

**Adolygiad pwnc: Gofal  
Ansawdd addysg a hyfforddiant ym  
maes iechyd a gofal cymdeithasol  
oedolion**

**Subject review: Care  
The quality of education and training in  
adult health and social care**

## Cyflwyniad

- Mae'r arolwg thematig hwn yn adrodd ar safonau ac ansawdd hyfforddiant ym maes gofal cymdeithasol oedolion, a ddarperir gan sefydliadau addysg bellach (AB) a chwmnïau dysgu yn y gwaith ledled Cymru.
- Mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar ansawdd hyfforddiant i reolwyr a gweithwyr gofal mewn lleoliadau gofal cymdeithasol oedolion yng Nghymru. (Nid yw gofal cartref wedi'i gynnwys.)
- Nid yw'r adroddiad yn canolbwyntio ar berthnasedd nac addasrwydd y cymwysterau gan fod Cymwysterau Cymru yn ymchwilio i'r mater hwnnw ar hyn o bryd.

## Introduction

- This thematic survey reports on the standards and quality of training in adult social care provided by further education institutions (FEIs) and work-based learning companies (WBL) across Wales.
- The report focuses on the quality of training for care workers and managers working in adult social care settings in Wales. (Domiciliary care is not included.)
- The report does not focus on the relevance or suitability of the qualifications as Qualifications Wales is currently investigating this matter.

## Cefndir

- Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) sy'n penderfynu a yw'r safonau gofynnol cenedlaetholar gyfer gofal, a osodir gan Lywodraeth Cymru, yn cael eu bodloni.
- Rhaid i o leiaf hanner y staff gofal mewn cartref gofal feddu ar gymhwyster NVQ mewn gofal ar lefel 2, neu gymhwyster tebyg y mae Cyngor Gofal Cymru yn ei gydnabod.
- Y Diplomâu mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Oedolion) ar gyfer Cymru a Gogledd Iwerddon ar lefelau 2, 3 a 5 yw'r cymwysterau cydnabyddedig ar gyfer rheolwyr a gweithwyr gofal yng Nghymru.

## Background

- The Care and Social Services Inspectorate for Wales (CSSIW) determines if the national minimum standards for care, set by the Welsh Government are met.
- At least half the care staff in a care home must hold a NVQ level 2 qualification in care, or a similar qualification recognised by the Care Council for Wales.
- The Diplomas in Health and Social Care (Adults) for Wales and Northern Ireland at levels 2,3 and 5 are the recognised qualifications for care workers and managers in Wales.

## Cefndir

- Bwriedir i'r cymwysterau roi hunaniaeth broffesiynol gadarn i ddysgwyr a dealltwriaeth sicr o ddeddfwriaeth.
- Mae'r rhan fwyaf o staff ym maes gofal cymdeithasol yn cael eu cyflogi ar lefelau 2 a 3, lle y maent yn cynnig cymorth gweithredol i ddefnyddwyr gwasanaethau a'u teuluoedd.
- Mae cymhwyster lefel 5 i ddysgwyr sydd eisoes yn gweithio mewn swyddi rheoli mewn lleoliadau gofal.
- Ar bob lefel, mae dysgwyr yn cyflawni diplomâu trwy ennill cyfuniad o unedau o gronfa o unedau gorfodol a dewisol.

## Background

- The qualifications are designed to give learners a strong professional identity and a secure understanding of legislation.
- Most staff in social care are employed at levels 2 and 3 where they provide operational support to service users and families.
- The level 5 qualification is for learners already working in management positions in care settings.
- At all levels, learners achieve diplomas by gaining a combination of units from a bank of mandatory and optional units.

