyn, yn ei dro, yn annog dysgwyr eraill i anelu'n uwch. Mae ychydig o ddysgwyr yn cyrraedd safonau proffesiynol uchel iawn o fedrau technegol yn eu maes gwaith, sy'n rhoi hwb i'w hunan-barch. Mae dysgwyr eraill yn ennill medrau bywyd trwy gymryd rhan mewn digwyddiadau cymunedol a gweithgareddau elusennol, er enghraifft gyda'r Ffermwyr Ifanc.

Mae llawer o ddysgwyr yn dangos hunangymhelliant ac yn gweithio i wella eu lefelau llythrennedd a rhifedd y tu hwnt i ofynion eu cwrs, er enghraifft. Mewn amgylcheddau gwaith prysur, gall llawer o ddysgwyr flaenoriaethu tasgau er mwyn iddynt allu canolbwyntio ar eu dysgu. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn wydn ac yn hunanymwybodol, ac mae ganddynt fedrau datrys problemau da. Maent yn mwynhau eu dysgu ac yn uchelgeisiol, ac mae llawer ohonynt yn awyddus i gael dyrchafiad yn eu gweithle. Mae llawer o ddysgwyr yn awyddus i symud ymlaen i'r lefelau dysgu nesaf, ac ychydig ohonynt i addysg uwch.

Addysgu a phrofiadau dysgu: Da

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddi yn cynllunio eu sesiynau'n dda ac yn cyflwyno sesiynau effeithiol sy'n datblygu medrau galwedigaethol, cyflogadwyedd a medrau bywyd dysgwyr. Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn meddu ar ystod eang o fedrau ymarferol, gwybodaeth bynciol a galwedigaethol lefel uchel. Maent yn cynorthwyo dysgwyr yn fedrus iawn i wneud cynnydd yn eu hasesiadau ymarferol a'u gwybodaeth am theori. Er enghraifft, mae un swyddog hyfforddiant sy'n cyflwyno cymwysterau astudiaethau ceffylau yn cysylltu dysgu rhifedd â thasgau galwedigaethol yn dda. Mae dysgwyr yn mesur ceffylau, gan ddefnyddio tâp pwysu arbenigol i gyfrifo pwysau pob ceffyl. O ganlyniad, mae dysgwyr yn meistrolï pwysigrwydd cadw ceffylau ar y pwysau cywir yn gyflym er mwyn cymryd rhan mewn digwyddiadau *dressage*. Mae swyddogion hyfforddiant sy'n cyflwyno cymwysterau lletygarwch yn cyflwyno cyfres o ddosbarthiadau meistri i alluogi dysgwyr i ennill medrau ymarferol lefel uwch, fel paratoi a thorri carcass yn ddarnau mewn sesiynau cigyddiaeth.

Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn defnyddio ystod eang o dechnegau holi, er enghraifft addysgu'r testun, a holi a holi eto i gynorthwyo myfyrio a galluogi'r dysgwr i feddwl am ei atebion yn fanylach. Yn aml, mae swyddogion hyfforddiant yn cyfeirio at fatrics holi defnyddiol i gynorthwyo dysgwyr â ffurfio eu cynllun asesu. Fodd bynnag, mewn ychydig iawn o achosion, nid yw swyddogion hyfforddiant yn treulio digon o amser yn archwilio ymhellach i wirio dealltwriaeth dysgwyr.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant sy'n cyflwyno'r rhaglen brentisiaeth yn datblygu medrau galwedigaethol dysgwyr yn dda. Mae gan swyddogion hyfforddiant berthynas gref a pharchus gyda'u dysgwyr. Mae ganddynt ddealltwriaeth dda o anghenion unigol dysgwyr ac maent yn eu cynorthwyo'n dda i'w helpu i gyflawni eu potensial. Mae gan bron bob un o'r swyddogion hyfforddiant ddisgwyliadau uchel ar gyfer eu dysgwyr, ac maent yn aml yn eu hannog i ennill cymwysterau lefel uwch.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn cynnal adolygiadau cynnydd rheolaidd a phwrpasol gyda'u dysgwyr a'u cyflogwyr i osod a chytuno ar nodau tymor byr a thymor canolig. Mae swyddogion hyfforddiant yn gweithio'n dda â thiwtoriaid medrau hanfodol i ddarparu cymorth dynodedig i ddysgwyr i'w galluogi i gwblhau'r gofynion hanfodol angenrheidiol ar gyfer y fframwaith cymhwyster mewn modd amserol.

