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

Adroddiad ar

ISA Training
Llawr Gwaelod
31 Ffordd yr Hen Gae
Parc Bocam
Pencoed
Pen-y-bont ar Ogwr
CF35 5LJ

Dyddiad yr arolygiad: Mai 2018

gan

Estyn, Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Ynglŷn ag ISA Training

Sefydlwyd ISA Training ym 1998 fel darparwr hyfforddiant yn y gwaith a berchnogir yn breifat, sydd wedi'i leoli yn Ne Cymru. Mae'r darparwr yn arbenigo mewn hyfforddiant ar gyfer y sector gwallt a harddwch. Mae'r contract presennol a ddyfarnwyd i ISA Training yn werth oddeutu £2.1 miliwn. Mae'r darparwr yn cyflwyno prentisiaethau sylfaen ar lefel 2 a phrentisiaethau ar lefel 3, ac yn ddiweddar, mae wedi dechrau cyflwyno prentisiaethau uwch ar lefel 4. Adeg yr arolygiad, roedd tua 650 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni hyfforddiant a ariennir gan Lywodraeth Cymru.

Is-gontractwyr:

HB Training
ICON Training
Tommy's Hair Company

Mae'r darparwr a'r is-gontractwyr yn cyflwyno hyfforddiant yn y meysydd dysgu canlynol:

- Trin Gwallt a Harddwch
- Busnes, Gweinyddu a'r Gyfraith
- Gwasanaeth Cwsmeriaid
- Hamdden, Teithio a Thwristiaeth

Crynodeb

Mae llawer o ddysgwyr yn gwneud cynnydd priodol o leiaf tuag at gyflawni eu fframweithiau hyfforddiant. Maent yn caffael medrau ymarferol cryf sy’n gysylltiedig â gwaith ac yn dangos gwybodaeth a dealltwriaeth gadarn o’u diwydiant. Mae’r rhan fwyaf o ddysgwyr yn ymgysylltu’n dda â dysgu ac maent wedi eu cymell i lwyddo. Er nad yw llawer o ddysgwyr yn gwneud digon o gynnydd o ran gwella eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol, mae ychydig ddysgwyr, yn enwedig y rheiny ar brentisiaethau sylfaen mewn trin gwallt, naill ai’n dewis gadael y diwydiant yn gynnar neu nid ydynt yn cwblhau eu fframweithiau hyfforddiant o fewn yr amserlen a drefnwyd.

Yn y prif ddarparwr a bron pob un o’i is-gontractwyr, mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddiant a’r asesu yn ddigonol ac angen gwelliant. Mae gan lawer o ymarferwyr a chyflogwyr ddisgwyliadau uchel ar gyfer eu dysgwyr. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, nid yw ymarferwyr yn herio dysgwyr ddigon. Nid yw ymarferwyr galwedigaethol yn cynllunio’n ddigon da i sicrhau bod pob un o’r dysgwyr yn datblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol ar ddechrau eu rhaglen hyfforddiant.

Mae ymarferwyr yn darparu cymorth da i helpu dysgwyr i oresgyn rhwystrau rhag dysgu. Fodd bynnag, nid oes gan y darparwr system olrhain gadarn i wneud yn siŵr fod dysgwyr ar y trywydd iawn i wneud cynnydd mewn modd amserol.

Yn ddiweddar, mae’r prif swyddog gweithredol wedi gwneud newidiadau sylweddol i strwythur yr uwch dîm rheoli a’r tîm rheolaeth ganol er mwyn ailddiffinio rolau a chyfrifoldebau rheolwyr a mynd i’r afael â diffygion ym mherfformiad y darparwr. Mae’r newidiadau diweddar hyn wedi bod yn gadarnhaol o ran ailymgysylltu â staff ar bob lefel a gwella morâl. Mae gan y darparwr weledigaeth glir sy’n cefnogi hyfforddiant proffesiynol yn y diwydiant gwallt a harddwch.

Er bod prosesau hunanarfarnu a chynllunio gwelliant y darparwr wedi hen ennill eu plwyf, nid ydynt wedi arwain at welliant digonol a chynaledig mewn agweddau pwysig ar eu gwaith, yn anad dim, sicrhau gwelliant yn neilliannau dysgwyr ar draws y darparwr a’i is-gontractwyr.