## Cymwysterau mewn sefydliadau AB

- Ar gyfer diplomâu ar bob lefel, mae angen arsylwi ac asesu mewn amgylchedd gwaith.
- Mae sefydliadau AB yn cynnig y cymwysterau trwy gyrsiau rhan-amser i'r rhai sy'n gweithio yn y sector.
- I ddysgwyr nad ydynt yn gweithio yn y sector, ond sy'n dymuno dilyn gyrfa yn y sector nyrsio neu ofal, mae sefydliadau AB yn cynnig cymwysterau fel Diploma Estynedig BTEC.
- Mae sefydliadau AB hefyd yn cyflwyno cymwysterau sydd â'r nod o wella medrau'r gweithlu trwy ddefnyddio prosiectau Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

## Qualifications in FEIs

- Diplomas at all levels require observation and assessment in a working environment.
- FEIs offer the qualifications through part-time courses for those working within the sector.
- For learners who do not have employment within the sector, but wish to pursue a career in the nursing or care sector, FEIs offer qualifications such as the BTEC Extended Diploma.
- FEIs also deliver qualifications aimed at improving the skills of the workforce through the use of European Social Fund projects.

## Cymwysterau mewn dysgu yn y gwaith

- Mewn dysgu yn y gwaith, mae fframweithiau lefel 2 a lefel 3 ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Cymru) yn cynnig llwybr prentisiaeth i ddysgwyr sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol i oedolion neu ofal cymdeithasol i blant a'u teuluoedd. Ar hyn o bryd, mae'r fframwaith prentisiaethau yn ei gwneud hi'n ofynnol i ddysgwyr gwblhau'r diploma a chymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru mewn cyfathrebu, cymhwyso rhif a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu.
- Mewn dysgu yn y gwaith, mae cynllun y fframwaith prentisiaethau hwn yn darparu cymhwyster cychwynnol eang i amrywiaeth fawr o weithwyr yn y sector. Gan fod gweithlu'r sector yn heneiddio, mae'r fframwaith hefyd yn ceisio denu gweithwyr iau i'r sector a chynyddu nifer y staff Cymraeg eu hiaith er mwyn gwella mynediad defnyddwyr gwasanaethau Cymraeg mamiaith neu'r rhai y mae'r Gymraeg yn ddewis iaith iddynt at wasanaethau.

## Qualifications within WBL

- In WBL, the level 2 and level 3 frameworks for Health and Social Care (Wales) provide the apprenticeship route for learners working in social care for adults or in social care for children and their families. The apprenticeship framework currently requires learners to complete the diploma and Essential Skills Wales qualifications in communications, application of number, and information and communication technology.
- Within WBL, the design of this apprenticeship framework provides a broad-based initial qualification to a wide variety of workers within the sector. As the sector has an ageing workforce the framework also seeks to attract younger workers into the sector, and to increase the number of Welsh-speaking staff in order to improve access to services for service users whose first or preferred language is Welsh.



## Dulliau sy'n canolbwyntio ar unigolion

- Ar bob lefel yn y diploma, mae uned orfodol ar ddulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn cynnig strategaeth ar gyfer cefnogi ac ymwneud â rhywun â dementia, mewn ffordd sy'n gweithio iddyn nhw.
- Mae'r agwedd hon ar hyfforddiant yn helpu gofalwyr i osgoi pethau sy'n debygol o wneud i'r unigolyn deimlo'n ofnus neu'n bryderus, a chanolbwyntio ar bethau'n sy'n ei wneud yn hapus. Mae'n bwysig llunio proffil o ddewisiadau ac anghenion rhywun er mwyn sicrhau ei fod yn cael y gofal mwyaf priodol posibl. Mae hyn yn arbennig o bwysig i bobl sy'n ei chael hi'n anodd cyfleu beth yn union y mae arnynt ei eisiau.
- Mae'r dull hwn yn rhan hanfodol o ofal oedolion sy'n helpu pobl i gysylltu â'u hunaniaeth bresennol a'u hunaniaeth yn y gorffennol.

