



Ionawr 2023



Prentisiaethau:

adborth cynnar ar gyflwyno o dan y contractau newydd

Cefndir a chyd-destun

O fis Awst 2021, contractiodd Llywodraeth Cymru 10 o ddarparwyr hyfforddiant arweiniol i gyflwyno prentisiaethau ledled Cymru. Mae'r darparwyr arweiniol hyn yn gweithio gyda llawer o is-gontractwyr a phartneriaid i gyflwyno rhaglenni prentisiaeth.

Caiff prentisiaid eu cyflogi ac maent yn gweithio mewn amrywiaeth eang o swyddi. Mae prentisiaethau ar gael ar lefel 2, lefel 3 a lefelau prentisiaeth uwch (lefel 4 ac yn uwch).

Mae prentisiaid yn dechrau eu hyfforddiant ar lefelau gwahanol yn dibynnu ar y swydd, eu profiad blaenorol ac anghenion cyflogwyr. Yn ogystal â datblygu eu medrau yn gysylltiedig â swydd yn y gweithle, mae prentisiaid yn gweithio tuag at ennill cyfres o gymwysterau cydnabyddedig.

Mae prentisiaethau'n agored i unrhyw un dros 16 oed, gan gynnwys y rhai ag anabledd, cyflwr iechyd neu anhawster dysgu. Nid oes terfyn oedran uchaf. Gan fod prentisiaid yn cael eu cyflogi gan y sefydliad y maent yn gweithio ynddo, rhaid iddynt wneud cais pan gaiff swyddi gwag eu hysbysebu fel unrhyw swydd arall. Bydd y cyflogwr sy'n hysbysebu'r brentisiaeth yn datgan y cymwysterau, y medrau a'r profiad sy'n ofynnol ganddynt.

Cynnwys

Cyflwyniad.....	1
Dysgu.....	2
Cwestiynau hunanfyfyrto i gynorthwyo darparwyr i wella dysgu	4
Addysgu a darpariaeth	5
Cwestiynau hunanfyfyrto i gynorthwyo darparwyr i wella addysgu a darpariaeth	7
Arweinyddiaeth a rheolaeth.....	8
Cwestiynau hunanfyfyrto i gynorthwyo darparwyr i wella arweinyddiaeth a rheolaeth.....	10

Cyflwyniad

Rhwng mis Medi 2021 a mis Gorffennaf 2022, ymwelom â phob un o'r 10 darparwr hyfforddiant arweiniol i ystyried eu llwyddiannau a'u heriau wrth iddynt ddarparu rhaglenni prentisiaeth ym mlwyddyn gyntaf eu contract. Yn ystod pob ymweliad, cyfarfu arolygwyr ag arweinwyr a rheolwyr o'r darparwr arweiniol a'u his-gontractwyr, a gyda dysgwyr. Rhoddwyd adborth llafar i'r darparwr arweiniol a llythyr cyhoeddedig ar ddiwedd pob ymweliad. Rhoddodd yr ymweliadau estynedig hyn gyfle i gymryd rhan mewn deialog gyda phob darparwr ac ennill dealltwriaeth glir o'r pwysau a'r heriau a oedd yn wynebu'r sector wrth weld diwedd y cyfyngiadau yn sgil COVID-19. Trwy'r ymweliadau, cawsom fewnwelediad gwerthfawr ar y modd yr oedd y sector yn ymateb i anghenion newidiol a heriau datblygol.

Gellir gweld y llythyrau ar gyfer pob un o'r darparwyr arweiniol ar ein gwefan, ar dudalen we sy'n esbonio mwy am ddysgu yn y gwaith: [Esbonio dysgu yn y gwaith | Estyn \(llyw.cymru\)](#).

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o sut mae darparwyr prentisiaeth wedi datblygu eu harferion i gyflwyno hyfforddiant ar ôl cyfyngiadau pandemig COVID-19. Mae'r adroddiad yn cofnodi'r cryfderau a'r heriau parhaus sy'n wynebu darparwyr a dysgwyr. Rydym wedi cyflwyno cwestiynau i ddarparwyr eu hystyried ar ddiwedd pob adran i gefnogi gwelliant pellach a mynd i'r afael â rhai o'r heriau.



