



Rhagoriaeth i bawb – Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales

Adroddiad ar

**t2 Group
Prif Swyddfa
Melrose Hall
Cypress Drive
Llaneirwg
Caerdydd
CF3 0EG**

Dyddiad yr arolygiad: Ebrill 2015

gan

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

Yn ystod pob arolygiad, nod arolygwyr yw ateb tri chwestiwn allweddol:

Cwestiwn Allweddol 1: Pa mor dda yw'r deilliannau?

Cwestiwn Allweddol 2: Pa mor dda yw'r ddarpariaeth?

Cwestiwn Allweddol 3: Pa mor dda yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth?

Mae arolygwyr hefyd yn rhoi barn gyffredinol ar berfformiad presennol y darparwr a'i ragolygon gwella.

Yn yr arfarniadau hyn, mae'r arolygwyr yn defnyddio graddfa bedwar pwynt:

| Barn | Yr hyn mae'r farn yn ei olygu |
|-------------------|--|
| Rhagorol | Llawer o gryfderau, gan gynnwys enghreifftiau arwyddocaol o arfer sy'n arwain y sector |
| Da | Llawer o gryfderau a dim meysydd pwysig sydd angen eu gwella'n sylweddol |
| Digonol | Mae cryfderau'n gorbwysu'r meysydd i'w gwella |
| Anfoddhaol | Mae'r meysydd pwysig i'w gwella yn gorbwysu'r cryfderau |

Lluniwyd yr adroddiad 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.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2015: 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: 15/07/2015

Cyd-destun

Mae T2 Group yn ddarparwr dysgu yn y gwaith mawr, yn gweithredu contract dysgu yn y gwaith yng Nghymru er 1996. Mae'r cwmni'n darparu rhaglenni hyfforddi ledled Cymru. Mae swyddfa weinyddol T2 Group yng Nghaerdydd, ac mae'r rhan fwyaf o'r staff yn gweithio gartref.

Yng Nghymru, mae T2 Group yn gweithio gyda rhyw 1,500 o ddysgwyr ar hyn o bryd.

Mae'r darparwr yn cyflwyno'r rhaglenni dysgu yn y gwaith canlynol ar hyd a lled Cymru:

- Prentisiaethau Sylfaen
- Prentisiaethau
- Prentisiaethau Uwch

Mae'n cynnig y llwybrau hyfforddi canlynol:

- Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- Gofal Plant
- Gwasanaethau Cymorth Gofal Iechyd
- Technoleg Gwybodaeth
- Rheoli
- Gwasanaeth Cwsmeriaid
- Gweinyddu Busnes

Crynodeb

| | |
|---|----------------|
| Perfformiad presennol y darparwr | Digonol |
| Rhagolygon gwella'r darparwr | Digonol |

Perfformiad presennol

Yn gyffredinol, mae cyfraddau dysgwyr o ran cyflawni eu fframweithiau hyfforddi yn debyg i gyfraddau darparwyr hyfforddiant eraill. Mae llawer o ddysgwyr presennol yn gwneud cynnydd priodol, a chynnydd da weithiau. Fodd bynnag, mae ychydig o ddysgwyr yn gwneud cynnydd arafach. Yn gyffredinol, mae dysgwyr yn glir ynglŷn â'r hyn y mae angen iddynt ei wneud i wella. Nid yw ychydig o ddysgwyr, fodd bynnag, yn cael eu herio'n ddigonol i ddatblygu cymhwysedd ymarferol a gwybodaeth theori lefel uwch. Mae llawer o ddysgwyr yn datblygu'u medrau llythrennedd a rhifedd yn dda. Fodd bynnag, nid yw ychydig ohonynt yn cael eu herio digon i ddatblygu'u medrau llythrennedd a rhifedd i lefelau ddigon uchel. Ychydig iawn o ddysgwyr sy'n datblygu'u galluoedd yn y Gymraeg drwy eu rhaglenni hyfforddi. Nid yw llawer o ddysgwyr yn datblygu'u dealltwriaeth o ddiwylliant Cymru yn ddigonol.

Mae ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu yn dda. Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn meithrin perthnasoedd da gyda dysgwyr a chyflogwyr. Maent yn cynnal adolygiadau rheolaidd i gynllunio gwaith a gosod targedau ar gyfer yr ymweliad nesaf. Mewn ychydig o achosion, fodd bynnag, mae gosod targedau yn anghyson ac nid yw targedau'n cael eu hadolygu na'u diwygio'n rheolaidd.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn cael cyngor ac asesiad cychwynnol da pan fyddant yn ymuno â rhaglenni hyfforddi. Fodd bynnag, wrth lansio ei ddarpariaeth prentisiaeth uwch yn 2013, fe wnaeth staff gwerthiannau recriwtio gormod o ddysgwyr a adawodd y rhaglen cyn cwblhau eu hyfforddiant. Mae'r darparwr wedi adolygi ei bolisi recriwtio o ganlyniad i hynny. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i farnu effaith y fenter hon.

Mae rheolwyr y darparwr yn darparu cyfeiriad strategol effeithiol. Maent yn gosod targedau clir a chadarn ar gyfer gwella, ac mae ganddynt systemau a strategaethau gwella ansawdd cynhwysfawr ar waith i fonitro perfformiad. Fodd bynnag, nid yw systemau sy'n monitro dehongli a chyflwyno data yn ddigon cadarn.

