

## Arweiniad i arolygwyr

**Beth rydym yn ei arolygu mewn  
darparwyr rhaglenni prentisiaethau**

(Arolygiadau o Fedi 2024)



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](mailto:cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru)

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

[www.estyn.llyw.cymru](http://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.**

<b>Cyflwyniad i ‘Beth rydym yn ei arolygu’</b> .....	<b>1</b>
Gwerthuso pob maes arolygu (MA) .....	2
Ynglŷn â’r darparwr .....	2
Crynodeb .....	2
Argymhellion .....	3
Beth sy’n digwydd nesaf? .....	3
Sail dystiolaeth yr arolygiad .....	3
<b>Meysydd arolygu</b> .....	<b>4</b>
Maes arolygu 1: Dysgu .....	4
1.1 Safonau a chynnydd mewn dysgu a medrau .....	4
1.2 Agweddau at ddysgu .....	5
2 Maes arolygu 2: Lles, cymorth ac arweiniad .....	6
2.1 Datblygiad personol ac effaith ar les .....	6
2.2 Diogelu .....	7
Maes Arolygu 3: Addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu .....	7
3.1 Ehangder, cydbwysedd a phriodoldeb y ddarpariaeth .....	7
3.2 Ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a’r asesu .....	8
Maes arolygu 4: Arweinyddiaeth a rheolaeth .....	9
4.1 Ansawdd ac effeithiolrwydd arweinwyr a rheolwyr .....	9
4.2 Prosesau hunanwerthuso a chynllunio ar gyfer gwella .....	11
4.3 Dysgu proffesiynol .....	11

## Cyflwyniad i 'Beth rydym yn ei arolygu'

Mae'r llawlyfr hwn yn amlinellu'r hyn y mae angen i arolygwyr ei ystyried wrth werthuso'r pedwar maes arolygu mewn darparwyr prentisiaethau dysgu yn y gwaith. Mae'n esbonio 'Beth rydym yn ei arolygu'. Dylid ei ddarllen ar y cyd â'r ddogfen '[Sut rydym yn arolygu](#)', sy'n amlinellu ein hymagwedd at arolygu. Mae llawlyfr ar wahân o'r enw 'Sut rydym yn arolygu' sy'n esbonio'r broses a'r fethodoleg arolygu.

Mae'r arweiniad yn ddeunydd darllen hanfodol ar gyfer arolygwyr cofnodol a phob aelod arall o'r tîm arolygu, yn cynnwys yr enwebai. Gall fod yn ddefnyddiol ar gyfer darparwyr i gefnogi eu dealltwriaeth o'r arweiniad arolygu hefyd. Mae llawlyfr ar wahân sy'n esbonio'r broses a'r fethodoleg arolygu, sef '[Sut rydym yn arolygu](#)'.

Mae'r pedwar maes arolygu wedi'u hamlinellu isod:

### **Meysydd arolygu**

#### **MA1 – Dysgu**

- 1.1 Safonau a chynnydd mewn dysgu a medrau
- 1.2 Agweddau at ddysgu

#### **MA2 – Lles, cymorth ac arweiniad**

- 2.1 Datblygiad personol a'r effaith ar les
- 2.2 Diogelu

#### **MA3 – Addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu**

- 3.1 Ehangder, cydbwysedd a phriodoldeb y ddarpariaeth
- 3.2 Ansawdd yr addysgu, hyfforddi ac asesu

#### **MA4 – Arweinyddiaeth a rheolaeth**

- 4.1 Ansawdd ac effeithiolrwydd arweinwyr a rheolwyr
- 4.2 Prosesau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant
- 4.3 Dysgu proffesiynol

## Gwerthuso pob maes arolygu (MA)

Ni fydd timau arolygu'n rhoi graddau cyffredinol ar gyfer pob maes arolygu. Fodd bynnag, byddant yn llunio gwerthusiad cadarn a thrylwyr o ddarpariaeth y darparwr a'i heffaith ar ddysgu a lles dysgwyr.

