



Estyn

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

Effeithiolrwydd trefniadau is-gontractio mewn dysgu yn y gwaith

Tachwedd 2011



**BUDDSODDWR
MEWN POBL**

Aur

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 addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaedd; a
- ▲ dysgu troseddwyr.

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.

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 2011: 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.

Cynnwys	Tudalen
Cyflwyniad	1
Cefndir	1
Prif ganfyddiadau	2
Argymhellion	3
Pa mor dda y mae darparwyr arweiniol yn rheoli eu trefniadau is-gontractio?	4
Sicrhau ansawdd	5
Gwerth am arian	6
Enghreifftiau o arfer dda o ran is-gontractio	7
Beth sy'n digwydd pan fydd trefniadau is-gontractio'n chwalu?	9
Atodiad 1: Sail y dystiolaeth	
Atodiad 2: Rhestr o'r darparwyr arweiniol y cynhaliwyd ymweliadau â nhw	
Geirfa	
Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg	

Cyflwyniad

Roedd cylch gwaith blynyddol gweinidogol 2010-2011 ar gyfer Estyn yn cynnwys cais am gyngor ar effeithiolrwydd trefniadau is-gontractio mewn dysgu yn y gwaith. Bydd y cyngor hwn, a gyhoeddir yn ystod hydref 2011, yn helpu i lywio'r rhwydwaith newydd a fydd yn cyflwyno'r contractau o Awst 2011 ymlaen.

Mae Llywodraeth Cymru wedi dyfarnu contractau i ddarparwyr hyfforddiant yng Nghymru ar gyfer cyflwyno Prentisiaethau, Hyfforddiaethau a rhaglenni Camau at Waith.

Cynlluniwyd y broses dendro fel ei bod yn hyrwyddo mwy o gost-effeithiolrwydd. Pennodd y gwahoddiad i dendro isafswm maint contract fesul rhaglen hyfforddi. Mae isafswm maint y contract yn cael ei gymhwyso i'r dyraniad ar gyfer dysgwyr newydd fel a ganlyn: £350,000 ar gyfer contractwyr Prentisiaethau; £650,000 ar gyfer contractwyr Hyfforddiaethau/Camau at Waith; a £500,000 ar gyfer contractwyr sy'n cyflwyno Prentisiaethau a Hyfforddiaethau a/neu Camau at Waith.

Cefndir

Yn ystod y cyfnod contractio rhwng Awst 2010 a Gorffennaf 2011, roedd gan yr Adran Addysg a Sgiliau gontractau gyda 64 o ddarparwyr dysgu yn y gwaith. Cyfanswm gwerth y contractau a ddyfarnwyd yn ystod y cyfnod hwn oedd £128,371,590. Roedd y contract unigol mwyaf ychydig dros £8,000,000 a'r lleiaf ychydig o dan £99,000. Roedd gwerth pedwar deg un o'r contractau yn fwy na miliwn o bunnoedd.

Yng Ngorffennaf 2010, cyhoeddodd yr Adran Addysg a Sgiliau wahoddiad i dendro am gyflwyno rhaglenni dysgu yn y gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng Awst 2011 a Gorffennaf 2014. Ym Mawrth 2011, dyfarnodd yr Adran Addysg a Sgiliau gontractau i 24 o ddarparwyr.

Mae llawer o ddeiliaid newydd y contractau hyn yn ddarparwyr arweiniol. Mewn ambell achos, maent yn rheoli nifer fawr o isgontractwyr neu aelodau consortiwm. Yn ei chontractau â ddarparwyr, mae Llywodraeth Cymru yn diffinio is-gontractio fel trefniant lle mae prif ddeiliad y contract yn talu trydydd parti i gyflwyno holl elfennau fframwaith cymhwyster llawn.

Mae deiliad contract yr Adran Addysg a Sgiliau (y ddarparwr arweiniol) yn gyfrifol am reoli pob agwedd ar y contract, gan gynnwys defnyddio trydydd parti i gyflwyno rhan o'r fframwaith cymhwyster neu'r rhaglen hyfforddi neu'r cyfan ohonynt. Pan fydd yn arolygu dysgu yn y gwaith, mae Estyn yn mabwysiadu'r un dull.