## Person centred approaches

- At each level within the diploma, there is a mandatory unit concerning person centred approaches. Person centred approaches offer a strategy for engaging with and supporting someone with dementia in a way that works for them.
- This aspect of training helps carers to avoid things that are liable to make the person fearful or anxious, and focus on things that make them happy. It is important to build up a profile of someone's preferences and needs in order to maximise the appropriateness of their care. This is particularly important for people who have difficulty in communicating what they actually want.
- This approach is a vital part of adult care that helps people to connect with their current and past identity.

## Prif ganfyddiadau

- Bu cynnydd yn nifer y dysgwyr sy'n ymgymryd â hyfforddiant ar gyfer gweithio yn sector iechyd a gofal cymdeithasol oedolion mewn darparwyr dysgu yn y gwaith ac addysg bellach. Mae'r darlun o ran cyfraddau cwblhau, cyrhaeddiad a llwyddiant ar draws lefelau'r diploma, yn y ddau fath o ddarparwr, yn amrywio.
- Mae dilyniant dysgwyr trwy lefelau'r cymhwyster yn dibynnu ar natur swyddi a pharodrwydd cyflogwyr i gynnig cyfleoedd i ddysgwyr ennill profiad, cael hyfforddiant ac anogaeth, a chael eu hasesu ar gyfer cymhwyster uwch. Gan fod rôl gweithiwr gofal yn brysur a beichus, nid yw amgylchiadau yn y gwaith yn aml yn ffafriol ar gyfer hyfforddiant ychwanegol ac, o ganlyniad, mae dilyniant yn aml yn anodd.

## Main findings

- There has been an increase in the numbers of learners undertaking training for working in the adult health and social care sector in both WBL and FE providers. There is a variable picture of completion, attainment and success rates across the diploma levels in both types of provider.
- Learners' progression through the levels of qualification is dependent on the nature of job roles and the willingness of an employer to provide opportunities for learners to gain experience, receive training and coaching, and be assessed for a higher qualification. As the role of a care worker is busy and demanding, circumstances at work are often not conducive to extra training and, as a result, progression is often difficult.



## Prif ganfyddiadau

- Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn gweithio'n dda gyda chyflogwyr i sicrhau bod addysgu'n digwydd ar adegau sy'n addas i'r cyflogwr ac i'r dysgwr. Yn yr enghreifftiau gorau, mae dulliau hyblyg o ddarparu hyfforddiant ac asesu, er enghraifft ymweliadau gan aseswyr gyda'r nos ac ar benwythnosau er mwyn caniatáu ar gyfer patrymau sifftiau, yn bodloni anghenion dysgwyr.
- Mae addysgu dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ar bob lefel yn aneffeithiol gan amlaf. Mae safon gwaith dysgwyr yn eu portffolios yn amrywio'n ormodol, a dim ond mewn ffordd aneglur mae dysgwyr ar bob lefel yn gallu disgrifio dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a'u gwerth mewn lleoliad gofal. Nid yw tua hanner y dysgwyr yn gallu rhoi diffiniad gwybodus o ddulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn eu portffolio neu mewn ymateb i gwestiwn, er i aseswyr gymeradwyo bod yr uned yn dderbyniol.

## Main findings

- Most providers work well with employers to ensure that teaching takes place at times to suit both the employer and the learner. In the best instances, learners' needs are met by flexible approaches to delivery and assessment, such as evening and weekend visits by assessors that accommodate shift patterns.
- The teaching of person centred approaches at all levels is ineffective in the majority of cases. The standard of learner work within their portfolios is too varied, and learners at all levels are only vaguely able to describe person centred approaches and their value within a care setting. About half of learners are unable to give a knowledgeable definition of person centred approaches, in their portfolios or when questioned, although assessors had still signed off the unit as acceptable.