Dysgu

Yn ystod yr ymweliadau, cyfarfu arolygwyr â dysgwyr mewn grwpiau bach, wyneb yn wyneb ac o bell, fel ei gilydd. Aethant ar deithiau dysgu hefyd i gyfarfod â dysgwyr mewn canolfannau hyfforddi a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i drafod eu dysgu a'u cynnydd. Daeth yn amlwg yn yr ymweliadau cynnar fod llawer o ddysgwyr yn falch o ddychwelyd i weithgarwch wyneb yn wyneb wrth ymgymryd â gweithgareddau i ffwrdd o'r gwaith yn y coleg neu mewn canolfannau hyfforddi. Wrth i ni barhau â'n hymweliadau yn ystod y flwyddyn, gwelodd arolygwyr fod gostyngiad yn y dysgu ar-lein, ac yn yr achosion gorau, ymgymerir â'r modd hwn o gyflwyno ar ôl ymgynghori â dysgwyr. Mewn ychydig o achosion, caiff dysgu ar-lein ei amserlennu, ond nid yw dysgwyr yn ystyried mai dyma'r ffordd fwyaf effeithiol o gyflwyno. Yn yr achosion hyn, mae cyfraddau presenoldeb dysgwyr yn isel. O'r rhai sy'n mynychu, mae'r mwyafrif yn diffodd eu camerâu a sain ac nid ydynt yn cymryd rhan yn y sesiwn. O ganlyniad, nid oes unrhyw ddysgu ystyrlon yn digwydd, ac fe gaiff cynnydd dysgwyr ei amharu. Caiff y gweithgareddau hyn effaith negyddol ar ddysgwyr hefyd, maent yn aml yn gweld y sesiynau hyn yn rhai dewisol ac yn colli cymhelliant ac uchelgais, yn enwedig i gwblhau eu prentisiaethau o fewn yr amserlenni dynodedig.

Mae llwyddiant dysgu ar-lein yn aml yn dibynnu ar y dysgwr, y cyflogwyr, a math a lefel y rhaglen brentisiaeth. Nid yw model cyflwyno dysgu ar-lein 'un maint' yn gweddu i bob dysgwr, ac mae angen ystyriaeth a chynllunio gofalus ar gyfer hyn. Mae'n well gan y rhan fwyaf o brentisiaid ddysgu wyneb yn wyneb, ond mae'n well gan ychydig ohonynt fodd cyflwyno a chyfarfodydd adolygu cynnydd ar-lein, yn enwedig os yw'r prentis yn byw ymhell o'r ganolfan hyfforddi, lle mae'n gyfleus iddo gael cyfarfodydd ar-lein gartref neu yn y gweithle. Teimlai dysgwyr sy'n dilyn rhaglenni arwain a rheoli fod eu rolau swydd a'u cyfrifoldebau yn gweddu i gyflwyno ac asesu o bell yn well. Teimlent hefyd y gallent ddilyn y rhaglen o gwmpas eu rolau gwaith a'u bywyd cartref.

Ymatebodd prentisiaid lefel uwch yn fwy ffafriol i gael dysgu a chyfarfodydd adolygu cynnydd ar-lein, tra roedd yn well gan brentisiaid lefel 2 a lefel 3 mewn llawer o'r sectorau galwedigaethol a thechnegol mwy ymarferol fynd i'r coleg neu'r canolfannau hyfforddi ar gyfer eu hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith.

Mewn ychydig o achosion, roedd cyflogwyr yn amharod i ganiatáu i ddysgwyr fynychu sesiynau dysgu ar-lein o gartref neu'r gweithle. Nid oeddent yn deall buddion dysgu ar-lein, ac mewn ychydig o achosion, dywedwyd wrth y dysgwyr i ddychwelyd i'w gweithle ac i beidio â pharhau â'u dysgu ar-lein.

Mae'r rhan fwyaf o raglenni prentisiaeth yn cynnwys elfen ymarferol fawr a'r angen i ddatblygu a dangos medrau ymarferol dros gyfnod, ac mae angen profiad yn y gweithle ar gyfer yr agweddau hyn o hyd, wedi'u cefnogi gan weithdai ymarferol arbenigol i ffwrdd o'r gwaith. Mae llawer o raglenni, gan gynnwys rhaglenni electrodechnegol, adeiladu a pheirianeg, yn golygu bod angen i ddysgwyr ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth mewn theori hefyd, gan gynnwys mathemateg. Er y gellid gwneud yr elfennau hyn ar-lein, mae dysgwyr o'r farn fod cyfleoedd wyneb yn wyneb yn rhoi llawer o fuddion iddyn nhw. Mae'r rhain yn cynnwys manteisio ar gymorth tiwtor yn gyflym mewn amgylchedd cefnogol a'r cyfle i

