

Ymateb i Ymgynghoriad / Consultation Response

Enw / Name:	Meilyr Rowlands
Rôl / Role:	Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
E-bost / Email:	Prifaroelygydd@estyn.llyw.cymru
Rhif Ffôn / Tel No:	02920 446 446
Dyddiad / Date:	23 Ionawr 2020
Pwnc / Subject:	Ymchwiliad i Radd-brentisiaethau

Gwybodaeth gefndir am Estyn

Estyn yw Swyddfa Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Fel corff y Goron, mae Estyn yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru.

Prif nod Estyn yw codi safonau a gwella ansawdd addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Caiff hyn ei nodi yn Neddf Dysgu a Sgiliau 2000 a Deddf Addysg 2005 yn bennaf. Wrth gyflawni ei swyddogaethau, mae'n rhaid i Estyn ystyried:

- Ansawdd addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Y graddau y mae addysg a hyfforddiant yn bodloni anghenion dysgwyr;
- Y safonau addysgol a gyflawnir gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Ansawdd arweinyddiaeth a rheolaeth y darparwyr addysg a hyfforddiant hynny;
- Datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol dysgwyr; a'r
- Cyfraniad a wneir at les dysgwyr.

Mae cylch gwaith Estyn yn cynnwys (ond nid yn unig) meithrinfeydd a lleoliadau nas cynhelir, ysgolion cynradd, ysgolion uwchradd, ysgolion annibynnol, unedau cyfeirio disgyblion, addysg bellach, dysgu oedolion yn y gymuned, gwasanaethau addysg llywodraeth leol, dysgu yn y gwaith, ac addysg a hyfforddiant athrawon.

Gall Estyn roi cyngor i'r Cynulliad ar unrhyw fater sy'n gysylltiedig ag addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Er mwyn cyflawni rhagoriaeth i ddysgwyr, mae Estyn wedi pennu tri amcan strategol:

- Darparu atebolrwydd i ddefnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru;
- Meithrin gallu i wella'r system addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Nid yw'r ymateb hwn yn gyfrinachol.

Mae Estyn yn croesawu'r cyfle gan Bwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau i ddarparu tystiolaeth i'r ymchwiliad i Radd-brentisiaethau. Mae'r rhaglenni gradd-brentisiaethau yn newydd ac yn eu cam peilot, felly ni fu unrhyw adolygiad ffurfiol eto o'u hansawdd a'u heffeithiolrwydd. Felly, mae'r sylwadau isod wedi'u seilio ar wybodaeth sy'n deillio o amrywiaeth o weithgareddau, gan gynnwys sgysiau gyda rhanddeiliaid allweddol, cyfarfodydd a chynadleddau, yn ogystal â'n sail dystiolaeth yn gysylltiedig â chyflwyno prentisiaethau ar lefelau eraill.

Ar y cyfan, mae Estyn yn croesawu datblygiad pellach y rhaglen brentisiaethau ar bob lefel. Mae potensial gan ddysgu yn y gwaith i ymateb mewn ffordd ystyryth i sicrhau bod gennym y gweithlu medrus y mae ei angen arnom yn awr ac yn y dyfodol. Mae datblygiad rhaglenni gradd-brentisiaethau yn rhan bwysig o'r strategaeth ac mae potensial ganddynt i godi ymwybyddiaeth ymhellach o werth prentisiaethau ymhlith cyflogwyr, dysgwyr a rhieni. Rydym wedi darparu adborth manylach isod, ond at y dyfodol, anogwn y canlynol:

- Bod gweithgarwch clir a strwythuredig seiliedig ar waith, yn cynnwys ymweld â dysgwyr yn rheolaidd yn y gweithle i'w hasesu wrth eu gwaith, a neilltuo mentor yn y gweithle.
- Bod amrediad y fframweithiau gradd-brentisiaeth yn cael ei hehangu, i feithrin hygredd y llwybr prentisiaethau.
- Caiff recriwtio ei ddefnyddio'n rhagweithiol i gael mwy o bobl i gymryd rhan.