Paratowyd y cyngor hwn yn dilyn adolygiad o'r arferion is-gontractio a oedd yn mynd rhagddynt yn ystod contractau 2007/11, a nodi arfer dda a meysydd i'w gwella er mwyn llywio'r defnydd cynyddol a wneir o is-gontractio a fydd yn nodwedd o'r rhwydwaith newydd o Awst 2011 ymlaen. Bwriedir hefyd y gall y cyngor fod o ddefnydd i'r trefniadau sy'n cael eu mabwysiadu gan y saith consortiwm sydd â chontractau i gyflwyno dysgu yn y gwaith.

Prif ganfyddiadau

- 1 Yn ystod y cyfnod o 2007 i 11, roedd tua hanner y darparwyr a fu'n ddarparwyr arweiniol wedi gweithio gyda'u hisgontractwyr yn effeithiol. Yn yr achosion hyn, roedd cyfatebiaeth dda rhwng y safonau a gyflawnwyd gan ddysgwyr ac effeithiolrwydd y berthynas gontractio. Roedd y darparwyr arweiniol da hyn yn nodi ac yn rhannu arfer dda yn arbennig o effeithiol ar draws yr holl sefydliadau ag is-gontract.
- 2 Pan oedd is-gontractio'n effeithiol:
 - roedd defnyddwyr yn gallu cael at ystod ehangach o hyfforddiant arbenigol ac roeddent yn elwa ar gael mwy o gyfleoedd ar gyfer dilyniant;
 - roedd darparwyr arweiniol yn rhoi cytundebau lefel gwasanaeth (CLGau) manwl a chynhwysfawr ar waith, a oedd yn datgan eu gofynion ar gyfer yr is-gontractwr yn glir;
 - roedd y darparwr arweiniol yn cynnal ystod eang o weithgareddau sicrhau ansawdd gyda'i isgontractwyr, er enghraifft pan oedd yn datblygu'r adroddiad hunanasesu (AHA) a'r Cynllun Datblygu Ansawdd (CDA);
 - datblygodd y darparwr arweiniol broses gydlynus a chynhwysfawr a wnaeth gasglu a dadansoddi data, gan gynnwys data wedi'i feincnodi, er mwyn gosod targedau ar draws ei holl waith, gan gynnwys gwaith isgontractwyr;
 - cynhaliwyd cyfarfodydd adolygu perfformiad rheolaidd rhwng y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr ar lefel uwch-reolwyr; a
 - threfnwyd bod gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) y darparwr arweiniol ar gael i isgontractwyr.
- 3 Fodd bynnag, roedd gormod o ddarparwyr arweiniol yn methu â chanolbwyntio digon ar ansawdd profiad y dysgwr unigol. Yn hytrach, roeddent yn canolbwyntio ar 'gydymffurfio â'r contract', bodloni targedau cyrhaeddiad cyffredinol dysgwyr a chwblhau dogfennau'r Adran Addysg a Sgiliau i safon briodol.
- 4 At ei gilydd, roedd ansawdd, effeithiolrwydd a'r rheolaeth ar drefniadau is-gontractio yn amrywio'n ormodol ar draws darparwyr hyfforddiant.

Argymhellion

Er mwyn parhau i wella effeithiolrwydd trefniadau is-gontractio mewn dysgu yn y gwaith:

Dylai Llywodraeth Cymru:

A1 atgyfnerthu cyngor ar sut i reoli isgontractwyr, gan gynnwys eu trefniadau sicrhau ansawdd, fel rhan o arweiniad Fframwaith Ansawdd ac Effeithiolrwydd yr Adran Addysg a Sgiliau.

Dylai darparwyr arweiniol dysgu yn y gwaith:

A2 wneud yn siŵr bod yr holl ddysgwyr yn cael hyfforddiant cyson dda ar draws yr holl isgontractwyr;

A3 lle bynnag y bo'n bosibl a phan fo hynny'n briodol, alinio systemau sicrhau ansawdd isgontractwyr â'u systemau eu hunain;

A4 cynnwys staff isgontractwyr mewn hyfforddiant a datblygiad perthnasol;

A5 datblygu a defnyddio systemau olrhain cynhwysfawr i allu nodi tanberfformio ymhlith isgontractwyr yn gyflym;

A6 datblygu systemau cadarn i nodi a rhannu arfer dda ar draws yr holl isgontractwyr;

A7 gwneud yn siŵr bod cynlluniau wrth gefn effeithiol ar waith i ddelio â threfniadau contractio yn chwalu; ac

A8 ystyried deilliannau holiaduron am foddhad dysgwyr i unioni unrhyw ddiffygion a nodwyd.