ddatblygu grwpiau ffrindiau a chymorth cyfoedion. Maent hefyd yn dweud nad ydynt yn teimlo'n ddigon hyderus i ofyn am gymorth eu tiwtoriaid mewn sesiynau ar-lein. Yn y rhan fwyaf o achosion, roeddent yn teimlo nad yw'r cymorth yn unigolledig ac yn cael ei deilwra ddigon i roi cymorth personol effeithiol. Yn ystod yr ymweliadau cynnar, dywedodd dysgwyr fod dysgu ar-lein yn rhoi llai o bwysau arnyn nhw, a'u bod yn cael cyfle i gwblhau gwaith yn eu hamser eu hunain. Dywedon nhw hefyd ei bod yn rhy hawdd i beidio â mynychu cyfarfodydd ar-lein, ac yn hawdd canslo. Yn yr ymweliadau a gynhaliwyd yn ddiweddarach yn y flwyddyn, gostyngodd maint y dysgu ar-lein yn sylweddol, ac roedd y rhan fwyaf o ddysgwyr wedi dychwelyd i weithgarwch wyneb yn wyneb.

Yn aml, roedd medrau llythrennedd a rhifedd newydd-ddyfodiaid i raglenni prentisiaeth islaw lefelau'r dysgwyr hynny a ymunodd cyn y pandemig. Roedd hyn yn bennaf o ganlyniad i golli dysgu o'r ysgol neu'r coleg. Mewn lleiafrif o achosion, nid oedd gan ddysgwyr hyder a gwydnwch, ond dywedon nhw fod y cymorth personol gan eu haseswyr a'u cyflogwyr yn helpu i wella eu hyder a'u gwydnwch. At ei gilydd, cryfaodd llawer o ddysgwyr eu medrau digidol oherwydd bod angen cael mynediad at ddysgu o bell a defnyddio amrywiaeth o becynnau cyfrifiadur i gefnogi eu dysgu, a oedd yn ddatblygiad cadarnhaol.

Adnodd hynod bwysig mewn rhaglenni prentisiaeth yw cynlluniau dysgu unigol (CDUau) dysgwyr, neu, yn bwysicach, y cynnwys a'r manylion a nodir yn y dogfennau. Yn rhy aml, mae'r cynlluniau hyn yn ddogfennau 'generig' sy'n cynnwys targedau sylfaenol i ddysgwyr gwblhau asesiadau ymarferol a thasgau ysgrifenedig. Ni chaiff amserlenni ar gyfer gweithgareddau eu teilwra i'r dysgwr, ei gyflogwyr a'r cyfleoedd asesu sy'n agored iddo. O ganlyniad, mae'r cynlluniau'n aml yn cynnwys yr un dyddiadau a thargedau ar gyfer grŵp neu garfan o ddysgwyr. Mae angen i ddarparwyr ganolbwyntio mwy ar elfen 'unigol' y cynllun a chytuno ar dargedau sy'n cefnogi anghenion pob dysgwr a'i gyflymdra dysgu. Mae angen i'r cynlluniau hyn fod yn ddogfen fyw gyda hyblygrwydd i symud targedau pan fydd amgylchiadau'n mynnu hynny. Fodd bynnag, dylai'r targedau bob amser fod yn gadarn a heriol. Ategir y pwynt hwn gan y ffaith nad oedd gormod o ddysgwyr, yn enwedig y rhai a oedd yn dilyn y rhaglen neu a ddechreuodd eu hyfforddiant yn ystod y pandemig, yn deall eu cynnydd yn glir a pha asesiadau roedd angen iddynt eu gwneud i gwblhau eu rhaglen.