Mae rheolwyr a staff yn meddu ar wybodaeth gadarn am yr economi leol ac maent yn ymatebol iawn i anghenion cyflogwyr. Mae swyddogion hyfforddiant yn cyflwyno amrywiaeth o brofiadau dysgu sy'n symbylu ac yn herio dysgwyr ac wedi'u gweddu'n dda i'w dyheadau gyrfa. Mae'r darparwr wedi datblygu ac yn cyflwyno ystod o raglenni hyfforddiant teilwredig i ddiwallu anghenion penodol cyflogwyr yn dda, er enghraifft cymwysterau peirianeg dŵr, coginio crefftus a bragdy.

Mae'r darparwr yn gweithio'n agos gyda darparwyr hyfforddiant eraill a chyflogwyr i ddatblygu cyfleoedd dilyniant defnyddiol ar gyfer dysgwyr i symud ymlaen o raglenni hyfforddeiaeth i brentisiaethau. Mae swyddogion hyfforddiant yn darparu cymorth mentora i gymell dysgwyr a allai wynebu rhwystrau rhag dysgu a allai fod â diffyg ffocws ar ddyheadau gyrfa.

Mae gan y darparwr berthnasoedd cryf gydag ystod eang o gyflogwyr cenedlaethol a lleol sefydledig. Mae'r darparwr yn gweithio'n dda gyda chyflogwyr i sicrhau bod dysgwyr nad Cymraeg neu Saesneg yw eu mamiaith yn elwa ar gymorth ychwanegol sy'n eu galluogi i wella eu medrau cyfathrebu a llythrennedd. Mae gan swyddogion hyfforddiant a thiwtoriaid medrau hanfodol ddull hyblyg o gyflwyno dysgu'n seiliedig ar wybodaeth. Mae hyn yn cynorthwyo dysgwyr sy'n gweithio oriau sifft yn y diwydiant gweithgynhyrchu a'r sector gofal i wneud cynnydd da a chyflawni.

Mae swyddogion hyfforddiant yn darparu ystod o gyfleoedd dysgu ychwanegol i wella profiad dysgwyr. Mae'r darparwr yn annog dysgwyr i gymryd rhan yn yr ystod eang o gystadlaethau lleol, cenedlaethol a rhyngwladol mewn lletygarwch a rheoli adnoddau cynaliadwy.

Mae llawer o swyddogion hyfforddiant yn annog a chynorthwyo dysgwyr i ddatblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol yn dda, yn enwedig trwy ddefnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru. Mae ychydig o ddysgwyr sydd wedi ennill y cymwysterau medrau hanfodol angenrheidiol yn y gorffennol ar gyfer eu fframwaith yn dilyn y cymwysterau ar lefel uwch na'r gofyniad fframwaith. Mae swyddogion hyfforddiant a thiwtoriaid medrau hanfodol yn gweithio gyda'i gilydd yn dda wrth gynllunio darpariaeth ac yn ymgorffori datblygiad medrau o fewn y rhaglenni galwedigaethol yn effeithiol. Nid yw ychydig o ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg fel eu mamiaith yn cael digon o gyfleoedd i wella eu medrau llythrennedd Cymraeg.

Mae llawer o swyddogion hyfforddiant yn defnyddio amrywiaeth o adnoddau i gefnogi datblygiad y Gymraeg a'i diwylliant, er enghraifft gweithgareddau cynlluniedig testun yr wythnos a chymhwysiad ar-lein 'duo lingo'. Mae'r rhain yn helpu sicrhau bod dysgwyr yn cael cyfle i ddatblygu ymwybyddiaeth o ddiwylliant Cymru ac ymadroddion Cymraeg sylfaenol. Mae mwyafrif y swyddogion hyfforddiant yn annog dysgwyr i ddefnyddio termau Cymraeg sylfaenol yn y gweithle. Er enghraifft, mae prentisiaid gwasanaethau cwsmeriaid yn defnyddio cyfarchion dwyieithog wrth ateb galwadau ffôn neu groesawu ymwelwyr i gwmnïau, ac mae dysgwyr ym maes lletygarwch yn gwybod y termau Cymraeg am brydau pysgod. Fodd bynnag, ni chaiff dysgwyr sy'n siarad Cymraeg eu hannog ddigon i ddatblygu eu medrau iaith ysgrifenedig bob amser.