Bydd arolygwyr bob amser yn cynnwys gwerthusiadau clir yn gysylltiedig â'r prif agweddau ym mhob maes arolygu, fel y dangosir isod. Fodd bynnag, efallai y bydd yr hyn y mae arolygwyr yn adrodd arno ym mhob maes arolygu yn wahanol yn dibynnu ar gyd-destun ac arwyddocâd cymharol yr hyn y maent yn dod o hyd iddo ym mhob darparwr. Gallai arolygwyr adrodd 'trwy eithriad'. Mae hyn yn golygu y gallent adrodd ar rai agweddau dim ond lle mae cryfderau penodol neu feysydd penodol i'w gwella.

Pan mae arolygwyr yn nodi unrhyw arfer ddiddorol neu arloesol sy'n werth ei rhannu'n ehangach, byddant yn gofyn am astudiaeth achos gan y darparwr. Byddwn yn arddangos yr astudiaethau achos ar ein gwefan.

Pan mae arolygwyr yn nodi diffygion difrifol mewn un maes arolygu neu fwy, bydd gweithgarwch dilynol fel arfer yn cael ei drefnu ar gyfer y darparwr. Ceir mwy o arweiniad am weithgarwch dilynol yn 'Sut rydym yn arolygu'.

## Ynglŷn â'r darparwr

Bydd yr adran hon o'r adroddiad fod yn fyr ac yn cynnwys gwybodaeth gefndir ffeithiol yn unig am y darparwr. Ni fydd yn cynnwys unrhyw werthusiad o'r ddarpariaeth. Gan amlaf, bydd yr arolygydd cofnodol yn cytuno ar gynnwys yr adran hon gyda'r darparwr yn ystod yr arolygiad ac yn ystod gwiriad ffeithiol y darparwr o'r adroddiad drafft cyn ei gyhoeddi. Os bydd anghytuno ynglŷn â chynnwys yr adran hon, yr arolygydd cofnodol fydd yn gwneud y penderfyniad terfynol ynglŷn â beth i'w gynnwys yn yr adroddiad.

Bydd yr adran hon yn cynnwys gwybodaeth fras am y canlynol:

- maint, natur a lleoliadau'r darparwr a'i is-gontractwyr
- lefelau'r rhaglenni hyfforddiant prentisiaethau a gyflwynir
- nifer y dysgwyr prentisiaethau mewn hyfforddiant
- niferoedd y partneriaid neu is-gontractwyr
- unrhyw ffactorau perthnasol eraill

## Crynodeb

Dylai'r adran hon o'r adroddiad:

- gynnwys trosolwg byr o'r prif ganfyddiadau (200-300 gair), yn amlinellu'r cryfderau allweddol ac unrhyw feysydd pwysig i'w gwella
- creu'r cysylltiad rhwng deilliannau dysgwyr, ansawdd y ddarpariaeth ac effeithiolrwydd yr arweinyddiaeth a'r rheolaeth
- bod yn gyson â'r canfyddiadau yng nghorff yr adroddiad, ond peidio â defnyddio'r un testun

## Argymhellion

Dylai'r argymhellion:

- gysylltu'n agos â phrif feysydd gwerthusiad yr arweiniad arolygu, gyda'r argymhellion pwysicaf yn cael eu hadlewyrchu yn y trosolwg
- rhoi syniad clir a phenodol i'r darparwr am y maes / meysydd y mae angen ei wella / eu gwella
- helpu'r darparwr i ddeall yn glir beth y dylent ei wneud er mwyn gwneud y gwelliannau angenrheidiol
- cael eu hysgrifennu yn nhrefn eu blaenoriaeth, nid yn ôl trefn yr arweiniad

## Beth sy'n digwydd nesaf?

Bydd yr adran 'Beth sy'n digwydd nesaf' yn amlinellu'r hyn y mae angen i'r darparwr ei wneud ar ôl yr arolygiad. Ym mhob achos, bydd angen i arweinwyr ymateb i'r argymhellion trwy roi'r camau gweithredu sydd eu hangen i wneud y gwelliannau a nodwyd gan y tîm arolygu.

Dylai ddangos enghreifftiau o unrhyw astudiaethau achos arfer ddiddorol neu arloesol yr ydym wedi gwahodd arweinwyr i'w rhannu.

Bydd yr adran yn esbonio p'un a oes angen unrhyw lefel o weithgarwch dilynol gan Estyn ar y darparwr. Bydd y trosolwg yn rhoi esboniad bras o'r rhesymau dros weithgarwch dilynol.