Rhagolygon gwella

Mae rhagolygon gwella'r darparwr yn ddigonol oherwydd:

- At ei gilydd, mae cyfraddau cyrhaeddiad dysgwyr fwy neu lai'r un fath â chyfartaledd y sector
- Mae'r gyfradd ymadael ar y rhaglen prentisiaeth uwch yn uchel
- Nid yw systemau sy'n monitro dehongli a chyflwyno data yn ddigon cadarn

- Nid yw medrau llythrennedd a rhifedd dysgwyr wedi'u datblygu'n gyson
- Nid yw dysgwyr yn cael eu herio'n gyson i gyrraedd eu potensial llawn mewn cymhwysedd ymarferol a gwybodaeth theori
- Nid yw prosesau cyngor ac arweiniad cychwynnol wedi bod yn ddigon cadarn
- Nid yw dysgwyr sy'n siarad Cymraeg yn cael digon o gyfleoedd i ymgymryd â hyfforddiant neu asesu yn Gymraeg
- Nid yw dysgwyr yn datblygu'u dealltwriaeth o ddiwylliant Cymru yn ddigon da

Argymhellion

- A1 Gwella cyfraddau llwyddo dysgwyr, yn enwedig prentisiaid uwch
- A2 Gwella medrau llythrennedd a rhifedd dysgwyr
- A3 Herio dysgwyr yn effeithiol i ddatblygu'u potensial llawn mewn cymhwysedd ymarferol a gwybodaeth theori
- A4 Sicrhau bod dysgwyr sy'n siarad Cymraeg yn cael cyfleoedd priodol i ymgymryd â dysgu ac asesu yn Gymraeg
- A5 Gwneud yn siŵr bod dysgwyr yn cael cyngor ac arweiniad cynhwysfawr wrth ymuno â rhaglenni hyfforddi

Beth sy'n digwydd nesaf?

O ystyried y barnau digonol, bydd tri arolygydd yn cynnal ymweliad monitro dros dridiau ymhen rhyw flwyddyn ar ôl yr arolygiad. Diben yr ymweliad hwn fydd asesu'r cynnydd a wnaed gan y darparwr o ran y materion a nodwyd yn ystod yr arolygiad.

Prif ganfyddiadau

Cwestiwn Allweddol 1: Pa mor dda yw'r deilliannau?

Digonol

Safonau: Digonol

Yn y cyfnod 2013 i 2014, llwyddodd dysgwyr ar raglenni Prentisiaeth Sylfaen a Phrentisiaeth i gwblhau'u rhaglenni ar gyfraddau gerllaw'r cyfartaleddau cenedlaethol, neu ychydig uwchlaw.

Mae data perfformiad ar gyfer 2013 i 2104 yn dangos bod dysgwyr ar raglenni Prentisiaeth Uwch wedi cyflawni ar gyfraddau ymhell islaw'r cyfartaleddau cenedlaethol.

Yn gyffredinol, mae llawer o ddysgwyr presennol yn gwneud cynnydd priodol, a chynnydd da weithiau. Mae dysgwyr yn dangos cymhwysedd ymarferol a gwybodaeth theori priodol. Maent yn elwa ar adolygiadau cynnydd rheolaidd gyda'u Rheolwyr Datblygiad Personol ac yn cael cymorth da gan eu cyflogwyr. Fodd bynnag, mae ychydig o ddysgwyr yn gwneud cynnydd arafach na'r disgwyl yn sgil newidiadau staffio a'r diffyg parhad o ran aseswyr.

Mae dysgwyr yn trafod targedau cynnydd yn rheolaidd gyda'u Rheolwyr Datblygiad Personol, ac yn gyffredinol maent yn glir ynghylch yr hyn y mae angen iddynt ei wneud i wella. Fodd bynnag, nid yw ychydig o ddysgwyr yn cael eu herio'n ddigonol i ddatblygu'u cymhwysedd ymarferol a'u gwybodaeth theori i'w llawn botensial nac i gwblhau eu fframwaith mewn cyfnod amser byrrach pan fo'n briodol.

Mae mwyafrif y dysgwyr yn ymwybodol o'u cryfderau a meysydd i'w gwella mewn llythrennedd a rhifedd. Mae mwyafrif y dysgwyr yn cynhyrchu gwaith gyda sillafu ac atalnodi a gramadeg cywir, sy'n briodol i'w lefel. Mae llawer o ddysgwyr yn ymarfer ac yn datblygu'u medrau llythrennedd a rhifedd yn effeithiol, drwy aseiniadau a phrosiectau sy'n berthnasol i'w rolau swydd. Fodd bynnag, nid yw ychydig o ddysgwyr yn cael eu herio'n ddigonol i ddatblygu'u medrau llythrennedd a rhifedd i lefelau ddigon uchel, ac mae ychydig ohonynt yn cwblhau asesiadau mewn llythrennedd a rhifedd nad ydynt yn berthnasol iawn i rôl eu swydd.

Er bod rhyw 8% o ddysgwyr y darparwr yn siarad Cymraeg fel eu mamiaith, ychydig iawn o'r rhain sy'n ymgymryd â dysgu neu asesu trwy gyfrwng y Gymraeg. Ychydig iawn o ddysgwyr sy'n datblygu'u galluoedd yn y Gymraeg drwy eu rhaglenni hyfforddi. Nid yw llawer o ddysgwyr yn datblygu'u dealltwriaeth o ddiwylliant Cymru yn ddigonol.