Llwyddodd dysgwyr a arhosodd yn y gweithle yn ystod y pandemig i ddatblygu medrau ymarferol ar gyfraddau oedd yn debyg i'r rhai a fyddai wedi cael eu gweld cyn y pandemig. Cwblhaodd y dysgwyr hyn dasgau theori ac arholiadau ar y cyd ag unrhyw asesiadau ymarferol hanfodol i ffwrdd o'r gwaith cyn gynted ag y bo modd pan ailagorodd canolfannau i ffwrdd o'r gwaith. Yr eithriad i hyn oedd yn y sector iechyd a gofal lle roedd dysgwyr yn gweithio mewn amgylcheddau heriol iawn gyda sawl ffactor yn effeithio ar eu cyfleoedd i gwblhau asesiadau. Er eu bod wedi aros yn y gweithle ac yn yr amgylchedd mwyaf heriol oherwydd cyfyngiadau, nid oedd eu haseswyr yn cael ymweld â nhw. Roedd hyn yn golygu nad oedd y dysgwyr hyn yn gallu cwblhau eu hasesiadau mewn modd amserol er mwyn cyflawni eu prentisiaethau. Rhoddodd y corff dyfarnu gamau lliniaru ar waith yn ystod y cyfnod hwn i alluogi rheolwyr gweithleoedd i roi tystiolaeth tystion er mwyn i ddysgwyr gwblhau asesiadau. Fodd bynnag, roedd rheolwyr gweithleoedd dan bwysau eithafol hefyd, ac o ganlyniad, nid oedd ganddynt amser i gynnal y math hwn o asesiad. Yn

ychwanegol, bu cyfradd gadael uchel ar gyfer dysgwyr yn y sector hwn. Mewn mwyafrif o achosion, llwyddodd dysgwyr a adawodd eu rhaglenni'n gynnar i sicrhau swydd mewn sectorau amgen fel manwerthu lle roeddent yn aml yn cael cyfraddau cyflog uwch a chydbwysedd gwell rhwng gwaith a bywyd.

Yn y gweithle, fe wnaeth dysgwyr elwa ar ystod eang o gyfleoedd hyfforddi ac asesu. Yn yr achosion gorau, manteisiodd dysgwyr ar gymorth gan aelodau profiadol o staff y cyflogwr. Yn y rhan fwyaf o achosion, datblygodd dysgwyr eu medrau ymarferol yn y gweithle yn dda. Yn yr achosion gorau, cefnogir y medrau hyn gan wybodaeth am theori a enillwyd yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith. Mae prentisiaid yn dod yn aelodau gwerthfawr o staff eu cyflogwr, ac mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn cydnabod y cyfraniad a wnânt at eu busnes. Datblygodd y rhan fwyaf o ddysgwyr y medrau a'r wybodaeth a fydd yn eu galluogi i symud ymlaen i lefel nesaf yr hyfforddiant neu symud ymlaen yn y diwydiant o'u dewis nhw naill ai gyda'u cyflogwr presennol neu gyda chyflogwr arall.

Cwestiynau hunanfyfrio i gynorthwyo darparwyr i wella dysgu

- Beth yw eich rhesymeg ar gyfer eich model cyflwyno? Ystyriwch fanteision ac anfanteision dysgu ar-lein, ymagwedd gyfunol neu ddysgu wyneb yn wyneb yn gyfan gwbl
- Gofynnwch i ddysgwyr beth yw eu barn am y model cyflwyno y maent yn ei ffafrio, ac ymgorfforwch hyn yn eich gwerthusiadau wrth gynllunio hyfforddiant
- A oes yna dargedau cadarn a heriol ar gyfer cwblhau asesiadau ymarferol a theori yng nghynlluniau dysgu unigol (CDUau) dysgwyr?
- Sut gallwch chi sicrhau eich bod yn herio dysgwyr i gyrraedd eu llawn potensial ym mhob agwedd ar eu rhaglenni?



Addysgu a darpariaeth

Ers dechrau'r ymweliadau, roedd darparwyr yn canolbwyntio ar gael dysgwyr i ddychwelyd i weithgarwch wyneb yn wyneb yn y coleg neu mewn canolfannau hyfforddi. Wrth i'r ymweliadau fynd rhagddynt, roedd mwy o ddysgwyr wedi dychwelyd i'r gweithgareddau hyn i ffwrdd o'r gwaith. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae dysgwyr yn cael mynediad at ardaloedd gweithdy ac adnoddau ymarferol arbenigol i ymgymryd ag ystod eang o dasgau ymarferol.