## Sail dystiolaeth yr arolygiad

Bydd arolygwyr yn defnyddio ystod eang o dystiolaeth i wneud yn siŵr bod eu canfyddiadau yn ddilys, yn gywir ac yn ddibynadwy. Bydd yr adran hon o'r adroddiad yn esbonio'r ffynonellau tystiolaeth a ddefnyddiodd arolygwyr, yn ogystal ag ystod y gweithgareddau a wnaethant yn ystod eu hymweliad.

## Meysydd arolygu

Mae'r adran ganlynol yn esbonio beth mae pob maes arolygu yn ei gwmpasu, a'r hyn y mae angen i arolygwyr ei gadw mewn cof wrth werthuso pob un ohonynt.

Mae'r meysydd arolygu wedi'u rhifo 1 – 4, ond maent yr un mor bwysig â'i gilydd. O fewn pob maes arolygu, ni fydd yr adroddiad bob amser yn cwmpasu'r agweddau yn y drefn y maent yn ymddangos yn y llawlyfr hwn. Gallai arolygwyr ddewis rhoi'r agweddau mewn trefn wahanol er mwyn adlewyrchu eu canfyddiadau. Er enghraifft, ym Maes Arolygu 3 – Addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu, gallai arolygwyr ysgrifennu am addysgu cyn profiadau dysgu a darpariaeth os yw hyn yn gwneud canfyddiadau'r tîm yn gliriach, neu gallent gyfuno elfennau o addysgu a hyfforddiant a'r ddarpariaeth i esbonio eu canfyddiadau, lle bo'n briodol.

Bydd yr adroddiad ar bob maes arolygu fel arfer tua 700 o eiriau.

Mae [arweiniad atodol](#) ar arolygu agweddau amrywiol ar waith darparwyr ar gael ar ein gwefan.

## Maes arolygu 1: Dysgu

### 1.1 Safonau a chynnydd mewn dysgu a medrau

Dylai arolygwyr werthuso'r safonau y mae dysgwyr yn eu cyflawni yn gyffredinol a barnu a yw'r rhain yn briodol i alluoedd dysgwyr. Dylai arolygwyr gydnabod cynnydd dysgwyr, yn enwedig eu cynnydd tuag at ennill eu cymwysterau o fewn eu fframweithiau.

Dylai gwerthusiad arolygwyr o gyflawniad a chynnydd dysgwyr gael ei seilio ar dystiolaeth uniongyrchol, er enghraifft o arsylwadau dysgwyr mewn sesiynau, ymgymryd â gweithgareddau yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, asesu a datblygu medrau galwedigaethol a thechnegol, craffu ar waith dysgwyr (yn cynnwys gwaith wedi'i greu yn ddigidol) a thrafodaethau â dysgwyr. Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae dysgwyr yn adalw dysgu blaenorol, yn datblygu medrau meddwl, yn ennill gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau newydd, ac yn cymhwyso'r rhain i sefyllfaoedd newydd.

Dylai arolygwyr werthuso cynnydd grwpiau penodol o ddysgwyr, er enghraifft dysgwyr ar wahanol lefelau prentisiaethau ac o wahanol feysydd dysgu, dysgwyr o aelwydydd incwm isel, dysgwyr anabl a'r rhai o grwpiau ethnig lleiafrifol.

Yn achos dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY), dylai gwerthusiadau am gyflawniad ystyried gwybodaeth am eu hanghenion a'u galluoedd unigol. Dylai arolygwyr ystyried cyfradd cynnydd y dysgwyr hyn o ran eu targedau, nodau dysgu cytûn a'u manau cychwyn unigol. Dylai arolygwyr edrych ar gynnydd dysgwyr â medrau llythrennedd, rhifedd a digidol cymharol wan nad ydynt yn cael cymorth ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol.

Hefyd, dylai arolygwyr ystyried a yw grwpiau penodol o ddysgwyr yn gwneud cymaint o gynnydd ag y gallent mewn perthynas â'u manau cychwyn a'u gallu. Er

enghraifft, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae dysgwyr â medrau galwedigaethol mwy datblygedig yn cyflawni a'r graddau y mae'r gwaith a wnânt yn eu hymestyn yn llawn i gyflawni cystal ag y gallent.

Wrth werthuso medrau, dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae dysgwyr yn datblygu'r medrau llythrennedd, rhifedd a digidol sy'n ofynnol i gwblhau eu fframwaith cymwysterau.