Lles: Da

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn teimlo'n ddiogel yn eu gweithleoedd ac amgylcheddau dysgu. At ei gilydd, maent yn mwynhau eu rhaglenni dysgu ac mae ganddynt berthnasoedd cynhyrchiol a buddiol gyda'u tiwtoriaid a chyflogwyr.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwybod beth yw eu hawliau a'u cyfrifoldebau, ac mae ganddynt ddealltwriaeth dda o'r gofynion iechyd a diogelwch yn y gweithle.

Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn gwybod gyda phwy i gysylltu os oes ganddynt broblem gyda'u hyfforddiant neu os oes ganddynt bryder ynglŷn â'u lles.

Mae dealltwriaeth gadarn o fyw'n iach a lles gan y rhan fwyaf o ddysgwyr. Maent yn trafod y materion hyn gyda'u tiwtoriaid yn ystod eu cyfarfodydd adolygu rheolaidd. Mae dysgwyr yn gallu mynd at ystod fuddiol o wybodaeth ar wefan y darparwr.

Mae dysgwyr ar raglenni Prentisiaeth Uwch yn gwerthfawrogi'r cyfle i gyfarfod a chyfnewid syniadau gyda dysgwyr eraill mewn digwyddiadau gweithdy rheolaidd. Fodd bynnag, nid oes fforwm gan ddysgwyr ar raglenni Prentisiaeth a Phrentisiaeth Sylfaen lle gallant drafod eu profiadau gyda'i gilydd.

| | |
|--|-----------|
| Cwestiwn Allweddol 2: Pa mor dda yw'r ddarpariaeth? | Da |
|--|-----------|

Profiadau dysgu: Da

Mae'r darparwr yn cyflwyno ystod o raglenni sy'n bodloni anghenion dysgwyr a chyflogwyr yn dda. Maent yn cyflwyno hyfforddiant mewn meysydd dysgu lle mae ganddynt brofiad maith. Mae'r darparwr yn gweithio'n dda gydag ystod eang o gyflogwyr ledled Cymru. Maent yn cynnig cyfleoedd dilyniant priodol i ddysgwyr, ac mae llawer o raglenni ar gael ar lefel Prentisiaeth Sylfaen, Prentisiaeth a Phrentisiaeth Uwch. Mae'r darparwr yn defnyddio canlyniadau asesiad cychwynnol yn briodol i gynllunio hyfforddiant a chymorth dysgwyr. Mewn ychydig o achosion, fodd bynnag, nid yw Rheolwyr Datblygiad Personol yn ystyried cyflawniad blaenorol dysgwyr, ac, o ganlyniad, mae dysgwyr yn mynd i mewn i hyfforddiant ar lefel rhy isel.

Mae'r darparwr yn gwneud yn siŵr bod pob dysgwr yn cael asesiad diagnostig cychwynnol i bennu ei lefel llythrennedd a rhifedd. Maent yn gwneud defnydd da o'r canlyniadau i nodi anghenion cymorth dysgwyr. Mae'r darparwr yn defnyddio ystod ddefnyddiol o adnoddau llythrennedd a rhifedd, yn cynnwys llyfrynnau dysgwyr a deunyddiau addysgu a dysgu ar y we. Mae'r darparwr wedi datblygu canllaw marcio llythrennedd defnyddiol. Fodd bynnag, nid yw Rheolwyr Datblygiad Personol yn defnyddio'r canllaw yn gyson wrth farcio gwaith dysgwyr. Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn cael eu hyfforddi i lefel dau medrau hanfodol o leiaf.

Mae gan y darparwr ffocws clir ar wella defnydd dysgwyr a staff eraill o'r Gymraeg. Mae'n defnyddio polisi iaith Gymraeg priodol ac yn hyrwyddo hwn yn dda trwy gylchlythyrau rheolaidd ac ar ei wefan, sydd o ansawdd da. Yn ddiweddar, penododd y darparwr Rheolwyr Datblygiad Personol sy'n siarad Cymraeg i gefnogi'r datblygiadau hyn. Fodd bynnag, nid yw'r mentrau hyn wedi cael effaith lawn ar ddysgwyr eto o ran datblygu'r Gymraeg a deall diwylliant Cymru.

Mae gan y darparwr bolisi clir ar gyfer cyflwyno addysg ar gyfer datblygu cynaliadwy a dinasyddiaeth fyd-eang (ADCDF). Mae'n darparu ystod gynhwysfawr o strategaethau ac adnoddau addysgu a dysgu ar gyfer Rheolwyr Datblygiad Personol a dysgwyr. Mae'r darparwr yn mynd ati'n rheolaidd i adolygu a monitro dealltwriaeth a datblygiad dysgwyr o ran ADCDF drwy ddogfennau asesu ac adolygu cynnydd. Gwnânt hyn drwy ofyn cwestiynau i ddysgwyr ynglŷn ag ADCDF yn ystod adolygiadau o gynnydd ac yn ystod y mwyafrif o asesiadau.