## Prif ganfyddiadau

- Mae ar staff sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal angen lefel dda o fedrau llythrennedd a rhifedd er mwyn deall a chyfleu cyfarwyddiadau, ysgrifennu adroddiadau a rhoi meddyginiaethau. Hefyd, mae angen iddynt gyfathrebu'n effeithiol ar lafar ac ar bapur gyda chydweithwyr a phobl sy'n derbyn gofal.
- Mae darparwyr yn cynnal asesiad cychwynnol o fedrau llythrennedd a rhifedd pob dysgwr sy'n astudio dros bump awr yr wythnos. Weithiau, rhoddir cymorth ychwanegol arbenigol i ddysgwyr, ond mae aseswyr yn cywiro camgymeriadau gramadegol mewn gwaith cwrs yn anghyson ac maent yn aml yn colli cyfleoedd i ddefnyddio'r enghreifftiau ysgrifenedig hyn i helpu dysgwyr i wella'u medrau llythrennedd. Mewn ychydig achosion, nid yw lefelau medrau llythrennedd a rhifedd aseswyr eu hunain yn ddigon da. Er bod medrau ymarferol da iawn gan lawer o ddysgwyr ar lefel 5, mae asesiadau cychwynnol yn dangos bod eu lefelau llythrennedd a rhifedd yn rhy isel iddynt gyflawni rolau rheoli yn effeithiol.

## Main findings

- Staff working in care settings need a good level of literacy and numeracy skills in order to understand and convey instructions, write reports and give medication. They also need to communicate effectively both orally and in writing with colleagues and people receiving care.
- Providers carry out initial assessment of literacy and numeracy skills for all learners studying for more than five hours a week. Learners are occasionally given extra specialist support, but assessors' correction of grammatical errors in coursework is patchy and they often miss opportunities to use these written examples to help learners improve their literacy skills. In a few cases, assessors do not have good enough levels of literacy and numeracy skills themselves. Although many learners at level 5 have very good practical skills, initial assessments show that their levels of literacy and numeracy are too low for them to carry out management roles effectively.

## Prif ganfyddiadau

- Mae darparwyr yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i asesu medrau technegol, cefnogi pob dysgwr a bodloni anghenion unigol dysgwyr. Mewn ychydig achosion, nid yw'r holi gan yr aseswr yn ddigon trylwyr i sicrhau bod gan ddysgwyr afael dda ar wybodaeth sylfaenol. Mewn ychydig achosion, mae aseswyr yn annog pobl sy'n derbyn gofal i gymryd rhan mewn rhoi adborth i ddysgwyr. Yna, defnyddiant yr adborth hwn i ategu asesu a chynllunio hyfforddiant pellach i'r dysgwr.
- Ar draws yr holl ddarparwyr AB a dysgu yn y gwaith yr ymwelwyd â nhw, roedd safon y gwaith a welwyd mewn portffolios yn amrywio'n ormodol. Mae adborth ysgrifenedig gan aseswyr ym mhortffolios dysgwyr yn amrywio'n ormodol.

## Main findings

- Providers use a broad range of methods to assess technical skills, support each learner and meet their individual needs. In a few cases, the assessor's questioning is not rigorous enough to ensure that learners have a good grasp of underpinning knowledge. In a few cases, assessors encourage people receiving care to be involved in feedback to learners. They then use this feedback to support assessment and to plan further training for the learner.
- Across all FEI and WBL providers visited, the standard of work observed in portfolios varied too much. Written feedback from assessors in learners' portfolios is too variable.

## Prif ganfyddiadau

- Mewn dysgu yn y gwaith, mae llawer o aseswyr yn ymweld â dysgwyr yn rheolaidd ac yn cadw mewn cysylltiad â'u dysgwyr drwy negeseuon testun, e-bost a'r ffôn rhwng ymweliadau. Mae ychydig ymweliadau'n canolbwyntio'n ormodol ar gwblhau gwaith papur dysgu yn y gwaith, derbyn gwaith ysgrifenedig a gosod targedau ar gyfer yr ymweliad nesaf. Yn yr achosion hyn, nid oes digon o drafodaeth na phrofi gwybodaeth.