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

Argymhellion

A1 Gwella'r cyfraddau y mae dysgwyr yn cyflawni eu rhaglenni hyfforddiant yn llwyddiannus

A2 Gwneud yn siŵr fod pob un o'r dysgwyr yn dangos medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol sy'n briodol i'w hanghenion a'u galluoedd unigol

A3 Gwneud yn siŵr fod yr holl ymarferwyr yn hyrwyddo budd y Gymraeg fel medr cyflogaeth

A4 Arfarnu olrhain cynnydd dysgwyr a chymorth dysgu i sicrhau ei fod yn galluogi dadansoddi a chynllunio strategol

A5 Arfarnu effaith hyfforddiant ar ddealltwriaeth dysgwyr o radicaleiddio ac eithafiaeth

A6 Gwella trylwyredd ac effeithiolrwydd hunanasesu a chynllunio datblygiad

Beth sy'n digwydd nesaf

Bydd y darparwr yn llunio cynllun gweithredu i ddangos sut bydd yn mynd i'r afael â'r argymhellion. Bydd Estyn yn adolygu cynnydd y darparwr.

Prif ganfyddiadau

Safonau: Digonol ac angen gwelliant

Mae llawer o ddysgwyr yn gwneud cynnydd priodol o leiaf tuag at ennill eu cymwysterau. Maent yn caffael medrau ymarferol cryf sy'n gysylltiedig â gwaith ac yn dangos gwybodaeth a dealltwriaeth gadarn o gysyniadau a thechnegau galwedigaethol penodol. Er enghraifft, mae llawer o ddysgwyr trin gwallt yn defnyddio amrywiaeth o dechnegau torri, lliwio a steilio yn fedrus, i greu steiliau sy'n gweddu i anghenion cleientiaid ac yn bodloni eu disgwyliadau.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn ymgysylltu'n dda â dysgu ac maent yn frwdfrydig ac wedi'u cymell i lwyddo. Mae llawer o ddysgwyr ar brentisiaethau sylfaen mewn trin gwallt yn awyddus i ddatblygu eu medrau ymarferol a'u gwybodaeth am theori ymhellach a symud ymlaen i'r lefel nesaf. Mae lleiafrif o brentisiaid trin gwallt yn gwerthfawrogi'r cyfle i ychwanegu cymwysterau mewn gwaith barbwr neu'n dilyn unedau lefel uwch i ychwanegu at eu cymwysterau presennol. Fodd bynnag, mae ychydig o ddysgwyr, yn enwedig y rheiny ar brentisiaethau sylfaen mewn trin gwallt, naill ai'n dewis gadael y diwydiant yn gynnar neu nid ydynt yn cwblhau eu cymwysterau mewn modd amserol.

Mae pob un o'r dysgwyr yn cwblhau asesiadau cychwynnol i nodi cryfderau a meysydd i'w gwella ar gyfer medrau. Fodd bynnag, cyfyngedig yw dealltwriaeth mwyafrif o ddysgwyr o'r hyn y mae angen iddynt ei wneud i wella eu medrau llythrennedd a rhifedd.

Nid yw'n ofynnol i lawer o ddysgwyr gwblhau cymwysterau medrau hanfodol i gyflawni eu fframwaith. Yn yr achosion gorau, mae ychydig o ddysgwyr yn dangos medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol cadarn. Nid yw digon o ddysgwyr â medrau lefel mynediad yn defnyddio sesiynau cyflwyno medrau hanfodol na chymorth arbenigol. O ganlyniad, mae llawer o ddysgwyr, yn enwedig y rheiny nad ydynt yn cael eu cofrestru ar gyfer cymwysterau medrau hanfodol, yn methu gwneud cynnydd digonol o ran gwella eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol.

Mae mwyafrif y dysgwyr yn ennill eu cymwysterau medrau hanfodol ar lefelau sy'n briodol i'w fframwaith cymhwyster. Ychydig iawn o ddysgwyr sy'n cyflawni lefel yn uwch na'r hyn sy'n ofynnol ar gyfer eu fframwaith.

Gall ychydig o ddysgwyr ddangos medrau rhifedd priodol mewn lleoliad galwedigaethol, er enghraifft wrth gyfrifo canrannau ar gyfer cymysgeddau o doddiannau gwallt ac wrth adolygu onglau wrth dorri gwallt.

