



Beth sy'n gwneud  
darparwr  
hyfforddiant da?  
Mawrth 2010

Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:

- ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol (ALLau);
- ysgolion cynradd;
- ysgolion uwchradd;
- ysgolion arbennig;
- unedau cyfeirio disgyblion;
- ysgolion annibynnol;
- addysg bellach;
- dysgu oedolion yn y gymuned;
- gwasanaethau cymorth ieuencid;
- hyfforddiant gwaith ieuencid a chymunedol;
- GAALLau;
- addysg a hyfforddiant athrawon;
- dysgu yn y gwaith;
- cwmnïau gyrfaedd;
- dysgu troseddwy; ac
- elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant rhaglenni hyfforddi a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae Estyn hefyd:

- yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill; ac
- yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu.

**© Hawlfraint y Goron 2010:**

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.

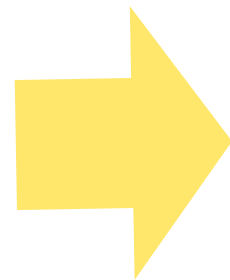
Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau  
Estyn  
Llys Angor  
Heol Keen  
Caerdydd  
CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk](mailto:cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: [www.estyn.gov.uk](http://www.estyn.gov.uk)  
Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

# Cynnwys

|  |    |
|--|----|
| Cyflwyniad   | 4  |
| Cefndir a methodoleg   | 5  |
| Rhan 1: Taith y Dysgwr   | 6  |
| 1.1 Recriwtio  | 7  |
| 1.2 Sefydlu  | 10 |
| 1.3 Asesu cychwynnol   | 13 |
| 1.4 Cynlluniau dysgu   | 17 |
| 1.5 Addysgu a dysgu  | 19 |
| 1.6 Adolygiadau cynnydd  | 25 |
| 1.7 Asesu  | 29 |
| 1.8 Cyflawniad   | 32 |
| 1.9 Dilyniant  | 35 |
| Rhan 2: Elfennau allweddol o ran sicrhau darpariaeth dda               |    |
| 2.1 Hunanasesu   | 38 |
| 2.2 Partneriaethau   | 39 |
| 2.3 Dwyieithrwydd  | 42 |
| Atodiad 1: Taith y dysgwr  | 46 |
| Atodiad 2: Gweddu Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn 2010 i'r llawlyfr | 50 |
|  | 51 |



# Cyflwyniad

- 1 Mae'r deilliannau o waith arolygu Estyn yn ystod y cylch cyfredol (2004-2010) o Ddysgu yn y Gwaith (DYYG) yn nodi bod safonau yn parhau i fod yn anghyson ar draws y sector. Yn benodol, mae gormod o ddarparwyr yn parhau i gyflawni graddau boddhaol yn unig ar gyfer cwestiynau allweddol generig Estyn. Gyda'r ymdrech barhaus i wella 'darparwyr cymedrol' i gyrraedd 'rhagorol a da', mae'n bwysig bod yr arfer orau a welir yn y darparwyr sy'n perfformio'n well yn cael ei rhannu gyda'r darparwyr llai llwyddiannus.
- 2 Mae'r llawlyfr hwn yn gwneud hyn trwy nodi'r agweddau allweddol ar yr hyn sy'n gwneud darparwr hyfforddiant da trwy ddilyn 'taith y dysgwr' (gweler atodiad 1) o adeg eu recriwtio cychwynnol at eu dilyniant yn y pen draw, gydag astudiaethau achos arfer orau yn cael eu casglu o waith arolygu Estyn.
- 3 Yn ogystal â 'thaith y dysgwr', mae'r llawlyfr hefyd yn cynnwys tair elfen allweddol arall sy'n cyfrannu at ddarparwyr yn sicrhau cyflwyno o ansawdd a safon dda, sef:
  - Hunanasesu;
  - Partneriaethau; a
  - Dwyieithrwydd a diwylliant Cymru.
- 4 Mae'r llawlyfr hefyd yn alinio â:
  - Fframwaith arolygu Estyn 2010 (gweler atodiad 2);
  - Fframwaith Ansawdd ac Effeithiolrwydd (FfAE) APADGOS; a
  - phecyn canllawiau arweinyddiaeth a rheolaeth y Gwasanaeth Gwella Dysgu a Medrau (GGDM) ar gyfer darparwr Dysgu yn y Gwaith.

## Cefndir a methodoleg

- 5 Yn hydref 2009, ar ôl i Estyn gysylltu â Llywodraeth Cynulliad Cymru, cytunwyd y byddai Estyn yn mynd ati i greu'r llawlyfr hwn trwy ei gyfrifoldebau cylch gwaith i'r Gweinidog dros Blant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau.
- 6 I roi hyn ar waith, cynhaliodd Estyn adolygiad cychwynnol o'r adroddiadau arolygu o ddarparwyr Dysgu yn y Gwaith (DYYG) i nodi arfer dda a'r ffactorau sy'n cyfrannu at godi safonau Dysgu yn y Gwaith yng Nghymru. Gwnaed y gwaith hwn ar y cyd â Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (FfHCC) ac APADGOS. Nododd Estyn sampl o 17 darparwr i gyfrannu at ddatblygu'r llawlyfr ar ôl hynny. O'r rhain, gwahoddwyd saith darparwr i ddarparu astudiaethau achos i'w cynnwys yn y llawlyfr.
- 7 Bydd y llawlyfr yn cael ei lansio ar gyfer y sector trwy ddau weithdy ar gyfer pob darparwr Dysgu yn y Gwaith yng Nghymru i'w gynnal ar y cyd gan Estyn gyda FfHCC ac APADGOS ar ddiwedd Mawrth.
- 8 Mae'r llawlyfr mewn dwy ran. Mae rhan un yn cyfeirio at "daith y dysgwr" (gweler atodiad 1) ac yn archwilio pob agwedd ar daith y dysgwr o'r cyfnod recriwtio i'r dilyniant. Mae pob cyfnod o'r daith yn amlinellu'r hyn y mae Estyn yn ei ddisgwyl gan ddarparwr yn y cyfnod hwnnw. Rydym hefyd yn amlygu enghreifftiau o gryfderau a diffygion yr ydym wedi'u nodi mewn darparwyr trwy ein gwaith arolygu. Yn olaf, yn y rhan hon, rydym yn darparu enghreifftiau o arfer orau ynghyd ag astudiaethau achos a nodwyd yn ystod ein gwaith arolygu.
- 9 Yn rhan dau, rydym yn ystyried y tair agwedd arall sy'n helpu gwneud darparwr hyfforddiant yn dda neu'n well. O'r tair agwedd hon, hunanasesu yw conglaen ein hymdriniaeth â gwaith arolygu gan Estyn 2010. Yn ychwanegol, rydym yn myfyrto ar yr hyn y byddem yn disgwyl ei weld oddi wrth ddarparwyr, gan ddyfynnu enghreifftiau o gryfderau ac arfer orau o'n gwaith arolygu.

# Rhan Un:

Toith y

Dysgwr

## 1.1 Recriwtio

- 10** Nod proses recriwtio a dethol y darparwr yw denu a dethol dysgwyr sy'n gweddu orau i'r rhaglenni hyfforddi a'r cyfleoedd cyflogaeth y gall darparwyr eu cynnig. Mae gweddu'r unigolyn cywir i'r rhaglen hyfforddi gywir ac i'r cyflogwr cywir yn y pen draw yn hanfodol i lwyddiant. Os na chaiff hyn ei wneud yn dda, gall beri i gyflogwyr gollu eu hymddiriedaeth yn y darparwr a bydd y dysgwr yn cymryd cryn amser i ailafael ar ôl yr ergyd i'w (g) obeithion gyrfa.
- 11** Mae recriwtio a dethol effeithiol felly'n dyngedfennol i bawb sy'n gysylltiedig ac mae angen i ddarparwyr gael system ar waith a fydd yn cefnogi'r cyfnod cyntaf hwn yn nhaith y dysgwr. Mae dulliau recriwtio amrywiol ar gael i ddarparwyr, er enghraifft, prentisiaethau ar y cyd, prentisiaethau grŵp a'r defnydd o gyflogwyr 'lletyol'. Mae rhai darparwyr yn recriwtio'n uniongyrchol ac wedyn yn dod o hyd i gyflogwyr priodol tra bydd cyflogwyr sydd wedi recriwtio darpar ddysgwyr eu hunain yn cysylltu â darparwyr eraill.

### Cryfderau

- mentrau da i ehangu cyfranogiad gan grwpiau nad oes digon o gynrychiolaeth ohonynt;
- caiff cyfle cyfartal ei hyrwyddo'n dda;
- ystod eang o gyfleoedd dilyniant, wedi'u hyrwyddo'n dda; a
- chymau rhagorol i gefnogi cynhwysiant cymdeithasol.

### Arfer orau

- 12** Dylai darparwyr:
- sicrhau bod darpar ddysgwyr yn deall y broses recriwtio a dethol yn llawn;
  - sicrhau bod pob un o'r staff yn deall y broses recriwtio a'r hyn sy'n gysylltiedig â hi;
  - rhoi gwybodaeth yn glir er mwyn galluogi darpar ddysgwyr i benderfynu a yw'r cyfle dysgu yn diwallu eu hanghenion;
  - nodi llwybrau dilyniant posibl a chyrchfannau posibl ar gyfer dysgwyr mewn perthynas â'u rhaglen hyfforddi;
  - disgrifo'r mathau o amgylcheddau y bydd y dysgu'n digwydd ynddynt, er enghraifft, yn y gweithle, y gweithdy neu'r ystafell ddosbarth;
  - hyfforddi staff 'cyswllt cyntaf' i ymgysylltu â'r darpar ddysgwr a chyfleu gwybodaeth ar y lefel gywir;
  - sicrhau bod pob un o'r staff recriwtio yn rhoi cyfle cyfartal trwy gydol y broses;
  - cynnwys mwy nag un aelod staff hyfforddedig yn y broses a sicrhau bod pob penderfyniad yn cael ei gofnodi;
  - cymryd camau i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth o unrhyw grwpiau penodol;
  - lle nad yw cyfleoedd dysgu yn briodol ar gyfer dysgwyr, dylid eu cyfeirio at feysydd dysgu neu ddarparwyr eraill a allai fod yn fwy addas;
  - monitro ac adolygu gyda'r dysgwyr, ym mhob cyfnod yn y broses recriwtio, i sicrhau tegwch a chysondeb; a
  - sicrhau bod gweithgareddau monitro ansawdd yn rhan o weithdrefnau recriwtio, fel arsylwi ac arolygon dysgwyr sy'n cael eu hadolygu'n flynyddol.



- 13 Dylai darparwyr hefyd sicrhau bod pamffledi, prospectysau a gwefannau hyrwyddol sy'n cynnwys delweddau yn adlewyrchu amrywiaeth cymuned y darparwr a bod yr holl ddeunyddiau hyrwyddol yn cael eu sgrinio am duedd anfwriadol at grwpiau penodol. Dylai darparwyr hefyd ystyried trefnu bod deunydd recriwtio ar gael mewn gwahanol ieithoedd a fformatau pan fo'n briodol. Dylid adolygu'r holl lenyddiaeth hyrwyddol yn rheolaidd i sicrhau bod yr holl wybodaeth yn gywir ac yn briodol.

## Astudiaeth achos:

### Ehangu cyfranogiad i grwpiau nad oes digon o gynrychiolaeth ohonynt

Mae **Coleg Menai** yn monitro data recriwtio yn dda iawn i wirio nad oes diffyg cynrychiolaeth o grwpiau penodol. O ganlyniad, nododd y darparwr fod diffyg cynrychiolaeth o fenywod ar y llwybrau adeiladu a'r amgylchedd adeiledig. Tair blynedd yn ôl, cynhaliodd y darparwr ddiwrnod gweithgareddau ym mis Mawrth i ferched samplu medrau adeiladu. Gweithiodd y darparwr mewn partneriaeth â Gyrfa Cymru a aeth i ysgolion i annog merched i ddod ar y diwrnod 'Merched yn Unig'.

Ar y diwrnod gweithgareddau cyntaf, rhoddodd ferched gynnig ar fedrau gosod pris a phlastro. Fodd bynnag, ni arweiniodd hyn at unrhyw lwyddiant mewn ehangu recriwtio, felly roedd diwrnodau gweithgareddau'r blynnyddoedd canlynol yn cynnwys medrau gwaith plymer, gwaith saer a thrydanol. Roedd hyn yn fwy llwyddiannus ac, o ganlyniad, mae rhai benywod yn dilyn y llwybrau hyn yn awr. Cynhelir y diwrnodau gweithgareddau bob blwyddyn erbyn hyn, ac mae'r darparwr yn awr yn bwriadu mynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth o wrywod ar lwybrau gofal.







## Astudiaeth achos:

### Gweithdrefnau recriwtio effeithiol iawn

Mae **Coleg Gorseinon** uyn defnyddio ei swyddogion cyswllt cyflogaeth yn effeithiol iawn i farchnata ei gyrsiau hyfforddi ymhlith cyflogwyr ac i recriwtio dysgwyr. Mae gan y swyddogion hyn gysylltiadau da iawn gyda chyflogwyr ac maent yn parhau i ehangu'r nifer y maent yn gweithio gyda nhw trwy amrywiaeth o ddulliau gwahanol, gan gynnwys galwadau dirybudd.

Mae prosesau marchnata'r coleg yn ymgorffori dysgu yn y gwaith yn effeithiol iawn ac mae partneriaeth dda gyda Gyrfa Cymru hefyd yn helpu recriwtio dysgwyr. Mae darpar ddysgwyr yn dod i nosweithiau agored yn y coleg i drafod eu hyfforddiant. Cânt wybodaeth glir am y rhaglen hyfforddi y maent wedi'i dewis a llwybrau dilyniant posibl. Maent yn gadael gyda ffurflen gais ac wedyn yn mynychu cyfweiliad cychwynnol, naill ai yn yr ysgol neu yn y coleg. Yn y cyfweiliad hwn, caiff dysgwyr asesiadau medrau sylfaenol cychwynnol i sicrhau eu bod yn dilyn cwrs ar y lefel gywir ac i roi unrhyw drefniadau cymorth ar waith.

Mae'r darparwr yn monitro recriwtio dysgwyr yn drylwyr mewn perthynas â'u rhyw, eu hoedran, eu hethnigrwydd a'u hanabledd. Mae ei reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn trafod unrhyw faterion yn ymwneud â diffyg cynrychiolaeth gyda chydlynedd cwrs dysgu yn y gwaith y Coleg. Mae'r darparwr wedyn yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r rhain. Er enghraifft, ddwy flynedd yn ôl, ychydig iawn o wrywod oedd yn dilyn y cyrsiau lechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal. Trwy farchnata gweithredol gyda Gyrfa Cymru a'r cartrefi nyrsio, mae cynnydd sylweddol wedi bod yn nifer y gwrywod ar y cyrsiau hyn eleni.