Byddai'r Pwyllgor yn croesawu cael eich barn am unrhyw un, os nad pob un, o'r materion yr ymdrinnir â hwy yn y cylch gorchwyl, ac am y cwestiynau isod yn benodol:

- **A ddaeth unrhyw broblemau i'r amlwg wrth i radd-brentisiaethau gael eu cyflwyno, a pha bethau y gellir eu dysgu o'u cyflwyno?**

Ar hyn o bryd, ni chaiff rhaglenni gradd-brentisiaeth eu hysbysebu'n eang, felly ychydig bobl y tu hwnt i gyflogwyr a darparwyr sy'n cyflwyno'r rhaglenni sy'n ymwybodol ohonynt ac yn eu deall. Mae'r rhaglen wedi'i chyflwyno'n ddistaw iawn ar adeg pan mae hyfforddiant galwedigaethol yn cael mwy o gydnabyddiaeth fel llwybr dichonadwy yn lle llwybrau academaidd traddodiadol. Collwyd y cyfle i ail-lansio'r cynnig prentisiaethau yn ei gyfanrwydd, gan gynnwys y rhaglen radd. Dyma gyfle coll i ddangos yn glir y llwybrau mynediad a dilyniant sydd ar gael i ddysgwyr. Nid yw'r amrediad cul o radd-brentisiaethau sydd ar gael yn helpu wrth farchnata'r llwybr prentisiaethau fel dewis pwysig, gwahanol, ar lefel gradd.

Mae'n hanfodol bod prifysgolion yn cynllunio ac yn cyflwyno rhaglenni sydd wedi'u saernio ar ffurf dysgu yn y gwaith, fel y'u cyflwynir gan y darparwyr hyfforddiant hynny sy'n cyflwyno rhaglenni prentisiaethau uwch yn llwyddiannus/effeithiol. Mae hyn yn golygu gweithio gyda chyflogwyr i gynllunio a chyflwyno rhaglenni pwrpasol ac nid gorddibynnu ar addasu cyrsiau presennol.

Mae mwyafrif y dysgwyr a ariennir sy'n dilyn gradd-brentisiaethau wedi dod o gwmnïau rhyngwladol mawr wrth gyflwyno'r rhaglenni yn wreiddiol, ac nid o fusnesau bach a chanolig eu maint (BbaCh) a microfusnesau. Mae angen marchnata cyfleoedd gradd-brentisiaeth yn fwy trylwyr ar ôl y cynllun peilot i sicrhau bod pob cyflogwr a dysgwr yn gwybod am y cyfleoedd sydd ar gael.

Oherwydd bod diffyg gweithgarwch yn y gwaith wedi'i gynnwys yn y radd-brentisiaethau, dywed cyflogwyr fod angen iddynt weithiau weithio gyda darparwyr hyfforddiant eraill ar yr un pryd i sicrhau bod prentisiaid yn ennill cymwysterau eraill, rhai lefel is yn aml, i roi iddynt y medrau ymarferol y mae arnynt eu hangen ar gyfer eu rôl.

Dylai monitro cynnydd dysgwyr trwy adolygiadau cynnydd yn y gweithle ar gyfer gradd-brentisiaethau gael ei gynnal yn rheolaidd, yn debyg i'r arfer ar gyfer rhaglenni prentisiaeth a phrentisiaethau uwch presennol. Bydd yr adolygiadau hyn yn cynorthwyo dysgwyr i wneud cynnydd tuag at gwblhau eu rhaglen neu amlygu cynnydd araf a risg peidio â chwblhau.

- **A oedd y broses a'r meini prawf a ddefnyddiwyd i gymeradwyo cynigion gan ddarparwyr i ddarparu gradd-brentisiaethau yn foddhaol?**

Mae gan brentisiaethau ar bob lefel elfennau allweddol nad oeddent yn rhan o'r cynnig gwreiddiol ar gyfer y radd-brentisiaethau. Mae'r rhain yn cynnwys yr angen i ymweld â dysgwyr yn rheolaidd yn eu gweithle i'w hasesu wrth eu gwaith a chynnal adolygiadau cynhwysfawr o gynnydd dysgwyr ac i osod targedau ar gyfer asesu.