Yn ystod blwyddyn gyntaf y contract, mae nifer y dysgwyr sy'n dechrau wedi cynyddu, ac o ganlyniad, mae'r 10 deiliad contract a gomisiynwyd a'u hisgontractwyr yn bodloni eu targedau recriwtio dysgwyr, ar y cyfan. Fodd bynnag, mae ychydig o sectorau wedi cael eu taro'n sylweddol gan y pandemig ac yn cymryd yn hirach i adfer yn llawn. Mae iechyd a gofal cymdeithasol, sef y sector fu dan y pwysau mwyaf yn ystod y pandemig, yn parhau i fod yn amgylchedd heriol i ddysgwyr ac aseswyr. Er bod aseswyr wedi dechrau ymweld â gweithleoedd dysgwyr i gynnal asesiadau, roedd cartrefi a lleoliadau gofal yn parhau i fod dan bwysau difrifol yn ystod yr ymweliadau, ac roedd aseswyr yn ceisio sicrhau cydbwysedd o hyd i beidio â gorlethu lleoliadau â gormod o ymweliadau gan aseswyr.

Gweithiodd aseswyr i roi lle blaenllaw i les pennaf y dysgwyr; fodd bynnag, gwnaeth llawer o ddysgwyr iechyd a gofal cymdeithasol gynnydd arafach na'r disgwyl. Roedd hyn yn aml oherwydd bod cartrefi gofal a lleoliadau eraill yn atal aseswyr rhag cynnal ymweliadau, ac er bod camau lliniaru yn caniatáu i reolwyr asesu tystiolaeth tystion, nid oedd ganddynt yr amser i wneud hynny. Hefyd, gadawodd dysgwyr eu prentisiaethau a'r sector i gymryd swyddi, yn aml yn y sector manwerthu. Mae lletygarwch ac arlwygo yn parhau i fod yn sector lle mae cyfraddau recriwtio dysgwyr yn isel iawn. Mae llawer o gyflogwyr yn ei chael yn anodd recriwtio staff profiadol, ac o ganlyniad, mae llawer o gyflogwyr yn rhoi blaenoriaeth isel i hyfforddiant ar hyn o bryd. Yn ystod y flwyddyn, gwelsom wahaniaethau a newidiadau mewn patrymau recriwtio ledled y wlad. Sefydlogodd y sefyllfa hon wrth i'r ymweliadau fynd yn eu blaen, a bodlonodd darparwyr eu targedau recriwtio dysgwyr ar draws eu contractau, ar y cyfan.

I gynorthwyo dysgwyr a oedd yn dilyn rhaglen yn ystod y pandemig ac yn fwy diweddar sydd y tu hwnt i'w dyddiad cwblhau amserlenedig, rhoddodd Llywodraeth Cymru becyn cymorth ariannol ar waith ar gyfer darparwyr. Defnyddiwyd y cyllid estynedig hwn gan ddarparwyr i gynorthwyo dysgwyr i aros ar y rhaglen a symud ymlaen i gwblhau eu prentisiaethau. Ailaseswyd dyddiadau cwblhau dysgwyr gan ddarparwyr, ac roedd y cyllid ychwanegol ar gael i gefnogi estyniadau hyd at uchafswm o 12 mis. Mae proses o'r fath yn gofyn bod aseswyr yn adolygu'n ofalus yr hyn y mae angen i ddysgwyr ei wneud i gwblhau eu rhaglenni a'r cyfleoedd asesu sydd ganddynt. Mae hefyd yn gofyn bod cynlluniau dysgu unigol yn drylwyr a heriol, a bod ganddynt dargedau asesu personoledig. Fodd bynnag, pan nad oedd y cynlluniau dysgu unigol yn fanwl a theilwredig, arhosodd dysgwyr ar y rhaglen yn hirach nag yr oedd ei angen. Yn yr achosion hyn, er y bydd darparwyr yn parhau i gael cyllid gan Lywodraeth Cymru, gallai cyfraddau cwblhau araf dysgwyr atal newydd-ddyfodiaid rhag ymuno â rhaglenni prentisiaeth.

Cododd darparwyr bryderon y byddai diffyg gwydnwch dysgwyr a'r ffaith eu bod wedi colli dysgu medrau gweithle allweddol yn gynnar yn y cyfnod adfer, fel cyfathrebu a gweithio gyda phobl eraill, yn amharu ar eu cynnydd ar eu prentisiaethau. Wrth i'r ymweliadau fynd rhagddynt, mae darparwyr wedi dangos y bu gwelliannau mewn datblygu medrau, er bod pryderon yn parhau ynghylch gwydnwch dysgwyr. Yn ystod y pandemig, rhoddodd cyrff dyfarnu gamau lliniaru ar waith i gynorthwyo dysgwyr i ennill eu cymwysterau a'u prentisiaethau. Er y cafodd y camau lliniaru hyn eu cyflwyno gyda'r bwriadau gorau, fe wnaethant leihau'r cynnwys a'r gofynion asesu mewn rhaglenni. O ganlyniad, er y gallai dysgwyr gwblhau eu cymwysterau a'u prentisiaethau, efallai bydd ganddynt ddiffygion o ran medrau o hyd mewn meysydd sy'n eu hatal rhag bod yn gwbl effeithiol yn y gweithle.