Addysgu: Da

Mae gan Reolwyr Datblygiad Personol ystod eang o wybodaeth alwedigaethol a diwydiant addas. Maent yn defnyddio'r medrau hyn yn dda i gynllunio sesiynau hyfforddi un i un a sesiynau grŵp. Yn gyffredinol, mae gan Reolwyr Datblygiad Personol ddisgwyliadau uchel o'u dysgwyr ac maent yn eu herio i wneud eu gorau. Mewn ychydig o achosion, fodd bynnag, nid yw dysgwyr yn gwneud cynnydd ar gyflymder sy'n addas i'w gallu. Mae Hyfforddwyr Rheoli a Rheolwyr Datblygiad Personol yn cyflwyno sesiynau hyfforddi yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer amrywiaeth o Gymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol o lefel 2 i lefel 5. Mae bron pob un o'r staff hyfforddi yn defnyddio'u medrau yn dda i sicrhau eu bod yn teilwra sesiynau hyfforddi i'r cyflymder a'r arddull gywir sy'n fwyaf addas i'r dysgwr. Mae Staff Hyfforddiant Rheoli sy'n cyflwyno ystod o weithdai datblygu busnes lefel 5 yn cynllunio'u sesiynau yn dda. Maent yn cyflwyno gweithdai o ansawdd uchel sy'n cefnogi ac yn gwella'r dysgu.

Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn rhoi ffocws priodol ar ddatblygu medrau llythrennedd a rhifedd dysgwyr. Maent yn rhoi adborth i ddysgwyr o ganlyniadau eu hasesiadau llythrennedd a rhifedd mewn modd sensitif, ac yn cynnig cymorth adeiladol i'w helpu i wella'r medrau hyn. Fodd bynnag nid yw Rheolwyr Datblygiad Personol bob amser yn cywiro camgymeriadau llythrennedd a rhifedd yn llawn yng ngwaith ysgrifenedig dysgwyr. Nid ydynt yn defnyddio'r canllaw marcio llythrennedd yn gyson.

Mae gan Reolwyr Datblygiad Personol berthnasoedd da â'r dysgwyr a'u cyflogwyr. Maent yn cynnal adolygiadau rheolaidd i gynllunio gwaith a gosod targedau ar gyfer yr ymweliad nesaf. Fodd bynnag, mewn ychydig o achosion, mae gosod targedau yn anghyson ac nid yw targedau'n cael eu hadolygu na'u diwygio yn rheolaidd.

Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn ennyn diddordeb dysgwyr mewn amrywiaeth o weithgareddau asesu, fel sesiynau holi ac ateb a thasgau ymarferol. Yn gyffredinol, mae dysgwyr yn deall sut byddant yn cael eu hasesu, a beth i'w wneud os nad ydynt yn hapus gyda chanlyniad yr asesiad. Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn rhoi ystyriaeth briodol i arddulliau dysgu i gynllunio asesiadau. Mae llawer ohonynt yn defnyddio technegau holi da i brofi a gwirio gwybodaeth eu dysgwyr, ac maent yn rhoi adborth llafar adeiladol i ddysgwyr yn dilyn gweithgaredd asesu.

Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn olrhain cynnydd dysgwyr yn briodol trwy'r ddogfen cynllunio ac adolygu. Maent wedyn yn bwydo'r wybodaeth hon yn ôl i'r brif swyddfa, i system olrhain ganolog, gan ddefnyddio pennau electronig. Ar hyn o bryd, mae'r darparwr yn datblygu adroddiad olrhain cynnydd dysgwyr, a fydd yn galluogi'r holl ddysgwyr i gael mynediad a gweld eu cynnydd eu hunain tuag at eu cymhwyster.

Gofal, cymorth ac arweiniad: Digonol

Mae pwyllgor iechyd a lles y darparwr yn cyfarfod yn fisol i fonitro'r cynllun gweithredu ar gyfer hyrwyddo lles. Mae staff yn ceisio hyrwyddo lles drwy ystod eang o ddulliau, gan gynnwys digwyddiadau hyfforddi, arolygon a gweminarau.

Mae'r darparwr wedi datblygu gwefan o ansawdd da, yn cynnwys deunyddiau dysgu ysgogol sy'n annog dysgwyr i wella eu hymwybyddiaeth o iechyd a lles. Caiff y deunydd hwn ei ddiweddarau'n rheolaidd, ac mae'n ymdrin ag ystod eang o destunau, yn cynnwys iechyd meddwl yn y gweithle, diet iach a ffitrwydd corfforol. Mae'r llawlyfr a ddosbarthwyd i ddysgwyr newydd yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol am iechyd a lles hefyd. Mae llawer o ddysgwyr yn gweld y wybodaeth yn addysgiadol a diddorol.

Mae dysgwyr yn y gweithle yn rhoi ystyriaeth dda i iechyd a diogelwch. Maent yn dangos yn rheolaidd eu dealltwriaeth glir o arfer gweithio diogel gyda thiwtoriaid yn ystod adolygiadau.

Mae gan bron bob tiwtor brofiad da o'r sectorau y maent yn eu hasesu. Maent yn defnyddio'u gwybodaeth alwedigaethol yn dda i gynghori ac arwain dysgwyr i ddatblygu eu cynlluniau gyrfa. Maent yn sicrhau bod dysgwyr yn cadw ffocws ar y buddion y gall dysgu eu cyfrannu at ddatblygu'u gyrfa. Maent hefyd yn sicrhau bod dysgwyr yn llawn werthfawrogi gwerth galwedigaethol medrau hanfodol.