Mae rhaglenni prentisiaeth yn hynod ddibynnol ar anogaeth a mentora yn y gweithle. Yn ein hadroddiad ar brentisiaethau uwch¹, adroddwyd bod cyflogwyr, yn yr achosion gorau, yn neilltuo mentor profiadol i weithio gyda'u dysgwyr ond, mewn ychydig achosion, nid yw dysgwyr yn cael unrhyw gefnogaeth mentora gan eu cyflogwr. I sicrhau bod dysgwyr yn cyrraedd eu potensial llawn ac yn datblygu sgiliau'r gweithle y mae ar eu cyflogwyr eu hangen, dylid enwi mentor yn y gweithle ar ddechrau'r rhaglen. Dylai ffocws dogfennau cynnig a chymeradwyo ar gyflwyno a monitro'r elfennau hyn fod yn gliriach. Mae gan sefydliadau addysg uwch arbenigedd ar gynllunio a chyflwyno cyrsiau gradd, ond llai o brofiad o gydweithio â chyflogwyr a dysgwyr yn y gweithle ar gyfer yr elfen dysgu yn y gwaith.

Yn y dyfodol, byddai'n fuddiol pe bai'r meini prawf ar gyfer cymeradwyo cynigion yn datgan yn glir sut byddai gofynion allweddol dysgu yn y gwaith o fewn y rhaglenni'n cael eu bodloni. Mae'n hanfodol bod y rhaglen yn cael ei chynllunio a'i chyflwyno'n glir fel rhaglen dysgu yn y gwaith, ac nid rhaglen radd ryngosod wedi'i haddasu ychydig bach neu un sy'n cynnwys elfen fechan o brofiad neu interniaeth yn y gweithle.

1

<https://www.estyn.llyw.cymru/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Higher%20apprenticeships%20in%20work-based%20learning%20-%20cy.pdf>

- **Beth yw eich barn am y galw am radd-brentisiaethau, a sut y dylid rheoli'r galw hwnnw, o ran amrediad y fframweithiau ac o ran y galw ymysg cyflogwyr a dysgwyr?**

Dylid rheoli'r galw fel ei fod yn cyfateb i anghenion economaidd y wlad, cyflogwyr a'r dysgwyr. Ni ddylai'r galw gael ei yrru gan gyflogwyr mawr i sicrhau mwyafrif y dyraniad cyllid, na'i ddefnyddio i ategu rhaglenni hyfforddiant lle y gellid disgwyl yn rhesymol i'r cyflogwr dalu am hyfforddiant.

Ar hyn o bryd, mae amrediad y fframweithiau wedi'i gyfyngu i gynnig y cynllun peilot. Fodd bynnag, i fodloni anghenion amrywiaeth eang o gyflogwyr, dylid ehangu'r cynnig ar ôl y cynllun peilot. Byddai amrediad ehangach o gyfleoedd yn sefydlu'r math hwn o hyfforddiant lefel gradd yn ddewis dichonadwy a hysbys yn lle cyrsiau gradd amser llawn mewn prifysgol.

Hefyd, mae angen i amrediad y fframweithiau adeiladu'n gliriach ar yr amrediad o fframweithiau prentisiaeth a chymwysterau galwedigaethol eraill ar lefelau 1 i 5. Bydd hyn yn galluogi dysgwyr i ddatblygu'u medrau'n gynyddol trwy gydol eu gyrfa.

- **I ba raddau y dylai gweithgaredd sydd â'r nod o ehangu mynediad fod yn rhan o broses recriwtio prentisiaid gradd, a sut y gellir defnyddio hyn i sicrhau bod carfannau'n gynrychioliadol?**

Mae angen hyrwyddo gradd-brentisiaethau'n well mewn ysgolion a thargedu amrediad eangach o bobl ifanc trwy farchnata a digwyddiadau hyrwyddo. Yn achos y cynlluniau peilot presennol, roedd llai nag 14% o garfan y flwyddyn gyntaf ar gyfer y gradd-brentisiaethau o dan 21 oed. Dylid hyrwyddo gradd-brentisiaethau ymhlith y rhai hynny sydd â chymwysterau Safon Uwch neu lefel 3 cyfatebol fel dewis yn lle astudio am radd draddodiadol.