## Main findings

- In WBL, many assessors visit learners regularly and keep in contact with their learners between visits via text, email and telephone. A few visits concentrate too much on completion of WBL paperwork, receiving written work and setting targets for the next visit. In these cases, there is not enough discussion or testing of knowledge.

## Prif ganfyddiadau

- Mae mwyafrif y darparwyr yn hyrwyddo medrau Cymraeg a diwylliant Cymru yn gadarnhaol. Mae dysgwyr sy'n siarad Cymraeg yn cael eu hannog i ddefnyddio'r Gymraeg wrth siarad â defnyddwyr gwasanaethau sydd â'r Gymraeg yn famiaith iddynt, ond nid oes cysondeb mewn dulliau.
- Nid oes unrhyw ddata ar nifer y dysgwyr sy'n hyfforddi yn Gymraeg na thystiolaeth o effaith hyn ar y gweithlu yn cael ei gasglu na'i ddadansoddi.
- Cynigir cyfle i fwyafrif y dysgwyr ymgymryd â'u diploma naill ai drwy gyfrwng y Gymraeg yn gyfan gwbl neu gwblhau eu hyfforddiant a'u portffolios yn Saesneg ond cael eu hasesu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mewn gwirionedd, nid yw'r opsiynau hyn bob amser yn bosibl oherwydd diffyg deunyddiau Cymraeg a diffyg tiwtoriaid ac aseswyr Cymraeg eu hiaith.

## Main findings

- The majority of providers promote Welsh language skills and the culture of Wales positively. Learners who speak Welsh are encouraged to use Welsh when speaking with service users whose first language is Welsh, but there is no consistency of approach.
- There is no data collected or analysed about the number of learners who train in Welsh or evidence of impact of this on the workforce.
- A majority of learners are offered the opportunity either to undertake their diploma entirely through the medium of Welsh or to complete their training and portfolios in English but be assessed through the medium of Welsh. In reality, these options are not always possible due to a lack of Welsh language materials and Welsh-speaking tutors and assessors.



## Prif ganfyddiadau

- Ar y cyfan, mae cyflogwyr yn fodlon â gwybodaeth a gallu hyfforddwyr ac aseswyr o ddarparwyr AB a dysgu yn y gwaith wrth iddynt gyflwyno cymwysterau lefel 2 a lefel 3. Fodd bynnag, mewn rhai o'r cartrefi gofal yr ymwelwyd â nhw, fe wnaeth rheolwyr gwyno bod lefel wael gwybodaeth hyfforddwyr ac aseswyr yn cyfrannu at dderbyn safonau isel wrth arsylwi ac asesu gwaith dysgwyr.
- Ar lefel 5, mae rhai enghreifftiau o hyfforddiant gwael a gwybodaeth wael gan aseswyr. Mewn ychydig achosion, mae cymwysterau aseswyr ar lefel islaw'r cymhwyster y maent yn helpu dysgwyr i'w gyflawni.

## Main findings

- Employers are generally happy with the knowledge and ability of trainers and assessors from FEI and WBL providers when they are delivering level 2 and level 3 qualifications. However, in a few of the care homes visited, managers complained that the poor level of knowledge of trainers and assessors was contributing to an acceptance of low standards when observing and assessing learners' work.
- At level 5, there are some examples of poor training and assessor knowledge. In a few cases, assessors' qualifications are at a level below the qualification they are helping learners to achieve.