Pa mor dda y mae darparwyr arweiniol yn rheoli eu trefniadau is-gontractio?

- 5 Cydweithiodd tua hanner y darparwyr arweiniol â'u hisgontractwyr yn effeithiol. Yn yr achosion hyn, daeth is-gontractio â buddion i ddysgwyr, i ddarparwyr ac i gyflogwyr. Cafodd dysgwyr fynediad at ystod ehangach o hyfforddiant arbenigol ac roeddent yn elwa ar gael mwy o gyfleoedd am ddilyniant. Er enghraifft, gallent fynd ymlaen o Adeiladu Sgiliau i raglenni lefel tri yn y maes dysgu galwedigaethol o'u dewis.
- 6 Pan oedd trefniadau is-gontractio'n dda, roeddent yn gadarn, yn heriol ac yn gynhwysfawr. Roedd y darparwr arweiniol yn cynnwys ei isgontractwyr mewn ystod eang o weithgareddau sicrhau ansawdd, er enghraifft wrth ddatblygu'r adroddiad hunanasesu (AHA) a'r Cynllun Datblygu Ansawdd (CDA). Roedd y darparwr arweiniol yn datblygu proses gydlynus a chynhwysfawr a wnaeth gasglu a dadansoddi data, gan gynnwys data wedi'i feincnodi, er mwyn gosod targedau ar draws ei holl waith gan gynnwys gwaith isgontractwyr. Roedd y dull hwn yn llwyddo yn gyffredinol i sicrhau cysondeb ar draws y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr.
- 7 Pan oedd trefniadau is-gontractio'n effeithiol, prin oedd y gwahaniaeth yng nghyfraddau cwblhau'r dysgwyr, rhwng y darparwr arweiniol a'r is-gontractwr. Roedd y cyfraddau hyn yn debyg i gymaryddion cenedlaethol, neu uwchlaw'r rhain.
- 8 Fodd bynnag, nid oedd systemau rheoli data wedi'u datblygu'n dda ar waith gan tua hanner y contractwyr arweiniol i fonitro perfformiad isgontractwyr ac i gymharu eu perfformiad fel darparwr arweiniol â pherfformiad eu hisgontractwyr ac i gymharu â chymaryddion cenedlaethol. Nid oedd y darparwyr arweiniol hyn yn gallu nodi tanberfformio ymhlith eu his-gontractwyr yn gyflym ac nid oedd ganddynt ystod gynhwysfawr o strategaethau ymyrryd cadarn i reoli tanberfformio.
- 9 Mewn lleiafrif o achosion, nid oedd isgontractwyr yn defnyddio nac yn ymhél â phob agwedd ar systemau sicrhau ansawdd a systemau rheoli'r darparwyr arweiniol. Nid oedd systemau'r isgontractwyr eu hunain yn ddigon cadarn i olrhain cynnydd dysgwyr. Ni allent nodi tanberfformio gan unigolion na grwpiau o ddysgwyr, na nodi a rhannu arfer dda. Mewn ychydig achosion, nid oedd deiliad arweiniol y contract yn monitro nac yn adolygu'r isgontractwyr hyn yn ddigon da. Roedd hyn yn golygu eu bod yn methu monitro cynnydd dysgwyr wrth gyflawni eu fframweithiau cymhwyster llawn a chymwysterau eraill.
- 10 Yn yr achosion gorau, roedd y darparwr arweiniol yn dewis ac yn defnyddio isgontractwyr oedd â hanes cyfredol a hanes blaenorol o berfformiad o ansawdd uchel. Roedd y darparwyr arweiniol hyn yn rhoi cytundebau lefel gwasanaeth (CLGau) manwl a chynhwysfawr ar waith a oedd yn datgan eu gofynion ar gyfer yr is-gontractwr yn glir.
- 11 Lle'r oedd CLGau yn effeithiol, roedd y darparwr arweiniol yn gosod targedau heriol ond realistig i'r is-gontractwr ar draws ystod eang o ddangosyddion perfformiad allweddol (DPAau), er enghraifft, targedau'n gysylltiedig â recriwtio a chadw dysgwyr a'r cyfraddau yr oedd dysgwyr yn cwblhau eu rhaglenni hyfforddiant arnynt. Roedd y darparwr arweiniol yn adolygu'r targedau yn rheolaidd gan ddefnyddio data meincnod

a chymaryddion cenedlaethol. Fodd bynnag, nid oedd y rhan fwyaf o CLGau yn rhoi ffocws digonol ar brofiad y dysgwyr ac roedd y CLGau wedi'u seilio ar gydymffurfiaeth yn rhy aml.