Gofal, cymorth ac arweiniad: Da

Mae'r darparwr yn nodi anghenion yr holl ddysgwyr yn briodol, gan sicrhau eu bod yn gallu elwa ar y cymorth perthnasol o ddechrau eu rhaglen hyfforddiant. Mae'r darparwr yn olrhain cynnydd dysgwyr yn ganolog yn ystod cyfarfodydd misol trwy fonitro'n agos anghenion unigolion a'r hyn y maent wedi'i gyflawni. Mae'r darparwr yn deall amgylchiadau dysgwyr a pha rwystrau dysgu posibl y gallai'r rhain eu creu. Maent yn rhoi sylw da i hyn yn ystod trafodaethau rheolaidd am gynnydd dysgwyr, gan ddarparu cymorth teilwredig i ddysgwyr ag anghenion ychwanegol. Mae hyn yn sicrhau bod y rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwneud y cynnydd gorau yn eu dysgu. Mewn ychydig o achosion, lle daw anghenion ychwanegol yn rhwystr, mae swyddogion hyfforddiant yn gweithio gyda chyflogwyr yn agos i sicrhau bod dysgwyr yn gallu gwneud cynnydd.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr ag anghenion ychwanegol yn cwblhau eu fframwaith ar gyfraddau yn debyg i ddysgwyr eraill. Mae partneriaethau effeithiol rhwng y darparwr, is-gontractwyr a chyflogwyr yn galluogi'r rhan fwyaf o ddysgwyr i elwa ar amgylcheddau gwaith o ansawdd uchel, sy'n cynnig cyfleoedd priodol i ddysgwyr ddatblygu a defnyddio'r medrau y maent yn eu dysgu mewn hyfforddiant. Mae'r partneriaethau hyn yn galluogi swyddogion hyfforddiant i weithio'n agos gyda chyflogwyr i deilwra hyfforddiant i baratoi dysgwyr ar gyfer eu rolau swydd yn y ffordd orau.

Nododd ychydig o ddysgwyr a oedd wedi ystyried rhoi'r gorau i hyfforddiant y bu cyngor a chefnogaeth eu swyddog hyfforddiant yn ddylanwadol wrth eu galluogi i aros ar y rhaglen. Mae mwyafrif y swyddogion hyfforddiant yn annog dysgwyr i feddwl ymlaen wrth gynllunio eu dilyniant gyrfa y tu hwnt i'r cymhwyster y maent yn ei ddilyn ar hyn o bryd. Maent yn darparu arweiniad buddiol yn seiliedig ar eu gwybodaeth alwedigaethol gyfoes. Mae un is-gontractwr yn rhoi cymorth priodol i ddysgwyr ennill dyfarniadau Cymdeithas Ceffylau Prydain, gan wella cyfleoedd dilyniant y dysgwyr hyn o fewn y diwydiant ceffylau.

Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn hyrwyddo iechyd a diogelwch yn y gweithle yn effeithiol. Maent yn trafod hyn gyda dysgwyr yn rheolaidd i sicrhau bod dysgwyr yn cymryd camau i gynnal amgylchedd gwaith diogel.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn trafod testunau fel ymwybyddiaeth iechyd meddwl, diogelu ac atal radicaleiddio yn briodol yn ystod sesiynau adolygu, gan ddefnyddio eitemau newyddion perthnasol i helpu procio ac ymestyn

ymwybyddiaeth dysgwyr. Mae swyddogion hyfforddiant wedi ymgymryd â hyfforddiant defnyddiol ar ddiogelu ac atal radicaleiddio. Mae bron pob un o'r staff yn dangos dealltwriaeth briodol o weithdrefnau diogelu. Fodd bynnag, mewn ychydig o achosion, mae swyddogion hyfforddiant yn drysu rhwng diogelu a lles.