Dylai dulliau recriwtio a meini prawf mynediad adlewyrchu'r fethodoleg recriwtio dysgu yn y gwaith presennol trwy ddefnyddio dulliau asesu cychwynnol i bennu set sgiliau a gallu ymarferol dysgwr. Dylai cyfarfodydd rheolaidd gyda dysgwyr a chyflogwyr i adolygu cynnydd gael eu cynnwys er mwyn monitro cynnydd a sicrhau bod dysgwyr yn cwblhau eu cymhwyster yn yr amserlen a roddwyd. Dylai rhaglenni gynnwys rhaglen strwythuredig o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i sicrhau bod dysgwyr yn rhwydweithio â dysgwyr eraill, yn rhannu arfer orau ac yn cyfnewid syniadau am yr arferion gweithio.

Caiff rhaglenni gradd-brentisiaeth gyfle i ganolbwyntio ar ddau lwybr mynediad clir. Yn gyntaf, gallai'r dysgwyr hynny sydd wedi bod yn gweithio gyda chyflogwr ac sydd wedi symud ymlaen i lefelau uwch gael cyfle i fynd ymlaen i hyfforddiant lefel gradd. Byddai'r ail lwybr i ddysgwyr sy'n ddechreuwyr newydd, a allai gael mynediad yn uniongyrchol i raglen gradd-brentisiaeth.

Ar y cyfan, mae'r rhaglen radd-brentisiaeth beilot yn cynnwys dysgwyr presennol sydd wedi symud ymlaen i lefel uwch. O ganlyniad, nid yw'n ehangu mynediad gan bobl o grwpiau anhraddodiadol ar hyn o bryd. Yn sgil gwerthusiad o'r rhaglen beilot a chyflwyno mwy o raglenni gradd, byddai cyfle i ymestyn amgyffrediad a

dealltwriaeth cyflogwyr a'r cyhoedd o raglenni gradd-brentisiaeth. Gallai'r cyfle hwn farchnata rhaglenni ac ymgysylltu â grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, fel menywod, mewn rhaglenni anrhaddodiadol a grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

Gallai ein hadroddiadau cynharach ar Rhwystrau rhag Prentisiaeth (2014)² a Chwalu Rhwystrau rhag Prentisiaethau³ fod yn ddefnyddiol i'r pwyllgor.

- **A oes gennych unrhyw sylwadau ar gost gradd-brentisiaethau, sut mae gradd-brentisiaethau yn cael eu hariannu a lefel y cyllid a ddyrennid iddynt?**

Mae cost gradd-brentisiaethau yn debyg i gost cyrsiau gradd cyfatebol. Fodd bynnag, daw'r cyllid trwy Lywodraeth Cymru ac nid trwy fenthyciad myfyrwyr o £9/10mil wedi'i ariannu gan Lywodraeth Cymru ar gyfer pob rhaglen radd-brentisiaeth.

Gallai'r opsiwn hwn fod yn fwy poblogaidd i ddysgwyr a rhieni pan fydd mynediad ar gael i ddechreuwyr newydd ac nid y rheiny sydd eisoes yn cael eu cyflogi gan eu cyflogwr. Bydd tyndra a phwysau dilynol ar gyllid yn dod o gyflogwyr sy'n talu ardoll, sy'n aml yn ystyried bod angen iddynt adennill yr arian a dalont i'r ardoll ar gyfer rhaglenni hyfforddiant. Ni ddylai'r cyllid i raglenni gradd fod ar draul rhaglenni lefel is. Mae'r angen yn bodoli i godi medrau'r gweithlu ledled Cymru. Fodd bynnag, mae angen sylweddol am godi medrau dysgwyr i lefel 2 a lefel 3, a sefydlu llwybrau dilyniant clir yn ddiweddarach i'r lefelau uwch, lle y bo'n briodol.