- 12 Lle'r oedd is-gontractio'n effeithiol, roedd cyfrifoldeb ar y cyd hefyd am yr holl drefniadau is-gontractio gan uwch-reolwr o'r darparwr arweiniol ac uwch-reolwyr o blith yr isgontractwyr. Roedd gan y rheolwyr hyn swyddi uchel ac awdurdod i wneud penderfyniadau ac i ymateb i anghenion dysgwyr ac anghenion contract hyfforddi'r Adran Addysg a Sgiliau.
- 13 Yn yr achosion gorau, gweithiodd y rheolwyr hyn yn agos iawn â'i gilydd. Roedd hyn yn golygu bod dulliau a safonau cyson ar draws darpariaeth gyfan y darparwyr arweiniol, gyda'r nod o sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn gallu cael at ddarpariaeth â lefel ansawdd debyg. Roedd cyfarfodydd adolygu perfformiad rheolaidd yn cael eu trefnu a'u cynnal rhwng y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr. Roedd y cyfarfodydd hyn yn adolygu perfformiad yr isgontractwyr yn ôl targedau yn effeithiol. Roedd cyfathrebu ar draws y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr yn glir ac yn effeithiol. Roedd y cyfarfodydd yn rheolaidd, wedi'u strwythuro'n dda a gwnaed cofnod ohonynt. Roedd pwyntiau gweithredu, amserlenni a chyfrifoldebau'n cael eu datgan yn glir. Roedd y darparwr arweiniol yn cynnwys ei isgontractwyr yn llawn mewn gwaith hunanasesu, cynllunio gweithgareddau a datblygu ansawdd.
- 14 Yn yr enghreifftiau gorau o is-gontractio, roedd gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ar gael gan y darparwr arweiniol i staff isgontractwyr. Yn yr achosion hyn, roedd y darparwr arweiniol yn cynnwys ei isgontractwyr yn llawn yn ei holl weithgareddau DPP. Roedd y niferoedd a fyddai'n cymryd rhan yn uchel fel arfer, a byddai'r rhan fwyaf o staff yr isgontractwyr yn mynychu hyfforddiant gyda staff y darparwyr arweiniol. Pan nad oedd staff yn gallu bod yn bresennol, roedd rheolwyr yn sicrhau eu bod yn cael gwybodaeth yn ddiweddarach. O ganlyniad, roedd eu holl is-gontractwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am ystod eang o faterion.

Sicrhau ansawdd

- 15 Pan oedd gweithdrefnau sicrhau ansawdd yn effeithiol, roedd y darparwr arweiniol a'r is-gontractwr yn gweithio mewn partneriaeth i ddatblygu a defnyddio trefniadau gwella ansawdd cynhwysfawr. Yn rhan o hyn yn aml, byddai isgontractwyr yn defnyddio dogfennau'r darparwr arweiniol. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn hanfodol, cyhyd â bod dogfennau'r is-gontractwr ei hun yn fanwl, yn gynhwysfawr ac yn integreiddio'n hawdd i systemau'r darparwr arweiniol. Mewn ambell achos, roedd gweithdrefnau sicrhau ansawdd a dogfennau is-gontractwr yn fwy effeithiol na rhai'r darparwr arweiniol. Mewn ambell achos, roedd arfer dda gan is-gontractwr wedi cael ei nodi a'i rhannu ymhlith yr holl isgontractwyr a'r darparwr arweiniol. Yn gyffredinol, fodd bynnag, nid oedd nifer o ddarparwyr arweiniol yn gwneud digon i nodi a rhannu arfer dda ar draws yr holl isgontractwyr.
- 16 Roedd y systemau sicrhau ansawdd mwyaf effeithiol yn cynnwys cofnod clir o adolygiadau o gynnydd dysgwyr ac o weithdrefnau monitro. Yn yr achosion gorau, roedd darparwyr arweiniol yn cynhyrchu llawlyfrau ansawdd i isgontractwyr ac roedd isgontractwyr yn defnyddio systemau a gweithdrefnau sicrhau ansawdd y darparwr

