



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

Adroddiad ar

**PeoplePlus Cymru
3ydd Llawr
Crownford House
Merthyr Tudful
CF47 8EU**

Dyddiad yr arolygiad: Tachwedd 2019

gan

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

Ynglŷn â PeoplePlus Cymru

Mae PeoplePlus Group Limited yn ddarparwr hyfforddiant annibynnol cenedlaethol a berchnogir gan Staffline Group PLC. Mae PeoplePlus Cymru yn cyflwyno rhaglenni hyfforddi yng ngogledd, canolbarth a de Cymru. Er mis Awst/Medi 2019, mae PeoplePlus Cymru wedi cymryd dysgwyr o brif ddeiliad contract hirsefydledig ar gyfer dysgu yn y gwaith a gaewyd, ac wedi cyflogi staff ychwanegol i gynorthwyo'r dysgwyr hyn. Mae tua 1,250 o ddysgwyr yn dilyn rhaglenni hyfforddi yn y darparwr. Mae'r darparwr yn cyflogi 61 aelod o staff amser llawn a rhan-amser. Gwerth contract presennol Llywodraeth Cymru yw tua £6.2 miliwn.

Mae'r darparwr a'i is-gontractwyr yn cyflwyno rhaglenni prentisiaeth uwch, prentisiaeth, prentisiaeth sylfaen ac ymgysylltu â hyfforddeiaeth a rhaglenni lefel 1.

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

- JP Training
- Inspire
- Rossett Training
- Centre for Work Based Learning
- Bethany Training
- ISA
- Business Sense
- WBTA
- Plato Training
- Kwikfit
- Track Training

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

- Gofal ac Addysg y Blynyddoedd Cynnar
- Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- Gweinyddu Busnes
- Adeiladu
- Peirianeg
- Lletygarwch
- Rheolaeth a Phroffesiynol
- Gweithgynhyrchu
- Gwallt a Harddwch
- Manwerthu, Gwasanaethau Cwsmeriaid a Gwaith Warws

Crynodeb

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwneud cynnydd priodol o ran datblygu medrau galwedigaethol a medrau bywyd ar y rhaglenni hyfforddeiaeth a'r rhaglenni prentisiaeth. Mae llawer o ddysgwyr yn meddu ar ystod eang o fedrau ymarferol addas sydd o fudd iddynt yn eu rôl swydd, neu'n eu paratoi'n dda ar gyfer byd gwaith. Fodd bynnag, bu gostyngiad sylweddol yn nifer y prentisiaid uwch sy'n cwblhau eu rhaglen hyfforddi mewn pryd.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr wedi eu cymell, ac yn awyddus i ddysgu. Maent yn frwdfrydig ac yn gwerthfawrogi'r cymorth gan y tiwtoriaid a'r aseswyr yn fawr. Mae llawer o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn mynychu sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith yn rheolaidd, ac mae dysgwyr prentisiaeth wedi ymrwymo i'w cyflogwr yn y gweithle.

Mae bron pob un o'r tiwtoriaid a'r aseswyr yn cynllunio eu sesiynau hyfforddi a'u gweithgareddau asesu yn dda. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, nid yw'r tiwtor na'r asesydd yn gadael i'r dysgwr gymryd perchnogaeth o'i dasgau, ac nid yw eu technegau holi yn herio dysgwyr yn ddigonol.

Mae bron pob un o'r staff yn adnabod eu dysgwyr yn dda, ac yn deall eu hanghenion cymorth, a'u rhwystrau rhag dysgu. Mae'r cyngor a'r arweiniad y mae tiwtoriaid yn eu rhoi i ddysgwyr yn helpu llawer o ddysgwyr hyfforddeiaeth i nodi gweithgareddau sy'n gweddu i'w diddordebau, ac yn eu helpu i ddatblygu nodau tymor hwy. Fodd bynnag, yn ystod adolygiadau, mae llawer o aseswyr yn colli cyfleoedd i sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn ymestyn eu hymwybyddiaeth a'u dealltwriaeth o ddiogelu a radicleiddio yn systematig.