Mae llawer o ddysgwyr yn dangos medrau siarad a gwrando cryf. Er enghraifft, mae ychydig o brentisiaid sylfaen mewn salonau gwallt yn rhyngweithio'n hyderus ac yn broffesiynol â chleientiaid i gynghori ar ofal gwallt yn y dyfodol.

Mae ychydig iawn o ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg yn parhau i ddefnyddio eu medrau Cymraeg tra byddant yn dysgu. Prin yw'r dysgwyr nad ydynt yn siarad Cymraeg sy'n datblygu eu medrau Cymraeg yn ddigonol i ddefnyddio cyfarchion sylfaenol gyda chleientiaid sy'n siarad Cymraeg.

Mae'r dysgwyr yn cyflawni eu fframweithiau prentisiaeth a phrentisiaeth sylfaen ar gyfraddau rhesymol. Mae dysgwyr prentisiaeth wedi cyflawni eu fframweithiau

ychydig uwchlaw cyfartaledd y sector dros y tair blynedd ddiwethaf. Fodd bynnag, nid yw dysgwyr ar raglenni prentisiaeth sylfaen yn perfformio cystal ac maent yn cyflawni eu fframweithiau islaw cyfartaledd y sector ar hyn o bryd.

Mae dysgwyr ag anabledd a dysgwyr sy’n 25 oed ac yn hŷn yn llwyddo ar gyfraddau cryn dipyn yn is na chyfartaleddau’r darparwr a’r sector. Mae gormod o amrywiad mewn safonau rhwng llwybrau galwedigaethol a rhwng darparwyr. Yn benodol, mae safonau a gyflawnir mewn dau o’r is-gontractwyr gryn dipyn yn uwch nag yn y prif ddarparwr ac is-gontractwr arall.

Lles ac agweddau at ddysgu: Da

Mae’r rhan fwyaf o’r dysgwyr yn ymgymryd yn gadarnhaol â’u hyfforddiant, yn mwynhau eu dysgu ac yn gwella’u hyder. Mae llawer o ddysgwyr sy’n tanberfformio mewn ysgolion a cholegau yn datblygu hyder trwy eu hamgylchedd hyfforddi a gweithio, ac yn ffynnu trwy ddysgu crefft werthfawr. Mae ychydig o ddysgwyr sy’n wynebu rhwystrau rhag dysgu fel dyslecsia yn teimlo’n fwy hyderus ar ôl cael amrywiaeth o gymorth arbenigol.

Mae bron pob un o’r dysgwyr yn teimlo’n ddiogel, yn hapus a gwerthfawr yn eu gweithle. Maent yn datblygu perthnasoedd cefnogol a da gyda’u cyflogwyr a pherthynas dda iawn â’u hymarferwyr. Maent yn hyderus wrth ryngweithio â chwsmeriaid ac yn gweithio’n dda mewn amrywiaeth o leoliadau. Mae llawer o ddysgwyr yn gefnogol i ddysgwyr eraill, maent yn gweithio’n dda mewn grwpiau ac yn frwdfrydig i rannu medrau trwy weithdai, dosbarthiadau meistr a digwyddiadau hyfforddi.

Mae llawer o ddysgwyr yn datblygu medrau dysgu a meddwl yn annibynnol trwy sefyllfaoedd datrys problemau sy’n digwydd yn naturiol yn y gwaith, er enghraifft wrth ymateb i geisiadau cwsmeriaid am steiliau neu brosesau penodol. Mae rhai dysgwyr yn datblygu eu medrau technegol ac yn ehangu eu profiad, eu hunanhyder a’u gwybodaeth bersonol trwy gystadlaethau Salon Cymru, digwyddiadau arddangos a gweithgareddau prosiect Oyster, yn enwedig trwy gyfleoedd i astudio a gweithio dramor.

Mae gan y rhan fwyaf o ddysgwyr ddealltwriaeth gref o iechyd a diogelwch, yn bersonol ac yn y gweithle. Mae llawer ohonynt yn gwybod sut i aros yn ddiogel ar-lein. Mae bron pob un o’r dysgwyr yn teimlo’n hyderus i drafod materion personol a phryderon ehangach gyda’u hymarferwyr a’u cyflogwyr, ond mae ychydig iawn ohonynt yn ansicr ynglŷn â sut i adrodd am broblemau bwlio neu aflonyddwch yn y gwaith. Mae llawer o ddysgwyr yn ymwybodol o’r angen i fyw yn iach ac yn aml yn ymarfer hyn yn frwdfrydig gyda chydweithwyr yn y gweithle.