arweiniol ei hun. Roedd y darparwr arweiniol yn gweithio mewn 'partneriaeth' ag isgontractwyr, gan rannu dogfennau a gwybodaeth. Roedd y trefniadau hyn yn effeithiol o ran datblygu a chynnal hyfforddiant o ansawdd cyson uchel. Gallai dysgwyr ymgymryd â hyfforddiant yn unrhyw ran o sefydliad y darparwr, gan gynnwys isgontractwyr, a chael yr un profiad hyfforddi o ansawdd uchel. Roedd y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr yn rhannu ethos cyffredin, sef cyflwyno hyfforddiant o ansawdd uchel ac ymdrechu at ragoriaeth. Yn yr enghreifftiau gorau, roedd ansawdd profiad y dysgwr yn ganolog i holl weithgareddau'r darparwr arweiniol.

- 17 Fodd bynnag, nid oedd systemau sicrhau ansawdd effeithiol ar waith gan ddigon o ddarparwyr arweiniol a'u hisgontractwyr. Ym mwyafrif yr achosion lle'r oedd yr hyfforddiant yn cael ei is-gontractio ymhlith nifer o isgontractwyr, nid oedd ansawdd yr hyfforddiant yn gyson uchel. Roedd ansawdd profiadau dysgwyr yn amrywio'n ormodol ar draws meysydd dysgu ac ar draws isgontractwyr. Nid oedd digon yn defnyddio systemau a oedd yn cynnwys pob agwedd ar brofiad y dysgwr yn llawn. Er enghraifft, nid oeddent yn cynnal adolygiadau addysgu ac asesu gan gymheiriaid ac nid oeddent yn nodi ac yn rhannu arfer dda mewn addysgu, hyfforddi ac asesu.
- 18 Defnyddiodd llawer o ddarparwyr arweiniol ac isgontractwyr ystod ddefnyddiol o holiaduron boddhad dysgwyr i geisio barn dysgwyr am ansawdd eu profiad hyfforddi. Mewn sawl achos, roedd y canlyniadau'n cael eu dadansoddi ar lefel y darparwr ond ni rannwyd y canlyniadau. O ganlyniad, nid oedd y darparwr arweiniol na'r is-gontractwr yn cael trosolwg o farn y dysgwyr.
- 19 At ei gilydd, yn yr enghreifftiau gorau o weithio drwy is-gontractio, roedd y darparwr arweiniol yn cymryd cyfrifoldeb am anfon pob ffurflen yn ôl at yr Adran Addysg a Sgiliau. Drwy wneud hyn, roedd y darparwr arweiniol yn lleihau dyblygu o ran nifer y staff hyfforddi a oedd yn cofnodi data ar draws rhwydwaith yr isgontractwyr. Yn bwysicaf oll, roedd hyn hefyd yn cyflawni swyddogaeth wirio i wneud yn siŵr bod dysgwyr yn gwneud cynnydd priodol tuag at gwblhau eu fframweithiau a'u cymwysterau o fewn y cyfnod hyfforddi a drefnwyd.

Gwerth am arian

- 20 Yn yr enghreifftiau lle'r oedd y darparwyr arweiniol wedi ystyried y gwerth am arian a roddwyd gan isgontractwyr, nid oeddent wedi ystyried y profiad cyffredinol a gynigiodd yr is-gontractwr i'r dysgwr. Roedd barnau wedi'u seilio'n llwyr ar gyfraddau cwblhau fframweithiau a pha mor effeithlon fu'r prosesau rheoli, yn hytrach nag ar unrhyw werth ychwanegol a gynigiwyd i'r dysgwr. Er enghraifft, nid oedd darparwyr arweiniol yn ystyried unrhyw gymorth ychwanegol yr oedd yr is-gontractwr o bosibl wedi'i roi i wella llythrennedd a rhifedd dysgwyr yn ychwanegol at y medrau allweddol gofynnol ar gyfer y fframwaith cymhwyster, nac unrhyw waith gan yr is-gontractwr i fagu hyder y dysgwyr.
- 21 At ei gilydd, roedd y ffioedd rheoli yr oedd is-gontractwyr yn eu talu i ddarparwyr arweiniol yn amrywio ar draws y sector. Roedd tua hanner y darparwyr arweiniol yn rhoi cymorth da i'w hisgontractwyr ym mhob agwedd ar y contract, yn gyfnewid am y ffioedd hyn. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant cynefino ar weithdrefnau ac arferion y darparwr arweiniol a rhannu arfer orau yn barhaus. Serch hynny, nid oedd y ffioedd rheoli a godwyd bob amser yn cyfateb i ansawdd y cymorth a roddwyd.