Mae uwch dîm arweinyddiaeth bach y darparwr yn canolbwyntio'n glir ar flaenoriaethau Llywodraeth Cymru. Mae'r darparwr yn rhoi ystyriaeth briodol i anghenion cyflogwyr ym mhob ardal o Gymru, ac mae wedi datblygu gweledigaeth gorfforaethol glir a gefnogir gan amcanion strategol allweddol i fodloni ei nodau busnes. Fodd bynnag, nid yw prosesau hunanwerthuso a chynllunio gwella ansawdd wedi eu datblygu'n ddigonol, ac nid ydynt yn drylwyr, yn enwedig mewn meysydd pwysig fel monitro diogelu o fewn y ddarpariaeth sydd wedi'i his-gontractio. Mae'r darparwr yn canolbwyntio gormod ar ddata deilliannau dysgwyr, a dim digon ar ddatblygu cyfathrebu effeithiol ag is-gontractwyr i fonitro eu perfformiad, nodi meysydd allweddol ar gyfer gwella neu rannu arfer dda.

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 medrau llythrennedd a rhifedd dysgwyr
- A2 Gwella defnydd dysgwyr o'r Gymraeg fel medr yn y gweithle
- A3 Gwella eglurder a ffocws targedau y mae tiwtoriaid ac aseswyr yn cytuno arnynt gyda dysgwyr
- A4 Gwella'r graddau y mae tiwtoriaid ac aseswyr yn herio dysgwyr i gyrraedd eu llawn botensial
- A5 Gwerthuso effaith hyfforddiant Atal ar ddealltwriaeth dysgwyr o radicaleiddio ac eithafiaeth
- A6 Cryfhau prosesau a gweithdrefnau hunanwerthuso a thrylwyredd hunanwerthuso
- A7 Cryfhau sicrhau ansawdd darpariaeth wedi'i his-gontractio, gan gynnwys monitro diogelu

Beth sy'n digwydd nesaf

Rhoi darparwr yn y categori Adolygu gan Estyn

Bydd y darparwr yn llunio cynllun gweithredu sy'n dangos sut bydd yn mynd i'r afael â'r argymhellion o'r arolygiad. Bydd Estyn yn adolygu cynnydd y darparwr.

Prif ganfyddiadau

Safonau: Digonol ac angen gwelliant

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn dangos medrau ymarferol cadarn ar gyfer y gweithle. Mae'r rhan fwyaf o brentisiaid yn cyflawni eu rolau swydd yn dda. Yn eu gwaith ysgrifenedig ar gyfer asesiadau, maent yn nodi'n briodol sut mae theori a deddfwriaeth yn perthnasu â'u rolau swydd. Er enghraifft, mewn lleoliadau gofal iechyd, mae prentisiaid yn gwybod am y ddeddfwriaeth berthnasol, a sut mae'n berthnasol i'w lleoliadau, a'r cleifion a'r preswylwyr yn eu gofal. Mae prentis mewn canolfan chwarae yn disgrifio'n glir sut mae'n cynnal amgylchedd diogel i blant chwarae, mae'n cadw cofnodion asesiadau risg a'r camau y mae'n eu cymryd os bydd plant yn cael damweiniau. Fodd bynnag, yn eu hadolygiadau ac yn eu gwaith ysgrifenedig, ychydig o ddysgwyr prentisiaeth yn unig sy'n myfyrio'n ddwys ar eu gwaith, yn cymhwyso medrau meddwl neu fedrau datrys problemau i sefyllfaoedd newydd, neu'n ymestyn eu dealltwriaeth y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol gan y fframwaith.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn datblygu eu dealltwriaeth o hawliau a chyfrifoldebau bod yn gyflogai, a sut gallant gyfrannu'n effeithiol mewn gweithle.

Mae llawer o ddysgwyr yn gwneud cynnydd priodol ar eu rhaglenni hyfforddi. Mae ychydig ohonynt yn gwneud cynnydd cryf ac yn gorffen ynghynt na'r disgwyl. Fodd bynnag, mae tua hanner y prentisiaid uwch yn cymryd yn hwy na'r disgwyl i gwblhau eu prentisiaeth.

Mae bron pob un o'r dysgwyr ar raglenni hyfforddeiaeth yn cwblhau asesiadau cychwynnol o'u medrau llythrennedd a rhifedd, ac yn gwneud cynnydd cadarn o ran datblygu eu medrau llythrennedd a'u medrau digidol. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn gwrando ac yn cyfrannu'n dda yn eu sesiynau hyfforddi, ac yn cynhyrchu gwaith ysgrifenedig o safon addas. Fodd bynnag, nid ydynt yn ymarfer nac yn datblygu medrau rhifedd ddigon.