Mewn salonau lle mae’r sefyllfa’n codi, mae dysgwyr yn dangos sensitifrwydd tuag at anghenion cwsmeriaid o ddiwylliannau eraill, ond yn gyffredinol, nid oes gan ddysgwyr ddealltwriaeth ddigon manwl o agenda Atal o ran problemau cymdeithasol ehangach. Mae ychydig ohonynt yn datblygu eu cyfranogiad mewn gweithgareddau cymunedol trwy ddigwyddiadau codi arian ac elusennol.

Addysgu a phrofiadau dysgu: Digonol ac angen gwelliant

At ei gilydd, mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a’r asesu yn ddigonol ac angen gwelliant.

Mae gan bron bob un o'r ymarferwyr berthnasoedd sydd wedi hen ennill eu plwyf a hirsefydledig ag amrywiaeth eang o gyflogwyr yn y sector gwallt a harddwch. Mae bron pob un o'r cyflogwyr yn cefnogi eu dysgwyr yn dda ac yn darparu profiadau dysgu cadarnhaol i'w dysgwyr ennill ystod eang o fedrau trin gwallt a therapi harddwch ymarferol. Er enghraifft, mae dysgwyr yn ymateb yn dda i dueddiadau modern fel technegau aml-liwio, plethi troellog a chelf ewinedd. Mae'r darparwr yn cynnig amrywiaeth o brofiadau dysgu sy'n gweddu'n dda i ddewisiadau gyrfa dysgwyr ac anghenion cyflogwyr. Mae llawer o brofiadau dysgu yn sbarduno a herio dysgwyr i ymgymryd â dysgu. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr, yn enwedig ar lefel 3, yn hyderus ac mae ganddynt agwedd broffesiynol yn eu hamgylchedd gweithio.

Mae ymarferwyr a staff hyfforddi yn cynnal cyfres o weithdai addysgu creadigol addas trwy gydol y flwyddyn. Mae'r gweithdai hyn yn cynnig gweithgareddau dysgu ymarferol ychwanegol, fel "hwyl â ffoiliau a thorri sylfaenol modern". Mae mwyafrif y dysgwyr yn mwynhau'r gweithdai hyn, ac maent yn dangos ymgysylltiad a chymhelliant llawn. Fodd bynnag, nid yw'r gweithdai hyn yn hygyrch i bob dysgwr ledled Cymru.

Mae gan bron bob un o'r ymarferwyr wybodaeth gyfoes, bynciol a medrau cyfoes a phriodol y diwydiant. Maent yn cymhwyso'r medrau hyn yn dda i gymell ac annog dysgwyr i gyflawni eu nod o ran cymhwyster, yn enwedig ar lefel 3. Mae gan lawer o ymarferwyr ddisgwyliadau uchel ar gyfer eu dysgwyr ac maent yn rhoi cymorth effeithiol. Fodd bynnag, mewn ychydig o achosion, nid yw ymarferwyr yn herio dysgwyr yn ddigonol.

Mae bron pob un o'r ymarferwyr yn rhoi adborth ysgrifenedig adeiladol i'w helpu i wella. Fodd bynnag, mewn ychydig achosion, nid yw ymarferwyr yn cywiro camgymeriadau sillafu a gramadeg mewn gwaith ysgrifenedig i helpu dysgwyr i wella.

Mae'r holl ymarferwyr yn cynnal adolygiadau cynnydd rheolaidd gyda'u dysgwyr. Yn yr achosion gorau, caiff cyflogwyr a dysgwyr eu cynnwys yn llawn mewn gosod a chytuno ar dargedau priodol ar gyfer datblygu medrau ymarferol. Fodd bynnag, nid yw'r drefn o osod targedau tymor byr ar gyfer medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol wedi'i datblygu'n ddigonol.

Nid yw bron pob un o'r ymarferwyr galwedigaethol yn cynllunio'n ddigon da i sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn datblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol ar ddechrau eu rhaglen hyfforddiant. O ganlyniad, mae llawer o ddysgwyr yn gwneud cynnydd araf o ran datblygu'r medrau hyn. Mewn ychydig iawn o achosion, mae ymarferwyr yn herio dysgwyr i ennill eu medrau hanfodol ar lefel uwch na'r hyn sy'n ofynnol ar gyfer y fframwaith cymhwyster. Nid oes gan lawer o ymarferwyr yr hyder i fanteisio'n llawn ar gyfleoedd sy'n digwydd yn naturiol i roi cymorth llythrennedd a rhifedd yn ei gyd-destun. Yn ddiweddar, mae ymarferwyr wedi cael rhagor o hyfforddiant ar ddefnyddio galluoedd llawn Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru, ac maent yn dechrau defnyddio'r pecyn cymorth hwn i olrhain y cynnydd a wna dysgwyr.