Mae'r darparwr yn recriwtio'r rhan fwyaf o ddysgwyr drwy ei ganolfan alwadau, ac mae staff yn cysylltu â dysgwyr a chyflogwyr yn y lle cyntaf drwy weithgareddau telewerthiannau targedig. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr sydd â diddordeb mewn dechrau'r rhaglen yn derbyn cyngor ac asesiad cychwynnol sy'n eu helpu i ddewis p'un a yw'r darparwr yn gallu bodloni eu hanghenion. Fodd bynnag, wrth lansio'r ddarpariaeth prentisiaeth uwch yn 2013, fe wnaeth staff gwerthiannau recriwtio gormod o ddysgwyr a adawodd y rhaglen cyn cwblhau eu hyfforddiant. Nododd y darparwr fod hwn yn annerbyniol ac ailddyluniodd ei ddulliau recriwtio. Erbyn hyn mae dysgwyr ar y rhaglen prentisiaeth uwch yn cael cyfweiliad mwy cynhwysfawr a ddilyniir gan raglen ragflas chwe wythnos cyn iddynt ymrwymo i'r rhaglen hyfforddi. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar eto i farnu effaith y fenter hon.

Mae polisïau a gweithdrefnau priodol gan y darparwr yn ymwneud â diogelu plant ac oedolion sy'n agored i niwed, ac mae'n eu diweddarau'n flynyddol. Daw staff i wybod am y materion hyn yn ystod eu cyfnod sefydlu. Mae'r darparwr yn monitro hyn, ac yn sicrhau bod staff yn cael diweddariadau i'r hyfforddiant hwn bob blwyddyn. Mae'r rhan fwyaf o staff yn glir ynghylch gweithdrefnau diogelu ac mae ganddynt ddealltwriaeth dda o'r pwnc. Mae mesurau da ar waith i sicrhau bod y darparwr yn gwirio cefndiroedd staff newydd yn drwyadl.

Ceir enghreifftiau da o'r darparwr yn darparu'n dda ar gyfer dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol. Er enghraifft, gofynnodd un tiwtor am gyngor, a derbyniodd gyngor, a helpodd i strwythuro sesiynau'n fwy effeithiol ar gyfer dysgwr â Syndrom Asperger. Mae adnoddau addas gan y darparwr, fel ffilteri tudalennau lliw, i gynorthwyo dysgwyr ag anawsterau dysgu penodol.

Yr amgylchedd dysgu: Da

Mae'r darparwr yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn dda. Mae rheolwyr yn defnyddio set gynhwysfawr o bolisïau a gweithdrefnau, a chânt eu hyrwyddo'n dda i staff, dysgwyr a chyflogwyr. Caiff dysgwyr eu briffio'n dda ar gydraddoldeb ac amrywiaeth pan fyddant yn ymuno â'u rhaglen hyfforddi. Mae'r darparwr yn cynnig adnoddau a strategaethau trwyadl ac ystyriol i helpu Rheolwyr Datblygiad Personol i

gefnogi dysgwyr a chyflogwyr. Mae'r darparwr yn cynhyrchu cynlluniau gweithredu chwarterol sy'n cynnwys targedau heriol. Er enghraifft, mae'r darparwr wedi gosod targedau i ddatblygu rhaglen Prentisiaeth newydd ar gyfer menywod mewn arweinyddiaeth, ac ar gyfer aelodau o'r gymuned teithwyr. Mae rheolwyr yn cynnal asesiadau rheolaidd o'r cynlluniau gweithredu, ac maent yn defnyddio'r canfyddiadau o'r rhain i lywio gosod targedau yn y dyfodol.

Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn trafod agweddau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn dda yn ystod adolygiadau ac asesiadau, gan ddefnyddio cwestiynau agored a threiddgar. Mae'r darparwr wedi datblygu, ac yn defnyddio, ystod dda o adnoddau a deunyddiau ystyrlon i gynorthwyo grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

Caiff materion a godwyd yn ystod adolygiadau o gynnydd dysgwyr eu monitro'n ofalus gan y darparwr a'u bwydo i gyfres o lyfrynnau awgrymiadau a chynghorion, cynlluniau gweithredu a chylchlythyr chwarterol. Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn gweithio'n dda gyda chyflogwyr i wneud yn siŵr bod dysgwyr yn teimlo'n ddiogel a bod cefnogaeth dda iddynt yn eu gweithleoedd.

Mae'r darparwr yn ofalus i sicrhau iechyd a diogelwch dysgwyr a chleientiaid. Er enghraifft, mewn cartrefi gofal, mae cyflogwyr yn ymdrechu'n dda i ddarparu gofod i Reolwyr Datblygiad Personol a dysgwyr i weithio fel nad ydynt yn ymyrryd ar fywydau preswylwyr.

Yn y rhan fwyaf o weithleoedd, caiff dysgwyr gyfleoedd da i ddatblygu'u medrau a chynnal asesiadau.

Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn rhoi amser i ddysgwyr i ffwrdd o'r gwaith i gwblhau asesiadau, ac mae llawer ohonynt yn cymryd rhan weithredol yng nghynnydd dysgwyr. Mae adnoddau dysgu, yn cynnwys deunyddiau ar-lein, yn bodloni anghenion dysgwyr yn dda.