Yn aml, nid yw llawer o ddysgwyr ar raglenni prentisiaeth yn ymwybodol o ddeilliannau eu hasesiadau medrau cychwynnol ac nid oes ganddynt dargedau clir ar gyfer datblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a'u medrau digidol. O ganlyniad, nid ydynt yn gwneud y cynnydd y maent yn abl i'w wneud. Ychydig iawn o brentisiaid sy'n ennill cymwysterau medrau hanfodol ar lefel uwch na'r hyn sy'n ofynnol gan eu fframwaith.

Dros y tair blynedd ddiwethaf, bu cynnydd yng nghyfran y dysgwyr sy'n dilyn rhyw agwedd ar eu cymhwyster yn ddwyieithog, er bod y cynnydd hwn wedi'i gyfyngu yn bennaf i un is-gontractwr ar gyfer prentisiaid, ac ychydig o ganolfannau ar gyfer hyfforddeiaethau. Mae ychydig iawn o ddysgwyr yn mynd ati i ddefnyddio neu ddatblygu eu medrau Cymraeg fel rhan o'u gwaith, trwy siarad a dysgu Cymraeg gyda phreswylwyr mewn cartref gofal, er enghraifft, neu ganu caneuon Cymraeg gyda phlant mewn meithrinfa ddydd. Fodd bynnag, ar draws y darparwr cyfan, ychydig o ddysgwyr yn unig sy'n datblygu eu Cymraeg fel medr yn y gweithle neu'n gwerthfawrogi manteision posibl gwneud hynny.

Bu'r cyfraddau cyffredinol y mae dysgwyr yn cyflawni eu fframweithiau prentisiaeth arnynt uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol yn ystod y tair blynedd ddiwethaf. Yn ystod y cyfnod 2015-2017, roedd y cyfraddau y cyflawnodd dysgwyr eu prentisiaethau sylfaen arnynt ychydig islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Yn 2017-2018, mae'r gyfradd ar gyfer prentisiaethau sylfaen wedi gwella, ac mae'n debyg i'r cyfartaledd cenedlaethol. Dros y tair blynedd ddiwethaf, mae bron pob un o'r rhaglenni prentisiaeth wedi perfformio ar gyfraddau uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Yn yr un cyfnod, bu cyfraddau llwyddiant mewn rhaglenni prentisiaeth uwch uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol yn gyson. Fodd bynnag, mae cyfraddau cyflawniad ar gyfer dysgwyr sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni dysgu lletygarwch a manwerthu islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae gweithgarwch dysgu a chyfraddau dilyniant ar draws rhaglenni eraill, gan gynnwys ymgysylltu, hyfforddeiaeth a hyfforddeiaeth lefel 1 wedi bod yn debyg i'r cyfartaledd cenedlaethol dros y tair blynedd ddiwethaf.

Lles ac agweddau at ddysgu: Da

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn dangos agwedd gadarnhaol tuag at eu dysgu, ac yn ymgysylltu'n dda yn ystod gweithgareddau yn y gwaith, ac i ffwrdd o'r gwaith. Maent yn cynnal perthnasoedd gwaith cynhyrchiol gyda'u haseswyr a'u tiwtoriaid, sy'n meithrin dysgu. Maent yn rhyngweithio'n effeithiol â nhw, ac yn ymateb yn hyderus i'w cwestiynau. Mae llawer ohonynt yn hunangymhellol, yn frwdfrydig ac yn awyddus i fynd ymlaen i lefel nesaf yr hyfforddiant.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn mynychu sesiynau hyfforddi yn rheolaidd, ac yn cael profiad gwerthfawr yn eu lleoliadau gwaith. Maent yn datblygu hunanhyder yn ystod eu rhaglen hyfforddi, ac ar leoliad gwaith. Mae hyn yn helpu llawer o ddysgwyr i symud ymlaen yn llwyddiannus i addysg bellach, hyfforddiant neu gyflogaeth.

Mewn sesiynau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, mae dysgwyr yn gweithio'n dda gyda'u cyfoedion a'u tiwtoriaid. Er enghraifft, mae dysgwyr hyfforddeiaeth yn dangos gwaith tîm cryf wrth baratoi pryd bwyd gyda'i gilydd, a gweithio mewn grwpiau bach. Yn y gweithle, daw dysgwyr prentisiaeth yn aelodau gwerthfawr o staff eu cyflogwyr wrth iddynt ddatblygu eu gwybodaeth a'u medrau. Maent yn sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion eu cyflogwyr a gofynion eu rhaglenni hyfforddi yn llwyddiannus.

