



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Adroddiad ar ddarpariaeth dysgu yn y gwaith

Cwmni Hyfforddiant Cambrian

**Tŷ Cambrian, Uned 10 Parc Busnes Clawdd Offa
Fisher Rd
Buttington
Y Trallwng
Powys
SY21 8JF**

Dyddiad yr arolygiad: Mehefin 2024

gan

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

Ynglŷn â Chwmni Hyfforddiant Cambrian

Mae Cwmni Hyfforddiant Cambrian yn ddarparwr hyfforddiant sector preifat hirsefydledig. Mae gan y darparwr brentisiaid ledled Cymru gyfan mewn partneriaeth â'i 10 is-gontractwr, sef: Grŵp Prentisiaethau Cymru (AGW), Call of the Wild, Clybiau Plant Cymru, Inspiro, Lifetime Training, NTG Training, Portal Training, Progression Training, Sirius Skills a Work Based Training Agency (WBTA).

Fel rhan o'i contract prentisiaethau a ariennir gan Lywodraeth Cymru, mae'r darparwr a'i bartneriaid sy'n is-gontractwyr yn cefnogi tua 2,100 o brentisiaid. Mae'r mwyafrif o brentisiaid y darparwr yn gweithio yn y sectorau lletygarwch ac arlwyo ac iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal. Mae'r darparwr yn darparu prentisiaethau o Lefel 2 i Lefel 5 ar draws yr ystod ganlynol o sectorau:

- Lletygarwch
- Gweithgynhyrchu bwyd a diod
- Cigyddiaeth
- Iechyd a gofal cymdeithasol
- Blynyddoedd cynnar plant
- Arweinyddiaeth a rheolaeth
- Peirianeg a thechnolegau gweithgynhyrchu
- Gwallt a harddwch
- Marchnata digidol
- Hamdden a chwaraeon
- Gweinyddu busnes
- Manwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid
- Rheoli adnoddau cynaliadwy

Crynodeb

Mae uwch arweinwyr yn Hyfforddiant Cambrian wedi sefydlu gweledigaeth ac amcanion strategol clir i ddiwallu anghenion ei ddysgwyr a'i gyflogwyr. Un o gryfderau arbennig yr arweinyddiaeth o fewn y darparwr hwn yw'r dylanwad a'r cymorth a gaiff uwch arweinwyr yn y sectorau bwyd, diod a lletygarwch. Mae ganddynt berthnasoedd hirsefydledig ag ystod eang o gyflogwyr ledled Cymru ac maent yn gweithio gyda chyrrff sy'n cynrychioli'r diwydiant i fynd i'r afael â bylchau o ran medrau ac anghenion hyfforddi ar hyn o bryd, ac yn y dyfodol. O ganlyniad, mae'r darparwr yn datblygu ei ddarpariaeth yn dda i ddiwallu'r anghenion medrau hyn ar gyfer y sector bwyd, diod a lletygarwch ledled Cymru.

Mae uwch reolwyr a rheolwyr canol yn cynnal adolygiadau contract rheolaidd yn seiliedig ar risg gydag is-gontractwyr, sy'n canolbwyntio ar agweddau allweddol ar berfformiad, wedi'u hategu gan gyfathrebu mynych. Mae prosesau hunanasesu'r darparwr yn systematig. Fodd bynnag, nid ydynt yn nodi cryfderau allweddol a meysydd i'w gwella yn ddigon eglur, ac mae diffyg o ran gosod targedau craff wrth gynllunio gwella ansawdd sy'n mesur effaith yn glir.

Mae cyrhaeddiad dysgwyr ar draws y ddarpariaeth yn amrywiol ac yn parhau'n hynod isel mewn lletygarwch ac arlwy. Y maes dysgu hwn yw'r arafaf ar draws y sector prentisiaethau o hyd i adfer ar ôl pandemig COVID-19.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn datblygu medrau ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl swydd ac yn defnyddio'r rhain i fod yn aelodau cynhyrchiol a gwerthfawr o'u gweithle. Mae hyn yn arbennig o gryf yn y sector lletygarwch, bwyd a diod lle mae'r darparwr yn annog dysgwyr o bob gallu i gymryd rhan mewn cystadlaethau medrau rhanbarthol a chenedlaethol.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr wedi'u cymell ac yn frwdfrydig am eu rhaglenni, ac yn gwybod pa asesiadau a thasgau y mae angen iddynt eu cwblhau. O ganlyniad, maent yn gwneud cynnydd cadarn tuag at gwblhau eu prentisiaethau. Mae llawer o ddysgwyr yn uchelgeisiol i symud ymlaen yn eu gyrfaedd ac i raglenni prentisiaethau lefel uwch.

Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn ymarferwyr diwydiant profiadol sy'n integreiddio cyd-destunau gweithle go iawn yng nghynlluniau hyfforddi ac asesu dysgwyr yn dda. Maent yn defnyddio technegau holi yn fedrus i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr, ac maent yn cefnogi ac yn annog y rhai sy'n anelu at symud ymlaen i lefelau uwch. Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn defnyddio ystod eang o adnoddau arloesol a thechnolegau digidol i ymgysylltu â dysgwyr. Maent yn rhoi adborth ysgrifenedig ac ar lafar i helpu dysgwyr i ddeall eu cynnydd a gwella. Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn cynnal adolygiadau cynnydd ystyrlon ar gyfer dysgwyr, er bod y targedau maent yn eu gosod ar gyfer dysgwyr yn rhy fyr dymor ym mwyafrif yr achosion.

Argymhellion

- A1 Gwella cyfraddau llwyddiant fframwaith a chyfraddau cwblhau amserol mewn meysydd lle ceir tanberfformio
- A2 Gwella ansawdd gosod targedau tymor byr, canolig a hir wrth gynllunio ar gyfer cynnydd dysgwyr tuag at gwblhau fframwaith
- A3 Cryfhau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant i wneud yn siŵr bod camau'n cael eu nodi'n glir a bod targedau cynllunio gwelliant yn fanwl gywir a thrylwyr i yrru gwelliant

Beth sy'n digwydd nesaf

Bydd y darparwr yn llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r argymhellion o'r arolygiad.

Bydd Estyn yn gwahodd y darparwr i baratoi astudiaeth achos ar ei waith yn ymwneud ag uwch arweinwyr a'u hymgysylltiad a'u dylanwad o fewn y sectorau lletygarwch, bwyd a diod, i'w lledaenu ar wefan Estyn.

Prif ganfyddiadau

Dysgu

Mae bron pob un o'r dysgwyr wedi eu cymell i gyflawni eu prentisiaeth ac yn frwdfrydig am eu dysgu. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn uchelgeisiol ac yn awyddus i wneud cynnydd o fewn eu sector dewisol.

Mae llawer o ddysgwyr yn ymwybodol o'r cynnydd y maent yn ei wneud tuag at gwblhau eu fframwaith cyffredinol. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn deall y targedau yn ymwneud â chwblhau tasgau allweddol sydd eu hangen i gyflawni'r nodau hyn yn llwyddiannus.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn datblygu medrau sy'n berthnasol i'w rôl swydd ac yn defnyddio'r medrau hyn yn y gweithle yn dda ac i'r safon ofynnol. Er enghraifft, mae prentis lletygarwch ac arlwygo lefel 2 a ddangosodd fedrau, cymhelliant a medrusrwydd eithriadol, wedi cael ei ddyrchafu i fod yn rheolwr tŷ bwyta ag ystafelloedd ei gyflogwr. Defnyddiodd dysgwr arall ar raglen rheolaeth lefel 4 ddadansoddiad cryfderau, gwendidau, cyfleoedd, bygythiadau (SWOT) i werthuso addasrwydd newid arfaethedig i broses cynnal a chadw, gan gydweithio â'i gyflogwr i bennu'r cam gweithredu gorau.

Mae'r darparwr yn annog dysgwyr o bob lefel a gallu yn hynod gryf i gymryd rhan mewn cystadlaethau medrau rhanbarthol, cenedlaethol a rhyngwladol, sy'n ymestyn eu cymhelliant a'u datblygiad medrau ymhellach. Er enghraifft, wrth baratoi ar gyfer cystadleuaeth medrau sydd ar fin cael ei chynnal, mae prentis coginio proffesiynol lefel 3 yn tynnu esgyrn gwahanol fathau o bysgodyn fflat a chrwn yn fedrus, ac yn deall yr ystyriaethau iechyd a diogelwch cysylltiedig wrth wneud hynny.

Mae llawer o ddysgwyr yn dangos galluoedd cryf wrth ddatrys problemau, yn ystod sesiynau ymarferol a phan roddir problemau yn seiliedig ar senario iddynt. Er enghraifft, mae dysgwr ar brentisiaeth cynnal a chadw ac atgyweirio cerbydau lefel 2 yn trafod y dulliau amrywiol a ddefnyddir i ddatrys camgymeriad cysylltedd wrth atgyweirio cerbyd.