## Prif ganfyddiadau

- Mae llawer o ddarparwyr yn defnyddio cyllidebau datblygu staff a chynlluniau datblygu'r gweithlu yn dda i sicrhau bod hyfforddwyr ac aseswyr ar gyfer lefel 2 a lefel 3 wedi cymhwyso ar y lefel briodol. Lle y mae staff darparwyr yn gweithio yn y sector hefyd, mae llawer o ddarparwyr yn defnyddio gwybodaeth a phrofiad diweddar yr aelodau staff hyn yn dda yn ystod digwyddiadau hyfforddi mewnol. Fodd bynnag, nid yw ychydig aseswyr ar gyfer cyrsiau lefel 5 yn meddu ar yr hyfforddiant na'r profiad perthnasol.
- Mae beichiau achosion aseswyr yn amrywio'n fawr a gall hyn arwain at ymweliadau anaml â dysgwyr. Oherwydd bod ymweliadau yn anaml, nid yw dysgwyr yn cael y cymorth y mae ei angen arnynt i wneud cynnydd yn eu dysgu. Mae nifer sylweddol o aseswyr o'r farn bod eu beichiau achosion yn rhy fawr a'u bod o dan bwysau gan ddarparwyr i gwblhau cymwysterau gyda'u dysgwyr o fewn cyn lleied o amser â phosibl.

## Main findings

- Many providers use staff development budgets and workforce development plans well to ensure that trainers and assessors for level 2 and level 3 are qualified to the appropriate level. Where providers' staff are also working in the sector, many providers use the knowledge and recent experience of these staff to good effect during in-house training events. However, a few assessors for level 5 courses do not have the relevant training or experience.
- Caseloads for assessors vary greatly and this can result in infrequent visits to learners. Such infrequency of visits means that learners do not get the support they need to progress in their learning. A significant number of assessors believe that their caseloads are too large and that they are under pressure from providers to complete qualifications with their learners in as short a time as possible.

## Prif ganfyddiadau

- Mewn llawer o achosion, nid yw'r cytundebau lefel gwasanaeth rhwng y dysgwr, yr aseswr a'r cyflogwr yn effeithiol ac nid yw darparwyr yn manteisio ar fedrau a phrofiad cyflogwyr nac yn cynnwys cyflogwyr yn ddigonol mewn dysgu ac asesu yn y gwaith.

## Main findings

- In many cases, service level agreements between the learner, assessor and employer are not effective and providers do not take advantage of the skills and experience of employers or involve employers closely enough with the on-the-job learning and assessment.

## Astudiaeth achos 1

### Osgoi dyblygu gwaith.

Roedd dysgwyr a oedd yn astudio mewn sefydliad AB ac yn mynychu hyfforddiant mewnol gyda'r cyflogwr ar weinyddu meddyginiaethau hefyd, yn dyblygu gwaith. Nid oedd cynllunio rhwng llawlyfr meddyginiaethau'r cyflogwr a'r Fframwaith Cymwysterau a Chwricwlwm. O ganlyniad i hyn, bu'n rhaid i'r dysgwyr gyflawni gwybodaeth yr uned feddyginiaethau a'r arsylwadau ddwywaith.

Bu aelod o dîm y sefydliad AB yn gweithio gyda'r cyflogwr i ddadansoddi a datblygu strategaeth a allai gael ei defnyddio ar gyfer y cymhwyster a llyfryn hyfforddi'r cyflogwr. Gyda'i gilydd, aethant ati i lunio dull ymarferol, syml fel nad oedd dysgwyr yn ailadrodd y gwaith.

## Case study 1

### Avoiding duplication of work.

Learners studying in an FEI and also attending in-house training with the employer on administering medication were duplicating work. There was no map-across from the employer's medication handbook to the Qualifications and Curriculum Framework. This resulted in the learners having to undertake the medication unit knowledge and observations twice.

An FEI team member worked with the employer to analyse and develop a strategy that could be used for both the qualification and the employer's training booklet. Together they devised a practical, straightforward method so that learners did not repeat the work.

## Astudiaeth achos 1

Cyflwynodd y sefydliad AB becyn hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ar ffurf e-ddysgu, gyda phrawf ar-lein. Sicrhodd hyn fod safonau'n cael eu bodloni a bod y dysgwr wedi cael asesiad priodol yn dangos bod ganddo'r medrau priodol ar gyfer y rôl.