Dylai arolygwyr adrodd yn glir ar safonau dysgwyr ym mhob un o'r medrau canlynol: siarad a gwrando, darllen ac ysgrifennu (yn Gymraeg/Saesneg), medrau rhifedd a digidol. Wrth arolygu medrau, dylai'r ffocws fod ar ba un a yw dysgwyr yn meddu ar y medrau gofynnol mewn llythrennedd (Cymraeg/Saesneg), medrau rhifedd a digidol sy'n briodol i'w rhaglen a'u lefel cymhwyster.

Dylai arolygwyr farnu safonau mewn medrau llythrennedd, rhifedd a digidol ar sail tystiolaeth uniongyrchol, er enghraifft o arsylwi dysgwyr mewn sesiynau, craffu ar waith dysgwyr a thrafodaethau â dysgwyr. Bydd arsylwi'n ofalus ar ddysgwyr mewn sesiynau a siarad â dysgwyr yn darparu tystiolaeth o'u medrau siarad a gwrando, eu medrau llythrennedd, rhifedd a digidol a'u gallu i feddwl. Bydd craffu ar waith yn darparu tystiolaeth o ba mor dda y gall dysgwyr ysgrifennu'n glir a deall yr hyn y maent yn ei ddarllen, a pha mor dda y gallant ddefnyddio eu medrau llythrennedd, rhifedd a digidol ar lefelau priodol mewn amrywiaeth o feysydd dysgu. Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae medrau cyfathrebu a medrau meddwl uwch dysgwyr yn cefnogi neu'n rhwystro'u cynnydd a'u rhyngweithio â dysgwyr eraill ac athrawon.

Dylai arolygwyr ystyried safonau dysgwyr mewn Cymraeg. Dylent ystyried y cynnydd a wna dysgwyr o'u manau cychwyn o ran datblygu a defnyddio eu medrau Cymraeg yng nghyd-destun eu cyflogaeth a'u fframwaith cymwysterau (yn enwedig ar gyfer meysydd blaenoriaeth allweddol fel y nodwyd gan Lywodraeth Cymru).

Er y dylai arolygwyr ystyried ystod eang o wybodaeth am safonau a chynnydd dysgwyr, dylent fel arfer ond adrodd ar ddata ar berfformiad hanesyddol ble caiff y deilliannau eu casglu'n genedlaethol a'u gwirio'n allanol. Bydd arolygwyr yn defnyddio'r data hwn ar berfformiad dysgwyr i nodi tueddiadau mewn deilliannau mewn darparwyr prentisiaethau. Dylai arolygwyr seilio eu gwerthusiad o safonau dysgwyr a'u cynnydd mewn dysgu ar eu tystiolaeth eu hunain o arsylwi sesiynau, trafodaethau â dysgwyr a chraffu ar waith ysgrifenedig, ymarferol a digidol. Byddant yn ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn defnyddio'i wybodaeth ei hun am asesiadau a deilliannau i fonitro a chefnogi cynnydd unigolion a grwpiau o ddysgwyr ym meysydd arolygu 1 a 3 (dysgu, ac addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu); a hunanwerthuso ym maes arolygu 4 (arweinyddiaeth a rheolaeth).

## **1.2 Agweddau at ddysgu**

Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae dysgwyr yn dangos eu medrau gweithle ac i ba raddau y mae dysgwyr yn ddysgwyr uchelgeisiol, hyderus, galluog ac annibynnol. Dylent ystyried pa mor barod y mae dysgwyr i ymroi i dasgau galwedigaethol a thechnegol, a'u cwblhau. Dylent werthuso pa mor dda y mae dysgwyr yn dyfalbarhau ac yn parhau'n bwrpasol pan fyddant yn wynebu anawsterau neu'n ceisio atebion eraill pan fydd eu dull cyntaf o ddatrys problem yn



aflwyddiannus. Dylent ystyried pa mor dda mae dysgwyr yn rheoli eu hamser yn effeithiol, yn blaenoriaethu tasgau ac yn gallu gweithio yn ôl terfynau amser.

Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae dysgwyr yn gallu gweithio mewn amrywiaeth o ffyrdd, er enghraifft yn annibynnol ac mewn grwpiau bychain, neu o bell. Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae dysgwyr yn dangos medrau cadarn o ran gweithio mewn tîm, gan gynnwys parch tuag at gyfraniadau pobl eraill, er enghraifft trwy ganiatáu i bobl eraill siarad neu fod yn bwylllog pan fydd pobl eraill yn anghytuno â nhw, neu drwy wneud defnydd priodol o ymddygiad ar-lein, lle bo'n briodol.

Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae dysgwyr yn dangos hunanymwybyddiaeth ac yn cyflwyno delwedd gadarnhaol, broffesiynol i eraill ac yn ymddwyn yn briodol mewn sesiynau hyfforddi ac yn y gweithle.

Dylai arolygwyr ystyried presenoldeb a phrydlondeb dysgwyr yn y ganolfan hyfforddi neu mewn sesiynau hyfforddi eraill i ffwrdd o'r gwaith fel tystiolaeth o gyfranogiad dysgwyr a'u hymgysylltiad â dysgu, a'u dibynadwyedd. Dylai arolygwyr adrodd trwy eithriad, h.y. os oes tuedd glir o bresenoldeb gwan neu gryf iawn.

Wrth werthuso cyfranogiad mewn dysgu a'i fwynhau, dylai arolygwyr ystyried y dystiolaeth a ddaw o sesiynau hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith, craffu ar waith dysgwyr, (yn cynnwys gwaith wedi'i greu yn ddigidol neu'i storio'n ddigidol), cyfweiliadau â dysgwyr, arsylwi eu hymgysylltiad yn y gweithle neu'r ganolfan hyfforddi.

## **2 Maes arolygu 2: Lles, cymorth ac arweiniad**

### **2.1 Datblygiad personol ac effaith ar les**

Dylai arolygwyr ystyried yr ymatebion i'r holiaduron cyn-arolygiad gan ddysgwyr, staff a chyflogwyr yn ofalus mewn perthynas â lles dysgwyr, a datblygu cwestiynau sy'n dod i'r amlwg, lle bo'n briodol. Dylai arolygwyr hefyd ystyried tystiolaeth a ddaw o arsylwi dysgwyr yn rhyngweithio â'u cymheiriaid, eu cyflogwyr a staff hyfforddi, ynghyd â thystiolaeth o drafodaethau ag unigolion a grwpiau.

Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr:

- yn olrhain a monitro cynnydd a lles dysgwyr
- yn defnyddio'r wybodaeth hon i ystyried cynnydd grwpiau penodol, er enghraifft y dysgwyr hynny y gallai eu hamgylchiadau olygu y gallent dangyflawni, y rhai ag anghenion dysgu ychwanegol neu anabledau, neu'r dysgwyr sy'n fwy abl
- yn nodi materion perthnasol ac yn ymateb yn briodol i ddeilliannau olrhain a monitro, er enghraifft trwy ddarparu cymorth a her briodol, defnyddio strategaethau ymyrraeth, mentora neu annog unigolion neu grwpiau
- yn trefnu darpariaeth ar gyfer dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol o ran eu hanghenion a'u galluoedd unigol
- yn darparu cymorth tra ystyriol ar gyfer iechyd a lles meddyliol dysgwyr
- yn defnyddio partneriaethau ag eraill i ddarparu cymorth effeithiol i ddysgwyr

Dylent ystyried p'un a yw dysgwyr yn teimlo bod y darparwr yn gwrando ar eu barn ac yn ei hystyried mewn penderfyniadau sy'n effeithio arnyn nhw, er enghraifft am eu profiadau dysgu a'u rhaglenni hyfforddi.

Dylai arolygwyr ystyried yr arweiniad a'r cymorth arall a ddarperir i ddiogelu lles dysgwyr a hyrwyddo'u datblygiad personol, er enghraifft yn gysylltiedig â'u cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, sut i gadw'u hunain yn ddiogel ar-lein, a deall materion yn ymwneud â chydarddoldeb ac amrywiaeth a datblygu gwerthoedd goddefgarwch a pharch. Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae dysgwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn rhydd rhag cam-drin corfforol a geiriol.

## **2.2 Diogelu**

Bydd arolygwyr yn adrodd ar b'un a yw trefniadau'r darparwr ar gyfer diogelu dysgwyr yn bodloni gofynion ac nid ydynt yn destun pryder. Pan fydd trefniadau'n destun pryder difrifol, dylai arolygwyr gynnwys argymhelliad yn yr adroddiad a bydd Estyn yn anfon llythyr lles i'r darparwr yn gofyn iddynt amlinellu sut y byddant yn mynd i'r afael â'r meysydd i'w gwella.

Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae trefniadau diogelu'r darparwr yn sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn cael eu hamddiffyn p'un a ydynt ar y safle, oddi ar y safle neu ar-lein. Dylai trefniadau gynnwys nodi dysgwyr o dan 18 oed, ac oedolion sy'n agored i niwed sydd mewn angen neu sy'n wynebu risg o niwed sylweddol, arferion recriwtio diogel a chael trefniadau priodol ar gyfer atgyfeiriadau diogelu. Hefyd, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn hyrwyddo arferion diogel a diwylliant o ddiogelwch. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi gofynion a chanllawiau statudol penodol am y materion diogelu hyn a dylai fod gan ddarparwyr bolisiau a gweithdrefnau ar waith sy'n cydymffurfio â nhw.

Bydd arolygwyr yn edrych ar ba mor effeithiol yw trefniadau'r darparwr ar gyfer atal a mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Dylent ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr o aflonyddu, gwahaniaethu ac eithafiaeth. Dylent ystyried sut mae'r darparwr yn cadw dysgwyr yn ddiogel rhag peryglon radicaleiddio.

Dylai arolygwyr ystyried p'un a oes gan y darparwr weithdrefnau cadarn ar gyfer gwirio addasrwydd staff a phobl eraill sydd mewn cysylltiad â dysgwyr, a bod y darparwr yn cynnal cofnod o'r gwiriadau hyn. Dylai arolygwyr gadarnhau bod yr holl staff yn gwybod beth i'w wneud er mwyn ymateb i faterion diogelu a bod y swyddog arweiniol a'r llywodraethwr arweiniol dynodedig, a staff eraill lle y bo'n briodol, wedi cael hyfforddiant diogelu perthnasol.

Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn defnyddio ei wybodaeth am faterion diogelu, o fewn ei ddarpariaeth ei hun a darpariaeth ei is-gontractwyr, a pha mor dda y caiff prosesau adrodd eu defnyddio i sicrhau ansawdd diogelu gan uwch reolwyr.

### **Maes Arolygu 3: Addysgu, hyfforddi, asesu a phrofiadau dysgu**

#### **3.1 Ehangder, cydbwysedd a phriodoldeb y ddarpariaeth**

Dylai arolygwyr werthuso'r graddau y mae profiadau dysgu ar draws y ddarpariaeth yn ysgogi ac yn herio dysgwyr fel eu bod yn ymgysylltu'n llawn â'u dysgu ac yn gwneud y cynnydd gorau posibl.

Dylai arolygwyr ystyried ymagwedd strategol y darparwr at gynllunio'r ddarpariaeth a'r graddau y mae'n helpu dysgwyr i fod yn unigolion uchelgeisiol, hyderus, dyheadol a gwybodus.

Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r ddarpariaeth yn addas ar gyfer grwpiau penodol o ddysgwyr, yn enwedig y rhai â dealltwriaeth a medrau galwedigaethol a thechnegol uwch, a'r rhai ag anghenion dysgu ychwanegol. Dylai arolygwyr ystyried y graddau y gallai athrawon a hyfforddwyr gynnwys darpariaeth ar gyfer dysgwyr nad oes ganddynt lawer o wybodaeth flaenorol.

Dylai arolygwyr ystyried natur a graddau cyfleoedd dysgu ychwanegol. Er enghraifft, ymweliadau diwydiannol neu addysgol perthnasol, cymryd rhan mewn cystadlaethau medrau galwedigaethol, ennill cymwysterau ychwanegol a digwyddiadau elusennol a chodi arian.

Dylai arolygwyr werthuso'r graddau y mae'r trefniadau addysgu a hyfforddi yn sicrhau bod dysgwyr yn caffael y medrau angenrheidiol mewn llythrennedd (Cymraeg / Saesneg), cyfathrebu, medrau rhifedd a medrau digidol i gefnogi eu gwaith. Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr wedi ystyried datblygiad medrau llythrennedd, cyfathrebu, rhifedd a medrau digidol dysgwyr wrth gynllunio profiadau dysgwyr o ran medrau galwedigaethol, technegol neu fedrau ehangach dysgwyr.