Mae bron pob un o'r ymarferwyr yn cynllunio gweithgareddau asesu'n dda. Mae ymarferwyr yn defnyddio amrywiaeth addas o dasgau asesu a dulliau hyfforddi ymarferol i weddu i lefel medr y dysgwyr a steil y salon. Mae'r rhan fwyaf o ymarferwyr yn defnyddio technegau holi addas i helpu datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr.

Ychydig iawn o ddysgwyr sy'n dysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Nid yw'r rhan fwyaf o ymarferwyr yn ddigon rhagweithiol yn hyrwyddo budd y Gymraeg fel medr cyflogaeth. Nid ydynt bob amser yn rhoi digon o anogaeth i ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg ddefnyddio a datblygu eu medrau iaith yn y gweithle.

Gofal, cymorth ac arweiniad: Digonol ac angen gwelliant

Yn ystod asesiad cychwynnol dysgwyr, mae ymarferwyr yn nodi anghenion cymorth dysgu yn effeithiol. Mae bron pob un ohonynt yn gweithio'n agos gyda'u dysgwyr i gynllunio rhaglen ddysgu unigoledig, sy'n cynnwys manylion am y modd y bydd cymorth dysgu'n cael ei drefnu, gan gynnwys cymorth i ddysgwyr ag anawsterau dysgu penodol fel dyslecsia. Caiff y rhaglen hon ei hadolygu'n rheolaidd yn ystod ymweliadau asesu, i sicrhau gweithredu prydlon pan fydd newidiadau yn anghenion dysgwr.

Yn ystod y cyfnod hwn, maent hefyd yn archwilio ymrwymiad dysgwyr a chyflogwyr a'u haddasrwydd ar gyfer hyfforddiant prentisiaeth. Bron ym mhob achos, mae ymarferwyr yn rhoi cyngor ac arweiniad defnyddiol i ddysgwyr i'w helpu i bwyso a mesur p'un a yw'r llwybr y maent yn ei ystyried yn gweddu i'w dyheadau neu'u galluoedd. Mae hyn wedi helpu ychydig o ddysgwyr i newid ffocws eu hyfforddiant cyn ymrwymo i lwybr prentisiaeth penodol.

Mae bron pob un o'r ymarferwyr yn rhoi cymorth buddiol i'w dysgwyr, gan eu helpu i ddatblygu medrau sy'n briodol i'w rhaglen. Mae llawer ohonynt yn gwneud defnydd da o gyfryngau cymdeithasol i gadw mewn cysylltiad â dysgwyr a chyflogwyr.

Nid oes gan y darparwr system olrhain gyffredinol, gadarn ar waith i fonitro a mesur cynnydd dysgwyr. Mae rheolwyr ac ymarferwyr yn defnyddio amrywiaeth o wahanol systemau i olrhain cynnydd dysgwyr. O ganlyniad, mae'n anodd olrhain carfanau o ddysgwyr a gwneud yn siŵr fod pob un o'r dysgwyr ar y trywydd iawn i gwblhau eu fframwaith yn brydlon. Yn ddiweddar, mae'r darparwr wedi cyflwyno dogfennau i olrhain y cymorth dysgu a roddir trwy gydol rhaglen dysgwr. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i fesur effaith y dogfennau hyn ac, ar hyn o bryd, ni all y darparwr fonitro ac arfarnu effeithiolrwydd y cymorth dysgu ar draws ei ddarpariaeth.

Mae'r rhan fwyaf o ymarferwyr a mwyafrif y cyflogwyr yn darparu cymorth da i helpu dysgwyr i oresgyn rhwystrau rhag dysgu. Er enghraifft, fe wnaeth un cyflogwr helpu dysgwr mewn ardal ddifreintiedig i brynu offer hanfodol. Rhoddodd un ymarferwr gymorth da i ddysgwr pan gollodd ei swydd. Daeth yr ymarferwr o hyd i swydd arall iddi mewn salon arall fel y gallai barhau â'i hyfforddiant prentisiaeth. Mae ychydig o ddysgwyr, sy'n defnyddio'r cymorth a ddarperir gan ymarferwyr Cymhwyster Sgiliau Hanfodol, yn goresgyn credoau sefydledig na allant ddatblygu medrau cyfathrebu neu rifedd. Mae hyn yn rhoi hyder iddynt weithio tuag at ddatblygu'r medrau hyn. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i farnu potensial neu effaith lawn rolau'r ymarferwyr hyn.