Mewn cyfarfodydd i adolygu cynnydd dysgwyr, mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr prentisiaeth yn canolbwyntio'n effeithiol ar eu gwaith, ac mae llawer ohonynt yn cymryd rôl weithredol mewn trafodaethau â'u haseswyr. Mae lleiafrif ohonynt yn myfyrio'n ofalus ar eu rolau, ac yn esbonio'r heriau sy'n eu hwynebu o ddydd i ddydd, a sut maent yn goresgyn y rhain. Fodd bynnag, mae ychydig o ddysgwyr yn dibynnu gormod ar eu haseswyr i reoli a threfnu eu gwaith. Mewn ychydig o achosion, mae dysgwyr prentisiaeth yn eistedd yn oddefgar am gyfnodau estynedig yn ystod cyfarfodydd adolygu, tra bydd eu haseswyr yn cwblhau dogfennau.

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn teimlo'n ddiogel mewn canolfannau hyfforddi ac yn eu gweithle, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn ymwybodol o'r cymorth lles sydd ar gael iddynt. Mae bron pob un o'r dysgwyr yn meddu ar ddealltwriaeth sylfaenol ynglŷn â gyda phwy y gallant siarad os bydd ganddynt bryderon am ddiogelu neu radialeiddio.

Mae dysgwyr hyfforddeiaeth yn datblygu gwerthfawrogiad o gydraddoldeb ac amrywiaeth, ac mae llawer ohonynt yn hyderus i herio safbwyntiau pobl eraill yn gadarn. Mae hyn yn helpu datblygu a rhannu gwerthoedd hanfodol â'u cyfoedion. Fodd bynnag, mae ychydig o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn mynegi safbwyntiau rhagfarnllyd yn seiliedig ar stereoteipiau rhywedd.

Mae llawer o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn cymryd rhan mewn gweithgareddau elusennol a chymunedol, fel gwirfoddoli mewn banciau bwyd, clirio traethau cyfagos, cynorthwyo ag addurno ac adnewyddu ysgolion lleol, a chodi arian ar gyfer elusennau trwy deithiau cerdded nodedig. Mae'r gweithgareddau hyn yn helpu datblygu gwerthfawrogiad dysgwyr o'u cymunedau a'u hamgylchedd, ac yn adnabod sut gallant eu cynorthwyo.

At ei gilydd, mae llawer o ddysgwyr o'r farn fod y darparwr yn eu helpu i ddeall sut i fyw bywydau iach. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr hyfforddeiaeth yn meddu ar ddealltwriaeth gadarn o sut i wneud dewisiadau iach ynghylch diet a ffordd o fyw. Maent yn ymgymryd ag ystod o weithgareddau gwerth chweil fel rhan o'u rhaglenni hyfforddi, er enghraifft ar fwyta'n iach, a pheryglon camddefnyddio sylweddau.

Mae dysgwyr hyfforddeiaeth sy'n wynebu rhwystrau rhag dysgu yn elwa ar gymorth ychwanegol trwy gwnselydd dynodedig y darparwr. Gall dysgwyr hyfforddeiaeth sy'n manteisio ar gymorth o'r fath oresgyn y rhwystrau hyn, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn cwblhau eu rhaglen hyfforddi yn llwyddiannus.

Addysgu a phrofiadau dysgu: Digonol ac angen gwelliant

Mae'r rhan fwyaf o diwtoriaid ac aseswyr yn datblygu perthnasoedd gwaith cynhyrchiol â'u dysgwyr, sy'n cefnogi dysgu. Maent yn wybodus, yn brofiadol ac yn adnabod eu meysydd dysgu yn dda. Mae bron pob un o'r aseswyr yn hyblyg yn eu hymagwedd at ddiwallu anghenion cyflogwyr a dysgwyr. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn darparu lefelau cymorth effeithiol ar gyfer dysgwyr i gyflawni eu fframweithiau cymhwyster. Mae gan bron bob un o'r aseswyr berthnasoedd effeithiol sefydledig â chyflogwyr, a defnyddiant y rhain yn dda i gefnogi cynnydd dysgwyr.