## 1.2 Sefydlu

- 14** Wedi i'r dysgwr gael ei ddewis yn briodol, mae'n bwysig ei fod yn cael ei gadw ar ei raglen. Un ffordd o wneud hyn yw trwy ddarparu rhaglen sefydlu wedi'i chynllunio'n dda. Bydd rhaglen sefydlu effeithiol yn helpu ffurfio argraffiadau cyntaf dysgwyr o'r darparwr a fydd yn dylanwadu ar ei agweddau a'i gymhelliant ac yn gwella ei bresenoldeb, ei gyfraddau cadw a'i ymroddiad. Bydd hyfforddiant sefydlu o ansawdd uchel yn helpu dysgwyr i ymgynefino â'u swydd yn gyflym trwy eu helpu i ddeall yr amgylchedd y maent yn gweithio ynddo a'r gwaith y maent yn ei wneud. Mae darparwyr hyfforddiant yn ychwanegu at hyn trwy ddarparu cyfnod sefydlu cynhwysfawr i roi gwybod i ddysgwyr am eu rhaglen hyfforddi a'r gwasanaethau ychwanegol a'r cymorth sydd ar gael iddynt. Mae hyn yn cynnwys cyflwyniad hanfodol i destunau fel cydraddoldeb ac amrywiaeth, iechyd a diogelwch a dulliau asesu.

### Cryfderau

- cyfnod sefydlu wedi'i gynllunio a'i gyflwyno'n dda;
- cyfnod sefydlu strwythuredig a phwrpasol;
- cyfnod sefydlu hyblyg wedi'i gynllunio'n dda; a
- chyfnod sefydlu trylwyr ac effeithiol.

### Arfer orau

- 15** Dylai darparwyr:
- gynllunio'n ofalus, gan fanteisio ar y cyfle i ennyn diddordeb dysgwyr a'u cymell fel eu bod yn ymgynefino â'u rhaglen yn gyflym ac yn hawdd;
  - cwmpasu'r hyn y bydd y rhaglen ddysgu'n ei gynnwys a sut bydd cynnydd yn cael ei asesu;
  - ei chyflawni mewn ffordd sy'n ennyn diddordeb y dysgwr;
  - cynnwys amrywiaeth o dulliau addysgu a dysgu;
  - defnyddio dulliau dysgu cyfranogol i wneud y broses yn fwy diddorol ac effeithiol;
  - gwirio dealltwriaeth dysgwyr yn rheolaidd yn ystod y broses;
  - cynnwys/ymdrin ag iechyd a diogelwch, cyfle cyfartal, ac ati, ac ysgogi disgwyliadau'r dysgwr;
  - parhau i atgyfnerthu negeseuon allweddol o'r cyfnod sefydlu, er enghraifft, trwy arddangosiadau neu hysbysiadau ar y wal;
  - defnyddio adolygiadau cynnydd i atgyfnerthu'r negeseuon o'r cyfnod sefydlu, yn enwedig iechyd a diogelwch a chyfle cyfartal; a
  - sicrhau bod dysgwyr yn cael cyfnodau sefydlu ar wahân os yw eu rhaglen yn cynnwys hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith.

## Astudiaeth achos:

### Cyfnod sefydlu wedi'i gynllunio'n dda sy'n ennyn diddordebau dysgwyr ac yn ymgysylltu â nhw mewn modd effeithiol

Cynhelir cyfnodau sefydlu yn **Hyfforddiant Gwynedd** am bedwar diwrnod neu dros gyfnod o sawl wythnos. Mae'r broses sefydlu hon, sydd wedi'i chynllunio'n dda, sy'n cynnwys grwpiau o ddysgwyr, yn cymhell dysgwyr ac yn helpu iddynt ymgynefino'n gyflym ar eu rhaglen. Gwneir defnydd da o amrywiaeth o ddulliau addysgu i sicrhau bod dysgwyr yn cymryd rhan yn llawn yn y rhan hon o'r hyfforddiant.

Yn ystod y cyfnod sefydlu, caiff dysgwyr wybodaeth glir am y darparwr, eu rhaglen ddysgu, eu hamserlen arfaethedig, eu hasesiad o'u cynnydd a'u cyfrifoldebau tra byddant ar y rhaglen. Cânt drafodaethau grŵp am gydraddoldeb ac amrywiaeth ac fe gânt wybodaeth ysgrifenedig dda am y testun hwn. Caiff dysgwyr hyfforddiant trylwyr ar iechyd a diogelwch ac fe gânt y cyfle i sefyll prawf i gael dyfarniad lefel 2 mewn Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle.

Caiff pob dysgwr hyfforddiant cymhellol am hanner diwrnod. Cynhelir asesiad cychwynnol yn ystod y cyfnod hwn. Mae swyddogion recriwtio yn rhoi adborth un i un i ddysgwyr sydd ag angen medrau sylfaenol ar drydydd diwrnod y cyfnod sefydlu. Maent yn esbonio'n glir sut mae systemau cymorth yn gweithredu. Mae dysgwyr yn llunio eu Cynlluniau Dysgu Unigol gyda'u swyddogion recriwtio yn ystod y cyfnod sefydlu.

Ychwanegiad diweddar at y rhaglen sefydlu yw hyfforddiant ar Addysg ar gyfer Datblygiad Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-Eang (ADCDFE). Mae gweithgareddau ar gyfer hyn yn arloesol ac yn ennyn dysgwyr yn llawn i roi eu barn ar y testun hwn. Er enghraifft, mae dysgwyr yn defnyddio pêl o linyr mewn gweithgaredd i ddangos cysylltiadau rhwng y saith thema allweddol mewn ADCDFE. Mae trafodaethau da yn datblygu ac mae dysgwyr yn datblygu medrau i wrando ar safbwyntiau pobl eraill a pharchu eu barn.



## Astudiaeth achos:

### Cyfnod sefydlu un i un effeithiol ar gyfer dysgwyr mewn cyflogaeth sy'n cyfrannu at gyfraddau cwblhau uchel

Mae gan **Focus On** weithdrefn cyn-sefydlu effeithiol a chlr i bennu a yw rhaglen hyfforddi yn addas ar gyfer dysgwyr. Mae aseswyr yn cymryd rhan yng nghyfarfodydd rhagarweiniol cyflogwyr gyda chyflogaion newydd ac yn rhoi cyngor da a phriodol am yr ystod o raglenni hyfforddi amrywiol sydd ar gael a'r ymrwymiad sydd ei angen ar gyfer hyfforddiant.

Pan fydd cyflogaion yn penderfynu ymgymryd â hyfforddiant, cânt gyfnod sefydlu effeithiol a thrylwyr i'w rhaglen. Mae'r cyfnod sefydlu yn digwydd ar ffurf cyfweiliad un i un sy'n para awr a hanner gydag asesydd. Yn y cyfweiliad hwn, mae'r asesydd yn ailadrodd yr ymrwymiad sydd ei angen ar gyfer hyfforddi, cyn i'r dysgwr lofnodi ffurflen i ddechrau'r hyfforddiant.

Yn ystod y cyfnod sefydlu, caiff dysgwyr becyn sefydlu manwl, sy'n amlinellu eu hawliau a'u cyfrifoldebau'n glir a'r hyn y mae'n rhaid iddynt ei wneud i ennill eu cymhwyster. Mae'r asesydd yn esbonio'n glir beth mae'r hyfforddiant yn ei gynnwys a sut cynhelir asesiadau. Mae'r pecyn sefydlu hefyd yn cynnwys gwybodaeth am iechyd a diogelwch, cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ADCDFE. Mae'r asesydd yn trafod y rhain gyda'r dysgwr mewn perthynas â pholisi cwmni'r cyflogwr. Caiff dysgwyr aseiniad ar iechyd a diogelwch.

Mae dysgwyr ac aseswyr yn llunio cynllun gweithredu ar gyfer y dysgwyr i ddiweddarau eu CV ac ysgrifennu am eu rôl swydd a rôl eu tîm. Caiff dysgwyr wybodaeth dda hefyd am fanteision medrau Cymraeg, gan fod llawer ohonynt yn gweithio mewn canolfannau cyswllt yng Nghymru.



## 1.3 Asesu cychwynnol

- 16** Mae asesu cychwynnol effeithiol yn broses sy'n canolbwyntio ar y dysgwr. Mae'n cynnwys cyfres o weithdrefnau sy'n cadarnhau beth yw profiad blaenorol, tueddfryd a galluoedd y dysgwr i sefydlu proffil medrau ohono/ohoni a'r gyrchfan sydd fwyaf priodol iddo/iddi. Gallai'r gweithdrefnau gynnwys profion sgrinio ar gyfer llythrennedd, rhifedd ac iaith (wedi'u dilyn gan brofion diagnostig llawnach os bydd angen) yn ogystal ag arddulliau dysgu, medrusrwydd corfforol a phrofion medrau. Bydd asesiad cychwynnol effeithiol yn sicrhau bod dysgwyr ar y rhaglen gywir a'u bod yn cael eu cefnogi'n briodol tra byddant ar y rhaglen.
- 17** Gellir defnyddio proses wedi'i chynllunio a'i rheoli'n dda i gasglu gwybodaeth i gefnogi profiad cyfan y dysgwyr a hysbysu rhanddeiliaid eraill sydd â diddordeb yng nghynnydd a llwyddiant y dysgwyr. Dylai canlyniadau'r asesiad cychwynnol lywio cynlluniau dysgu unigol fel bod yr hyfforddiant a'r cymorth a gyflwynir yn diwallu anghenion pob dysgwr. Gellir gwneud defnydd da hefyd o'r wybodaeth a gesglir gan asiantaethau cyfeirio a allai fod wedi casglu gwybodaeth gan ddarpar ddysgwr cyn ei gyfeirio.

### Cryfderau

- defnydd da o'r asesiad cychwynnol i gynllunio dysgu;
- asesu cychwynnol a nodi cymorth yn drylwyr;
- asesiad, arweiniad a chymorth cychwynnol da; a
- gweithdrefnau asesu cychwynnol trylwyr ac wedi'u rheoli'n dda.

### Arfer orau

- 18** Dylai darparwyr:
- wneud yr asesiad cychwynnol yn brofiad cadarnhaol i'r dysgwr;
  - nodi'r man cychwyn er mwyn gallu llunio cynllun dysgu gyda'r dysgwr;
  - sicrhau bod y dysgwr yn deall diben yr asesiad a sut, pryd a ble fydd yn cael ei gynnal;
  - defnyddio ystod eang o wybodaeth i ddatblygu darlun llawn o'r dysgwr, er enghraifft, diddordebau, hobiau, cyraeddiadau hyd yn hyn, gallu a thueddfryd;
  - defnyddio profion sgrinio a phrofion diagnostig fel rhan o'r asesiad cychwynnol i nodi angen cymorth penodol, er enghraifft, mewn llythrennedd, rhifedd neu iaith, trwy nodi lefel gyfredol y dysgwr;
  - sicrhau bod y dysgwr yn gyfforddus â'r asesiad a'i fod yn cael adborth ar y canlyniadau a'r modd y bydd y rhain yn llywio ei daith/thaith fel dysgwr;
  - dweud wrth y dysgwr beth a ganfuwyd yn yr asesiad cychwynnol a sut bydd y wybodaeth honno'n cael ei defnyddio;
  - gwneud yn siŵr bod y dysgwr yn cael ei roi ar y rhaglen gywir gyda'r cymorth priodol;
  - cofnodi'r canfyddiadau o'r asesiad cychwynnol ochr yn ochr â'r cynllun dysgu unigol; a
  - gwneud yn siŵr bod y cynllun dysgu unigol yn adlewyrchu'r asesiad cychwynnol.

## Astudiaeth achos:

### Asesiad cychwynnol effeithiol ar gyfer dysgwyr Adeiladu Sgiliau

Mae gan **Sport Train Wales** broses drylwyr iawn ar gyfer Asesu Cychwynnol i nodi anghenion medrau sylfaenol ac anghenion cymorth eraill dysgwyr ar ei raglen Adeiladu Sgiliau. Mae'r darparwr yn credu bod y broses hon yn allweddol i'w lwyddiant o ran cadw dysgwyr a'u galluogi i lwyddo.

Mae llawer o ddysgwyr wedi bod yn aflwyddiannus yn y gorffennol yn ymgysylltu ag addysg a hyfforddiant ac mae medrau sylfaenol y rhan fwyaf o'r dysgwyr ar y rhaglen islaw lefel 1 pan fyddant yn dechrau eu hyfforddiant. Mae tiwtoriaid medrau sylfaenol hyfforddedig yn cynnal yr asesiad cychwynnol medrau sylfaenol ac yn cefnogi'r dysgwyr trwy gydol eu rhaglen hyfforddi. Mae tiwtoriaid yn esbonio'r broses asesu i ddysgwyr yn ofalus iawn ac yn rhoi adborth mewn ffordd gadarnhaol a chefnogol.

Os oes gan ddysgwr angen medrau sylfaenol, mae'r tiwtor yn cynnal asesiad diagnostig i nodi'n fanylach ble mae'r anawsterau. Mae'r tiwtor yn cyflwyno'r asesiad hwn ac yn rhoi adborth mewn ffordd sy'n addas ar gyfer lefel angen y dysgwr. Er enghraifft, os yw dysgwr ar lefel mynediad 1, bydd y tiwtor yn rhoi ychydig bach o enghreifftiau rhifedd ychwanegol yn unig i nodi ble gallai'r anawsterau fod. Mae hyn yn lleihau'r ymdeimlad o fethu i'r dysgwr ac yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd y dysgwr eisieu gwella'i fedrau sylfaenol.

Mae'r tiwtor medrau sylfaenol a'r dysgwr wedyn yn llunio cynllun dysgu unigol ar gyfer datblygiad medrau sylfaenol. Mae'r dysgwr yn cymryd rhan yn llawn mewn gosod targedau Penodol, Mesuradwy, Cyflawnadwy, Realistig ac Amserol (SMART) yn y Cynllun Dysgu Unigol.

Mae dysgwyr hefyd yn cwblhau hunanasesiad o'u 'medrau meddal' (fel hunanhyder, cymhelliant a gallu i ddysgu) ar ddechrau a diwedd yr hyfforddiant. Mae hwn mewn fformat syml o flwch ticio gyda sgorau arno, ac mae'n hawdd ei ddarllen. Caiff dysgwyr eu hannog i fyfyrto ar yr hyn y gwnaethant ei roi ar ddechrau'r cwrs i weld a yw eu hamgyffrediad yn wahanol ar ôl iddynt gwblhau eu hyfforddiant.

Yn yr asesiad cychwynnol, mae'r tiwtor a'r dysgwr hefyd yn trafod anghenion personol eraill a allai fod yn rhwystr rhag dysgu. Mewn lleiafrif o achosion, mae dysgwyr yn mynd ymlaen i ddilyn rhaglen cyn-Adeiladu Sgiliau am chwe wythnos yn sgil hyn, i baratoi ar gyfer y rhaglen Adeiladu Sgiliau.



## Astudiaeth achos:

### Asesiad Cychwynnol wedi'i gysylltu'n dda â'r cyfnod sefydlu

Yn **Learnkit**, mae proses gynlluniedig ar gyfer asesu cychwynnol a sefydlu yn cysylltu â'i gilydd yn ddi-dor. Mae'r broses asesu cychwynnol effeithiol hon, sy'n canolbwyntio ar y dysgwr, yn pennu proffil medrau da iawn ar gyfer pob dysgwr.