Bob blwyddyn, mae'r darparwr yn cynnig cyfleoedd i ychydig o ddysgwyr gymryd rhan mewn teithiau cyfnewid i ddarparwyr yn Ewrop, er enghraifft yn Sbaen, y Ffindir neu'r Almaen. Mae ymarferwyr yn helpu dysgwyr, y mae lleiafrif ohonynt yn dod o ardaloedd difreintiedig, i ddysgu ymadroddion sylfaenol mewn ieithoedd eraill ac ymchwilio i ddiwylliannau'r ardaloedd y byddant yn ymweld â nhw. Nid oedd un

dysgwr o amgylchedd gwledig wedi hedfan cyn cymryd rhan yn yr Oyster Project. Mae'r rhan fwyaf o'r dysgwyr hyn yn datblygu hyder wrth ymgymryd â heriau newydd, fel cynllunio ymweliadau dramor ac amserlenni. Maent yn ehangu eu hymwybyddiaeth o ddiwylliannau eraill a safonau eraill y diwydiant, gan rannu eu gwybodaeth â dysgwyr eraill pan fyddant yn dychwelyd.

Mae bron pob un o'r ymarferwyr yn annog ac yn cymell dysgwyr i wneud cynnydd yn ystod ymweliadau asesu ac adolygu rheolaidd. Mae bron pob un ohonynt yn trafod lles gyda dysgwyr, gan wirio lles dysgwyr yn rheolaidd, ac maent yn rhoi ystyriaeth dda i iechyd a diogelwch.

Mae'r darparwr yn rheoli materion diogelu yn briodol ac nid yw trefniadau'n codi unrhyw bryderon arwyddocaol. Mae'r darparwr yn cyflwyno hyfforddiant defnyddiol ar ddiogelu a radicaleiddio i'w staff, ac mae'n cynnig hyn i staff is-gontractwyr. Mae staff yn rhoi gwybod i ddysgwyr am y testunau hyn yn ystod eu cyfnod ymsefydlu. Fodd bynnag, nid yw'r darparwr yn arfarnu effaith yr agwedd hon ar hyfforddiant yn effeithiol er mwyn llywio'i gynllunio a gwella ansawdd.

Yn ddiweddar, mae'r darparwr wedi cyflwyno trefniadau ar gyfer adolygu statws staff is-gontractwyr o ran y GDG, a monitro eu cyfranogiad mewn hyfforddiant diogelu ac Atal. Fodd bynnag, ni chaiff y testunau hyn eu trafod a'u herio'n rheolaidd yn ystod adolygiadau chwarterol is-gontractwyr i argyhoeddi'r darparwr am drylwyredd sylw'r is-gontractwyr i les dysgwyr.

Mae bron pob un o'r ymarferwyr yn glir ynghylch gweithdrefnau diogelu. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion, mae diffyg manylder i'w dealltwriaeth o radicaleiddio ac eithafiaeth. Yn aml, maent yn mynd i'r afael â'r testun hwn yn rhy arwynebol pan fyddant yn gweithio gyda dysgwyr, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn colli cyfleoedd i ddatblygu ymwybyddiaeth dysgwyr.

Arweinyddiaeth a rheolaeth: Digonol ac angen gwelliant

Yn ystod y pum mis diwethaf, mae'r darparwr wedi gwneud newidiadau sylweddol i'w strwythur uwch reolwyr a rheolwyr canol. Gwnaed y newidiadau hyn wedi i'r darparwr wneud cynnydd annigonol ar draws agweddau allweddol ar ei waith. Mae'r prif swyddog gweithredol wedi dychwelyd i rôl weithredol amser llawn ac wedi penodi dau aelod bwrdd arall i gefnogi datblygiad strategol y darparwr. Bu'r newidiadau diweddar hyn yn gadarnhaol o ran ailymgysylltu â staff ar bob lefel a gwella morâl. Mae gan y darparwr weledigaeth glir sy'n ategu ei rôl gref mewn cefnogi hyfforddiant proffesiynol yn y diwydiant gwallt a harddwch.