Mae'r darparwr yn defnyddio cyfleusterau cynadledda masnachol ac adnoddau cymorth o ansawdd da i gyflwyno'r rhaglen prentisiaeth uwch.

| | |
|--|-----------|
| Cwestiwn Allweddol 3: Pa mor dda yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth? | Da |
|--|-----------|

Arweinyddiaeth: Da

Mae pedwar cyfarwyddwr y darparwr yn gyfrifol am gyfeiriad strategol a rheolaeth y contract dysgu yn y gwaith. Maent yn darparu cyfeiriad strategol clir ar gyfer y grŵp. Mae'r darparwr wedi sefydlu strwythur rheoli ac adrodd clir, ac mae'r cyfarwyddwyr yn ei adolygu'n rheolaidd. Mae'r strwythur hwn yn diffinio cyfrifoldeb ac atebolrwydd staff ar bob lefel yn glir. Mae'r darparwr yn ymgymryd â chynllunio strategol blynyddol sy'n llywio ei gynlluniau busnes. Mae'r cynllun busnes yn cynnwys targedau manwl ar gyfer y flwyddyn, yn cynnwys recriwtio dysgwyr, cyrhaeddiad a chynhyrchu incwm a gwariant. Mae'r darparwr wedi datblygu, ac yn defnyddio, ystod eang o weithdrefnau i gyflawni agweddau allweddol ar y busnes. Mae'r gweithdrefnau hyn yn cynnwys y strategaeth dysgu a datblygu a gyflwynwyd yn ddiweddar, a'r strategaeth partneriaeth ac adnoddau.

Mae'r darparwr yn defnyddio gweithdrefnau cynhwysfawr ar gyfer casglu, dadansoddi ac adolygu gwybodaeth reoli. Mae rheolwyr yn defnyddio'r wybodaeth a'r data hwn i fesur a herio perfformiad yn erbyn set briodol o ddangosyddion perfformiad allweddol. Mae rheolwyr yn casglu ac yn dadansoddi data perfformiad yn rheolaidd, ac yn gwybod pa mor dda y maent yn perfformio o gymharu â'u targedau. Mae'r darparwr wedi datblygu ystod eang o ddogfennau ac adroddiadau i arfarnu ei berfformiad. Caiff y dogfennau hyn eu rhannu gan y cyfarwyddwyr a'r rheolwyr yn ystod cyfarfodydd rheolaidd. Fodd bynnag, mae'r adroddiadau yn aml yn cael eu hysgogi gan dargedau ar gyfer recriwtio, cadw a chyflawni nodau'r cwmni yn hytrach nag ar gyfer cynnydd dysgwyr. Mae'r darparwr yn defnyddio gweithdrefnau cynhwysfawr ar gyfer casglu, dadansoddi ac adolygu gwybodaeth reoli. Mae rheolwyr yn defnyddio'r wybodaeth a'r data hwn i fesur a herio perfformiad yn erbyn set briodol o ddangosyddion perfformiad allweddol. Mae rheolwyr yn casglu ac yn dadansoddi data perfformiad yn rheolaidd, ac yn gwybod pa mor dda y maent yn perfformio o gymharu â'u targedau. Fodd bynnag, yn 2013 i 2014, roedd nifer y dysgwyr a adawodd y rhaglen prentisiaeth uwch sydd newydd ei chyflwyno, yn rhy uchel.

Mae'r cyfarwyddwyr a'r rheolwyr yn cynnal ystod eang o gyfarfodydd rheolaidd yn ddyddiol, yn wythnosol ac yn fisol. Mae recriwtio dysgwyr yn erbyn targedau a data deilliannau dysgwyr yn eitem allweddol ar yr agenda. Mae'r ystod o gyfarfodydd yn cynnwys cyfarfodydd un i un rhwng rheolwyr ac aseswyr, a chyfarfodydd rheolaidd y rheolwyr a'r bwrdd.

Mae cyfathrebu yn dda ar draws y darparwr, ac o ganlyniad, mae gan reolwyr a staff wybodaeth dda am eu rolau a'u cyfrifoldebau. Mae Rheolwyr Datblygiad Personol yn gweithio gartref ac yn cael gwybodaeth fanwl am eu targedau perfformiad, sy'n cynnwys cynnydd dysgwyr.

Mae'r darparwr wedi cryfhau ei weithdrefnau rheoli perfformiad i arfarnu ac adolygu perfformiad ei aseswyr. Mae rheolwyr yn cynnal adolygiad misol o aseswyr gan ddefnyddio system 'cerdyn sgorio' fanwl sy'n mesur perfformiad yn erbyn rhestr o ddeuddeg o ddangosyddion perfformiad allweddol. Mae'r rhain yn cynnwys nifer y dysgwyr a gyflawnodd eu fframweithiau yn erbyn targedau ac ansawdd yr hyfforddi a'r asesu. Mae'r adolygiadau hyn o berfformiad yn cael eu cysylltu'n briodol â gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus y darparwr.

Mae'r darparwr yn ymateb yn briodol i flaenoriaethau lleol a chenedlaethol ar gyfer addysg a hyfforddiant.

Gwella ansawdd: Da

At ei gilydd, mae ystod briodol o systemau ansawdd gan y darparwr i fonitro ei berfformiad. Mae'r Bwrdd Cyfarwyddwyr ac uwch reolwyr yn gwneud defnydd da o ddata i arfarnu perfformiad eu timau ac i lywio cynlluniau gweithredu ar gyfer gwella. Mae'r rhan fwyaf o systemau a gweithdrefnau yn systematig ac yn darparu cymorth priodol i ddysgwyr drwy eu rhaglen hyfforddiant. Fodd bynnag, nid yw systemau sy'n monitro'r broses o ddehongli a chyflwyno data yn ddigon cadarn.