Mae llawer o aseswyr yn cynllunio gweithgareddau asesu yn y gwaith ac yn defnyddio eu gwybodaeth fanwl am batrymau gwaith dysgwyr i awgrymu tystiolaeth bwrpasol i fodloni deilliannau'r cymhwyster. O ganlyniad, mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn deall beth sy'n ddisgwyliedig ohonynt, a sut byddant yn cael eu hasesu. Fodd bynnag, mae llawer o aseswyr yn colli cyfleoedd i herio dysgwyr i gymryd perchnogaeth o'u dysgu eu hunain. Mae hyn yn golygu bod llawer o ddysgwyr yn dibynnu'n ormodol ar fewnbwn a chyfarwyddyd gan eu haseswyr, yn enwedig ar raglenni prentisiaeth a phrentisiaeth uwch.

Mae'r rhan fwyaf o diwtoriaid ac aseswyr yn defnyddio ystod briodol o ddulliau, adnoddau a gweithgareddau ymarferol i ymgysylltu â dysgwyr, a'u cymell. Mae llawer ohonynt yn gofyn cyfuniad addas o gwestiynau agored a chaeëdig. Fodd bynnag, nid yw mwyafrif ohonynt yn defnyddio technegau holi yn ddigon effeithiol i ymestyn gwybodaeth a medrau dysgwyr nac i brocio a dyfnhau eu dealltwriaeth. Er enghraifft, mae llawer o diwtoriaid ac aseswyr yn rhoi atebion i gwestiynau yn rhy gyflym i ddysgwyr, yn hytrach na chaniatáu amser neu le i ddysgwyr feddwl ac ateb drostynt eu hunain. O ganlyniad, mewn llawer o sesiynau, ni chaiff dysgwyr eu herio'n ddigonol i gyrraedd eu llawn botensial.

Mae'r rhan fwyaf o aseswyr yn cynnal adolygiadau cynnydd dysgwyr sy'n rhy seiliedig ar gydymffurfiaeth, ac nid ydynt yn canolbwyntio'n ddigonol ar gytuno ar dargedau personoledig a heriol sy'n gyrru dysgu ac yn dyfnhau dealltwriaeth dysgwyr o gysylltiadau rhwng theori ac arfer. Mae'r rhan fwyaf o aseswyr yn marcio gwaith dysgwyr yn rheolaidd, ac yn darparu adborth adeiladol sy'n rhoi gwybod i ddysgwyr beth mae angen iddynt ei wella.

Mae'r rhan fwyaf o gynlluniau dysgu unigol ac adolygiadau cynnydd ar raglenni prentisiaeth yn canolbwyntio'n rhy gyfyng ar dargedau cwblhau unedau generig, ac nid ydynt yn cefnogi nac yn mynd i'r afael yn ddigonol â datblygu medrau ehangach nac yn nodi cerrig milltir tymor byr personoledig priodol. O ganlyniad, mae gormod o ddysgwyr yn cymryd yn hwy na'r disgwyl i gwblhau eu fframweithiau hyfforddi.

Mae llawer o diwtoriaid ac aseswyr yn defnyddio system portffolio ar-lein a gyflwynwyd yn ddiweddar yn systematig i olrhain cynnydd dysgwyr. Fodd bynnag, mewn lleiafrif o sesiynau, nid yw aseswyr yn annog dysgwyr i gymryd digon o gyfrifoldeb am lwytho eu tystiolaeth eu hunain, neu werthuso eu cynnydd eu hunain.

Mae'r darparwr yn cyflwyno ystod briodol o raglenni sy'n gweddu'n dda i anghenion dysgwyr a chyflogwyr.

Mae llawer o staff yn cynorthwyo dysgwyr yn dda i'w helpu i oresgyn heriau a rhwystrau rhag dysgu, sy'n eu galluogi i lwyddo i gyflawni eu nodau cymhwyster. Er enghraifft, maent yn cynorthwyo dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol a'r rhai y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt yn briodol.

Mae'r darparwr yn dechrau gwneud cynnydd addawol mewn cynyddu faint o ddysgu sy'n ddwyieithog. Fodd bynnag, ar draws y darparwr, ni chaiff digon o'r ddarpariaeth ei chynnig yn ddwyieithog. Nid yw tiwtoriaid ac aseswyr yn hyrwyddo gwerth a'r defnydd o'r Gymraeg yn ddigon cyson nac effeithiol ac nid ydynt yn hyrwyddo'r iaith fel medr cyflogaeth.