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn hapus â'u rhaglen ac yn glir ynghylch sut bydd o fudd iddyn nhw. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn aelodau gwerthfawr o'r gweithle, ac yn yr achosion gorau, mae dysgwyr wedi datblygu a chael eu dyrchafu neu wedi symud ymlaen i lefel uwch o hyfforddiant yn ddiweddarach.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn dangos medrau cyfathrebu cadarn, er enghraifft wrth ateb cwestiynau'n hyderus, gan roi atebion cywir ac esbonio sut maent yn cysylltu a chymhwyso gwybodaeth a dealltwriaeth i gyd-destun eu gwaith.

Mae bron pob un o'r dysgwyr yn mynychu eu sesiynau amserlenedig yn dda ac yn barod i ymgymryd â'r tasgau a osodir. Dangosant berthnasoedd gweithio parchus a phroffesiynol â'u swyddog hyfforddiant neu'u tiwtor medrau hanfodol.

Pan fydd dysgwyr yn gallu elwa ar gyfleoedd i gymryd rhan mewn gweithgareddau addysgu a dysgu mewn grwpiau, maent yn datblygu eu medrau gwaith tîm a rhwydweithiau buddiol i gefnogi cyfoedion.

Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwneud y cynnydd disgwylidig o leiaf o ran cyflawni gofynion cymhwyster llythrennedd a rhifedd eu fframwaith. I ychydig o ddysgwyr, mae hyn yn gynnydd hynod gryf o'u manau cychwyn. Mae ychydig o ddysgwyr yn ennill eu cymwysterau ar lefel uwchlaw'r hyn sy'n ofynnol ar gyfer eu fframwaith. Mae hyn yn hynod fuddiol ar gyfer y rhai sy'n symud ymlaen i gymwysterau lefel uwch.

Mae mwyafrif y dysgwyr yn datblygu eu defnydd a'u dealltwriaeth o'r Gymraeg trwy gydol eu prentisiaeth. Er enghraifft, mewn sesiwn ar-lein i baratoi ar gyfer arholiadau, mae'r swyddog hyfforddiant a'r dysgwyr yn integreiddio defnydd o'r Gymraeg yn ddi-dor trwy gydol y sesiwn.

Mewn lletygarwch ac arlwyo, er bod dysgwyr yn dangos medrau ymarferol hynod gryf ac yn gwneud cynnydd cadarn mewn dysgu, dros y ddwy flynedd ar ôl pandemig COVID-19, tua hanner o ddysgwyr yn unig a gwblhaodd eu rhaglen prentisiaeth lawn yn llwyddiannus. Mae hyn yn adlewyrchu problem ar draws y sector i gyflogwyr o ran cadw staff yn y diwydiant hwn. Bu gwelliant mewn cyfraddau cyrhaeddiad ar gyfer prentisiaid sylfaen ac uwch o 2021/22 i 2022/23, ond bu gostyngiad yn y cyfraddau ar gyfer dysgwyr yn dilyn prentisiaethau yn ystod yr un cyfnod. Roedd cyfraddau cyrhaeddiad islaw cyfartaledd y sector ar draws pob lefel yn 2022/23.

Mewn iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal, bu gwelliant sylweddol mewn cyfraddau cyrhaeddiad ar gyfer prentisiaid yn dilyn prentisiaethau sylfaen a phrentisiaethau yn 2022/23, ac roeddent gryn dipyn uwchlaw cyfartaleddau cenedlaethol yn 2021/22 a 2022/23. Bu gostyngiad sylweddol mewn cyfraddau cyrhaeddiad ar gyfer prentisiaid uwch yn y sector hwn yn 2022/23 nes eu bod islaw cyfartaledd y sector.

Mae amrywiad sylweddol yn neilliannau dysgwyr rhwng partneriaid cyflwyno, ac oddi mewn iddynt. Mae rhai is-gontractwyr sefydledig yn perfformio'n dda iawn, yn enwedig mewn iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal. Fodd bynnag, mae perfformiad gwannach ar draws partneriaid eraill, yn enwedig mewn lletygarwch ac arlwyo.

Cymerodd tua hanner y rhai a gyflawnodd fframwaith yn ystod 2022-2023 yn hirach na'r disgwyl i gwblhau eu fframwaith, yn enwedig mewn lletygarwch ac arlwyo. Mae llawer o ddysgwyr sy'n cyflawni'n hwyrach na'u dyddiad gorffen yn gwneud hynny o fewn tri mis o'r dyddiad hwn.