Mae'r darparwr yn rheoli materion diogelu'n briodol ac nid oes unrhyw bryderon am ddiogelu o fewn y ddarpariaeth. Mae polisiau a gweithdrefnau priodol gan y darparwr a'i is-gontractwyr yn ymwneud â diogelu ac Atal.

Arweinyddiaeth a rheolaeth: Da

Mae gan y darparwr uwch dîm arweinyddiaeth bach, sydd â chyfrifoldebau cytbwys a chllir. Maent wedi sefydlu diwylliant corfforaethol iach â hunaniaeth gref, sydd wedi'i gwreiddio yn ardal y darparwr a'i darpariaeth graidd arbenigol.

Ceir cyfathrebu cadarn ar draws y sefydliad, sydd wedi'i leoli yng nghanolbarth Cymru ond sydd â darpariaeth a swyddfeydd ledled Cymru. Mae gan reolwyr canol feichiau gwaith hylaw. Maent yn arddangos ac yn hyrwyddo ethos ac amcanion y darparwr yn effeithiol ac yn adnabod eu timau, yn gwybod am eu perfformiad a pherfformiad eu dysgwyr yn dda.

Mae gan y darparwr drefniadau cryf ar gyfer monitro perfformiad is-gontractwyr a'i dimau cyflenwi ei hun. Mae cyfarfodydd rheolaidd â rheolwyr contract gydag agendâu sefydlog a threfniadau rhannu data defnyddiol yn sicrhau bod yr holl bartneriaid yn ymwybodol o'u perfformiad. Caiff rheoleidd-dra a lefel y monitro eu mesur yn briodol, yn dibynnu ar y risg yn gysylltiedig â phob is-gontractwr neu dîm cyflenwi. O ganlyniad i'r cyfarfodydd hyn a gweithredoedd eraill, mae'r darparwr yn cynnal cydbwysedd buddiol o her a chymorth gydag is-gontractwyr a'i dimau cyflenwi ei hun. Pan nodir tanberfformio, mae'r darparwr yn rhoi camau cywiro ar waith yn gyflym.

Mae'r darparwr ar bob lefel yn ymatebol i anghenion ei sylfaen cyflogwyr. Ar lefel strategol, mae uwch arweinwyr wedi datblygu darpariaeth arbenigol, er enghraifft mewn prosesu bwyd ac mewn rheoli gwastraff, i ymateb i anghenion cyflogwyr lleol. Ar lefel leol, mae rheolwyr a swyddogion hyfforddiant yn ystyried anghenion busnes cyflogwyr ac yn sicrhau cydbwysedd da rhwng y rhain a lles dysgwyr, trwy ddewis unedau'n ofalus ar gyfer dysgwyr a threfnu ymweliadau i leihau'r tarfu ar weithgareddau busnes.

Mae prosesau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant o ansawdd da yn ystyried ystod addas o wybodaeth, gan gynnwys hunanwerthusiadau gan is-gontractwyr a'i dimau cyflenwi ei hun, ac o'r cyfarfodydd rheolaidd â rheolwyr contract. Er bod cynllunio datblygiad ansawdd trosfwaol y darparwr yn nodi'n gywir y meysydd pwysig i'w gwella, ac yn gosod targedau lefel uchel a meini prawf llwyddiant addas, nid yw hunanwerthuso o fewn y prif ddarparwr a'r is-gontractwyr yn nodi meysydd i'w gwella'n ddigon clir. Nid yw cynllunio datblygiad ansawdd is-gontractwyr a thimau cyflenwi yn canolbwyntio'n ddigon manwl ar eu meysydd penodol i'w gwella.