- **Sut mae'r cynllun peilot gradd-brentisiaeth wedi effeithio ar brentisiaethau lefelau eraill, os o gwbl?**

Ar hyn o bryd, nid oes llawer o wybodaeth ar gael am unrhyw effaith sylweddol ar lefelau eraill. Mae angen i'r sector fod yn ymwybodol y gallai cost uwch gradd-brentisiaethau leihau nifer y dysgwyr sy'n dechrau hyfforddiant ar lefelau is oherwydd cyfyngiadau cyllidol. Mae angen i radd-brentisiaethau ategu cynnig y rhaglen brentisiaethau ac nid gosod cyfyngiad gorfodol ar y rhai sy'n dechrau ar lefelau is.

Mae galw sylweddol gan ddysgwyr a chyflogwyr am brentisiaethau. Mae llawer o gyflogwyr ledled Cymru yn cydnabod bod fframweithiau lefel 3 yn darparu statws medrus, gyda dysgwyr yn aelodau gwerthfawr o staff eu cyflogwr. Fodd bynnag, mae gwaith i'w wneud o hyd i gyfleu gwerth llwybrau prentisiaeth i rieni.

- **A ddylid newid unrhyw agwedd ar y dull o ddarparu gradd-brentisiaethau, ac os felly, beth ddylai'r cyfeiriad fod ar gyfer y dyfodol?**

² <https://www.estyn.llyw.cymru/thematic-reports/rhwystrau-rhag-prentisiaeth-tachwedd-2014>

³ <https://www.estyn.llyw.cymru/adroddiadau-thematig/chwalu-rhwystrau-rhag-prentisiaethau-hydref-2015>

Dylai'r ymagwedd at gyflwyno ac asesu rhaglenni gradd-brentisiaeth adlewyrchu'r ffordd y caiff rhaglenni prentisiaeth eraill eu cyflwyno a'u hasesu. Mae dysgu yn y gwaith, fel pob sector addysg a hyfforddiant arall, wedi sefydlu gofynion ac arbenigeddau. Gellir dadlau mai'r agwedd bwysicaf yw'r angen am staff arbenigol sy'n gallu ymweld â dysgwyr yn eu gweithle yn rheolaidd i gynnal adolygiadau o gynnydd a gosod targedau heriol ar gyfer cwblhau gwaith. Mae'r staff hyn hefyd yn gyswllt rhwng y cyflogwr a'r dysgwr i sicrhau bod yr hyfforddiant yn bodloni'r meini prawf ar gyfer dysgu yn y gwaith. Mae angen strwythuro a chynllunio'r gwaith o baru gweithgareddau wrth y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith yn ofalus. Mae dysgu yn y gwaith yn cynnwys rhaglen o weithgareddau wrth y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith dros flwyddyn galendr ac, felly, ni ddylid eu gosod i flwyddyn academaidd yn unig. O ganlyniad i ehangu ac ychwanegu at y cynnig gradd-brentisiaethau, bydd angen i sefydliadau addysg uwch hyfforddi neu recriwtio aseswyr arbenigol i'r rhaglenni hyn.

Yn ein hadroddiad ar brentisiaethau uwch, fe wnaethom ddarganfod bod cyflogwyr yn darparu cymorth mentora defnyddiol i ddysgwyr, ym mwyafrif yr achosion. Mae'n hanfodol bod mentor dynodedig yn y gweithle i alluogi dysgwyr i gael eu cefnogi, rhannu arfer orau a thrafod syniadau am y ffordd orau iddynt gyflawni eu nodau. Fodd bynnag, mewn ychydig achosion, nid yw dysgwyr yn cael unrhyw gymorth mentora gan eu cyflogwr. Mae hyn yn golygu eu bod yn gwneud cynnydd arafach ac nad ydynt yn datblygu ac yn cymhwyso'u medrau theori yn ddigon da.

O ran sicrhau ansawdd gradd-brentisiaethau, mae Estyn a'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd (QAA) wedi sefydlu protocolau ar y cyd i gydweithio â CCAUC. Byddai Estyn yn awyddus i weithio gyda sefydliadau sicrhau ansawdd eraill ar ddatblygu adolygiad ar y cyd o ansawdd, i adeiladu ar ein harbenigedd a'n profiad o arolygu prentisiaethau ar lefelau 1 i 5.