Dylai arolygwyr werthuso graddau ac ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer datblygu medrau Cymraeg o'u manau cychwyn, yng nghyd-destun eu meysydd dysgu. Dylent ystyried pa mor dda y mae dysgwyr yn cael eu gwneud yn ymwybodol o fanteision dysgu Cymraeg a bod yn ddwyieithog. Dylai arolygwyr roi sylwadau ar y trefniadau sydd gan ddarparwyr i gefnogi datblygiad medrau Cymraeg dysgwyr.

Ni ddylai'r prif werthusiadau, y cyd-destun a'r crynodeb adrodd yn uniongyrchol bod y darparwr wedi ennill unrhyw wobrau a enwir, yn cynnwys y rhai a ariennir yn gyhoeddus. Fodd bynnag, gellir cyfeirio at y gwobrau a enwir yn sail y dystiolaeth, yn enwedig ble mae'r wobwr wedi cael effaith ar wella safonau neu ddarpariaeth.

### **3.2 Ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu**

Wrth werthuso addysgu, dylai arolygwyr nodi nad oes unrhyw dempled penodedig y dylai athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr ei ddilyn a gall athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr ddefnyddio amrywiaeth o wahanol ddulliau gydag amser. Yr ystyriaeth allweddol yw a yw'r addysgu yn llwyddo i ennyn diddordeb dysgwyr a pha mor dda y mae'n datblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd a digidol, eu medrau galwedigaethol a thechnegol, a'u gwybodaeth a'u dealltwriaeth i lefel briodol o uchel wrth iddynt symud ymlaen drwy eu rhaglen.

Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae gan athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr ddisgwyliadau uchel o bob dysgwr. Dylent ystyried ansawdd cynllunio tymor byr, tymor canolig a thymor hir, a pha mor dda y mae eu cynllunio'n bodloni anghenion y fframwaith cymwysterau. Dylent ystyried y graddau y mae gan athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr amcanion clir ar gyfer dysgu'r dysgwyr ac y maent yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau ac adnoddau i ennyn diddordeb y dysgwyr a'u herio i gyflawni cystal ag y gallant. Dylent ystyried i ba raddau y maent yn gwneud eu sesiynau hyfforddi yn lleoedd ysgogol a difyr y gall pob grŵp o ddysgwyr, gan gynnwys y rhai mwyaf a lleiaf abl, ddysgu'n gynhyrchiol ynddynt.

Dylai arolygwyr farnu pa mor dda y mae athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr yn defnyddio amrywiol dechnegau holi i ymestyn a datblygu ymatebion dysgwyr ymhellach, a chael amcan o'u dealltwriaeth. Dylent ystyried eglurder cyfarwyddiadau ac esboniadau a pha mor dda y mae'r dysgwyr yn datblygu eu medrau llythrennedd, rhifedd, digidol a'u medrau galwedigaethol, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o ganlyniad. Dylai arolygwyr farnu pa mor llwyddiannus y mae staff technegol a staff cymorth, lle bo'n briodol, yn cefnogi dysgu.

Mae'r ffocws ar asesu yn y maes arolygu hwn ar fedrau galwedigaethol a thechnegol yn y gweithle. Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae dysgwyr yn datblygu a chymhwyso ystod eang o fedrau ymarferol a gwybodaeth am theori sy'n briodol i'w cymhwyster. Dylai arolygwyr werthuso'r adborth llafar ac ysgrifenedig gan aseswyr hefyd i helpu dysgwyr i wybod pa mor dda y maent yn ei wneud a beth mae angen iddynt ei wneud i wella. Dylent ystyried pa mor dda y mae dysgwyr yn asesu eu perfformiad eu hunain. Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae'r uwch reolwyr a'r staff asesu yn olrhain a chadw cofnodion ar gynnydd pob dysgwr ac yn adrodd ar y rhain yn glir i fodloni anghenion dysgwyr a chyflogwyr. Dylent ystyried pa mor dda y mae aseswyr yn sicrhau bod eu hasesiadau galwedigaethol a thechnegol yn ddilys, yn amserol, yn gywir ac yn ddibynadwy.

Dylai arolygwyr werthuso a yw dysgwyr yn adolygu eu dysgu eu hunain yn rheolaidd, yn deall eu cynnydd ac yn cymryd rhan mewn gosod eu targedau dysgu eu hunain.