Mae'r darparwr yn trefnu ystod ddefnyddiol o gyfleoedd dysgu proffesiynol, sy'n cael eu rhannu ag is-gontractwyr, a'u mynychu ganddynt. Mae arweinwyr yn meithrin diwylliant cadarnhaol ar gyfer datblygiad staff ar draws y prif ddarparwr a'r is-

gontractwyr. Mae swyddogion hyfforddiant yn elwa ar weithgareddau arferol blynyddol, a gefnogir gan gyflogwyr, lle maent yn diweddarau eu medrau technegol a galwedigaethol proffesiynol. O ganlyniad, caiff swyddogion hyfforddiant y wybodaeth ddiweddaraf am arferion diwydiant, y gallant eu rhannu â dysgwyr. Mae'r darparwr yn cadw cofnodion defnyddiol o weithgareddau dysgu proffesiynol a gynhelir gan ei staff ei hun a staff is-gontractwyr, ac yn eu hannog i ddefnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol gan Gyngor y Gweithlu Addysg.

Mae'r darparwr yn cynnal portffolio gwerth chweil o ofodau swyddfa ac ystafelloedd addysgu, sy'n cefnogi ei weithrediad ledled Cymru. Mae ganddo ganolfan hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith o safon uchel sy'n arbenigo mewn paratoi bwyd a choginio. Gwna ddefnydd da o hyn ac adeiladau ei rwydwaith cyflogwyr i gyflwyno dosbarthiadau meistr defnyddiol i ychwanegu at brofiadau dysgwyr ac ehangu eu cyfleoedd.

Sail dystiolaeth ar gyfer yr adroddiad

Cyn yr arolygiad, bu arolygwyr:

- yn dadansoddi deilliannau o'r holiadur i ddysgwyr a holiadur i gyflogwyr, ac yn ystyried barn athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr a'r corff llywodraethol lle y bo'n briodol trwy eu hymatebion i'w holiadur

Yn ystod yr arolygiad, bu arolygwyr:

- yn cyfarfod â'r pennaeth/prif weithredwr, y llywodraethwyr (lle y bo'n briodol), uwch reolwyr a rheolwyr canol ac athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr unigol i werthuso effaith gwaith y darparwr
- yn cyfarfod â dysgwyr i drafod eu gwaith, gwranddo arnynt a chael eu barn am agweddau amrywiol ar eu darparwr
- yn ymweld â sampl eang o sesiynau, gan gynnwys sesiynau yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, lle y bo'n briodol
- yn arsylwi ac yn siarad â dysgwyr amser cinio ac amser egwyl
- yn edrych yn fanwl ar brosesau hunanwerthuso'r darparwr
- yn ystyried cynllun gwella ansawdd y darparwr ac yn edrych ar dystiolaeth i ddangos pa mor dda roedd y darparwr wedi bwrw ymlaen â gwelliannau a gynlluniwyd
- yn craffu ar amrywiaeth o ddogfennau'r darparwr, gan gynnwys gwybodaeth am asesu a chynnydd disgyblion, cofnodion cyfarfodydd staff a'r corff llywodraethol (lle y bo'n briodol), gwybodaeth am les dysgwyr, gan gynnwys diogelu dysgwyr, a chofnodion hyfforddiant a datblygiad proffesiynol staff

Ar ôl yr arolygiad ar y safle a chyn cyhoeddi'r adroddiad, fe wnaeth Estyn:

- adolygu canfyddiadau'r arolygiad ochr yn ochr â'r dystiolaeth ategol gan y tîm arolygu er mwyn dilysu, safoni a sicrhau ansawdd yr arolygiad

Copïau o'r adroddiad

Mae copïau o'r adroddiad hwn ar gael gan y darparwr ac ar wefan Estyn (www.estyn.llyw.cymru)

Mae Estyn yn arfarnu effeithiolrwydd darparwr gan ddefnyddio graddfa bedwar pwynt ar gyfer barnau:

Rhagorol	Perfformiad ac arferion cryf iawn, cynaledig
Da	Nodweddion cryf, er y gall fod angen gwella mân agweddau
Digonol ac angen gwelliant	Cryfderau'n gorbwyso gwendidau, ond agweddau pwysig y mae angen eu gwella
Anfoddhaol ac angen gwelliant ar frys	Gwendidau pwysig yn gorbwyso cryfderau

Lluniwyd yr adroddiad hwn yn unol ag Adran 77 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000.

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 2019: 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.

Dyddiad cyhoeddi: 23/12/2019