Gofal, cymorth ac arweiniad: Digonol ac angen gwelliant

Mae bron pob un o'r staff yn cynnal asesiadau cychwynnol manwl gyda dysgwyr. Maent yn nodi anghenion cymorth penodol dysgwyr yn glir fel trefniadau teithio, datblygiad Saesneg a chymorth ar gyfer ieched meddwl. Mae tîm o ymgynghorwyr datblygu busnes yn gweithio'n effeithiol gyda dysgwyr hyfforddeiaeth i ddatblygu rhaglenni dysgu unigoledig sy'n galluogi dysgwyr i symud ymlaen i leoliadau gwaith, a chwblhau eu rhaglenni'n llwyddiannus. Caiff y rhan fwyaf o ddysgwyr gyfle i elwa ar gymorth arbenigol, fel cwnsela. Heb y cymorth hwn, mae llawer o enghreifftiau o ddysgwyr a fyddai wedi gadael eu rhaglenni'n gynnar.

Mae aseswyr ar gyfer y dysgwyr prentisiaeth yn defnyddio systemau olrhain a monitro yn dda i gofnodi a monitro cynnydd dysgwyr yn unol â gofynion cymhwyster. Mae system y darparwr ar gyfer olrhain a monitro cynnydd ac anghenion cymorth dysgwyr hyfforddeiaeth yn llai trylwyr. Mae bron pob un o'r staff yn meddu ar ddealltwriaeth glir a manwl o anghenion cymorth eu dysgwyr. Defnyddiant y wybodaeth hon yn dda i sicrhau eu bod yn darparu cymorth teilwredig a sensitif sy'n helpu dysgwyr i barhau i weithio tuag at eu nodau dysgu. Mae'r cyngor a'r arweiniad buddiol y mae tiwtoriaid yn ei roi i ddysgwyr yn helpu llawer o ddysgwyr hyfforddeiaeth i nodi gweithgareddau sy'n gweddu i'w diddordebau ac yn eu helpu i

ddatblygu nodau tymor hwy. Mae hefyd yn galluogi llawer o ddysgwyr prentisiaeth i nodi opsiynau o fewn eu fframwaith sy'n bodloni eu rolau galwedigaethol orau.

Mae staff y darparwr yn cynnal grwpiau ffocws rheolaidd â dysgwyr hyfforddeiaeth i gasglu eu safbwyntiau, ac mae'n defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i ymestyn ystod y cyfleoedd y mae'n eu darparu. Er enghraifft, mynegodd dysgwyr ddi-ddordeb mewn gweithio mwy y tu allan i'r ganolfan, felly mae'r darparwr wedi cryfhau'r cyfleoedd iddynt weithio ar brosiectau cymunedol fel banciau bwyd neu brosiectau adnewyddu ysgolion.

Mae'r rhan fwyaf o diwtoriaid yn herio safbwyntiau ystrydebol dysgwyr yn drylwyr, ac yn eu hannog i barchu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn hyfforddiant, ac yn y gweithle. Fodd bynnag, mae lleiafrif o staff yn colli cyfleoedd i drafod y mater hwn yn rheolaidd yn ystod adolygiadau prentisiaeth.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn ennill cymwysterau neu fedrau ychwanegol sy'n gwella eu cyflogadwyedd ymhellach, fel tystysgrifau Cymorth Cyntaf, hylendid bwyd neu gardiau'r Cynllun Ardystio Medrau Adeiladu.

Mae bron pob un o'r tiwtoriaid a'r aseswyr wedi ymgymryd â hyfforddiant buddiol ar ddiogelu ac atal radicaleiddio, ac mae bron pob un ohonynt yn glir i bwy mae angen iddynt adrodd os bydd ganddynt unrhyw bryderon. Fodd bynnag, ni all ychydig o staff alw manylion yr hyfforddiant hwn i gof.

Mae gan y darparwr bolisiau a gweithdrefnau priodol ynghylch diogelu ac Atal. Fodd bynnag, mae trefniadau'r darparwr yn achosi pryder am nad oes ganddo weithdrefnau clir i sicrhau ei fod yn monitro materion diogelu, a materion yn gysylltiedig ag Atal, o fewn ei is-gontractwyr yn ddigon trylwyr ac aml.