Lles, cymorth ac arweiniad

Mae gan Hyfforddiant Cambrian a'i is-gontractwyr ethos cryf iawn o ofal a chymorth ar gyfer eu dysgwyr a'u staff. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn datblygu cydberthynas gadarnhaol ac ymddiriedus â'u swyddogion hyfforddiant, ac mae hyn yn meithrin amgylchedd gofalgwr a chefnogol ar gyfer dysgu. Mae gan y darparwr raglen ymsefydlu gynhwysfawr, sy'n golygu bod dysgwyr yn ymgyswrtu â phob agwedd ar gymorth ac arweiniad sydd ar gael iddynt. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwerthfawrogi'r wybodaeth ddefnyddiol a gânt cyn ymuno â'u prentisiaeth, ac yn

dweud eu bod yn cael cyngor ac arweiniad da yn ystod eu rhaglen ar eu cyfleoedd dilyniant posibl.

Mae strwythur clir ar waith ar gyfer y gwasanaeth gofal a chymorth cofleidiol a gynigir gan y darparwr. Mae swyddogion hyfforddiant yn derbyn datblygiad proffesiynol ar bob agwedd ar iechyd meddwl a lles, gan eu harfogi'n fwy i gefnogi eu dysgwyr.

Mae'r darparwr yn defnyddio cyfleoedd hyfforddi o bartneriaethau allanol yn effeithiol i ehangu gwybodaeth a dealltwriaeth staff o les a diogelu. Er enghraifft, rhannwyd hyfforddiant iechyd meddwl diweddar ar-lein gan asiantaeth gymorth allanol ar draws y darparwr.

Mae swyddogion hyfforddiant yn cyfarfod yn rheolaidd â'u dysgwyr ac yn defnyddio'u gwybodaeth a'u dealltwriaeth eu hunain i ennyn sgysiau ynghylch iechyd meddwl a lles yn ystod pob ymweliad. Wrth gytuno ar dargedau ar gyfer gwaith yn y dyfodol, mae swyddogion hyfforddiant yn annog dysgwyr i ystyried agweddau ar les, fel eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. O fewn y sector lletygarwch, rhoddwyd sesiwn hyfforddiant yn ei chyd-destun i amlygu risg camddefnyddio sylweddau, a herio dysgwyr i awgrymu strategaethau atal. O ganlyniad, dywed y rhan fwyaf o ddysgwyr fod eu rhaglen ddysgu wedi eu helpu i wella'u hagweddau at gadw'n iach a diogel.

Mae gan bob is-gontractwr bolisiau a gweithdrefnau sy'n ymdrin ag iechyd meddwl a lles. O fewn darpariaeth fewnol y darparwr, rhoddwyd nifer o fentrau ar waith yn yr ychydig flynyddoedd diwethaf, gan gynnwys gweithdrefn ar gyfer materion sy'n achosi pryder, cyfeiriad e-bost lles dynodedig, swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl a hyrwyddwyr lles. Mae staff yn defnyddio pob un o'r rhain yn dda i roi arweiniad i'w dysgwyr, fel eu bod yn gwybod sut a gyda phwy i gysylltu am gymorth ar unrhyw adeg o fewn y cyfnod yn dilyn rhaglen. Mae'r hyrwyddwyr iechyd meddwl hefyd wedi darparu diwrnodau datblygiad proffesiynol ar draws yr holl is-gontractwyr.

Yn ddiweddar, penododd y darparwr gydlynnydd anghenion dysgu ychwanegol, sydd wedi darparu dysgu proffesiynol defnyddiol ar gyfer swyddogion hyfforddiant mewnol y darparwr er mwyn cynyddu eu gwybodaeth am yr adnoddau sydd ar gael i helpu cefnogi dysgwyr. Bwriad y darparwr yw gweithredu'r swyddogaeth ar draws yr holl is-gontractwyr ar ôl gwerthuso a mireinio cynllun peilot mewnol.

Mae'r holl is-gontractwyr yn sicrhau bod eu dysgwyr yn derbyn gwybodaeth gynhwysfawr am ddiogelu, yn cynnwys am radicaleiddio ac eithafiaeth, ac mae sgysiau ar y pynciau hyn yn digwydd yn rheolaidd yn ystod adolygiadau cynnydd. Fodd bynnag, mewn lleiafrif o achosion, nid yw dysgwyr yn datblygu'r wybodaeth hon yn ddigon cynnar yn eu rhaglen brentisiaeth.