Mae'r rhan fwyaf o'r dysgwyr yn Learnkit yn dilyn y llwybr Prentisiaeth Fodern ar gyfer nyrsio deintyddol. Mae Learnkit yn defnyddio'r asesiadau canlynol yn effeithiol iawn i nodi dysgwyr sydd angen cymorth ychwanegol:

- asesiad cychwynnol ar gyfer medrau sylfaenol;
- prawf sy'n cynnwys prawf cof gweithiol, prawf canfyddiadol a phrawf rhesymu. Dangosodd dadansoddiad o ganlyniadau'r prawf hwn y llynedd ei fod yn amlygu anghenion dysgwyr yn dda iawn. Rhoddodd y darparwr gymorth ychwanegol er mwyn galluogi pob un o'r rhai yr oedd eu sgorau islaw'r cyfartaledd ar y prawf hwn i ennill eu cymhwyster fframwaith llawn;
- hunanasesiad dysgwr o 'fedrau meddal'; mae dysgwyr yn rhoi sgôr iddyn nhw eu hunain ar ddechrau a diwedd y cwrs i weld y cynnydd y maent wedi'i wneud;
- asesiad sy'n cynnwys cwestiynau am arddulliau dysgu ac yn archwilio rhwystrau rhag dysgu;
- asesiad medrau galwedigaethol. Y swyddog hyfforddi a'r cyflogwr sy'n cynnal hwn. Mae'n casglu gwybodaeth am y medrau y mae dysgwyr eisoes wedi'u hennill yn y gweithle. Mae dysgwyr hefyd yn trafod eu dewisiadau llwybr dilyniant tymor hir gyda'u swyddog hyfforddi, fel therapi deintyddol neu hylendid deintyddol.

Yn ystod y cyfnod sefydlu, caiff y swyddogion hyfforddi gyfweiliad dwy awr un i un gyda dysgwyr i roi adborth am ganfyddiadau o'r asesiadau amrywiol ac i nodi sut byddant yn cael cymorth (os bydd angen) i'w helpu i gyflawni. Mae'r swyddog hyfforddi yn crynhoi'r canfyddiadau hyn mewn adroddiad, sy'n bwydo i mewn i gynllun dysgu unigol y dysgwr.



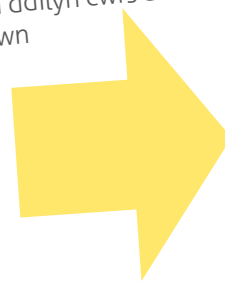
## Astudiaeth achos:

Gweddu lefel y medrau sylfaenol sydd eu hangen ar gyfer rhaglen hyfforddi gyda chymwyseddu medrau sylfaenol y dysgwyr

Mae timau Dysgu yn y Gwaith yng **Ngholeg Iâl** yn cynnal archwiliad o fedrau llythrennedd a rhifedd sydd eu hangen ar gyfer pob lefel o bob llwybr hyfforddi.

Mae tiwtoriaid yn gweddu lefel medrau sylfaenol dysgwyr yn erbyn y lefel sy'n ofynnol ar gyfer y cwrs ar ôl iddynt wneud eu hasesiad medrau sylfaenol. Os yw medrau sylfaenol dysgwr yn disgyn islaw'r lefel sy'n ofynnol ar gyfer y rhaglen y mae'n dymuno ymgymryd â hi, bydd y tîm cymorth yn gweithio gydag ef am sawl mis i sicrhau ei fod yn cyrraedd y lefel angenrheidiol. Fodd bynnag, os bydd y bwch o ran medrau yn rhy fawr, mae dysgwr yn dechrau ar gwrs lefel is ac yn cael ei annog i wneud cynnydd.

Ers cyflwyno'r broses hon, mae mwy o ddysgwyr yn mynd ymlaen i ddilyn cwrs ar lefel sy'n gweddu i'w medrau ac felly gallant gyflawni eu fframwaith llawn







## 1.4 Cynlluniau dysgu

**19** Er mwyn gwneud y gorau o botensial dysgwyr a datblygu eu medrau a'u gwybodaeth, mae'n hanfodol i'r darparwr hyfforddiant a'r cyflogwr gynllunio rhaglen hyfforddi ar y cyd sy'n diwallu anghenion y dysgwr a'r cyflogwr fel ei gilydd. Dylai pob dysgwr gael cynllun dysgu unigol sy'n dangos pa hyfforddiant y bydd yn ei gael, yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, i sicrhau ei fod yn ennill ei gymhwyster neu'r nodau a'r amcanion a amlinellir yn ei gynllun dysgu unigol. Rhaid i'r cynllun hefyd nodi unrhyw gymorth ychwanegol y gallai fod ei angen a dylai ystyried gwybodaeth, medrau a phrofiad presennol y dysgwr. Dylai darparwyr hyfforddiant sicrhau bod staff hyfforddi a chyflogwyr yn cael pa bynnag wybodaeth sydd ei hangen arnynt i'w gwneud yn ymwybodol o anghenion y dysgwr a'u bod yn deall rhaglen ddysgu'r dysgwr yn llawn.

### Cryfderau

- defnydd effeithiol o gynlluniau dysgu unigol;
- cynlluniau dysgu unigol da; a
- datblygu cynlluniau dysgu unigol yn dda.

### Arfer orau

- 20** Dylai darparwyr:
- ddatblygu cynllun dysgu unigol sy'n cael ei ddefnyddio'n effeithiol fel 'dogfen weithio' trwy gydol y cyfnod y mae dysgwr gyda'r darparwr, sy'n canolbwyntio ar gyflwyno dysgu, asesu, cymorth a gosod targedau;
  - sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant er mwyn deall canlyniadau'r asesiad cychwynnol, fel gofynion llythrennedd, rhifedd neu iaith, ynghyd ag anghenion cymorth eraill y dysgwr, fel dyslecsia, ac i sicrhau bod cynllun dysgu unigol y dysgwr yn adlewyrchu'r trefniadau cymorth ac asesu angenrheidiol;
  - ystyried profiad a dysgu blaenorol y dysgwr, fel bod targedau ac amseroedd i gael asesiadau mewn maes y mae gan y dysgwr brofiad blaenorol ynddo yn realistig ac nad ydynt yn rhwystro cynnydd y dysgwr;
  - datblygu targedau sy'n ymestyn y dysgwr ac yn sicrhau ei fod yn canolbwyntio ar gyflawni cerrig milltir realistig;
  - sicrhau bod gan y dysgwr gynllun dysgu unigol sydd wedi'i seilio ar ei asesiad cychwynnol ac yn amlinellu'n glir y llwybr o'r man cychwyn hwnnw hyd at gyflawni nodau unigol, er enghraifft, cwblhau'r fframwaith llawn, neu gael swydd gynaliadwy;
  - cynnwys y dysgwr mewn creu'r drafft cyntaf o'i gynllun dysgu, deall y rheswm dros ei gynnwys a diweddarau'r cynllun gyda'r dysgwr (a'r cyflogwr os yw'n berthnasol) fel y mae'r hyfforddiant yn mynd yn ei flaen ac amgylchiadau'n newid;
  - cynllunio'n fanylach ar gyfer y targedau tymor byr a chynnig cynllun amlinellol ar gyfer y targedau tymor hwy; a
  - defnyddio'r cynllun dysgu unigol i gofnodi'r modd y darperir ar gyfer unrhyw anghenion cymorth ychwanegol, a nodwyd gan asesiad cychwynnol.



## Astudiaeth achos:

### Cynlluniau dysgu sy'n cynnwys y dysgwyr a'r cyflogwr mewn cynllunio'r rhaglen hyfforddi

Mae hyfforddwr/mentoriaid **Coleg Iâl** yn datblygu cynlluniau dysgu unigol effeithiol gyda dysgwyr. Maent yn defnyddio gwybodaeth asesu gychwynnol a manylion cyflawniad blaenorol yn dda i ddatblygu targedau SMART gyda dysgwyr.

Mae'r hyfforddi/mentoriaid yn cofnodi anghenion cymorth ychwanegol ac mae datganiad am ymrwymiad cytûn y dysgwr i fynychu adolygiadau rheolaidd bob wyth wythnos. Mae cynlluniwr adolygu cynnydd wedi'i gynnwys yn y cynllun dysgu unigol fel bod gan y dysgwr gofnod o'r dyddiadau hyn. Mae'r cynllun dysgu unigol yn amlinellu'n glir y llwybr o fan cychwyn dysgwr hyd at gyflawni ei nodau unigol.

Mae cyflogwyr yn cymryd rhan yn llawn mewn cwblhau'r cynllun dysgu unigol ac yn sicrhau cydbwysedd rhwng hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith y maent wedi cytuno arno gyda'r darparwr.

Mae'r cynllun dysgu unigol hefyd yn cynnwys cynllun gweithredu i gwblhau llyfrau gwaith erbyn yr adolygiad cynnydd cyntaf. Mae'r llyfrau gwaith hyn, sy'n cael eu rhoi yn ystod y cyfnod sefydlu, yn cwmpasu materion iechyd a diogelwch, ADCDFE, menter a diwylliant Cymru.

Caiff dysgwyr ag anghenion medrau sylfaenol Gynllun Dysgu Unigol ar gyfer datblygu eu medrau sylfaenol. Maent yn cytuno ar hwn gydag arbenigwr medrau sylfaenol.

# Astudiaeth achos:

## Defnydd effeithiol o'r cynllun dysgu unigol i gysylltu ag adolygiadau cynnydd

Mae'r Cynllun Dysgu Unigol yn **Focus On** yn ddogfen gynhwysfawr. Mae'n cofnodi cyflawniad blaenorol ac asesiad cychwynnol yn fanwl. Mae hefyd yn cofnodi deilliannau trafodaethau am y medrau allweddol ychwanegol a ddewiswyd, unedau CGC dewisol ac ennill y dystysgrif dechnegol.

Ceir adran fanwl ar gynllunio ymlaen o'r enw'r Cynllun Cychwynnol. Mae hwn yn cofnodi ble cynhelir yr hyfforddiant, y gweithgareddau a wneir â nhw i gael tystiolaeth a phwy sy'n sicrhau y bydd y camau'n cael eu cymryd. Mae'r targedau tymor byr hyn yn realistig, yn gyflawnadwy ac yn amserol ac maent yn cysylltu'n dda â'r adolygiad cynnydd cyntaf.

## 1.5 Addysgu a dysgu

- 21 Mae addysgu a dysgu da yn ganolog i wella cyflawniadau dysgwyr. Mae'n hanfodol bod darparwyr yn cynnig rhaglen wedi'i theilwra, y cytunwyd arni gyda'r dysgwr. Bydd hyn yn annog cymhelliant ac yn gwella cyfleoedd ar gyfer cyflawniad. Mae'n hanfodol dewis a defnyddio'r strategaethau addysgu a dysgu mwyaf priodol er mwyn ennyn diddordeb dysgwyr. Bydd angen i ddysgwyr ddatblygu medrau cyflogadwyedd. I rai dysgwyr, bydd yn briodol cyflwyno'r rhain yn y gweithle yn bennaf; i ddysgwyr eraill, gallai ystafell ddosbarth fod yn fwy priodol. Efallai y bydd angen ystyried ystod o drefniadau addysgu/hyfforddi sy'n addas ar gyfer anghenion dysgwyr unigol. Er enghraifft, rhyddhau am y dydd neu am gyfnod, hyfforddiant i fwrdd o'r gwaith am flwyddyn neu hyfforddiant yn y gwaith yn gyfan gwbl. Dylai arferion addysgu a dysgu da geisio ymgorffori medrau allweddol ynghyd â medrau personol a chymdeithasol ym mhob agwedd ar y rhaglen ddysgu. Mae hyn yn fwy tebygol o fod yn llwyddiannus lle mae medrau galwedigaethol a swyddogaethol ac athrawon eraill yn gweithio gyda'i gilydd, trwy gynllunio ar y cyd neu addysgu tîm, neu'r ddau.
- 22 Bydd darparwyr da yn sefydlu cysondeb mewn addysgu a dysgu ar draws y sefydliad cyfan; yn gweithredu proses arsylwi gwersi datblygiadol, effeithiol; yn rhannu arfer orau; ac yn monitro ac yn arfarnu'r hyn y maent yn ei wneud yn drylwyr. Caiff adborth adeiladol ddylanwad cryf ar gymhelliant a hunan-barch dysgwyr. Mae adborth effeithiol yn rhoi gwybod i ddysgwyr beth maent yn ei wneud yn dda, beth mae angen iddynt ei wneud i wella a pha gamau y mae angen iddynt eu cymryd i wneud y gwelliannau hynny.

## Cryfderau

- hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi'i reoli a'i gyflwyno'n dda;
- addysgu ymarferol da i ffwrdd o'r gwaith;
- adnoddau hyfforddi da i ffwrdd o'r gwaith; a
- safonau da o addysgu a dysgu i ffwrdd o'r gwaith.

## Arfer orau

**23** Dylai darparwyr:

- gydlynw hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a hyfforddiant yn y gwaith mor agos ag y bo modd fel bod dysgwyr yn cael y cyfle i roi'r dysgu y maent yn ei gaffael i ffwrdd o'r gweithle ar waith;
- sicrhau parhad a dilyniant rhwng sesiynau pan fo sesiwn yn rhan o gyfres. Gall cynllun egluro perthnasedd pob rhan o'r rhaglen a'r modd y mae'r sesiynau yn datblygu gwybodaeth a medrau'r dysgwyr yn raddol;
- sicrhau bod athrawon yn cyfuno gwybodaeth a dealltwriaeth gadarn o'r pwnc gyda gwerthfawrogiad brwd o'r modd y mae dysgwyr yn dysgu;
- cyflwyno gwersi strwythuredig, gan wneud yr amcanion dysgu'n glir ar ddechrau pob sesiwn;
- cefnogi'r sesiynau gyda deunyddiau o ansawdd da ac enghreifftiau ymarferol a dynnwyd o brofiad yr hyfforddwr ei hun neu o brofiad y dysgwr yn y gweithle;
- sicrhau cyflymder a her, yn seiliedig ar ddisgwyliadau uchel y dysgwr;
- arddangos defnydd medrus o gwestiynau a ddewiswyd yn dda i ennyn diddordeb dysgwyr a'u herio ac i atgyfnerthu dealltwriaeth;
- cynnwys asesiad effeithiol o ddysgu ac athrawon/tiworiaid yn gallu addasu'r hyn y maent yn ei wneud yn gyflym i ymateb i'w hasesiad o ddysgu disgyblion;
- athrawon/tiworiaid yn cynllunio, yn trefnu ac yn rheoli profiad dysgu amrywiol;
- sicrhau bod athrawon/tiworiaid yn rhoi adborth ac arweiniad adeiladol a manwl;
- galluogi dysgwyr i ddatblygu medrau personol a chymdeithasol, er enghraifft, gall prosiectau grŵp helpu dysgwyr i gael hunanddisgyblaeth, hunan-barch a hunanhyder;
- dod o hyd i ffyrdd o alluogi dysgwyr i gymryd rhan, er enghraifft, trwy drafodaethau grŵp, fel eu bod yn cael sesiynau yn fwy diddorol;
- crynhoi sesiynau ar y diwedd a gwirio dealltwriaeth dysgwyr yn rheolaidd; a
- rhoi adborth rheolaidd i ddysgwyr ar y cynnydd y maent yn ei wneud.