At ei gilydd, mae gormod o ddysgwyr yn aros ar raglen ar ôl eu dyddiadau cwblhau amserlenedig. Wrth fynd i'r afael â hyn, gall dysgwyr ddychwelyd i asesiadau wyneb yn wyneb cyn gynted ag y bo modd. Mewn ychydig o feysydd dysgu, fel iechyd a gofal, mae'r niferoedd hyn sy'n dychwelyd i gwblhau asesiadau yn is na'r disgwyl.

Mae darparwyr wedi bod mewn cysylltiad rheolaidd â chyrff dyfarnu a Cymwysterau Cymru i drafod yr anawsterau wrth gyflwyno ac asesu cyrsiau ar gyfer y cymwysterau newydd a wnaed ar gyfer Cymru mewn iechyd a gofal cymdeithasol ac adeiladu. Mae angen i staff darparwyr wneud yn siŵr nad yw dysgwyr dan anfantais yn eu cyfleoedd dysgu, asesu a chynnydd yn ystod y cam rhagarweiniol a dysgu ar gyfer y cymwysterau newydd hyn.

Fel mae darparwyr a chyflogwyr yn gwybod, mae'r rhan fwyaf o ddysgu yn digwydd yn y gwaith gyda sesiynau theori ystafell ddosbarth yn cefnogi ac yn ategu medrau ymarferol dysgwyr. Mae rhaglenni prentisiaeth wedi'u strwythuro gydag egwyddorion cyflwyno ac egwyddorion asesu clir wedi'u gosod gyda brand prentisiaeth. Mae natur strwythuredig y gweithgareddau yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith yn darparu amgylchedd cefnogol a chadarn lle gall dysgwyr ddatblygu, ymarfer a dangos eu medrau. Felly, mae'n bwysig gwneud yn siŵr fod cynlluniau dysgu unigol dysgwyr yn gweddu a'u teilwra'n ofalus i'r dysgwyr a'r cyfleoedd asesu y maent yn manteisio arnynt yn eu gweithleoedd. Mae'r cynlluniau hyn yn elfen hanfodol o fonitro a chynnydd dysgwyr, yn nodi cymorth ac yn gwneud yn siŵr fod dysgwyr yn cwblhau eu prentisiaethau yn y cyfnod penodol. Mae cyflogwyr yn chwarae rôl allweddol mewn datblygu a chefnogi medrau ymarferol dysgwyr a'u gwybodaeth theori yn y gweithle. Fodd bynnag, mae lefel y cymorth a gaiff dysgwyr yn aml yn dibynnu ar brofiad a gwybodaeth y mentoriaid, a'u diddordeb a'u gallu i ymgysylltu â dysgwyr, a'u cefnogi'n effeithiol.



Cwestiynau hunanfyfrio i gynorthwyo darparwyr i wella addysgu a darpariaeth

- Sut gallwch chi ymgysylltu ag ystod ehangach o gyflogwyr? Ydych chi'n dibynnu gormod ar ddefnyddio'r un cyflogwyr?
- Sut ydych chi'n ystyried y modelau cyflwyno ac asesu a ddefnyddir ar draws meysydd dysgu i sicrhau bod dysgwyr yn cwblhau eu prentisiaethau yn y cyfnod penodol?
- Sut gallwch chi gryfhau'r hyfforddi a gynigir gan gyflogwyr a lefel yr adborth y maent yn ei roi yn ystod adolygiadau cynnydd dysgwyr?
- Sut ydych chi'n gwerthuso modd cyflwyno ac ansawdd y cymwysterau mewn iechyd a gofal cymdeithasol ac adeiladu, ac adrodd yn ôl am ddysgu i sefydliadau dyfarnu?