Mae llawer o gyflogwyr yn cynnig hyfforddiant diogelu i'w staff ac yn rhoi cyngor ar sut i fod yn ymwybodol o risgiau posibl radicaleiddio ac eithafiaeth yn eu bywydau eu hunain a'r proffesiwn o'u dewis. Er enghraifft, roedd dysgwr iechyd a gofal cymdeithasol lefel 2 yn gallu siarad yn hyderus am sut mae'r hyfforddiant a gafwyd wedi ymestyn ei wybodaeth a'i allu i ddiogelu oedolion bregus yn eu hamgylchedd gwaith.

Mae gan y darparwr weithdrefnau trylwyr ar gyfer gwirio addasrwydd pob un o'r staff sy'n cael cyswllt â dysgwyr, ac fe gaiff unrhyw newidiadau yn y gweithlu eu cofnodi'n

briodol. Mae bron pob un o'r dysgwyr yn teimlo'n ddiogel yn eu gweithle a'u hamgylcheddau hyfforddi, ac yn gwybod sut i roi gwybod am unrhyw bryderon. Mae gan y darparwr weithdrefnau trylwyr ar gyfer ymdrin â digwyddiadau diogelu. Mae trefniadau'r darparwr ar gyfer diogelu dysgwyr yn bodloni'r gofynion ac nid ydynt yn achosi pryder.

Addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu

Mae'r darparwr yn cynllunio'i ddarpariaeth yn ofalus i ystyried llwybrau dilyniant, ac mae llwybrau prentisiaethau clir yn galluogi dysgwyr i wneud cynnydd yn eu dysgu a'u rolau swydd. Ceir cydbwysedd da o ran darpariaeth ar lefelau sylfaen, prentisiaeth, a phrentisiaeth uwch. Mae ehangder y ddarpariaeth yn hynod gryf mewn lletygarwch ac arlwyo a bwyd a diod lle mae gan bron bob un o'r galwedigaethau lwybr prentisiaeth cysylltiedig.

Mae'r darparwr wedi partneru ag asiantaethau cyflogaeth allanol a gefnogir i gyflwyno rhaglen prentisiaethau a gefnogir ar gyfer dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY). Mae Cydlynnydd ADY y darparwr yn gweithio'n dda gyda'i swyddogion hyfforddiant mewnol ei hun ac asiantaethau cymorth i roi cynlluniau cymorth ar waith, sy'n helpu'r dysgwyr hyn i wneud cynnydd yn eu dysgu a gwella'u hyder a'u hunan-barch.

Mae swyddogion hyfforddiant yn ymarferwyr diwydiant profiadol sydd â dealltwriaeth gadarn o'r cyflogwyr y maent yn gweithio gyda nhw. Maent yn defnyddio'u profiadau eu hunain i roi eu rhaglenni dysgu mewn cyd-destunau gweithle go iawn ar gyfer dysgwyr, ac yn nodi'n fedrus agweddau ar weithgareddau gweithle dysgwyr sy'n bodloni meini prawf asesu.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn adnabod eu dysgwyr yn dda. Maent yn cynnal cyswllt rheolaidd â dysgwyr ac yn hyblyg o ran diwallu anghenion cymorth personol dysgwyr y tu mewn a'r tu allan i sesiynau wedi'u cynllunio.

Mae llawer o swyddogion hyfforddiant yn cynorthwyo dysgwyr i ddatblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol yn dda. Yn yr achosion gorau, mae swyddogion hyfforddiant a staff sy'n cyflwyno medrau hanfodol yn gweithio gyda'i gilydd i gynllunio a chyflwyno pob elfen o'r fframwaith prentisiaeth. Caiff dysgwyr sydd wedi cwblhau medrau hanfodol yn y gorffennol eu hannog i ddatblygu eu medrau ymhellach trwy ddefnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru. Fodd bynnag, mewn ychydig o achosion, mae dysgwyr y mae angen iddynt gwblhau cymwysterau medrau hanfodol yn ansicr ynglŷn â sut y byddant yn cael eu cyflwyno, a phryd.

Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn defnyddio holi yn hynod fedrus i wirio a datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr trwy gydol sesiynau. Maent yn holi cwestiynau i ddysgwyr er mwyn iddynt esbonio'u hymatebion ac ystyried sut maent yn cysylltu â'u gweithleoedd eu hunain.