# Astudiaeth achos:

## Addysgu a dysgu rhagorol

Yng **Ngholeg Llandrillo**, mae aseswyr dysgu yn y gwaith, staff y coleg a chyflogwyr yn cyfuno hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith ac asesu yn dda iawn. Mae'r darparwr yn cyflawni hyn trwy gyswllt effeithiol iawn rhwng aseswyr a chyflogwyr. Mae cyflogwyr yn rhoi cyfleoedd da iawn i ddysgwyr ennill medrau galwedigaethol yn y gweithle.

Mae pob un o'r athrawon a'r hyfforddwyr yn defnyddio eu lefelau uchel o wybodaeth bynciol arbenigol i gynllunio'n glir ac yn effeithiol ar gyfer profiadau dysgu o ansawdd uchel. Maent yn defnyddio ystod dda o arddulliau addysgu ac yn herio dysgwyr yn dda. Maent yn mynychu digwyddiadau datblygu staff rheolaidd i rannu arfer orau mewn strategaethau addysgu a dysgu.

Mae cynnydd cyson wedi bod yn y defnydd o Moodle fel llwyfan dysgu rhithwir mewn dysgu yn y gwaith. Mae hwn yn galluogi dysgwyr i ddod yn ddysgwyr mwy annibynnol.

Mae athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr yn gosod targedau realistig a heriol ar gyfer dysgwyr i gyflawni rhagoriaeth. Maent yn datblygu perthynas gefnogol gyda dysgwyr ac yn cynllunio asesu yn dda iawn i helpu dysgwyr i gyflawni eu hamcanion dysgu.

Mae cyrhaeddiad dysgwyr o ran medrau allweddol yn rhagorol. Mae medrau allweddol ym mhob llwybr yn cysylltu'n effeithiol â rolau swydd a galwedigaethau. Mae llawer o ddysgwyr yn ennill medrau allweddol ar lefel uwch na'r hyn sy'n ofynnol gan eu fframwaith ac yn ennill cymwysterau ychwanegol. Mae llawer o ddysgwyr yn dilyn y dystysgrif dechnegol ar lefel uwch na'r hyn sy'n ofynnol.

Mae cyflwyno dysgu yn hyblyg yn elfen allweddol ar gyfer llwyddo yn y darparwr hwn. Er enghraifft, mae dysgwyr sy'n gweithio mewn cartrefi gofal yn cael eu holl hyfforddiant yn y gwaith. Os yw cartrefi gofal yn rhy fach, yna mae'r darparwr yn dod â grwpiau o ddysgwyr at ei gilydd i gyflwyno'r hyfforddiant. Gyda dysgwyr eraill, mae'r darparwr yn trafod amseroedd cyflwyno sy'n addas ar gyfer eu patrymau gwaith. Er enghraifft, mae'r darparwr yn cyflwyno sesiynau gofal plant cyfnos (4-6pm), yn y coleg.

Mae'r darparwr yn defnyddio e-bortffolios yn effeithiol. Gall prentisiaid mewn Canolfannau Gofal, Cyswllt a phrentisiaid Modern Sylfaen gyflwyno eu tystiolaeth trwy ddefnyddio e-bortffolios. Mae hyn yn galluogi iddynt lwytho ffotograffau neu glipiau fideo ohonynt yn cyflawni agweddau ar eu swydd ar gyfer tystiolaeth asesu. Er enghraifft, mae plymeriaid prentis yn llwytho ffotograffau oddi ar ffonau symudol pan fyddant yn dangos eu cymhwysedd mewn trwsio peipiau.

Caiff dysgwyr gyfleoedd da i ehangu eu profiadau y tu allan i'r gweithle a'r coleg. Er enghraifft, mae llawer o ddysgwyr yn elwa ar gymryd rhan mewn cystadlaethau lleol, rhanbarthol, cenedlaethol a rhyngwladol yn ogystal â ffeiriau masnach.

Mewn Adeiladu Sgiliau, mae dysgwyr ieuencid yn gweithio ar brosiectau adfywio trwy sefydliad lleol, sy'n hyrwyddo ymwybyddiaeth amgylcheddol. Mae dysgwyr yn ymgymryd ag amrywiaeth o weithgareddau adeiladu tîm fel adeiladu cuddfannau a mesur llif dŵr. O'r gweithgareddau hyn, maent yn datblygu medrau cymdeithasol ac academiaidd.



## Astudiaeth achos:

### Dysgu gweithredol

Yn **Sport Train Wales**, mae swyddogion hyfforddi yn defnyddio diddordeb dysgwyr Adeiladu Sgiliau yn effeithiol i ennyn eu diddordeb mewn dysgu. Nid yw llawer o ddysgwyr wedi ymgysylltu'n llawn ag addysg neu hyfforddiant yn y gorffennol.

Mae swyddogion hyfforddi yn defnyddio amrywiaeth o weithgareddau i wella medrau dysgwyr. Er enghraifft, maent yn mynd â nhw allan yn rheolaidd ar y cae chwarae cyfagos neu i'r neuadd chwaraeon i chwarae gemau cystadleuol i wella eu medrau llythrennedd a rhifedd. Mae'r rhain yn cynnwys gemau tîm i wella eu medrau o ran gosod yn nhrefn yr wyddor a thablau llusosi. Gan fod dysgwyr yn rhan o dîm, mae'r gweithgareddau hyn hefyd yn datblygu medrau llafar a medrau cymdeithasol.

# Astudiaeth achos:

## Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi'i gynllunio'n dda gydag ymglymiad da gan y dysgwr

Yn **LearnKit** mae swyddogion hyfforddi yn defnyddio cyfuniad rhagorol o weithgareddau theori ac ymarferol sy'n darparu ar gyfer arddulliau a hoffterau dysgu'r dysgwyr. Gwnânt ddefnydd da o dechnoleg 'Movie Maker' i ddangos technegau cymhleth i ddysgwyr, er enghraifft, deunyddiau cymysgu ar gyfer trin y geg mewn nyrsio deintyddol. Mae dysgwyr wedyn yn ymarfer y dechneg hon yn y sesiwn hyfforddi. Mae llawer o ddysgwyr yn mynd â'r medrau a'r wybodaeth a ddysgwyd yn yr ystafell ddosbarth yn ôl at eu cyflogwyr sy'n eu hymgorffori yng ngweithdrefnau eu practis deintyddol.

Yn ystod sesiynau hyfforddi, mae dysgwyr yn cael profiad o gymysgedd da o weithgareddau dysgu. Mae'r rhain yn cynnwys gwersi unigol, defnyddio ymchwilio ar y rhyngwyd, gwneud cyflwyniadau ac ymuno mewn trafodaethau grŵp. Mae'r rhan fwyaf o sesiynau theori yn diweddu gyda defnyddio '**Qwizdoms**' sef cyfrifiaduron llaw sy'n cynnwys amrywiaeth o fformatau cwis. Mae'r rhain yn profi'r wybodaeth a ddysgwyd yn y sesiwn ac yn ymgysylltu'n dda â dysgwyr i atgyfnerthu eu dysgu.

Mae'r darparwr yn gofyn i ddysgwyr yn rheolaidd sut gallant wella'r addysgu a'r dysgu. Mae dysgwyr yn mynychu sesiynau 'Cinio a Gwranddo' bob tymor i drafod gwelliannau a rhoi adborth i reolwyr.

Mae'r hyfforddiant prentisiaeth yn LearnKit yn datblygu 'dysgwyr myfyriol'. Mae'n ofynnol i ddysgwyr gwblhau cofnod hyfforddiant personol. Maent yn cofnodi sut a beth maent yn ei ddysgu yn y gweithle. Mae hyn yn paratoi dysgwyr yn dda ar gyfer ffeiliau y gallai fod angen iddynt eu cwblhau ar gyfer eu datblygiad proffesiynol parhaus mewn nyrsio deintyddol yn y dyfodol.



## Astudiaeth achos:

### Dysgwyr Adeiladu Sgiliau yn cymryd rhan mewn cyfleoedd ar-lein i adrodd yn ôl eu barn i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau

Yn **Gweithlu Cymru**, mae tiwtoriaid Adeiladu Sgiliau yn cysylltu medrau allweddol yn effeithiol â thrafodaethau am chwilio am swydd ac ADCDFE. Maent hefyd yn mynd i'r afael ag agweddau amrywiol ar ddinasyddiaeth ac mae dysgwyr yn defnyddio cyfleoedd ar-lein i adrodd yn ôl eu barn i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn y llywodraeth. Er enghraifft, maent yn defnyddio menter 'Lleisiau Dros Newid' Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Mae dysgwyr wedi cyfrannu barn at amrywiaeth o drafodaethau, gan gynnwys cyfleusterau ar gyfer defnyddwyr cadair olwyn a gollwng gwastraff yn yr ardal leol. Mae'r ymglymiad hwn yn annog dysgwyr i fod yn rhan o'r gymuned a mynegi eu barn ar faterion lleol sy'n effeithio arnynt.

## Astudiaeth achos:

### Ymglymiad rhagorol dysgwyr blaenorol Ddim mewn Addysg. Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET) i gymryd cyfrifoldeb i wella eu medrau sylfaenol

Mae **Sport Train Wales** yn cynnal sesiynau ymwybyddiaeth medrau sylfaenol ar gyfer dysgwyr pan fyddant yn dechrau eu rhaglen. Mae hwn yn debyg i'r model a ddefnyddir mewn ymwybyddiaeth medrau sylfaenol ar gyfer tiwtoriaid. Mae'n gwneud i ddysgwyr feddwl ynglŷn â pham mae angen iddynt wella eu medrau sylfaenol ac mae'n eu hannog i gymryd cyfrifoldeb am eu dysgu eu hunain, gan wybod y byddant yn cael cymorth.

Mae dysgwyr sydd eisoes ar y rhaglen yn rhoi gwybod i ddysgwyr newydd eu bod yn derbyn yr angen i wella eu medrau sylfaenol, felly mae hyn hefyd yn ennyn diddordeb dysgwyr newydd yn fwy rhwydd. O ganlyniad, mae gwella medrau sylfaenol wedi dod yn rhan annatod o'r diwylliant.



## 1.6 Adolygiadau cynnydd

- 24** I wneud yn siŵr bod y dysgwr yn cael y mwyaf o'u rhaglen hyfforddi, mae'n bwysig monitro eu cynnydd yn rheolaidd. Bydd hyn yn sicrhau bod unrhyw anghenion hyfforddiant neu gymorth ychwanegol a nodir yn cael eu trin yn briodol. Mae pawb sy'n gysylltiedig â hyfforddiant yn cymryd cam yn ôl adeg adolygiadau cynnydd, i fonitro'r cynnydd sy'n cael ei wneud gan y dysgwr yn ei raglen hyfforddi ac i fesur ei gynnydd tuag at gwblhau ei gynllun dysgu unigol. Maent hefyd yn cynnwys gosod targedau i gwblhau'r cynllun ymhellach.
- 25** Rhaid cynnal adolygiadau cynnydd yn y gweithle a chynnwys y cyflogwr yn llawn. Dylent wirio lles y dysgwyr, a'i gynnydd mewn hyfforddi, tra'n atgyfnerthu cyfle cyfartal ac iechyd a diogelwch. Mae angen i ddysgwyr gymryd rhan weithredol mewn adolygiadau, a dylid eu hannog, a rhoi cyfle iddynt baratoi'n llawn ar gyfer yr adolygiad. Dylai adolygiadau cynnydd da nodi newidiadau y mae angen eu gwneud i gynlluniau dysgu unigol neu drefniadau cymorth. Dylai adolygiadau cynnydd gofnodi trafodaethau a gosod targedau heriol a realistig i osgoi cynnydd araf gan y dysgwr.

### Cryfderau

- adolygiadau cynnydd effeithiol a gosod targedau yn effeithiol;
- trefniadau da ar gyfer adolygu a monitro cynnydd; ac
- adolygiadau trylwyr o gynnydd dysgwyr.

### Arfer orau

- 26** Dylai darparwyr:
- sicrhau bod adolygiadau cynnydd yn cael eu cynnal yn rheolaidd ac yn ddigon aml i gynnal momentwm;
  - defnyddio'r cynllun dysgu fel y sylfaen ar gyfer yr adolygiad a diweddarau'r cynllun dysgu gyda chamau a thargedau cytûn;
  - defnyddio'r cyfarfodydd i fonitro cynnydd, gan nodi achosion os yw'n araf, a chynyddu pa mor aml y cynhelir cyfarfodydd fel ymateb i hynny;
  - cofnodi cynnydd a thargedau ar gyfer y cyfnod tan y cyfarfod adolygu nesaf;
  - cynllunio'n fanwl yr hyfforddiant y dylai'r dysgwr ei gael rhwng y cyfarfodydd adolygu cynnydd cyfredol a'r rhai nesaf. Dylai hyn gwmpasu pob agwedd ar y rhaglen, gan gynnwys hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, neu unrhyw gymorth ychwanegol, lle bo'n briodol;
  - sicrhau bod y dysgwyr yn paratoi ar gyfer yr adolygiad;
  - sicrhau bod y dysgwr, ei hyfforddwr a'i oruchwyliwr gweithle yn cael eu cynnwys yn yr adolygiad;
  - amlygu adborth gan y dysgwr ynghyd ag adborth gan y goruchwyliwr gweithle, yr ymgynghorydd, yr hyfforddwr neu'r mentor;
  - defnyddio'r cyfarfod i atgyfnerthu negeseuon allweddol ar iechyd a diogelwch a chyfle cyfartal;
  - cofnodi cynnydd a thargedau ar gyfer y cyfnod tan y cyfarfod adolygu nesaf; a
  - helpu'r dysgwr a'r cyflogwr i werthfawrogi gwerth cyfarfodydd adolygu cynnydd.

## Astudiaeth achos:

### Monitro ansawdd adolygiadau cynnydd

Mae **Gweithlu Cymru** yn adolygu cynnydd dysgwyr bob mis ac yn gosod targedau misol ar gyfer cynnydd a dyddiadau cyflawniad terfynol. Mae'r darparwr yn monitro ansawdd adolygiadau cynnydd yn drylwyr iawn. Mae uwch reolwr yn gwirio ansawdd yr holl adolygiadau cynnydd i sicrhau eu bod yn cyfeirio'n ôl at gynllun dysgu unigol y dysgwr ac at adolygiadau blaenorol. Yn ychwanegol, mae'r rheolwr yn gwneud yn siwr bod y swyddog hyfforddi yn trafod iechyd a diogelwch a chyfle cyfartal gyda'r dysgwr, ym mhob adolygiad. Mae taenlen yn crynhoi'r gwirio ansawdd hwn ac mae system goleuadau traffig yn amlygu unrhyw ddysgwyr y mae eu cynnydd yn arafach na'r disgwyl.

Caiff swyddogion hyfforddi gyfarfod goruchwyllo gydag uwch reolwr bob deufis. Yn y cyfarfod hwn, maent yn trafod y rhesymau pam nad yw unrhyw ddysgwyr yn gwneud y cynnydd disgwylidig mewn hyfforddiant a'r camau y cytunwyd arnynt i gywiro hyn. Mae Gweithlu Cymru yn nodi bod cyfarfod goruchwyllo un i un y swyddogion hyfforddi bob deufis yn cyfrannu'n allweddol at lefelau cyflawniad uchel y dysgwyr.