### Deilliannau

Erbyn hyn, mae dysgwyr yn cwblhau'r pecyn e-ddysgu ac mae angen iddynt gyflawni 100% i lwyddo yn yr uned. Yna, bydd swyddog hyfforddi'r cyflogwr yn cael hysbysiad drwy'r e-bost fel y gall gyflwyno tystysgrif a datganiad tyst i'r dysgwr. Gall aseswr y sefydliad AB yna ddefnyddio'r dystysgrif hon a'r datganiad tyst fel cydnabyddiaeth o ddysgu blaenorol, sy'n cyfrannu at ennill y cymhwyster llawn.

## Case study 1

The FEI introduced an e-learning training and awareness package with an online test. This ensured that the standards were met and that the learner was properly assessed as having the appropriate skills for the role.

### Outcomes

Learners now complete the e-learning package and need to achieve 100% to pass the unit. The employer's training officer is then notified by email so that they can issue the learner with a certificate and a witness statement. The FEI's assessor can then use this certificate and witness statement as recognition of prior learning towards learners' attainment of the full qualification.

## Astudiaeth achos 2

### Hyfforddiant arbenigol i wella cymhwysedd aseswyr

Amlygodd gwiriwr mewnol y sefydliad AB nad oedd aseswr yn gymwys i gyflwyno'r uned: 'Paratoi ar gyfer Technegau Bwydo Estynedig a'u cyflawni'.

Bu cydlynnydd cymwysterau'r sefydliad AB yn cydweithio â'r corff dyfarnu. Nid oedd yr uned wedi'i henwi'n uned arbenigol felly nid oedd angen iddi gael ei chyflwyno gan aseswr arbenigol. Fodd bynnag, yn ystod yr ymweliad sicrhau ansawdd allanol, fe wnaeth cydlynnydd y sefydliad AB a'r gwiriwr allanol drafod cynnwys yr uned wybodaeth hon a dyfnder y wybodaeth yr oedd ei hangen i gyflawni'r uned. Cytunwyd bod gwaith y dysgwr ar gyfer yr uned yn gyfyngedig ac y dylai'r aseswr feddu ar fwy o gefndir gwybodaeth i gyflwyno'r uned.

## Case study 2

### Specialist training to improve assessor competence

The FEI's internal verifier identified that an assessor was not competent to deliver the unit: 'Prepare for and carry out Extended Feeding Techniques'.

The FEI's qualification co-ordinator liaised with the awarding organisation. The unit was not stipulated as a specialist unit, and therefore did not need to be delivered by a specialist assessor. However, during the external quality assurance visit, the FEI co-ordinator and external verifier discussed the content of this knowledge-based unit and the depth of knowledge required to achieve the unit. It was agreed that the learner's work for the unit was limited and the assessor should have more of a knowledge background to deliver the unit.



## Astudiaeth achos 2

Awgrymodd y gwiriwr allanol fod yr aseswr a'r gwiriwr mewnol yn ymgymryd â hyfforddiant perthnasol i'w galluogi i fod yn gymwys i gyflwyno'r cymhwyster. Hefyd, dywedodd y gwiriwr allanol y dylai uned y dysgwr gael ei marcio ar yr adeg honno gan ymarferwr cymwys yn y maes gwaith hwn.

### Cam gweithredu a chanlyniad

Mynychodd yr aseswr sesiynau hyfforddi mewnol ac allanol ar gyfer yr uned ac ennill cymhwyster yn llwyddiannus. Bellach, mae'r aseswr yn gallu cynnal asesiad cymwys, seiliedig ar wybodaeth, o'r uned 'Paratoi Technegau Bwydo Estynedig a'u cyflawni'. Mae'r cam gweithredu hwn wedi gwella gallu'r aseswr i gyflawni'r rôl ac ehangu'r cyfleoedd hyfforddi sy'n cael eu cynnig gan y sefydliad AB.

## Case study 2

The external verifier suggested that the assessor and internal verifier undertake relevant training to enable them be competent to deliver the qualification. The external verifier also said that the learner's unit should be marked at this stage by a qualified practitioner in this field of work.