Pan fydd dysgwyr yn dangos awydd i symud ymlaen i ddysgu lefel uwch, mae swyddogion hyfforddiant yn eu cynorthwyo trwy roi tasgau ac unedau ar lefel uwch iddynt.

Mae'r rhan fwyaf o'r swyddogion hyfforddiant yn defnyddio amrywiaeth o adnoddau a thechnolegau digidol yn effeithiol i ennyn diddordeb dysgwyr, a'u hysgogi. Mae swyddog hyfforddiant mewn coginio proffesiynol yn defnyddio ystod o ddulliau arloesol yn dda i atgyfnerthu dysgu fel gêm plattform rhyngweithiol i wirio gwybodaeth dysgwyr am theori a gweithgaredd blociau adeiladu i helpu dealltwriaeth dysgwyr wrth adeiladu strwythurau siocled.

Mae'r rhan fwyaf o ryngweithio rhwng dysgwyr a swyddogion hyfforddiant yn rhyngweithio wyneb yn wyneb. Pan gyflwynir sesiynau ar-lein, maent wedi'u cynllunio a'u strwythuro'n dda, ar y cyfan, ac mae swyddogion hyfforddiant yn defnyddio gweithgareddau rhyngweithiol i gynnal diddordeb dysgwyr a gwirio'u dealltwriaeth. Mae dysgwyr sy'n mynychu sesiynau i ffwrdd o'r gwaith, fel dosbarthiadau meistr coginio, yn elwa ar gyfle i feithrin eu gwybodaeth a datblygu medrau ochr yn ochr â'u cyfoedion.

Mae'r darparwr yn eirioli cyfranogiad dysgwyr mewn ystod eang o gystadlaethau medrau lleol, cenedlaethol a rhyngwladol. Mae swyddogion hyfforddiant yn annog a chynorthwyo dysgwyr o bob gallu i gymryd rhan mewn cystadlaethau, ac yn cynllunio ymarferion arddangos ac ymarfer effeithiol i helpu dysgwyr i baratoi.

Mae'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddiant yn cynnig adborth effeithiol i ddysgwyr trwy gydol eu rhaglenni. Mae adborth llafar mewn sesiynau yn gefnogol ac adeiladol, ac yn helpu dysgwyr i ddeall eu cynnydd. Mae adborth ysgrifenedig yn gynhwysfawr a chytbwys, yn nodi ble mae gwaith dysgwyr yn bodloni'r gofynion a ble y gellid gwella agweddau. O ganlyniad, mae safon gwaith y rhan fwyaf o ddysgwyr yn gwella wrth i'w rhaglen ddysgu fynd rhagddi.

Mae bron pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn cynnal adolygiadau cynnydd pwrpasol gyda'u dysgwyr. Yn yr achosion gorau, mae swyddogion hyfforddiant yn amlinellu nodau tymor byr, tymor canolig a thymor hir ar gyfer eu dysgwyr, gan roi trosolwg o gynnydd a chynlluniau i gwblhau eu fframweithiau. Fodd bynnag, mewn mwyafrif o achosion, arweinir y broses gosod targedau gan swyddogion hyfforddiant, ac maent yn rhy fyr dymor, gan ymdrin yn unig â'r hyn y mae angen i ddysgwyr ei wneud o un adolygiad i'r nesaf.

Mae'r darparwr wedi rhoi mesurau ar waith i wella'r cyfleoedd i ddysgwyr ddatblygu eu medrau Cymraeg. Yn yr achosion gorau, mae'r darparwr yn cynnig cyfle i ddysgwyr ymgymryd ag elfennau o'u rhaglen trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Mae mwyafrif y swyddogion hyfforddiant yn annog dysgwyr i ddatblygu eu medrau Cymraeg trwy gwblhau modiwlau ar-lein, ac maent yn cysylltu budd dysgwyr o ran datblygu medrau Cymraeg â chyd-destun eu rolau yn y gweithle.