## Astudiaeth achos:

### Ymglymiad gweithredol dysgwyr mewn adolygiadau cynnydd

Yn **Focus On**, mae dysgwyr yn gweld eu hasesydd bob tair wythnos. Gyda'i gilydd maent yn cwblhau cofnod asesu dros dro ac yn ysgrifennu am y camau a gwblhawyd. Mae'r wybodaeth hon yn bwydo i mewn i'r adolygiadau cynnydd, a gynhelir bob chwe deg diwrnod. Mae apwyntiadau adolygu cynnydd yn hyblyg iawn fel eu bod yn addas ar gyfer amseroedd sifft. Mae dysgwyr sy'n gweithio gartref yn cael eu hadolygiadau cynnydd gartref.

Ceir ymglymiad da a gweithredol gan ddysgwyr yn eu hadolygiadau cynnydd. Er enghraifft, mae'r asesydd a'r dysgwr yn trafod testun o naill ai addysg ar gyfer datblygiad cynaliadwy a dinasyddiaeth fyd-eang (ADCFE) neu gydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob adolygiad. Mae gan y darparwr gronfa o destunau perthnasol sy'n seiliedig ar waith.

Ar eu hadolygiadau cynnydd, mae dysgwyr yn cofnodi crynodeb o'r drafodaeth a gynhelir ar y testunau hyn. Mae dysgwyr hefyd yn cofnodi effaith yr hyfforddiant ar eu harfer weithio, yn eu hadolygiadau cynnydd.



## Astudiaeth achos:

### Adolygiadau cynnydd cwbl gynhwysol

Yng **Ngholeg Gorseinon**, mae pob adolygiad cynnydd yn cynnwys y dysgwr, y cyflogwr a staff y coleg yn llawn. Ar ddechrau'r hyfforddiant, mae'r Swyddog Cyswllt Cyflogaeth yn pwysleisio ymrwymiad y cyflogwr i fod yn bresennol mewn adolygiadau cynnydd ac mae'n trefnu adolygiadau ar amseroedd addas o'r dydd neu ar benwythnosau er mwyn galluogi pob un o'r tri i gymryd rhan. Mae'r ymglymiad rheolaidd hwn gan y cyflogwr yn sicrhau bod cyfnod nesaf yr hyfforddiant yn gallu cael ei gynllunio'n fanwl gyda chytundeb pob un o'r tri, a gallant drafod unrhyw faterion am gynnydd hyd yn hyn. Mae gwirio unrhyw gyfle cyfartal a materion iechyd a diogelwch yn rhan reolaidd o'r adolygiad cynnydd.

Mae pob un o'r dysgwyr yn olrhain ac yn adolygu eu cynnydd eu hunain. Maent yn gwybod faint o gynnydd y maent yn ei wneud a'r hyn y mae angen iddynt ei wneud i gwblhau eu fframwaith. Mae gan ddysgwyr berchnogaeth dros eu hadolygiadau cynnydd gan eu bod yn cael copi, ac mae'r cyflogwr yn cael copi hefyd. Os yw'r dysgwr dan 18 oed, mae'r rhiant/gwarcheidwad yn cael copi o'r adolygiad cynnydd.



## Astudiaeth achos:

### System olrhain effeithiol i fonitro cynnydd dysgwyr

Mae gan **Goleg Llandrillo** system effeithiol ar gyfer olrhain cynnydd dysgwyr. Mae aseswyr yn diweddarau'r system bob tro y maent yn cael adolygiad cynnydd gyda dysgwyr. Mae eu system olrhain dysgu yn y gwaith yn gyfrwng gweithio dyddiol ar gyfer aseswyr a rheolwyr ac mae ar gael ar safle mewnwyd coleg y staff, felly gall aseswyr ei defnyddio oddi ar y safle.

Mae'r system hon yn helpu'r asesydd i reoli ei faich gwaith a gall rheolwyr weld cynnydd pob dysgwr y mae'n gyfrifol amdano. Mae adroddiadau ychwanegol yn dangos pa ddysgwyr sy'n debygol o fod angen mwy o amser i gwblhau a pha systemau fydd yn cael eu rhoi ar waith i'w helpu i gwblhau.

Mae staff gweinyddol yn gwirio pob adolygiad cynnydd i sicrhau bod y manylion yn gyflawn ac maent yn cofnodi unrhyw fylchau ar y system olrhain



## 1.7 Aseu

**27** Mae'n ofynnol i ddysgwyr gasglu tystiolaeth i ddangos eu bod yn gymwys mewn ystod o wahanol weithgareddau. Rhaid neilltuo asesydd ar gyfer pob dysgwr, a fydd yn trafod, yn cytuno ac yn nodi'r holl gyfleoedd aseu perthnasol er mwyn i ddysgwyr gael y cyfle gorau posibl o gyflawni eu nodau cymhwyster. Dylai aseu gynnwys y dysgwyr yn llawn, a dylid ei ystyried yn gyfrwng cymell. Rhaid i ddysgwyr fod yn gwbl ymwybodol o'r hyn y byddant yn cael eu hasesu arno a'r dulliau aseu a ddefnyddir. Mae angen i ddysgwyr fod yn gyfarwydd gyda, ac yn hyderus yn defnyddio dulliau aseu amgen i osgoi unrhyw rwystrau yn y broses aseu ac adborth.

**28** Rhaid i aseu fod yn hyblyg a nodi cyfleoedd aseu i alluogi dysgwyr sy'n gwneud cynnydd cyflym i gael targedau a chyfleoedd aseu mwy heriol. Dylai dysgwyr sydd â'r profiad priodol a gwybodaeth flaenorol gael y cyfle i ennill achrediad perthnasol.

### Cryfderau

- cynllunio aseu da;
- arfer dda o ran aseu;
- defnydd da o aseu yn y gwaith;
- aseu effeithiol iawn sy'n canolbwyntio ar y dysgwr; a
- threfniadau hyblyg iawn i gefnogi aseu a dysgu.

### Arfer orau

- 29** Dylai darparwyr:
- esbonio egwyddorion aseu i sicrhau bod y dysgwr yn deall diben aseu a'r broses aseu;
  - annog dysgwyr i gasglu tystiolaeth ar gyfer eu portffolio ar unrhyw adeg;
  - datblygu'r cynllun aseu dros gyfnod y rhaglen;
  - sicrhau bod y cynllun aseu yn hyblyg;
  - aseu cynnydd y dysgwr yn ennill medrau a gwybodaeth;
  - defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau ar gyfer aseu, er enghraifft, arsylwi uniongyrchol, tystiolaeth tystion, trafodaethau proffesiynol a dogfennau perthnasol o'r gweithle;
  - sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o arfer aseu;
  - sicrhau bod goruchwylwyr gweithle yn deall lefel y cymhwysedd sy'n angenrheidiol i fodloni'r safon alwedigaethol berthnasol;
  - sicrhau bod aseswyr yn rhoi adborth ysgrifenedig i ddysgwyr fel eu bod yn gwybod beth maent wedi'i gyflawni a beth yn fwy mae angen iddynt ei wneud i gyflawni'r safon ofynnol; a
  - chadw cofnodion o benderfyniadau aseu er mwyn gallu eu gwirio'n fewnol ac yn allanol.

# Astudiaeth achos:

## Proses asesu effeithiol

Mae **Gweithlu Cymru** wedi datblygu dulliau asesu effeithiol iawn sy'n gwneud yn siwr bod y dysgwyr yn deall diben asesu a'r broses asesu yn llawn. Mae aseswyr yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau. Mae hyn yn sicrhau bod asesu yn briodol i'r dysgwyr a'r sefyllfa, ac yn gwneud defnydd da o amser. Caiff pob un o'r dysgwyr adborth llafar ac ysgrifenedig clir ar eu perfformiad yn ystod yr asesiad.

Mae gan y darparwr drefniadau da ar gyfer cydnabod profiad blaenorol dysgwyr. Mae hyn yn golygu y gall dysgwyr gwblhau eu fframweithiau cymhwyster llawn yn gynharach nag y gallent fod wedi'i ddisgwyl.

Mae swyddogion hyfforddi yn helpu dysgwyr i nodi pob cyfle asesu perthnasol. Er enghraifft, maent yn defnyddio arsylwadau yn y gweithle ochr yn ochr â dulliau holi agored da iawn i asesu dysgwyr. Mae llawer o swyddogion hyfforddi yn defnyddio ffonau symudol neu gamerâu fideo i recordio tystiolaeth. Maent yn defnyddio tapiau sain i recordio trafodaethau proffesiynol rhwng y dysgwyr a'r swyddog hyfforddi. Pan fo modd, mae'r trafodaethau hyn yn cynnwys rheolwr y gweithle.

Mae arfer orau mewn cyfarfodydd gwirio mewnol a safoni misol yn cynnal ansawdd y broses asesu.



## Astudiaeth achos:

### Asesu wedi'i gysylltu'n dda â system Gwirio Mewnol hynod effeithiol

Mae **Coleg Llandrillo** yn cynllunio asesu yn dda iawn i helpu dysgwyr i gyflawni eu hamcanion dysgu. Mae asesiadau yn ddilys, yn drylwyr, yn gywir, yn deg ac yn gyson â manylebau a rheoliadau cyrff dyfarnu. Mae pob asesydd yn rhoi adborth manwl i ddysgwyr i wella eu perfformiad.

Mae'r broses asesu yn cysylltu'n effeithiol iawn â'r system Gwirio Mewnol. Cynhelir cyfarfodydd gwirio mewnol ar feysydd galwedigaethol bob pythefnos i sicrhau bod dull safonol ar draws dysgu yn y gwaith a'r coleg cyfan. Yn y cyfarfodydd hyn, mae aseswyr yn cyfnewid portffolios ac yn rhannu arfer orau. Yn ogystal â'r cyfarfodydd hyn, mae pob asesydd dysgu yn y gwaith yn cyfarfod ddwywaith y flwyddyn i rannu arfer orau mewn asesu.

## 1.8 Cyflawniad

**30** Mae monitro cyflawniad dysgu yn golygu asesu'r wybodaeth, y medrau a'r agweddau/gwerthoedd y mae dysgwyr wedi'u hennill ynghyd â gosod a monitro targedau realistig cytûn i wella deilliannau. Mae cynnydd a chyflawniad yn golygu bod dysgwyr yn mwynhau ac yn magu hyder wrth iddynt ennill:

- gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau;
- y cymwysterau y maent yn eu dymuno;
- cyfle i fanteisio ar fwy o gyfleoedd dysgu a chyflogaeth; a
- manteision ehangach dysgu.

**31** Er mwyn olrhain cyflawniad dysgwyr yn ystod rhaglenni dysgwyr ac ar eu diwedd, ac i sicrhau bod Cofnodion Dysgu Unigol yn cael eu cwblhau'n gywir, mae angen i ddarparwyr gasglu a chofnodi data a llunio adroddiadau rheoli rheolaidd sy'n dangos cyflawniad y dysgwyr o ran unedau a chymwysterau. Bydd gan yr adroddiadau hyn rôl arwyddocaol mewn cefnogi penderfyniadau rheoli a byddant yn llywio proses hunanasesu a threfniadau gwella ansawdd y darparwr. Er bod y prif ffocws ar gymwysterau achrededig yn bennaf, mae'n bwysig cydnabod y bydd dysgwyr hefyd wedi caffael ystod o fedrau a phriodoleddau personol a chymdeithasol a fydd yn eu helpu yn eu dilyniant yn y dyfodol. P'un a yw'r cyfle wedi codi i achredu'r medrau ychwanegol hyn ai peidio, mae'n bwysig bod dysgwyr yn ymwybodol o'r medrau a'r priodoleddau hyn, a'u bod yn eu gwerthfawrogi.

### Cryfderau

- cyfraddau llwyddiant uchel;
- cyfraddau dilyniant da;
- deilliannau swydd da; a
- dathlu cyflawniad yn dda.

### Arfer orau

**32** Dylai darparwyr:

- ganolbwyntio ar ddeilliannau dysgwyr unigol;
- defnyddio ystod o ddulliau asesu i gasglu gwybodaeth am gynnydd y dysgwr;
- olrhain a chofnodi cynnydd y dysgwr yn erbyn nodau cytûn;
- gosod a monitro targedau realistig i wella deilliannau;
- sicrhau bod y dysgwr yn ymwneud â monitro ei gynnydd ei hun;
- cydnabod pan fydd y dysgwr wedi cyflawni'r nodau perthnasol;
- sicrhau bod y dysgwr yn deall y cyswllt rhwng cyflawni ei dargedau a symud tuag at ei nodau;
- defnyddio'r wybodaeth hon i fonitro cynnydd y dysgwr a chynllunio'r camau nesaf;
- paratoi a chefnogi'r dysgwr i symud ymlaen i'r cyfnod nesaf yn ei fywyd;
- sicrhau bod y dysgwr yn parhau i gael ei gefnogi i wireddu ei ddyheadau yn y cyfnod nesaf;
- ystyried y wybodaeth sydd ei hangen ar y dysgwr;
- cynnwys rhanddeiliaid/asiantaethau perthnasol eraill i gyfrannu at gasglu gwybodaeth;
- archwilio cyflawniadau a chynnydd grwpiau gwahanol o ddysgwyr;
- nodi meysydd i'w gwella trwy brosesau hunanarfarnu effeithiol; a
- monitro cyflawniad a chynnydd dysgwyr ag anghenion addysgol arbennig.



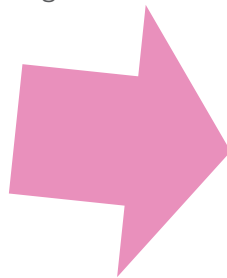


## Astudiaeth achos:

### Cyfraddau cwblhau uchel o ran prentisiaeth mewn Gofal Plant

Mae **Hyfforddiant Gwynedd** yn priodoli eu cyfraddau llwyddiant uchel mewn Gofal Plant i osod targedau cyflawnadwy a'r paratoi a'r cymorth trylwyr iawn y maent yn eu rhoi i ddysgwyr. Mae llawer o ddysgwyr yn dechrau ar Adeiladu Sgiliau ac yn cael profiad gwaith mewn ysgolion cyn iddynt fynd yn eu blaenau i ddilyn Prentisiaeth Fodern Sylfaen mewn Gofal Plant.

Caiff dysgwyr gymorth medrau sylfaenol da. Mae anogwyr dysgu hefyd yn cefnogi dysgwyr sydd â phroblemau a allai eu hatal rhag gwneud cynnydd, fel hunanhyder gwael. Yn ychwanegol, mae gan y darparwr gwmselwr hyfforddedig sy'n gwrandao ar broblemau personol dysgwyr ac yn eu cyfeirio at yr asiantaethau perthnasol os bydd angen.



## Astudiaeth achos:

### Cyfraddau cwblhau uchel yn gyffredinol o ran prentisiaethau

Mae **Focus On** yn priodoli ei gyfradd gwblhau uchel iawn o ran prentisiaethau i broses sefydlu drylwyr iawn a chymorth da iawn i ddysgwyr. Yn y cyfnod sefydlu, mae aseswyr yn pwysleisio y dylai dysgwyr ddeall yr hyn y maent yn ymrwmo iddo cyn iddynt ddechrau hyfforddi. Mae'r darparwr hefyd yn pwysleisio'r llwybrau dilyniant posibl ar gyfer dysgwyr. Mae hyn yn cymhell dysgwyr i gyflawni a pharhau mewn hyfforddiant.