Mae system y darparwr ar gyfer hunanasesu yn dda, a chaiff ei defnyddio ar draws gweithgareddau gweithredol a strategol y darparwr. Mae'r adroddiad hunanasesu

(AHA) yn gynhwysfawr, ac yn cysylltu'n dda â'r Cynllun Gwella Ansawdd. Mae'n mynd i'r afael â gofynion fframwaith arolygu cyffredin Estyn ac yn nodi meysydd i'w gwella yn dda. Fodd bynnag, mae'r AHA yn rhy ddisgrifiadol ac nid yw'n ddigon arfarnol mewn lleiafrif o adrannau. Nid yw bob amser yn nodi diffygion a meysydd i'w gwella yn glir.

Mae proses fewnol sydd wedi'i strwythuro'n dda ar gyfer sicrhau ansawdd yn cefnogi'r gwaith o adolygu ac arfarnu perfformiad staff yn dda. Mae staff sicrhau ansawdd yn arsylwi perfformiad aseswyr yn rheolaidd. Caiff cryfderau'r aseswr a meysydd i'w gwella eu nodi'n glir mewn adroddiadau manwl, ac mae rheolwyr yn defnyddio'r rhain yn dda i ddatblygu cynlluniau gweithredu sy'n darparu cymorth datblygu da a hyfforddiant priodol i staff. Mewn ychydig iawn o achosion, fodd bynnag, nid yw cofnodion arsylwi yn cynnwys camau gweithredu a thargedau gwella clir. Mae'r darparwr yn defnyddio gwybodaeth o'r broses hon yn effeithiol i gefnogi'r broses adolygu perfformiad staff.

Mae'r darparwr yn defnyddio ystod briodol o ddulliau i gasglu gwybodaeth gan ddysgwyr, yn cynnwys holiadur Llais y Dysgwr a holiadur mewnol. Yn gyffredinol, mae'r darparwr yn defnyddio canlyniadau'r arolygon hyn yn effeithiol. Bydd dysgwyr ar lefel uwch yn cael adborth drwy fforymau mewnwyd y darparwr, cylchlythyrau a'r porth dysgwyr.

Mae'r darparwr yn defnyddio ystod dda o gyfarfodydd yn systematig i adolygu, arfarnu a gwella ansawdd y ddarpariaeth. Mae cyfarfodydd yn cynnwys cyfarfodydd bwrdd, cyfarfodydd y tîm rheoli, cyfarfodydd y tîm ansawdd, cyfarfodydd y tîm staff, a chyfarfodydd safoni. At ei gilydd, mae ystod a strwythur cyfarfodydd yn briodol i'r sefydliad, ac mae'r cyfarfodydd yn darparu llinellau cyfathrebu effeithiol o fewn y sefydliad.

Mewn ymateb i gyfraddau cyflawniad isel iawn yn y rhaglen Prentisiaeth Uwch yn 2013 i 2014, mae'r darparwr wedi diwygio a gwella ei weithdrefnau dewis dysgwyr a'i weithdrefnau cyngor ac arweiniad i ddysgwyr, ac wedi addasu ei fodel cyflwyno ar gyfer y rhaglen hon.

Gweithio mewn partneriaeth: Da

Mae strategaeth partneriaethau ac adnoddau glir gan y darparwr, sy'n amlinellu ei ymrwymiad i ddatblygu ystod eang o bartneriaethau ac adnoddau, er mwyn codi safonau ei ddysgwyr. Mae'r darparwr yn gweld ei waith gyda chyflogwyr fel elfen allweddol o'r strategaeth hon, ac mae'r partneriaethau hyn yn cynnwys cyflogwyr rhanbarthol a chenedlaethol, yn amrywio o sefydliadau mawr i fentrau bach a chanolig.

Mae rheolwyr cyfrifon yn gweithio'n effeithiol gyda phob cyflogwr i gynllunio a threfnu cyflwyno'r hyfforddiant fframwaith sy'n briodol i'w sefydliadau unigol, ac mae hyn wedi gwella cyfleoedd i ddysgwyr. Ceir lefel dda o ymddiriedaeth rhwng staff a'r partneriaid allweddol hyn, a lefel uchel o foddhad cyflogwyr. Mae rheolwyr cyfrifon yn cysylltu'n rheolaidd â chyflogwyr ac yn casglu gwybodaeth arbenigol ddiweddar ac enghreifftiau o arfer dda yn ystod eu trafodaethau. Mae pob cyflogwr a phartneriaid eraill yn gallu mynd at adran gymorth a chronfa wybodaeth ar-lein drwy wefan T2, lle gallant ofyn cwestiynau i staff y darparwr a chael adnoddau hyfforddi o ansawdd da.

Mae'r darparwr hefyd yn cyfranogi mewn ychydig o rwydweithiau ar draws Cymru, ac mae'n aelod gweithgar o Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru. Ceir cysylltiadau da gydag asiantaethau allanol, ac mae'r darparwr yn gwneud defnydd da o'r perthnasoedd hyn er budd dysgwyr. Mae'r darparwr yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol er mwyn datblygu Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ar gyfer cyflwyno hyfforddiant staff ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae gweithio gyda Sefydliadau Dyfarnu wedi arwain at achredu unedau Lefel 5 a chyfieithu unedau eraill i'r Gymraeg. Mae'r cyfieithiadau hyn bellach ar gael i'w defnyddio gan holl ganolfannau achrededig y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth.

Rheoli adnoddau: Da

Mae'r darparwr yn rheoli ei adnoddau'n effeithiol ac mae ganddo reolaethau ariannol cadarn ar waith. Mae rheolwyr yn monitro prosesau ariannol yn dda drwy gyfarfodydd contractiol rheolaidd. Mae'r darparwr yn defnyddio'r system adrodd am reolaeth ansawdd yn dda i fonitro cyflawni'r contract yn erbyn targedau yn ystod cyfarfodydd misol.