Arweinyddiaeth a rheolaeth

Mae Cwmni Hyfforddiant Cambrian yn ddarparwr prentisiaethau hirsefydledig sy'n gweithio gyda rhwydwaith o bartneriaid sy'n is-gontractwyr i gyflwyno'i gontract Llywodraeth Cymru. O ganlyniad i gaffael y comisiwn prentisiaethau yn 2021, ehangodd y darparwr ei rwydwaith i weithio gyda dau is-gontractwr ychwanegol a'u dysgwyr sydd wedi'u dadleoli. Ar yr adeg hon, cynyddodd maint y contract yn sgil nifer y dysgwyr a oedd wedi'u dadleoli, ac roedd yn cynrychioli tua 29% o niferoedd dysgwyr cyffredinol Hyfforddiant Cambrian. Roedd bron pob un o'r dysgwyr hyn yn

dilyn prentisiaethau o fewn y sectorau lletygarwch ac arlwyo, ac iechyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal. Er bod y ddau sector hyn yn gwella, maent wedi bod ymhlith yr arafaf i adfer ledled Cymru ar ôl y pandemig. Mae'r darparwr a'i is-gontractwyr yn ymgysylltu'n dda â chyflogwyr hirsefydledig a newydd sy'n cynnig cyfleoedd prentisiaethau i ddiwallu eu hanghenion recriwtio a hyfforddi. Un o gryfderau arbennig y darparwr yw ei ymgysylltiad ag ystod eang o gyflogwyr lleol a chenedlaethol, yn cynnwys mentrau mawr, canolig a bach.

Mae gan fwrdd cyfarwyddwyr ac uwch dîm rheoli Cwmni Hyfforddiant Cambrian brofiad helaeth yn y sector dysgu yn y gwaith. Mae aelodau'r bwrdd yn gweithredu o fewn cylch gorchwyl diffiniedig i gynnal llinellau cyfrifoldeb, atebolrwydd a chyfathrebu clir. Mae uwch arweinwyr wedi sefydlu gweledigaeth glir ac amcanion strategol i ddiwallu anghenion cyflogwyr a dysgwyr. Mae'r weledigaeth, sydd wedi'i halinio â gwerthoedd craidd y cwmni, yn cefnogi cynaliadwyedd y darparwr a'i ddarpariaeth ar hyn o bryd ac yn y dyfodol yn glir, trwy weithio'n arbennig o dda gyda grwpiau cynrychioliadol o gyflogwyr allweddol.

Un o gryfderau nodedig arweinyddiaeth o fewn y darparwr hwn yw dylanwad a chefnogaeth uwch arweinwyr yn y sectorau bwyd, diod a lletygarwch. Mae hyn yn galluogi'r darparwr i allu cael gwybodaeth uniongyrchol am anghenion hyfforddiant ar hyn o bryd, ac yn y dyfodol, i ddylanwadu ar ddatblygiad anghenion canfyddedig. Cryfhawyd yr uwch dîm rheolaeth yn ddiweddar trwy benodi cyfarwyddwr llywodraethu i oruchwylio cydymffurfriad â chontractau gyda mwy o ffocws ar gefnogi is-gontractwyr a gwella deilliannau dysgwyr.

Mae gan y tîm arweinyddiaeth ganol rolau a chyfrifoldebau clir i fonitro a rheoli perfformiad yn eu meysydd cyfrifoldeb. Mae ganddynt linellau adrodd clir yn uniongyrchol i'r uwch dîm rheoli. Mae'r darparwr yn rhoi sylw hynod gryf i recriwtio a hyfforddi swyddogion. Maent yn gwneud yn siŵr fod staff yn meddu ar gymwysterau da, a'u bod yn brofiadol ac yn hynod fedrus yn eu harbenigedd galwedigaethol. Er enghraifft, caiff staff mewnol newydd y darparwr eu cynorthwyo'n dda trwy gymryd rhan mewn rhaglen fentora gynhwysfawr chwe wythnos sy'n eu cyflwyno i'r cwmni a'u helpu i integreiddio ynddo a'u rôl newydd.

Mae'r darparwr yn cynnal cyfarfodydd adolygu contract yn seiliedig ar risg yn rheolaidd gyda'i is-gontractwyr. Mae'r cyfarfodydd hyn yn adolygu agweddau allweddol ar berfformiad yn fuddiol, gan gynnwys cyrhaeddiad a chynnydd dysgwyr, a chmau datblygu. Mae'r darparwr yn cynnal cyfathrebu rheolaidd ag is-gontractwyr i rannu diweddariadau a chyfarwyddebau contract gan Lywodraeth Cymru.