Trwy gydol y rhaglen hyfforddi, mae aseswyr yn rhoi cymorth o ansawdd uchel iawn i ddysgwyr ac yn cynnal cyswllt rheolaidd gyda nhw. Mae hyn yn cynnwys cymorth da iawn i ddysgwyr sy'n teimlo y gallent fod eisiau gadael yn ystod eu hyfforddiant. Caiff yr asesydd drafodaeth un i un gyda'r dysgwyr hyn am y problemau y maent yn eu wynebu a'r modd y gallant oresgyn yr anawsterau hyn. Mae hyn yn arwain at gyfraddau gadael isel iawn.

## Astudiaeth achos:

### Dathlu llwyddiant

Mae **Sport Train Wales** yn rhoi pwyslais mawr ar ddathlu llwyddiant eu dysgwyr, gan nad yw llawer ohonynt wedi llwyddo mewn addysg a hyfforddiant yn y gorffennol.

Cynhelir y dathliadau hyn o lwyddiant, sy'n para diwrnod llawn, bedair gwaith y flwyddyn. Cyfunodd y darparwr ddigwyddiad 'Plant mewn Angen' yn ddiweddar gyda chyflwyno tystysgrifau. Daeth tîm rhwyfo dan do Cymru i Sport Train Wales. Yn y bore, fe wnaeth aelodau o'r tîm helpu dysgwyr i drefnu her rwyfo ar gyfer elusen ar y peiriannau rhwyfo. Cymerodd pob un o'r dysgwyr ran mewn cynllunio'r digwyddiad. Fe wnaeth y profiad hwn eu helpu i ddatblygu medrau sefydliadol. Cymerodd pob dysgwr ran yn yr her rwyfo wedyn.

Yn y prynhawn, cyflwynodd tîm rhwyfo dan do Cymru dystysgrifau yr oedd dysgwyr wedi'u hennill yn ystod eu rhaglen hyfforddi.

# Astudiaeth achos:

## Ymglymiad da cyflogwyr mewn dathlu llwyddiant dysgwyr

Mae **Coleg Llandrillo** yn cynnal seremoni wobrwyo ddwywaith y flwyddyn i dathlu'r ganran uchel o brentisiaid sy'n cyflwyno eu fframwaith llawn. Mae teuluoedd dysgwyr a'u cyflogwyr yn mynychu. Mae'r rheolwr dysgu yn y gwaith yn cyflwyno pob prentis ac yn sôn ychydig am eu cyflogwr. Mae hyn yn pwysleisio pwysigrwydd gweithio mewn partneriaeth i lwyddiant dysgwr.

## 1.9 Dilyniant

- 33** Mae olrhain dysgwyr trwy gydol eu teithiau, yn ystod ac ar ôl y ddarpariaeth, yn agwedd hanfodol ar rôl y darparwr. Dylai darparwyr gynnig strwythur dilyniant effeithiol sy'n dangos rhaglenni dilyniant o un lefel i'r llall sy'n cynnwys y lefelau llythrennedd, iaith a rhifedd sydd eu hangen i lwyddo ym mhob cyfnod. Dylai cofnodion darparwyr sicrhau bod proses effeithiol ar waith i fonitro cynnydd cyn i ddysgwyr adael ac ar ôl iddynt adael.
- 34** Gellir cael adborth a data gwerthfawr o arolygon dysgwyr pan fyddant yn gadael, ac ar ôl iddynt adael. Gellir sicrhau cyfleoedd cynyddol i ymestyn llwyddiant dysgwyr trwy gysylltu dilyniant â chyfleoedd ar gyfer hyfforddiant pellach, neu i gyfleoedd gwaith posibl trwy Wybodaeth ac Arweiniad (IAG) a ffynonellau eraill. Dylai darparwyr sicrhau bod yr holl ddata yn cael ei gasglu a'i ddadansoddi'n ofalus, gan ystyried targedau mewnol ac allanol.

### Cryfderau

- dadansoddiad trylwyr o gyfraddau llwyddiant grwpiau gwahanol o ddysgwyr;
- defnydd da o ystod eang o ddata mewn adolygiadau rhaglen; a
- monitro perfformiad dysgwyr yn dda.

## Arfer orau

35 Dylai darparwyr:

- anelu at gael cyfraddau llwyddiant da ar gyfer pob rhaglen ym mhob maes dysgu;
- penderfynu ar gyfradd llwyddiant dda ar gyfer pob rhaglen, gan ystyried barn y corff sy'n ariannu, cyrff dyfarnu a chyfraddau llwyddiant yn y sector;
- deall pam mae rhai dysgwyr yn methu cwblhau neu wneud cynnydd a chymryd camau i fynd i'r afael â hyn, i wella cyfraddau llwyddiant;
- casglu tystiolaeth o gynifer o ffynonellau ag y bo modd ynglŷn â'r hyn yw cyfradd lwyddo dda ar gyfer pob maes dysgu;
- edrych ar adroddiadau arolygu ar gyfer darparwyr mewn sefyllfa debyg;
- mesur cyflawniad neu lwyddiant o ran yr amcanion yr oedd y dysgwr yn bwriadu eu cyflawni yn ystod y rhaglen. Gallai hyn gynnwys gwneud cynnydd mewn caffael llythrennedd, rhifedd, iaith neu fedrau am oes;
- anelu at gael deilliannau swydd cynaliadwy boddhaol o leiaf;
- annog dysgwyr i adolygu eu cynlluniau dysgu a chwblhau arfarniadau o'r rhaglen hyfforddi;
- defnyddio adborth gan ddysgwyr a staff i wella'r profiad dysgu;
- defnyddio'r cynllun dysgu ac adolygiadau cynnydd i gynghori dysgwyr am ddysgu parhaus a/neu gyfleoedd swydd; a
- chwblhau cofnodion sy'n olrhain trafodaethau ac arweiniad ar gyfer dilyniant.

## Astudiaeth achos:

### Cyfradd ddilyniant uchel mewn Adeiladu Sgiliau

Mae gan **Hyfforddiant Gwynedd** gyfradd ddilyniant gyffredinol o 80% o Adeiladu Sgiliau ieuencid. Mae dysgwyr yn mynd ymlaen i ddilyn Prentisiaethau Modern Sylfaen, Addysg Bellach a chyflogaeth. Mae'r darparwr yn cyflawni hyn trwy gynnal trafodaethau trylwyr gyda dysgwyr am lwybrau hyfforddi posibl er mwyn i'r dysgwr allu cael profiad gwaith priodol.

Mae'r llwybr gofal plant yn amlygu hyn yn dda. Mae dysgwyr sydd â diddordeb mewn hyfforddiant gofal plant yn trafod yr ymrwymiad sydd ei angen ar gyfer y llwybr hwn gyda'r darparwr. Os ydynt eisiau dilyn y llwybr hwn ar eu rhaglen Adeiladu Sgiliau, mae'r darparwr yn trefnu gwiriad y Swyddfa Cofnodion Troseiddol (SCT) yn ogystal â chyfweiliad gyda'r ysgol. Erbyn tymor yr Hydref, gall dysgwyr ddechrau ar Adeiladu Sgiliau gyda phrofiad gwaith mewn ysgol.

Yn yr hyfforddiant Adeiladu Sgiliau, mae'r dysgwyr hyn yn datblygu medrau TG a medrau sylfaenol yn ogystal â datblygu hunanhyder yn gweithio mewn ysgol. Ar ddiwedd 13 wythnos ar Adeiladu Sgiliau, maent wedi dysgu rhai medrau ar gyfer gofal plant. Yn eu hadolygiad, mae'r darparwr yn trafod gyda'r dysgwr a yw'n barod i fynd ymlaen i ddilyn Prentisiaeth Fodern Sylfaen mewn gofal plant. Maent yn trafod agweddau fel cadw amser, addasrwydd a chofnod presenoldeb.

Y llynedd, aeth y rhan fwyaf o ddysgwyr a ddechreuodd ar y llwybr gofal plant mewn Adeiladu Sgiliau ymlaen i ddechrau Prentisiaeth Fodern Sylfaen mewn Gofal Plant.

## Astudiaeth achos:

### Disgwyliad o ddilyniant

Mae gan **Goleg Iâl** strwythur dilyniant effeithiol ar waith. Mae hyfforddwyr/mentoriaid yn trafod cyfleoedd dilyniant gyda dysgwyr adeg recriwtio a sefydlu. Mae'r drafodaeth hon yn parhau trwy gydol hyfforddiant dysgwr. Disgwylir i ddysgwyr fynd ymlaen i lefelau uwch. Mae hyfforddwyr/mentoriaid yn fodelau rôl da oherwydd eu bod i gyd wedi mynd ymlaen o brentisiaethau i'w rôl bresennol.

Mae llawer o ddysgwyr sy'n cwblhau eu Prentisiaeth Fodern Sylfaen yn dychwelyd i'r coleg i gwblhau Prentisiaeth Fodern o fewn tair blynedd o adael. Mae'r darparwr yn cadw mewn cysylltiad gyda dysgwyr blaenorol a'u cyflogwyr. Mae hyn yn galluogi'r darparwr i fonitro pan fydd y dysgwr yn gweithio mewn rôl swydd neu amgylchedd priodol i fynd ymlaen i ddilyn Prentisiaeth Fodern Sylfaen. Er enghraifft, aeth un dysgwr ymlaen o Brentisiaeth Fodern Sylfaen mewn Busnes a Gweinyddu, ymlaen i ddilyn Prentisiaeth Fodern mewn Busnes a Gweinyddu, ac wedyn dechreuodd Brentisiaeth Fodern mewn Rheoli o fewn dwy flynedd.

## Astudiaeth achos:

### Cyfraddau dilyniant uchel

Yng **Ngholeg Gorseinon** mae llawer o ddysgwyr yn mynd ymlaen i ddilyn cymhwyster lefel uwch. Mae'r cyfraddau'n arbennig o dda ar gyfer prentisiaid Modern Sylfaen mewn Gwasanaethau Cwsmeriaid a Pheirianneg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu (Cerbydau Modur). Er enghraifft, aeth un dysgwr a ddechreuodd ar Brentisiaeth Fodern Sylfaen mewn Cerbydau Modur, ymlaen i ddilyn Prentisiaeth Fodern, daeth yn dechnegydd yn y coleg yn y gweithdy cerbydau modur ac mae wedi dechrau dilyn tystysgrif Ôl-radd mewn addysg (TAR) i gyflwyno hyfforddiant erbyn hyn.

Roedd gan un dysgwr Adeiladu Sgiliau ar y cwrs paratoi ar gyfer y lluoedd arfog hanes gwael o ran ymgysylltu ag addysg a hyfforddiant pan ddechreuodd y cwrs, ond trwy'r cymorth da a gafodd, dechreuodd ymgysylltu'n llawn â'i ddysgu pan enillodd brif wobr y cwrs paratoi ar gyfer y fyddin.

Yn y coleg, mae proses sefydledig o wrando ar ddysgwyr a staff. Mae'r darparwr yn defnyddio adborth o'r rhain i wella'r profiad dysgu mewn modd effeithiol iawn.

# Rhan Dau:

Elfennau  
allweddol o  
ran sicrhau  
darpariaeth  
dda



## 2.1 Hunanasesu

- 36** Mae hunanasesu trylwyr, gyda barnau cywir am gryfderau a diffygion yn hanfodol i ategu gwella ansawdd ar gyfer pob darparwr dysgu.
- 37** haid diffinio proses hunanasesu effeithiol yn glir, rhaid iddi gynnwys yr holl randdeiliaid a chael ei hintegreiddio'n llawn gyda gweithgareddau gwella ansawdd eraill a'i chysylltu â chylch ansawdd blynyddol. Rhaid i'r darparwr ddefnyddio systemau effeithiol ar gyfer ymgysylltu â staff, dysgwyr, cyflogwyr ac isgcontractwyr y cwmni i gael eu barn a sicrhau cyfraniadau effeithiol. Rhaid i hunanasesu arwain at nodi cryfderau a gwendidau yn onest a'u hintegreiddio gyda gweithgareddau rheoli eraill fel system gadarn ar gyfer gwerthuso staff.
- 38** Rhaid i'r broses arwain at adroddiad hunanasesu sy'n cynnwys tystiolaeth gadarn ac yn nodi ble mae'r dystiolaeth. Rhaid i'r broses hon, yn ei thro, gael ei chysylltu'n glir â chynllun datblygu neu gynllun gweithredu lle eir i'r afael yn systematig â'r holl gryfderau a gwendidau. Dylid casglu data ar gyfer hunanasesu trwy gydol y flwyddyn yn hytrach nag ychydig cyn i'r adroddiad hunanasesu gael ei gwblhau.
- 39** Rhaid annog pob un o'r staff i herio effeithiolrwydd eu gwaith eu hunain, er enghraifft, o ran cefnogi dysgwyr. Rhaid i'r darparwr sicrhau bod pob un o'r staff yn cyfrannu'n weithredol at y broses a'u bod yn deall diben a deilliannau'r broses hunanasesu yn llawn, ynghyd â nodi tystiolaeth berthnasol. Rhaid i'r broses hefyd sicrhau bod staff yn deall bod eu barn yn cael ei chrosawu a'i gwerthfawrogi.
- 40** Rhaid i ddatganiad polisi sicrhau ansawdd y darparwr amlinellu'r cydberthynas rhwng gwella ansawdd a hunanasesu yn glir.

### Cryfderau

- hunanasesu trylwyr a chywir;
- proses hunanasesu drylwyr a chynhwysol;
- adroddiad hunanasesu hunanfeirniadol a realistig; a
- monitro a gwella perfformiad yn effeithiol trwy hunanasesu ac adolygu parhaus gan randdeiliaid.

### Diffygion

- proses hunanasesu nad yw'n ddigon hunanfeirniadol;
- ymglymiad annigonol staff yn y broses hunanasesu;
- ymglymiad annigonol cyflogwyr a dysgwyr yn y broses hunanasesu; a
- defnydd annigonol o hunanasesu i gefnogi gwelliant.