### Action and outcome

The assessor attended internal and external training sessions for the unit and successfully gained a qualification. The assessor is now able to carry out competent knowledge-based assessment of the unit 'Prepare for and carry out Extended Feeding Techniques'. This action has improved the ability of the assessor to carry out the role and broadened the training opportunities that the FEI offers.



## Argymhellion

Dylai darparwyr:

- Wella dealltwriaeth dysgwyr o ddulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a gwella sut caiff y dulliau hyn eu haddysgu a'u hasesu
- Gwella llythrennedd a rhifedd dysgwyr a gwella'r gefnogaeth, yr asesu a'r cynlluniau gweithredu ar gyfer y medrau hyn
- Sicrhau bod beichiau gwaith aseswyr yn hylaw fel bod eu hymweliadau â hyfforddeion yn fynych ac yn ddigon hir
- Gwneud yn siwr bod aseswyr yn meddu ar wybodaeth a medrau ar lefelau addas i gefnogi dysgwyr yn llawn
- Gwella cytundebau lefel gwasanaeth â chyflogwyr a chynnwys cyflogwyr yn fwy wrth hyfforddi ac asesu dysgwyr

## Recommendations

Providers should:

- Improve learners' understanding of person centred approaches and the teaching and assessment of these approaches
- Improve learners' literacy and numeracy and the support, assessment and action plans for these skills
- Ensure that assessors have manageable workloads so that their visits to trainees are frequent and long enough
- Make sure that assessors have knowledge and skills at suitable levels to support learners fully
- Improve service level agreements with employers and involve employers more in the training and assessment of learners

## Argymhellion

### Dylai Llywodraeth Cymru:

- Gynorthwyo darparwyr i wella arferion asesu a hyfforddiant a chymhwysedd aseswyr trwy weithio gyda Chyngor y Gweithlu Addysg, ColegauCymru a Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru i gynnig digwyddiadau datblygiad proffesiynol
- Casglu data ar gyrchfannau dysgwyr yn well

## Recommendations

### The Welsh Government should:

- Support providers to improve assessment practices and the training and competency of assessors by working with employers, the Education Workforce Council, ColegauCymru and the National Training Federation for Wales to provide professional development events
- Improve the collection of data on the destination of learners

## 5 cwestiwn i ddarparwyr

- Sut gall darparwyr wella dealltwriaeth dysgwyr ac asesu sut maent yn defnyddio dulliau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yng nghyd-destun cwricwlwm cwrs llawn ac amserlen gweithle prysur?
- Mae dilyniant dysgwyr i gymwysterau uwch yn dibynnu ar briodoldeb eu swydd a pharodrwydd cyflogwyr i gefnogi eu dysgu a'u hasesu. Sut gallwn ni gynyddu cyfleoedd i ddysgwyr ddringo'r ysgol gymwysterau?
- Sut gallwn ni wella profiad dysgu dysgwyr lefel 5?

## 5 questions for providers

- How can providers improve learners' understanding and assess their application of person centred approaches within the context of a full course curriculum and a busy work place schedule?
- Learners' progression to higher qualifications is dependent on the appropriateness of their job role and the willingness of employers to support their learning and assessment . How can we increase opportunities for learners to climb the qualifications ladder?
- How can we improve the learning experience of level 5 learners?

## 5 cwestiwn i ddarparwyr

- Sut gallwn ni gynnwys cyflogwyr a defnyddwyr gwasanaethau, yn sensitif ac yn fwy effeithiol, wrth asesu dysgwyr?
- Sut gallwn ni gasglu data cyrchfannau dysgwyr sy'n cwblhau eu cyrsiau yn well a'i ystyried yng nghyd-destun y trosiant uchel yn y gweithlu gofal?

## 5 questions for providers

- How can we involve employers and service users, sensitively and more effectively in the assessment of learners ?
- How can we improve the collection of destinations data for learners who complete their courses and consider this in the context of the high turn over in the care workforce?

**Cwestiynau...**

**Questions...**