Engbreiffiau o arfer dda o ran is-gontractio

- 22 Lle'r oedd trefniadau is-gontractio da gan ddarparwyr arweiniol, roeddent yn defnyddio nifer o'r arferion a nodir yn yr astudiaethau achos isod.

Astudiaeth achos 1

ACT Ltd.

Roedd trefniadau is-gontractio arbennig o effeithiol gan un darparwr arweiniol. Roedd y rheolaeth ar yr is-gontractwyr hyn a'r cymorth iddynt yn holl bwysig i'w effeithiolrwydd cyffredinol. Cyfarwyddwr ansawdd y darparwr arweiniol oedd y prif bwynt cyswllt â phob is-gontractwr. Gwnaeth benderfyniadau pwysig yn gyflym a chafodd unrhyw effaith negyddol ar ddysgwyr ei rheoli'n fuan. Roedd aelod penodol o dîm data'r darparwr arweiniol yn gweithio gyda'r is-gontractwr. Yn sgil hyn, datblygwyd dull cyson o gael, cofnodi, dadansoddi a dychwelyd data ar draws y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr.

Er bod yr is-gontractwr yn cynnal ac yn defnyddio'i ddogfennau a'i weithdrefnau ei hun, roedd y darparwr arweiniol wedi cynnal gwiriad archwilio cefndir a sicrhau ansawdd i wneud yn siŵr eu bod o ansawdd uchel ac yn addas at y diben. Estynnodd y darparwr arweiniol wahoddiad i staff allweddol o'r is-gontractwr i gyfarfodydd tîm ac i hyfforddiant DPP. Roedd presenoldeb yn y digwyddiadau hyn yn uchel. Roedd AHA yr is-gontractwr yn bwydo i AHA a CDA y darparwr. Roedd y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr yn effeithiol o ran nodi arfer dda a'i rhannu. O ganlyniad i hyn, roedd profiad hyfforddi cyson dda i ddysgwyr ar draws y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr.

Roedd y darparwr arweiniol wedi datblygu ethos cryf o weithio mewn tîm, cymorth a pharch ar y ddwy ochr gyda'r isgontractwyr. Roedd profiad y dysgwr a'r safonau a gyflawnwyd gan ddysgwyr yn flaenoriaeth allweddol. Roedd y darparwr arweiniol a'r is-gontractwr yn casglu barn dysgwyr yn effeithiol mewn ymateb i holiaduron boddhad dysgwyr ac arolygon dros y ffôn bob chwe mis, ac yn gweithredu ar sylwadau dysgwyr. Roedd y cyfraddau yr oedd dysgwyr yn cwblhau eu fframweithiau cymwysterau a chymwysterau eraill arnynt yn uchel ar draws y darparwr arweiniol a'i isgontractwyr. Ar draws y rhan fwyaf o'r meysydd dysgu, roedd y cyfraddau'n cyfateb i'r meincnodau cenedlaethol ar gyfer cyrhaeddiad dysgwyr neu uwchlaw'r rhain.

Cynhaliodd y darparwr arweiniol gyfarfodydd misol pwrpasol rheolaidd, gyda chofnod ohonynt, yn ystod cyfnod cynnar y gwaith gyda'r is-gontractwr. Ar ôl i'r berthynas ddatblygu, a safonau uchel yn cael eu cyflawni'n gyson a'u cynnal gan ddysgwyr, gostyngodd y darparwr arweiniol nifer y cyfarfodydd i bedwar y flwyddyn.