Mae'r darparwr wedi diwygio'i strwythur rheolwyr canol ac wedi ailddiffinio eu rolau a'u cyfrifoldebau. Er ei bod yn rhy gynnar i farnu effaith lawn y newidiadau hyn, mae'r rheolwyr hyn yn datblygu eu dealltwriaeth o'r blaenoriaethau a'r amcanion y mae angen iddynt fynd i'r afael â nhw i symud y darparwr ymlaen. Mae'r rhain yn cynnwys sicrhau gwelliant cynaledig yn safonau dysgwyr prentisiaeth sylfaen, gan roi blaenoriaeth ddigon uchel i wella agweddau ar addysgu a dysgu a delio â materion yn ymwneud â thanberfformio.

Mae'r darparwr yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd gyda staff ar bob lefel a'i is-gontractwyr. Fodd bynnag, mae'r cyfarfodydd hyn yn rhoi gormod o sylw i gydymffurfio ac nid ydynt yn canolbwyntio ddigon ar gynnydd dysgwyr ac ansawdd yr hyfforddiant. O ganlyniad, nid oes gan reolwyr ac ymarferwyr ddealltwriaeth ddigon

clir o'r holl agweddau ar berfformiad y darparwr i'w galluogi i osod blaenoriaethau strategol clir a phriodol ar gyfer gwella. Mae diffyg eglurder yn y drefn o osod targedau, ac nid yw'n adlewyrchu'n ddigon da y cynnydd sydd ei angen mewn agweddau allweddol ar waith y darparwr.

Mae prosesau hunanarfarnu a chynllunio gwelliant yn rhan sefydledig o waith y darparwr. Fodd bynnag, nid yw hyn wedi arwain at welliant digonol a chynaledig mewn agweddau pwysig, yn anad dim, cysondeb deilliannau dysgwyr ar draws y darparwr a'i is-gontractwyr. Mae adroddiad hunanasesu'r darparwr yn cynnwys dadansoddiad defnyddiol o agweddau allweddol ar berfformiad dysgwyr. Fodd bynnag, nid yw'n ddigon trylwyr ac nid yw'n nodi'n glir y meysydd allweddol y mae angen eu gwella. Mae'r barnau yn yr adroddiad yn rhy hael. Mae'r darparwr wedi bod yn araf i ymateb i'r argymhellion o arolygiad blaenorol Estyn. Ar hyn o bryd, mae angen gweithredu a datblygu pellach ar gyfer tua hanner yr argymhellion.

Mae proses rheoli perfformiad y darparwr yn cynnwys pob aelod o staff ac mae'n cynnwys cyfleoedd defnyddiol i adolygu cynnydd yn erbyn targedau. Er bod defnydd o dargedau tîm a thargedau unigol i reoli perfformiad wedi gwella'n ddiweddar, mae hyn yn anghyson ac nid yw bob amser yn ddigon heriol.

Yn ddiweddar, mae'r darparwr wedi cryfhau'r rheolaeth ar weithgareddau dysgu proffesiynol. O ganlyniad, mae gan uwch reolwyr a rheolwyr canol ddealltwriaeth well o'r blaenoriaethau a'r amcanion y mae angen iddynt fynd i'r afael â nhw i lywio newid. Nid yw gweithgareddau hyfforddi allweddol, er enghraifft ar Atal, medrau hanfodol a'r Gymraeg, wedi cael eu gweithredu'n ddigon cyflym. O ganlyniad, nid yw ymarferwyr yn datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr yn ddigon cyson.

Mae'r darparwr yn rheoli ei adnoddau'n briodol. Mae'n dangos dealltwriaeth foddhaol o bennu costau rhaglenni hyfforddiant ac mae'n rheoli adnoddau'n dda i adolygu costau. Caiff lefelau staffio eu monitro'n agos i sicrhau eu bod yn bodloni anghenion dysgwyr.

Mae'r darparwr wedi sefydlu partneriaethau cryf gyda nifer fawr o gyflogwyr. Mae'n gweithio'n arbennig o dda gyda chyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol i godi ymwybyddiaeth am bwysigrwydd hyfforddiant a phrentisiaethau ar draws y diwydiant trin gwallt a harddwch.

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

Dyddiad cyhoeddi: 03/09/2018