### Arfer orau:

- dylai fod gan ddarparwyr broses hunanasesu 'gynhwysol' sy'n cynnwys pawb sy'n gysylltiedig â'r broses hyfforddi – dysgwyr, staff, cyflogwyr a chyfranogion eraill. Dylid cefnogi hyn trwy gyfathrebu da am y broses hunanasesu a'r adroddiad terfynol. Er enghraifft, cynnal digwyddiadau blynyddol i ddod â thystiolaeth waelodol at ei gilydd i lunio barnau a chael barn dysgwyr, staff a rhanddeiliaid eraill;
- dylai pob un o'r staff fod yn ymwybodol o brif gynnwys yr Adroddiad Hunanasesu (AHA) cyfredol, ynghyd â graddau a'r cynllun datblygu;
- rhaid i'r broses ganolbwyntio ar gasglu'r math o wybodaeth sydd ei hangen i lunio cynllun gweithredu neu gynllun datblygu effeithiol i wella darpariaeth;
- dylai fod cyswllt effeithiol rhwng yr hunanasesu a'r Gweithdrefnau Gwella Ansawdd fel bod y ddau gylch yn gorgyffwrdd ac nad ydynt yn dyblygu amser ac adnoddau;
- yn yr AHAAu gwell, mae darparwyr yn canolbwyntio ar faterion sy'n gwneud gwahaniaeth go iawn i brofiad y dysgwyr ac yn gwneud defnydd da o'r Fframwaith Arolygu Cyffredin fel sylfaen ar gyfer yr adroddiad;
- i fod yn effeithiol yn gwella ansawdd y ddarpariaeth, rhaid i'r AHA fod yn onest o ran arfarnu cryfderau, meysydd i'w gwella a meysydd arfer gyffredin er mwyn iddynt allu cael eu cynnal, eu dileu a'u gwella yn ôl yr angen;
- mae AHAAu da yn gwneud defnydd da o ddata, mewn ffordd hunanfeirniadol, fel sylfaen ar gyfer llunio barnau ac i roi trosolwg o berfformiad mewn gwahanol feysydd – er enghraifft, cyfraddau cadw, cyfraddau llwyddo a chyfraddau dilyniant yn ogystal â chanlyniadau adborth ac arsylwadau;
- rhaid i'r AHA terfynol fod yn glir, yn gryno ac yn llawn barnau, sy'n cynnwys cyfeiriadau at ffynonellau tystiolaeth perthnasol ac yn gwneud penderfyniadau graddio ar sail 'pwysoli' cryfderau, normau a meysydd i'w gwella a phrofiad cyffredinol y dysgwyr; a
- phan fo'n briodol, dylai fod gan ddarparwyr AHAAu ar gyfer pob maes sy'n bwydo i mewn i'r adroddiad hunanasesu cyffredinol.





## Astudiaeth achos:

### Arfer orau yn y broses ysgrifennu adroddiad hunanasesu

Mae adroddiad hunanasesu cryno, dadansoddol ac arfarnol **Gyrfa Cymru Morgannwg Ganol a Phowys** yn galluogi'r cwmni i lunio barnau clir am ansawdd a safonau ei weithgareddau. Mae hunanasesu yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd y gwasanaethau i gleientiaid ac yn nodi'r meysydd i'w datblygu yn glir. Mae'r meysydd hyn i'w datblygu yn cysylltu â'r Cynllun Datblygu Ansawdd.

Fe wnaeth staff ar bob lefel gyfrannu'n llawn at ysgrifennu'r adroddiad hunanasesu. Cynhaliodd y darparwr weithdai hunanasesu ar gyfer staff ar bob lefel yn y cwmni. Roedd y gweithdai yn cynnwys arfer mewn ysgrifennu datganiadau arfarnol a chwblhau rhannau o'r adroddiad hunanasesu drafft.

Roedd y gweithdai cyntaf ar gyfer rheolwyr newydd, ac fe wnaethon nhw wedyn raeadru'r hyfforddiant hwn ymhlith eu timau. Wedyn, ysgrifennodd timau eu mewnbyn ar gyfer y cwestiynau allweddol a phwysleisiodd rheolwyr fod angen i'r rhain fod yn ddatganiadau arfarnol.

Wedi i bob lefel o'r cwmni gyfrannu at y cwestiynau allweddol, cyflwynodd y rheolwr ansawdd yr adroddiad i Fwrdd y Cyfarwyddwyr a'r uwch dîm rheoli, ac fe wnaethon nhw eu cyfraniadau wedyn. Yn olaf, heriodd 'ffrindiau beirniadol' nifer o'r datganiadau mewn cyfarfod o'r uwch dîm rheoli. Daethpwyd â'r holl gyfraniadau ynghyd wedyn mewn un ddogfen.

Mae'r ddogfen ddilydol yn glir ac yn hawdd ei ddarllen ac yn un yr oedd pob un o'r staff wedi cyfrannu ati.

## Astudiaeth achos:

### Adroddiadau hunanasesu adrannol yn bwydo'n effeithiol i mewn i adroddiad hunanasesu cyffredinol ar ddysgu yn y gwaith

Yng **Ngholeg Llandrillo**, caiff y broses hunanasesu ei hymgorffori'n llawn mewn dysgu yn y gwaith. Mae pob adran mewn dysgu yn y gwaith yn llunio adroddiad hunanasesu tîm. Wedyn, mae'r rheolwr dysgu yn y gwaith yn dod â'r rhain i gyd at ei gilydd mewn adroddiad hunanasesu dysgu yn y gwaith. Mae hwn yn bwydo i mewn i adroddiad hunanasesu'r coleg.

Mae'r broses hon yn sicrhau bod pob aelod o'r tîm dysgu yn y gwaith yn cyfrannu at yr adroddiad hunanasesu dysgu yn y gwaith ac at adroddiad hunanasesu'r coleg yn y pen draw.

## 2.2 Partneriaethau

- 41 Mae partneriaethau cydweithredol cryf gyda chyrrff diwydiannol a chyrrff allanol eraill yn galluogi hyrwyddo cyfleoedd dysgu galwedigaethol yn effeithiol. Maent yn bwysig iawn lle mae cyfranogiad mewn addysg ôl-16 yn wael, a phrinder recriwtiaid addas mewn cyflogaeth a hyfforddiant. Mae cyfathrebu effeithiol rhwng darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr, colegau, ysgolion a rhanddeiliaid eraill yn allweddol i lwyddiant.
- 42 Er ei bod yn anodd datblygu gweithio mewn partneriaeth, mae nodi'r manteision i gyflogwyr yn allweddol ar gyfer cael eu cefnogaeth. Gall darparwyr hyfforddiant, o weithio'n agos gyda chyflogwyr, ddylanwadu ar hyfforddiant fel ei fod yn addas ar gyfer anghenion cyflogwyr, ac o fudd i bawb sy'n gysylltiedig. Gall datblygu cysylltiadau gweithio agos gydag ysgolion a cholegau gynyddu nifer y darparwyr i mewn i addysg a hyfforddiant galwedigaethol.
- 43 Gall perthynas weithio ffurfiol a chynhyrchiol gydag isgontractwyr fod o fudd mawr i ddarparwyr hyfforddiant, er bod yn rhaid i unrhyw ddarparwr sy'n defnyddio isgontractwr gymryd camau effeithiol i reoli a sicrhau ansawdd ei ddarpariaeth sydd wedi'i his-gontractio. Gellir goresgyn rhwystrau er lles pawb sy'n gysylltiedig. Er mwyn ennyn ymgysylltiad isgontractwyr mewn rheoli sicrhau ansawdd effeithiol, rhaid i'r naill a'r llall gytuno ar gyfres o safonau ansawdd a chytundeb lefel gwasanaeth sy'n anelu at ddarparu'r profiad gorau ar gyfer dysgwyr. Yn y pen draw, y darparwr, fel deiliad contract, sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau profiad dysgu'r dysgwr.

## Cryfderau

- defnydd da o bartneriaethau cydweithredol i ehangu cyfranogiad;
- partneriaethau cynhyrchiol sy'n gwella profiad y dysgwyr;
- cyfathrebu effeithiol gydag asiantaethau allanol;
- perthynas weithio agos gyda chyflogwyr;
- cytundeb lefel gwasanaeth da gydag isgontractwyr; a
- monitro cyflwyno gan isgontractwyr yn effeithiol.

## Diffygion

- trefniadau partneriaeth cydweithredol annigonol;
- trefniadau partneriaeth aneffeithiol;
- cyfathrebu aneffeithiol gyda chyflogwyr;
- ymglymiad annigonol cyflogwyr; a
- dim cytundeb lefel gwasanaeth effeithiol gydag is-gontractwyr.

## Arfer orau:

- 44** Dylai darparwyr ymchwilio i ba "rwydweithiau" sydd ar gael yn yr ardal y maent yn gweithredu ynddi, ac ymuno â nhw. Dylent hefyd sicrhau bod yr aelod mwyaf priodol o staff yn mynychu cyfarfodydd rhwydwaith er mwyn gallu gwneud penderfyniadau a dylanwadu arnynt. Yn ychwanegol, mae'n bwysig nodi'r asiantaethau cymorth a'r grwpiau cymunedol perthnasol sydd ar gael i gefnogi dysgwyr. Bydd darparwyr da yn aml yn cynnig cynnal cyfarfodydd ar safle'r darparwr i helpu hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r sefydliad ymhlith partneriaid.
- 45** Mae partneriaethau effeithiol yn gofyn i bartneriaid gydweithio i gyflwyno rhaglenni a chyfleoedd dilyniant. Felly, rhaid i bob partner ddeall yr hyn y gall pob partner yn y rhwydwaith ei gynnig er mwyn bodloni gofynion hyfforddiant dysgwyr, a manteisio i'r eithaf ar y rhwydwaith er mwyn rhannu arfer orau a gweithgareddau gwella ansawdd.
- 46** Dylai darparwyr feithrin rhwydweithiau cyfathrebu effeithiol gyda phob partner, gan gynnwys isgontractwyr, er mwyn bod o fudd i ddysgwyr. Hefyd, dylent roi cytundebau lefel gwasanaeth effeithiol ar waith gyda phob is-gontractwr a'u monitro.
- 47** Yn aml, mae darparwyr da yn sefydlu fforymau cyflogwyr i adolygu a rhoi cyngor ar raglenni hyfforddiant newydd a phresennol, i'w cynnwys yn y gwaith o lunio rhaglenni a'u helpu i ddeall y rhaglenni y mae eu dysgwyr yn cymryd rhan ynddynt. Hefyd, maent yn defnyddio'r fforymau hyn yn effeithiol i arolygu barn cyflogwyr yn systematig.
- 48** Lle mae trefniadau partneriaeth da yn bodoli, caiff pob partner y wybodaeth ddiweddaraf am newidiadau a datblygiadau, er enghraifft, i'r fframwaith prentisiaeth, safonau galwedigaethol a rheoliadau asesu neu newidiadau a wnaed gan y darparwr.

## Astudiaeth achos:

### Ymgysylltu â chyflogwr

Mae gan **Goleg Menai** bartneriaethau gwaith rhagorol, sefydledig gyda chyflogwyr lleol ac asiantaethau statudol a gwirfoddol eraill.

Mae gan y darparwr weithdrefnau clir ac effeithiol ar gyfer meithrin perthynas â chyflogwyr. Mae pum swyddog lleoliadau gwaith yn gweithredu fel cysylltiadau rhwng y coleg a chyflogwyr. Hefyd, mae staff ar bob lefel yn cysylltu'n rheolaidd â chyflogwyr.

Mae'r coleg yn ymateb yn dda iawn i anghenion cyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys cydweithio â dau gyflogwr peirianeg mawr i gynnal hyfforddiant prentisiaeth grŵp i fodloni anghenion cwmnïau unigol. Mae'r cyflogwyr peirianeg yn dewis unedau CGC yn yr hyfforddiant Prentisiaeth Fodern Sylfaen ac yn nodi unrhyw gysiau ychwanegol sydd eu hangen arnynt. Mae'r cyflogwyr yn helpu i farchnata a recriwtio ar gyfer y lleoedd hyfforddiant. Mae darpar ddysgwyr yn sefyll prawf dawn peirianeg yn y cyfweiliad. Erbyn hyn, mae dau grŵp Prentisiaeth Fodern Sylfaen yn cael eu cynnal yn benodol i fodloni anghenion pob cyflogwr.

Mae unigolion yn y coleg yn cysylltu â phob Cyngor Sgiliau Sector i ddilyn datblygiadau lleol a chenedlaethol. Mae staff y coleg yn mynychu pob Cyngor Sgiliau Sector a grŵp cyflogwyr lleol perthnasol. Mae'r coleg yn llais i fusnesau bach a chanolig (BBaChau) mewn ardaloedd gwledig ac yn eu rhoi mewn cysylltiad â'r Cyngor Sgiliau Sector priodol.

Mewn partneriaeth â chwmnïau peirianeg, mae'r coleg wedi sefydlu canolfan beirianeg CAM (Canolfan Arloesi Menai) ym Mangor. Mae busnesau lleol yn defnyddio'r ganolfan hon i ddatblygu prototeipiau ar gyfer eu busnesau. Mae hyn yn codi ymwybyddiaeth busnesau o'r cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant prentisiaeth yn y coleg.

Mae'r cysylltiadau â Gyrfa Cymru yn gryf ac mae'r darparwr yn cydweithio'n hynod effeithiol â'r sefydliad hwn i recriwtio dysgwyr yn y gwaith.

## Astudiaeth achos:

### Partneriaethau effeithiol gyda sefydliadau gwirfoddol a statudol yn y gymuned

Mae gan **Gweithlu Cymru** bartneriaethau da iawn gydag ystod eang o gyflogwyr ac asiantaethau perthnasol yn y sectorau gwirfoddol a statudol yn y gymuned leol. Hefyd, mae ganddynt bartneriaethau â darparwyr hyfforddiant lleol, ac maent yn rhannu arfer dda â nhw.

Mae'r darparwr yn cydweithio â rhwydwaith llwybrau 14-19 yr Awdurdod Lleol ac yn darparu rhaglen ar gyfer y cwricwlwm ehangach i ddisgyblion sydd 'mewn perygl' o ymddieithrio o addysg brif ffrwd ym mlynnyddoedd 10 ac 11. Mae dysgwyr yn codi arian yn y gymuned, yn cael profiad o weithgareddau awyr agored, yn cymryd rhan mewn hyfforddiant ysgogiadol ac yn ennill cymwysterau defnyddiol, fel yr ystod lawn o fedrau allweddol ar lefel 1. Mae cyfran uchel o'r dysgwyr ar y rhaglen yn symud ymlaen i addysg bellach a hyfforddiant perthnasol.

Mae'r rheolwr datblygu ansawdd yn rhannu arfer orau ac yn arsylwi cymheiriaid sy'n cyflwyno hyfforddiant i'r grŵp oedran hwn mewn coleg AB lleol.

Mae'r darparwr hefyd yn aelod o bartneriaeth dysgu oedolion y sir ac yn cyfrannu at weithgareddau blynyddol yr Wythnos Addysg Oedolion. Mae gweithgareddau cymunedol eraill sy'n cael eu cynnig gan y darparwr yn cynnwys cynnal cyrsiau rheoli arian/dyled.

Mae'r cysylltiad â chyflogwyr yn dda ac mae aseswyr yn sicrhau bod cyflogwyr yn deall y rhaglenni y mae eu dysgwyr yn eu dilyn ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am unrhyw newidiadau i'r fframweithiau prentisiaeth. Mae'r darparwr yn cydweithio â thri chyflogwr sydd wedi cofrestru â menter Adduned y Cyflogwr, i wella medrau sylfaenol yn y gweithle.

Er mwyn gwella'r gwaith o gyflwyno addysg ar gyfer datblygiad cynaliadwy a dinasyddiaeth fyd-eang (ADCDF), mae'r darparwr yn aelod o bartneriaeth Amgylcheddol Sir Gaerfyrddin, ac mae hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â chanolfan amgylchedd yng ngorllewin Cymru.