Astudiaeth achos 2

Cwmni Hyfforddiant Cambrian

Mewn darparwr arall â threfniadau is-gontractio da, roedd y cam cychwynol, trylwyr o archwilio cefndir a dewis isgontractwyr yn allweddol i'w perthynas effeithiol. Cynhaliodd y darparwr arweiniol broses gynhwysfawr o fesur risg yr is-gontractwr er mwyn helpu i benderfynu p'un ai i weithio gyda'r is-gontractwr hwnnw. Yn ystod y broses ddewis hon, bu rheolwr contract y darparwr yn ymweld ag ymgeiswyr a oedd yn gobeithio bod yn isgontractwyr ac roedd yn cwblhau dogfen gynhwysfawr o wiriadau sicrhau ansawdd. Roedd y gwiriadau hyn yn adolygu polisïau, gweithdrefnau, data ar ddeilliannau perfformiad dysgwyr, AHA, CDA, systemau rheoli, adroddiadau gwirwyr cyrff dyfarnu (gwirwyr allanol), adroddiadau arolygu Estyn a gwiriadau cywirdeb ariannol yr is-gontractwr posibl.

Roedd yr holl isgontractwyr yn defnyddio dogfennau'r darparwr arweiniol. Cynhaliodd y darparwr arweiniol hyfforddiant i staff yr isgontractwyr i'w cyflwyno nhw i systemau a gweithdrefnau'r darparwr arweiniol. Defnyddiodd y darparwr arweiniol a'r isgontractwyr gyfleuster cyfrifiadurol â mynediad ar y cyd iddo i gael at bolisïau, gweithdrefnau a dogfennau, a'u rhannu, ac i fonitro'r cynnydd yr oedd dysgwyr yn ei wneud.

Roedd isgontractwyr llwyddiannus yn cwblhau cytundeb is-gontractio manwl gyda'r darparwr arweiniol. Rhan allweddol o'r cytundeb oedd y gofyniad am gynnal cyfarfodydd misol gyda rheolwyr y darparwr arweiniol i adolygu cynnydd. Bu'r cyfarfodydd hyn yn monitro perfformiad a chynnydd dysgwyr, ansawdd adolygiadau dysgwyr ac ansawdd y ddarpariaeth a oedd ar gael i ddysgwyr yn effeithiol.

Roedd y darparwr arweiniol hefyd wedi cynnal archwiliad 'cyflwyno' blynyddol cynhwysfawr a wnaeth adolygu'r cytundeb is-gontractio a pherfformiad ei isgontractwyr. Roedd hefyd yn cynnwys arsylwadau gan gymheiriaid o athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr yr is-gontractwr, gwiriadau ansawdd ar bortffolios dysgwyr ac adolygiad o holiaduron boddhad y dysgwyr. Cafodd AHA a CDA yr is-gontractwr eu hadolygu a datblygwyd cynllun gweithredu, cytunwyd arno, a chafodd ei lofnodi gan y darparwr arweiniol a'r is-gontractwr.

Fe wnaeth y darparwr arweiniol hefyd gynnal cyfarfod partneriaeth strategol blynyddol cynhwysfawr gyda staff yr is-gontractwr. Defnyddiwyd y cyfarfod hwn yn dda i nodi a rhannu arfer dda ar draws y darparwr arweiniol a staff ei isgontractwyr.

Beth sy'n digwydd pan fydd trefniadau is-gontractio'n chwalu?