Arweinyddiaeth a rheolaeth

Yn sgil cyflwyno'r contract prentisiaethau, roedd yn golygu nad oedd darparwyr oedd yn dal contractau wedi'u comisiynu o dan y comisiwn blaenorol yn llwyddiannus yn y rownd dendro ddiweddaraf mewn ychydig o achosion. Cafodd y darparwyr hyn eu cyfeirio gan Lywodraeth Cymru at ddarparwr arweiniol llwyddiannus i weithredu o dan drefniadau is-gontractwyr. Yn yr achosion hyn, fe wnaeth deiliaid contract blaenorol wedi'u comisiynu roi'r gorau i weithredu, ac fe gafodd eu dysgwyr a oedd wedi'u dadleoli eu cyfeirio eto gan Lywodraeth Cymru at un o'r darparwyr arweiniol newydd. Hwn yw'r tro cyntaf i Lywodraeth Cymru benderfynu ble dylai dysgwyr wedi'u dadleoli fynd i gwblhau eu hyfforddiant, ac mae'r broses wedi gweithio'n dda. Mae arweinwyr a staff yn cynorthwyo'r dysgwyr hyn yn dda i wneud cynnydd i gwblhau eu rhaglenni prentisiaeth. Mewn ychydig iawn o achosion, mae is-gontractwyr ar gontractau llai, ac ni fyddant yn cael cynnig dechrau prentisiaethau newydd gan y darparwr arweiniol.

Cyn gweithio gydag is-gontractwyr, mae darparwyr arweiniol yn cynnal gwiriadau diwydrwydd dyladwy, gan gynnwys gonestrwydd ariannol. Yn yr achosion gorau, caiff trefniadau partneriaeth eu trafod yn llawn mewn ffordd agored a thryloyw.

Mewn nifer gynyddol o achosion, caiff is-gontractwyr eu gweld fel partneriaid, ac mae darparwyr arweiniol yn cydnabod y cyfraniad a wnânt, eu harbenigedd a'u profiad mewn cyflawni'r contract. Mae hyn hefyd yn adlewyrchu aeddfedrwydd cynyddol gweithio mewn partneriaeth ar draws y sector a'r rhwydwaith o ddarparwyr sy'n darparu prentisiaethau. Yn yr achosion gorau, mae darparwyr arweiniol yn cydnabod yr arbenigedd a'r arfer dda yn eu his-gontractwyr, ac yn defnyddio'r partneriaid hyn i arwain ar agweddau ar eu gwaith.

Mae pob darparwr arweiniol yn codi ffi reoli ar is-gontractwyr am eu contract cyflwyno prentisiaethau. Mae'r ffi hon yn amrywio'n fawr ar draws y deg contractwr sydd wedi'u comisiynu. Ym mwyafrif yr achosion, asesir risg y ffi, ac mae is-gontractwyr yn talu ffioedd o raddfa lithro sy'n dibynnu ar lefel y cymorth sydd ei angen arnynt, a'u perfformiad yn cyflwyno rhaglenni prentisiaeth yn y gorffennol. Mae lefel y cymorth a'r adnoddau a ddefnyddir gan is-gontractwyr yn amrywio'n sylweddol. Gan amlaf, mae wedi'i seilio ar fewnbwn data dysgwyr a chyllid, mynediad at bortffolios dysgwyr o bell ac adnoddau olrhain cynnydd, cymorth â sicrhau ansawdd a chyfle i gymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu proffesiynol. Mewn ychydig o achosion, mae is-gontractwyr yn datgan bod y ffi reoli yn rhoi gwerth ychwanegol trwy fecanweithiau cymorth, rhwydweithio a rhannu gwybodaeth allweddol. Dywed y rhan fwyaf o is-gontractwyr eu bod yn gallu cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu proffesiynol trwy'r darparwr arweiniol. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion, nid yw'r darparwr arweiniol a'r is-gontractwyr yn glir ynghylch pa hyfforddiant sy'n orfodol, a beth sy'n ddewisol. Mae diffyg eglurder hefyd ynghylch y niferoedd sy'n mynychu digwyddiadau hyfforddi a sut caiff y wybodaeth o ddigwyddiadau hyfforddi ei rhannu'n ehangach i gefnogi gwelliant.

Mae'r trefniadau sicrhau ansawdd ar gyfer cyflwyno'r contract prentisiaethau wedi bod yn sefydlogi yn ystod cyfnod ymweliadau'r arolygwyr cyswllt. Ar draws y contract, mae'r darparwr arweiniol yn dyrannu nifer y dysgwyr newydd sy'n dechrau i is-gontractwyr. Mae hyn fel arfer wedi'i seilio ar alw gan gyflogwyr a dysgwyr a pherfformiad blaenorol. Caiff maint y contract ei fonitro'n fanwl gan y darparwr arweiniol ac ystyrir twf y contract yn ofalus cyn llunio cytundeb. Mewn ychydig o achosion, mae dechreuadau is-gontractwyr wedi'u cyfyngu i alluogi'r darparwr arweiniol i gyrraedd niferoedd eu contract. Er bod darparwyr arweiniol a'u his-gontractwyr yn defnyddio prosesau sicrhau ansawdd manwl, nid ydynt bob amser yn canolbwyntio'n ddigon clir ar ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu, a'r safonau y mae dysgwyr yn eu cyflawni.