Ceir systemau cynhwysfawr ar gyfer recriwtio a defnyddio staff, gyda chysylltiadau cryf rhwng staff gwerthiannau a staff rheoli gweithredol. Mae rhaglen recriwtio gynhwysfawr gan y darparwr ar gyfer pob aelod newydd o staff. Mae staff newydd yn cael hyfforddiant eang, gyda chyfnod ymsefydlu trwyadl a chymorth mentora.

Mae rheolwyr yn defnyddio staff yn briodol ar draws lleoliadau a llwybrau galwedigaethau ledled Cymru, gan fodloni anghenion y dysgwyr, cyflogwyr a'r contract dysgu yn y gwaith (DYYG) yn dda. Mae gwybodaeth a medrau priodol gan Reolwyr Datblygiad Personol i gyflwyno'r hyfforddiant a'r cymwysterau i'w dysgwyr. Yn ddiweddar, penododd y darparwr aelod o staff sy'n siarad Cymraeg. Fodd bynnag, nid oes ganddo ddigon o staff Cymraeg eu hiaith i ddarparu cymorth yn y Gymraeg i ddysgwyr pan fydd ei angen.

Mae'r darparwr yn cefnogi ac yn annog ei staff i ymgymryd â datblygiad proffesiynol parhaus. Mae rheolwyr yn blaenoriaethu'r gweithgareddau hyn ac mae staff yn ymateb yn gadarnhaol i'r cyfleoedd sydd ar gael. Mae'r darparwr wedi dylunio ystod o gyrsiau mewnol ar gyfer staff i gefnogi'u hanghenion DPP.

Mae'r darparwr wedi datblygu safle mewnruyd llawn gwybodaeth, gyda phyrth ar gyfer staff, dysgwyr a chyflogwyr i fynd at adnoddau ar-lein. Mae'n cynnwys, er enghraifft, adrannau ar lythrennedd, rhifedd, ADCDF ac ymadroddion Cymraeg.

Mae amgylcheddau dysgu yn dda, ac mae dysgwyr yn gyffredinol yn gweithio mewn lleoliadau sy'n cynnig cyfleoedd da iddynt gasglu tystiolaeth portffolio a chynnal asesiadau.

At ei gilydd, mae deilliannau dysgwyr yn ddigonol, ac felly mae'r darparwr yn cynnig gwerth digonol am arian.

Atodiad 1

Bodddhad dysgwyr

Rydym yn defnyddio deilliannau arolwg Llais y Dysgwr Llywodraeth Cymru i lywio pob un o'n harolygiadau o addysg a hyfforddiant ôl-16. Arolwg bodddhad dysgwyr yw Llais y Dysgwr sy'n cael ei gynnal gan Lywodraeth Cymru rhwng Ionawr a Chwefror bob blwyddyn.

Mae'r arolwg yn gofyn ystod o gwestiynau i ddysgwyr am y themâu allweddol canlynol:

- y wybodaeth, y cyngor a'r cymorth a roddir iddynt
- ymatebolrwydd y darparwr, yr amgylchedd dysgu a lles myfyrwyr
- ansawdd yr addysgu a'r hyfforddi
- bodddhad cyffredinol

Mae pob thema yn cynnwys ystod o gwestiynau sy'n gofyn i ddysgwyr raddio perfformiad eu darparwr. Mae 28 cwestiwn i gyd. Llenwyd yr arolwg gan wyth cant a naw o ddysgwyr. Roedd 63% o ymatebwyr o'r farn bod y darparwr yn dda iawn, ar y cyfan. Mae hyn un pwynt canran uwchlaw cyfartaledd y sector, sef 62%. Roedd 28% arall o'r farn bod y darparwr yn dda, ar y cyfan. Roedd 38% o ymatebwyr o'r farn bod eu cwrs yn well nag yr oeddent yn ei ddisgwyl. Mae hyn yn is na chyfartaledd y sector.

Cafodd y darparwr sgorau uwch na chyfartaledd y sector ar gyfer graddfeydd da iawn mewn pedair o bum thema'r arolwg. O ran y thema cyngor ac arweiniad, fe wnaeth dysgwyr raddio'r darparwr dri phwynt canran islaw cyfartaledd y sector, sef 48%.

Mae'r darparwr yn cyflawni sgorau 'da iawn' sy'n uwch na chyfartaledd y sector ar draws y mwyafrif o'r 28 cwestiwn yn yr arolwg. At ei gilydd, roedd 91% o ymatebwyr o'r farn bod addysgu a hyfforddi yn 'dda iawn' neu'n 'dda'. Mae'r arolwg hefyd yn dadansoddi ymatebion dysgwyr yn ôl gwybodaeth ddemograffig, rhyw, oed, ethnigrwydd ac anabledd.

Atodiad 2

Y tîm arolygu

| | |
|----------------|-----------------------|
| Mark Evans | Arolygydd Cofnodol |
| Steve Bell | Arolygydd Tîm |
| Stephen Davies | Arolygydd Tîm |
| Sandra Barnard | Arolygydd Tîm |
| Alun Connick | Arolygydd Tîm |
| Vanessa Morgan | Arolygydd Tîm |
| Sally Stringer | Arolygydd Tîm |
| Jennie Hire | Arolygydd Cymheiriaid |
| Chris Marr | Enwebai |