- 23 Roedd tua 10% o ddarparwyr arweiniol a wnaeth ymateb i holiadur Estyn wedi diddymu trefniadau gydag is-gontractwr. Gan amlaf, roedd hyn o ganlyniad i berfformiad gwael yr is-gontractwr. Er enghraifft, pan nad oedd isgontractwyr yn cyrraedd eu targedau ar gyfer recriwtio, cadw a chyflawniad dysgwyr, nid oedd y darparwr arweiniol wedi adnewyddu ei is-gontract. Mewn llawer o'r achosion hyn, roedd y cyfraddau yr oedd dysgwyr yn cyflawni eu fframweithiau cymhwyster llawn arnynt yn wael ac roedd cynnydd llawer o ddysgwyr wrth gwblhau a chyflawni eu cymwysterau yn araf. Mewn gormod o achosion, fodd bynnag, nid oedd y darparwr arweiniol yn nodi tanberfformio'r is-gontractwr yn ddigon cynnar.
- 24 Os oedd is-gontractwr yn colli ei gontract, y darparwr arweiniol oedd yn gyfrifol am ei ddysgwyr o hyd. Fodd bynnag, ychydig iawn o ddarparwyr oedd â strategaeth ar waith i ddelio â sefyllfa o'r fath a galluogi trosglwyddo dysgwyr yn gyflym ac yn effeithiol gyda'r effaith leiaf bosibl.
- 25 Serch hynny, dangosodd ychydig ddarparwyr arweiniol arfer dda wrth reoli cyflwyno gwael gan isgontractwyr. Roedd systemau rheoli da ganddynt a oedd yn nodi is-gontractwr a oedd yn perfformio'n wael. O ganlyniad, roeddent wedi diddymu eu trefniadau gyda'r isgontractwyr hyn a rhoesant brosesau effeithiol ar waith i aiddosbarthu dysgwyr gyda'r tarfu lleiaf ar eu dysgu.
- 26 Mewn nifer fach iawn o achosion, fe wnaeth isgontractwyr ddiddymu eu contract â darparwr arweiniol. Digwyddodd hyn, er enghraifft, pan oedd isgontractwyr o'r farn eu bod yn cael eu 'harchwilio' yn unig a'u bod yn cael ychydig iawn o gyfle i gyfrannu at ddatblygu'r rhaglenni hyfforddiant ymhellach. Mewn ychydig achosion, dywedodd isgontractwyr nad oedd digon o gyfleoedd i gydweithio, rhoi cymorth neu ymgysylltu yn cael eu cynnig gan y darparwr arweiniol. Mewn sefyllfa felly, nid oedd isgontractwyr wedi adnewyddu eu cytundeb hyfforddi gyda'r darparwr arweiniol ar ddiwedd cyfnod y contract. Oherwydd hyn, ychydig iawn o darfu a fu ar hyfforddiant y dysgwyr.

Atodiad 1: Sail y dystiolaeth

Wrth gynnal yr arolwg hwn, adolygodd yr arolygwyr ddeilliannau adroddiadau arolygu Estyn yn y lle cyntaf i nodi meysydd o arfer dda ac arfer wael mewn perthynas â gwaith darparwyr arweiniol gydag isgontractwyr.

Roedd y prif feysydd ymchwil a dadansoddi yn cynnwys:

- effeithiolrwydd trefniadau is-gontractio; ac
- ansawdd trefniadau is-gontractio a'r rheolaeth arnynt.

Anfonodd Estyn holiaduron i bob darparwyr hyfforddiant yn y gwaith. Yn gyfan gwbl, cawsant eu llenwi a'u dychwelyd gan 81% o'r darparwyr hyfforddiant. I gyfrannu ymhellach at yr adroddiad cylch gwaith, roedd arolygwyr hefyd wedi ymweld â sampl o naw darparwr arweiniol i gasglu barn arweinwyr a rheolwyr a oedd yn ymwneud ag is-gontractio. Wrth benderfynu ar ba ddarparwyr hyfforddiant y byddent yn ymweld â nhw, fe wnaeth arolygwyr dargedu darparwyr a oedd yn is-gontractio â nifer o ddarparwyr, a oedd yn cynnig ystod o weithgareddau hyfforddi, gan gynnwys Prentisiaethau Modern, Prentisiaethau Modern Sylfaen ac Adeiladu Sgiliau. Yn ogystal, fe wnaeth arolygwyr gyfwrdd â nifer o is-gontractwyr i gael eu barn.

Atodiad 2: Rhestr o ddarparwyr arweiniol y cynhaliwyd ymweliadau â nhw

Acorn

ACT Ltd

Cwmni Hyfforddiant Cambrian

ITEC Training Solutions

Hyfforddiant Dinas a Sir Abertawe

Academi Sgiliau Cymru (Pathways) Coleg Castell-nedd Port Talbot

North Wales Training

Hyfforddiant Torfaen

Cymdeithas Hyfforddi Bro Morgannwg (Coleg y Barri)

Geirfa

Darparwr arweiniol Y darparwr hyfforddiant y dyfarnodd yr Adran Addysg a Sgiliau gontract iddo

Is-gontractwr Darparwr hyfforddiant (trydydd parti) sy'n cael ei dalu gan y darparwr arweiniol i gyflwyno hyfforddiant

Consortiwm Grŵp neu gymdeithas lle mae cyfuniad o ddarparwyr yn gweithio gyda'i gilydd dan gytundeb partneriaeth, gydag un sefydliad yn ddarparwr arweiniol neu'n ddeiliad y contract

Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg

Mark Evans AEM	Arolygydd Cofnodol
Stephen Davies AEM	Arolygydd Tîm