Mae'r darparwr yn cynnal hunanasesiad blynyddol gan ddefnyddio ystod eang o brosesau sicrhau ansawdd sy'n cynnwys archwiliadau ansawdd a dangosyddion perfformiad ar gyfer y rhan fwyaf o feysydd perfformiad. Mae'r broses systematig hon yn defnyddio gwybodaeth gan is-gontractwyr i lywio hunanasesiad darparwr troswaol. Fodd bynnag, nid yw hunanwerthuso'n datgan yn ddigon clir beth yw cryfderau allweddol a meysydd i'w gwella'r darparwr. Mae hunanwerthuso yn ddisgrifiadol ac nid yw'n ddigon gwerthusol, ac nid yw'n cynnwys pwyntiau gweithredu clir a thargedau clir ar gyfer gwella, er enghraifft o ran amlygu'r amrywiadau rhwng maes dysgu a pherfformiad darparwr. Nid yw hunanwerthusiad y darparwr wedi'i gysylltu'n ddigon da â phrosesau gwella ansawdd.

Mae cynllun gwella ansawdd y darparwr yn nodi targedau defnyddiol ar gyfer gwella mewn meysydd allweddol fel deilliannau dysgwyr. Fodd bynnag, nid yw'r cynllun bob amser yn ddigon clir, manwl gywir a chraff o ran gosod a monitro targedau gwella heriol ac nid yw'n mesur effaith yr holl gamau gweithredu yn glir.

Mae'r darparwr yn manteisio ar ystod eang o gyfleoedd dysgu proffesiynol ar gyfer ei staff a'i is-gontractwyr. Mae'r rhain yn cynnwys hyfforddiant gorfodol fel diogelu, eithafiaeth, radicaleiddio a lles. Mae pob un o'r swyddogion hyfforddiant yn elwa ar ystod eang o gyfleoedd i ddiweddarau eu medrau proffesiynol a galwedigaethol trwy ddychwelyd i ddiwydiant a dilyn cyrsiau arbenigol i ddiwallu eu hanghenion unigol. Mae'r darparwr yn defnyddio'i staff presennol ac arbenigeddau ei is-gontractwyr i gyflwyno hyfforddiant teilwredig pan nodir bod angen.

Sail dystiolaeth yr adroddiad

Cyn yr arolygiad, bu arolygwyr:

- yn dadansoddi deilliannau o'r holiadur i ddysgwyr a'r holiadur i gyflogwyr, ac yn ystyried barn athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr trwy eu hymatebion i'w holiadur

Yn ystod yr arolygiad, bu arolygwyr:

- yn cyfarfod â'r pennaeth / prif weithredwr, llywodraethwyr (lle bo'n briodol), uwch reolwyr a rheolwyr canol ac athrawon unigol, hyfforddwyr ac aseswyr i werthuso effaith gwaith y darparwr
- yn cyfarfod â dysgwyr i drafod eu gwaith, gwranddo arnynt a chael eu barn am agweddau amrywiol ar eu darparwr
- yn ymweld â sampl eang o sesiynau, gan gynnwys sesiynau i ffwrdd o'r gwaith, sesiynau theori a sesiynau hyfforddi ymarferol
- yn ymweld ag ystod eang o ddysgwyr yn eu gweithleoedd i arsylwi eu medrau gweithle, arsylwi asesiadau, adolygu eu gwaith theori a chyfarfod â'u cyflogwyr
- yn edrych yn fanwl ar brosesau hunanwerthuso'r darparwr
- yn ystyried cynllun gwella ansawdd y darparwr ac yn edrych ar dystiolaeth i ddangos pa mor dda mae'r darparwr wedi bwrw ymlaen â gwelliannau a gynlluniwyd
- yn craffu ar amrywiaeth eang o ddogfennau'r darparwr, gan gynnwys gwybodaeth am asesu, olrhain a chynnydd dysgwyr, cofnodion cyfarfodydd rheolwyr a staff, cyfarfodydd ag is-gontractwyr a phartneriaid allweddol a chyfarfodydd â chyflogwyr, gwybodaeth am les dysgwyr, gan gynnwys diogelu dysgwyr, a chofnodion hyfforddiant a dysgu proffesiynol staff

Ar ôl yr arolygiad ar y safle a chyn cyhoeddi'r adroddiad, bu Estyn:

- yn adolygu canfyddiadau'r arolygiad ochr yn ochr â'r dystiolaeth ategol gan y tîm arolygu er mwyn dilysu, safoni a sicrhau ansawdd yr arolygiad

Copïau o'r adroddiad

Mae copïau o'r adroddiad hwn ar gael gan y bartneriaeth ac ar wefan Estyn (www.estyn.llyw.cymru)

Lluniwyd yr adroddiad hwn yn unol ag Adran 77 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000.

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

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor, Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

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

www.estyn.llyw.cymru

© Hawlfraint y Goron 2024: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.

Dyddiad cyhoeddi: 23/09/2024