Arweinyddiaeth a rheolaeth: Digionol ac angen gwelliant

Mae rheolwyr ac arweinwyr y darparwr wedi ymateb yn dda i flaenoriaethau rhanbarthol a chenedlaethol ar gyfer hyfforddiant yng Nghymru, ac maent yn canolbwyntio'n glir ar flaenoriaethau cenedlaethol Llywodraeth Cymru ar gyfer hyfforddiant, gan gynnwys egwyddorion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r darparwr wedi datblygu gweledigaeth gorfforaethol glir a gefnogir gan amcanion strategol allweddol i fodloni ei nodau busnes. O ganlyniad, mae ffocws cryfach yn ddiweddar ar osod disgwyliadau clir ar gyfer staff ar bob lefel.

Mae prosesau hunanwerthuso'r darparwr yn gwneud defnydd cadarn o ddata ar berfformiad dysgwyr ar lefel uchel i nodi tueddiadau. Mae gan is-gontractwyr rôl ddefnyddiol mewn hunanwerthuso trwy fynychu diwrnod datblygu hunanasesu blynyddol. Fodd bynnag, mae hunanwerthuso trosfwaol y darparwr yn canolbwyntio gormod ar ddata deilliannau dysgwyr, ac nid yw'n adlewyrchu'n gyfan gwbl ystod lawn y gweithgareddau y mae dysgwyr, tiwtoriaid ac aseswyr yn ymgymryd â nhw. Nid yw'n ddigon gwerthusol ac nid yw'n nodi meysydd i'w gwella yn ddigon clir. Nid aethpwyd i'r afael yn llawn â phedwar o'r chwe argymhelliad o adroddiad arolygu diwethaf Estyn, ac mae meysydd i'w gwella o hyd.

Mae gan y darparwr drefniadau partneriaeth hirsefydledig a newydd gydag ystod o is-gontractwyr. Fodd bynnag, ni chaiff is-gontractwyr eu rheoli'n ddigon trylwyr. Mae

monitro gweithdrefnau ac arferion wedi'i seilio ar gydymffurfiaeth. O ganlyniad, nid oes gan y darparwr ddealltwriaeth glir o ansawdd ystod eang o weithgareddau hyfforddi y mae ei is-gontractwyr a'u dysgwyr yn ymgymryd â nhw. Mae'r darparwr yn dibynnu'n ormodol ar ei is-gontractwyr i gyflenwi gwybodaeth. Nid yw'r darparwr yn defnyddio ystod gynhwysfawr o archwiliadau ansawdd a dangosyddion perfformiad i sicrhau tystiolaeth uniongyrchol ynghylch agweddau hanfodol ar waith yr is-gontractwyr, fel ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu.

Nid yw cyfathrebu rhwng y darparwr a'i is-gontractwyr wedi'i ddatblygu'n ddigonol, ac nid oes digon o gyfarfodydd rheolaidd, ffurfiol ac amserlenedig sy'n cynnwys yr holl bartneriaid. Mae hyn yn golygu nad yw gwybodaeth allweddol fel rhannu data ar berfformiad, nodi a rhannu arfer orau, a'r meysydd allweddol ar gyfer gwella, yn cael eu rhannu'n agored ar draws yr holl is-gontractwyr.

Mae gan uwch arweinwyr gynlluniau priodol i sicrhau cynaliadwyedd tymor hir y busnes yn ystod cyfnodau trosglwyddo contractau trwy arallgyfeirio eu busnes i farchnadoedd newydd. Mae arweinwyr a rheolwyr yn rhoi gwybodaeth i staff am ddatblygiadau cytundebol yn rheolaidd. Mae penderfyniadau gwariant, rheoli contractau a chynllunio ariannol gan uwch arweinwyr yn cysylltu'n briodol â blaenoriaethau strategol.

Mae gan y darparwr strategaeth datblygiad proffesiynol gorfforaethol ar draws y cwmni, sy'n canolbwyntio'n gryf ar ddatblygu arweinyddiaeth ar draws y busnes, ac mae'n cynnig ystod o gyfleoedd dysgu proffesiynol ar gyfer ei staff ei hun. Fodd bynnag, nid yw'r darparwr ei hun wedi nodi ei flaenoriaethau allweddol yn glir ar gyfer datblygiad proffesiynol ei staff cyflwyno yng Nghymru.

Sail dystiolaeth ar gyfer yr adroddiad

Cyn yr arolygiad, bu arolygwyr:

- yn dadansoddi deilliannau o'r holiadur i ddysgwyr a holiadur i gyflogwyr, ac 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 yn darllen 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 dysgwyr, 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 gwerthuso 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 2020: 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: 17/03/2020