O ddechrau'r ymweliadau ym mis Medi 2021, y flaenoriaeth i'r rhan fwyaf o arweinwyr oedd parhau â'r cam adfer o'r pandemig a gwneud yn siŵr fod cynifer ag y bo modd o ddysgwyr yn cymryd rhan mewn gweithgarwch wyneb yn wyneb. Trwy gydol yr ymweliadau, mae arweinwyr yn parhau i roi blaenoriaeth uchel i les dysgwyr a staff. Yn ystod y pandemig, canolbwyntiodd arweinwyr yn gryf ar eu cyfathrebu ag is-gontractwyr a staff ar bob lefel, a'i gryfhau. Roedd y cyfathrebu hwn yn amrywiol ac yn cynnwys cyfarfodydd o bell, negeseuon e-bost, a blogiau fideo i ddarparu diweddariadau a gwybodaeth am ddatblygiadau allweddol fel galw gan gyflogwyr, perfformiad dysgwyr, a diweddariadau gan Lywodraeth Cymru a chyrrff dyfarnu. Roedd hyn yn arbennig o fuddiol i bartneriaid allweddol a staff, a oedd yn gwerthfawrogi'r cymorth a oedd yn cael ei roi iddynt. Mae hon wedi bod yn agwedd a barhaodd wrth i'r ymweliadau fynd yn eu blaen.

Yn y rhan fwyaf o achosion, mae darparwyr arweiniol yn ofalus ac yn ystyriol ynghylch nifer yr is-gontractwyr y byddant yn gweithio â nhw yn y dyfodol. Yn yr achosion gorau, nid ydynt eisiau dyblygu'r ddarpariaeth bresennol mewn rhanbarth daearyddol gwahanol. Mae gan y darparwyr hyn ffocws clir ar is-gontractwyr arbenigol sy'n cynnig darpariaeth wahanol ac arbenigol lle mae busnes a diwydiant yn gofyn am hyfforddiant. Mae'r darparwyr hyn hefyd yn awyddus i wneud yn siŵr fod y ddarpariaeth yn diwallu anghenion lleol, rhanbarthol a chenedlaethol. Wrth

symud ymlaen, codwyd pryderon gan sawl darparwr y bydd ennill busnes newydd yn her. Fodd bynnag, mae gormod o ddarparwyr yn rhoi ffocws uchel ar ddefnyddio'r un cyflogwyr ar gyfer recriwtio prentisiaid droeon. Mae hyn yn golygu nad yw nifer fawr o gyflogwyr yn ymgymryd â hyfforddiant prentisiaeth. Os yw targed Llywodraeth Cymru i gynyddu niferoedd y prentisiaid am gael ei gyflawni, gallai fod yn gyfle i ymgysylltu â'r cyflogwyr hynny nad oes ganddynt brentisiaid ar hyn o bryd.



Cwestiynau hunanfyfrio i gynorthwyo darparwyr i wella arweinyddiaeth a rheolaeth

- Sut ydych chi'n defnyddio profiad a gwybodaeth darparwyr partner yn effeithiol i gefnogi gwella ansawdd, ac yn gweddu darpariaeth i ansawdd yn briodol?
- Ydych chi'n rhannu gwybodaeth mewn ffordd dryloyw, gan gynnwys data a gwybodaeth am berfformiad dysgwyr?
- A yw eich gweithdrefnau yn glir a chadarn i nodi ac ymateb yn gyflym i unrhyw broblemau perfformiad a nodwyd?
- Sut gallwch chi sicrhau eich bod nid yn unig yn cynnig cyfleoedd datblygiad proffesiynol ar draws y bartneriaeth, ond yn nodi'r gweithgareddau hynny sy'n gofyn am bresenoldeb gorfodol?
- Sut gallwch chi sicrhau bod y ffi reoli a delir yn rhoi gwerth am arian ac yn ychwanegu gwerth at brofiad y dysgwr?