## 2.3 Dwyieithrwydd a diwylliant Cymru

- 49** Yn gyffredinol, nid yw dysgwyr mewn llawer o rannau o Gymru yn cael digon o gyfleoedd i barhau i ddysgu trwy gyfrwng y Gymraeg ar ôl gadael yr ysgol. Yn aml, nid oes gan ddarparwyr a dysgwyr wybodaeth gyflawn am y cymwysterau sydd ar gael yn Gymraeg na'r galw amdanynt gan gyflogwyr. Yn aml, nid yw darparwyr yn ymwybodol o'r adnoddau sydd ar gael ar hyn o bryd a ble i ddod o hyd iddynt.
- 50** Mae mwy o ddarparwyr yn hyrwyddo dwyieithrwydd ac yn cynyddu'r cyfleoedd i ddysgwyr ddod i gysylltiad â'r Gymraeg a gwella eu medrau dwyieithog. Mae mwy o gydweithio rhwng darparwyr yn hanfodol er mwyn ymestyn y ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg mewn modd cost effeithiol, yn arbennig yn achos y darparwyr hynny sy'n gwasanaethu ardaloedd lle mae'r boblogaeth wedi'i gwasgaru ac mae pellteroedd hir rhwng darparwr.

### Cryfderau

- polisi a gweithdrefnau effeithiol yn ymwneud â'r iaith Gymraeg;
- trefniadau cynhwysfawr, wedi'u gweithredu'n dda, ar gyfer darpariaeth ddwyieithog;
- monitro trefniadau ar gyfer darpariaeth ddwyieithog yn dda;
- hyrwyddo dwyieithrwydd a diwylliant Cymru yn dda;
- defnyddio data yn effeithiol i fonitro cyfranogiad dysgwyr trwy gyfrwng y Gymraeg; a
- defnyddio sefydliadau allanol yn dda i wella dealltwriaeth o fanteision dwyieithrwydd a hyrwyddo diwylliant Cymru yn barhaus.

### Diffygion

- polisi a gweithdrefnau ysgrifenedig anghyflawn yn ymwneud â'r iaith Gymraeg;
- trefniadau anghyflawn ar gyfer darpariaeth ddwyieithog;
- dim datblygiad strategol ar gyfer darpariaeth ddwyieithog;
- dadansoddi data yn aneffeithiol i fonitro ac arfarnu cyfranogiad dysgwyr trwy gyfrwng y Gymraeg; a
- hyrwyddo diwylliant Cymru a manteision dwyieithrwydd yn wael.

### Arfer orau:

- 51** Dylai darparwyr ddatblygu ethos Cymraeg yn eu sefydliad a llunio cynllun iaith Gymraeg sy'n briodol i anghenion y sefydliad. Dylent gynnwys yr holl staff, dysgwyr a rhanddeiliaid priodol mewn llunio polisi a gweithdrefnau ar gyfer yr iaith Gymraeg ac, wrth eu hadolygu, sicrhau eu bod yn adlewyrchu anghenion dysgwyr, cyflogwyr a'r sefydliad. Mae darparwyr da yn defnyddio data'n effeithiol i arfarnu effeithiolrwydd polisiâu a gweithdrefnau yn ymwneud â'r iaith Gymraeg.
- 52** Rhaid i bob aelod o'r staff fod yn gwbl ymwybodol o'r polisi a deall yr hyn y mae angen iddynt ei wneud i sicrhau y caiff ei roi ar waith yn effeithiol. Hefyd, rhaid i'r darparwr sicrhau bod pob dysgwr yn gwbl ymwybodol o'r hawliau y mae'r polisi yn eu rhoi iddynt a'r cyfrifoldebau y mae'n eu rhoi arnynt. Dylai'r polisi iaith Gymraeg gael ei ategu gan gynlluniau a gweithdrefnau gweithredu priodol.

- 53 Mae darparwr da yn datblygu rhaglen datblygu staff parhaus i wella gallu'r sefydliad i gyflwyno hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg, yn cynnwys staff mewn nodi a chymryd camau i gynyddu cyfranogiad dwyieithog gan ddysgwyr ac, yn aml, yn llunio hyfforddiant i staff mewn dwyieithrwydd i herio a newid agweddau.
- 54 Er mwyn gwella cyfleoedd dwyieithog i ddysgwyr, rhaid i ddarparwyr gynyddu nifer y rhaglenni sydd ar gael trwy gyfrwng y Gymraeg a darparu rhaglenni a chymorth a fydd yn galluogi dilyniant i ddysgwyr dwyieithog. Yn aml, gellir cyflawni hyn mewn partneriaeth â chyrrff dyfarnu, darparwyr eraill a thrwy ddatblygu adnoddau presennol.
- 55 Bydd darparwyr da yn ceisio datblygu medrau cyfathrebu dysgwyr yn Gymraeg. Gellir cyflawni hyn, er enghraifft, trwy sefydlu grwpiau cymdeithasol Cymraeg eu hiaith sy'n cyfarfod y tu allan i raglen hyfforddiant y dysgwyr, trwy annog dysgwyr i siarad Cymraeg yn y gweithle gyda chwsmeriaid Cymraeg eu hiaith a thrwy ymgysylltu â grwpiau cymunedol a'u cynnwys mewn hyfforddi neu gynorthwyo dysgwyr dwyieithog.
- 56 Mae'r broses adolygu dysgwyr yn cael ei defnyddio'n aml gan ddarparwyr da i hyrwyddo diwylliant Cymru a manteision dwyieithrwydd i ddysgwyr; er enghraifft, mwy o gyfleoedd cyflogaeth i ddysgwyr mewn cymunedau Cymraeg eu hiaith.
- 57 Er mwyn gwella'r broses o recriwtio dysgwyr dwyieithog, dylai darparwyr lunio pamffledi hyrwyddol, prosbectysau a gwefannau dwyieithog sy'n adlewyrchu diwylliant Cymru ac sy'n sicrhau bod deunydd recriwtio ar gael yn ddwyieithog.

## Astudiaeth achos:

### Hyfforddiant dwyieithog rhagorol

Yn **Hyfforddiant Gwynedd** mae pob agwedd ar hyfforddiant ar gyfer Prentisiaethau Modern Sylfaen, Prentisiaethau Modern ac Adeiladu Sgiliau yn ddwyieithog. Mae'r rhan fwyaf o'r staff yn ddwyieithog. Mae sesiynau addysgu dwyieithog yn helpu dysgwyr dwyieithog i gadarnhau eu dealltwriaeth trwy ddefnyddio'r ddwy iaith. Hefyd, mae'r sesiynau hyn yn helpu'r rhai sy'n dysgu Cymraeg i fagu hyder wrth siarad Cymraeg.

Gall dysgwyr gwblhau eu cymhwyster cyfan yn Gymraeg neu Saesneg ac mae lleiafrif ohonynt yn datblygu portffolios dwyieithog. Yr unig gyfyngiad ar gyfer y rhain yw bod rhaid i uned unigol fod mewn un iaith. Mae safonau'r corff dyfarnu yn ddwyieithog ac wedi'u cymeradwyo gan y corff llywodraethol. Mae'r tystysgrifau ar gyfer pob cymhwyster yn ddwyieithog hefyd, yn ôl yr angen.

Mae deunyddiau dwyieithog da iawn yn ategu'r holl ddysgu dwyieithog. Staff y darparwr sydd wedi datblygu'r rhain. Er enghraifft, mae'r rhai ar gyfer Gofal Plant yn cynnwys y Gymraeg a'r Saesneg ar yr un dudalen, ond mewn gwahanol liwiau.

## Astudiaeth achos:

### Hyrwyddo a datblygu dwyieithrwydd yn dda

Mae gan **Hyfforddiant Môn** enghreifftiau o'r arfer orau oll mewn hyrwyddo manteision dwyieithrwydd. Lluniodd dysgwr lechyd a Gofal Cymdeithasol daflen o'r enw 'Dwy iaith - dwywaith y dewis!'. Mae dysgwyr yn derbyn y daflen hon adeg eu eu recriwtio. Mae'n cysylltu manteision dysgu'n ddwyieithog â mwy o ddewis o swyddi yn yr ardal. Mae newyddlen ddwyieithog i gyflogwyr yn hyrwyddo manteision dwyieithrwydd i gyflogwyr.

Yn ddiweddar, mae'r darparwr wedi penodi hyrwyddwr dwyieithrwydd ac wedi sefydlu gweithgor brwdfrydig sy'n cyfarfod yn fisol i symud dwyieithrwydd ymlaen. Mae'r darparwr wedi llunio rhaglen datblygu staff i wella medrau siarad ac ysgrifennu Cymraeg a hyrwyddo dwyieithrwydd.

Mae'r aseswyr yn esbonio i ddysgwyr adeg eu recriwtio a'u hymsefydlu y gallant gwblhau rhan o'u dysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, gan gynnwys eu medrau allweddol a'u hadolygiadau cynnydd. Trwy fonitro effeithiol, mae'r darparwr wedi sylwi bod mwy o ddysgwyr yn barod i fynegi dewis i gwblhau rhan o'u hyfforddiant yn Gymraeg erbyn hyn. Mae hyn yn rhoi'r hyder i ddysgwyr wella eu medrau Cymraeg, lle mae'n bosibl na fyddant wedi nodi'r Gymraeg fel eu dewis iaith ar gyfer dysgu yn flaenorol.

## Astudiaeth achos:

### Hyrwyddo diwylliant Cymru yn dda

Mae dysgwyr yng **Ngholeg Iâl** yn cael llyfryn ar 'Diwylliant ac iaith Cymru' yn y sesiwn ymsefydlu. Mae'r llyfryn hwn, sydd wedi'i gyflwyno'n dda, yn rhoi gwybodaeth am gefndir digwyddiadau sy'n cael eu dathlu fel rhan o ddiwylliant Cymru, fel yr Eisteddfod. Mae hefyd yn rhoi gwybodaeth gefndir am rai o symbolau Cymru.

Mae gan y dysgwyr gam gweithredu yn eu CDUau i wneud y gwaith ymchwil yn y llyfryn. Mae'r llyfryn hwn yn ymestyn eu dealltwriaeth o ddiwylliant Cymru ac yn datblygu medrau ymchwil pwysig. Mae'r llyfryn yn hyrwyddo'r iaith Gymraeg hefyd. Mae'n codi ymwybyddiaeth o ddwyieithrwydd yn y gweithle ac yn annog dysgwyr i ddatblygu eu medrau iaith Gymraeg eu hunain trwy ganfod ystyr geiriau Cymraeg. Hefyd, mae dysgwyr yn cael arweiniad yn y llyfryn ar sut i ddatblygu mwy ar eu medrau iaith Gymraeg.

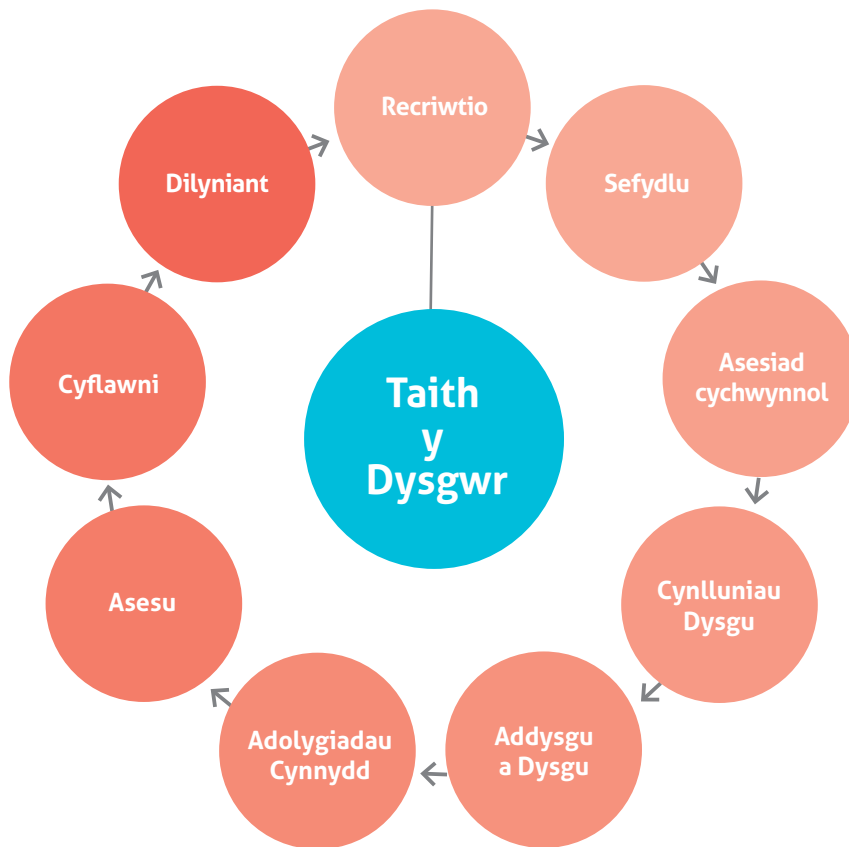


**Atodiadau:**

## Atodiad 1

### Taith y dysgwr

Yn ystod unrhyw raglen ddysgu, mae dysgwyr yn teithio trwy gyfres o gamau cydnabyddedig o'r dechrau i'r diwedd, yn yr hyn sy'n cael ei alw'n daith y dysgwr (ffigur 1).





## Atodiad 2

### Cyfateb taith y dysgwyr i Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn 2010

|                         | CwA1 Deilliannau |      | CwA2 Darpariaeth |         |                             |                     | CwA3 Arweinyddiaeth |                            |                |                 |
|-------------------------|------------------|------|------------------|---------|-----------------------------|---------------------|---------------------|----------------------------|----------------|-----------------|
|                         | Safonau          | Lles | Profadau dysgu   | Addysgu | Gofal, cymorth ac arweiniad | Yr amgylchedd dysgu | Arweinyddiaeth      | Gweithio mewn partneriaeth | Gwella ansawdd | Rheoli adnoddau |
| Recriwtio               |                  |      | ✓                |         | ✓                           |                     | ✓                   | ✓                          | ✓              | ✓               |
| Sefydlu                 |                  | ✓    |                  | ✓       | ✓                           | ✓                   | ✓                   |                            | ✓              |                 |
| Aseiad cychwynnol       | ✓                | ✓    | ✓                | ✓       | ✓                           | ✓                   | ✓                   | ✓                          | ✓              | ✓               |
| Cynlluniau dysgu        | ✓                | ✓    |                  | ✓       | ✓                           | ✓                   | ✓                   | ✓                          | ✓              |                 |
| Addysgu a dysgu         |                  | ✓    | ✓                | ✓       | ✓                           | ✓                   | ✓                   |                            | ✓              | ✓               |
| Adolygiadau cynnydd     | ✓                | ✓    |                  |         | ✓                           |                     | ✓                   | ✓                          | ✓              |                 |
| Aseu                    | ✓                |      |                  | ✓       |                             | ✓                   | ✓                   | ✓                          | ✓              | ✓               |
| Cyflawni                | ✓                |      |                  |         |                             | ✓                   | ✓                   |                            | ✓              | ✓               |
| Dilyniant               | ✓                | ✓    |                  |         | ✓                           |                     | ✓                   |                            | ✓              |                 |
| Ymgysylltu â chyflogwyr | ✓                | ✓    | ✓                |         | ✓                           | ✓                   |                     | ✓                          | ✓              | ✓               |