Wrth lunio gwerthusiadau ar addysgu, hyfforddi ac asesu, dylai arolygwyr ddefnyddio ystod lawn y dystiolaeth sydd ar gael iddynt. Mae hyn yn debygol o gynnwys tystiolaeth o bortffolios dysgwyr (yn cynnwys y rhai sy'n cael eu cwblhau ar-lein), cynlluniau dysgu, cofnodion asesu a gwybodaeth am gynnydd dysgwyr, arsylwadau sesiynau a thrafodaethau gyda dysgwyr. Ni ddylai arolygwyr ddyfarnu barn i sesiwn neu athro, hyfforddwr neu asesydd unigol, ond dylent adrodd ar y cryfderau a'r gwendidau yn ansawdd yr addysgu, yr hyfforddi a'r asesu ar draws y darparwr.

#### **Maes arolygu 4: Arweinyddiaeth a rheolaeth**

##### **4.1 Ansawdd ac effeithiolrwydd arweinwyr a rheolwyr**

Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae arweinwyr a rheolwyr wedi sefydlu a chyfleu gweledigaeth glir a nodau, amcanion strategol, cynlluniau a pholisïau priodol sy'n canolbwyntio ar fodloni anghenion dysgwyr. Dylent ystyried y flaenoriaeth y mae arweinwyr wedi'i rhoi i sicrhau bod pob un o'r staff yn deall ac yn hyrwyddo diwylliant diogelu'r darparwr.

Dylai arolygwyr fyfyrto ar ba mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr ar bob lefel yn gosod disgwyliadau uchel ar gyfer staff, dysgwyr a'u hunain. Dylent ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn datblygu tîm effeithiol ac ymgysylltiol o staff cymorth. Dylent ystyried i ba raddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn modelu ac yn hybu gwerthoedd ac ymddygiadau proffesiynol sy'n cyfrannu'n gadarnhaol at wella'r darparwr a chydweithredu effeithiol rhwng staff a darparwyr eraill. Dylent ystyried pa mor dda ar bob lefel y mae staff yn deall ac yn cyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau a pha mor dda y maent yn cydweithredu wrth ddatblygu blaenoriaethau strategol a gwella.

Dylai arolygwyr ystyried ystod eang o dystiolaeth wrth werthuso ansawdd arweinyddiaeth a rheolaeth, er enghraifft cofnodion o amrywiaeth o gyfarfodydd diweddar, cyfweiliadau â staff, cynlluniau gweithredu gwelliannau ac adroddiadau ar weithredu'r rhain, hunanasesiad diweddar gan arweinwyr a rheolwyr, a dadansoddi gwybodaeth am berfformiad dysgwyr.

Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn gweithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy a pha mor dda y maent yn gwneud penderfyniadau ac yn gosod blaenoriaethau ar gyfer gwella.

Dylai arolygwyr edrych ar y graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn cynnal darpariaeth ansawdd uchel neu'n gwella agweddau gwan ar y ddarpariaeth. Dylent ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn atal problemau rhag digwydd yn y lle cyntaf a pha mor gyflym y maent yn cychwyn unrhyw gamau unioni gofynnol.

Dylai arolygwyr ystyried y graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn bwrpasol ac yn llwyddo i gyflawni blaenoriaethau cenedlaethol a lleol. Dylai arolygwyr ystyried y graddau y mae ymrwymadau contract y darparwr yn sicrhau bod cynlluniau gwella yn adlewyrchu blaenoriaethau prentisiaethau Llywodraeth Cymru.

Dylai arolygwyr werthuso'r graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn cynllunio'n strategol i ddarparu cyfleoedd pwrpasol i ddysgwyr ddatblygu'u medrau Cymraeg mewn sefyllfaoedd ffurfiol ac anffurfiol.

Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn rhannu nodweddion cadarnhaol y ddarpariaeth gyda staff ac yn cydweithredu â darparwyr a phartneriaid addysg eraill yn y sector i gyflawni gwelliannau yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol. Dylai arolygwyr ganolbwyntio ar ba mor dda y mae'r darparwr yn defnyddio partneriaethau strategol a chydweithredu ag asiantaethau eraill i helpu i feithrin ei allu i wella'n barhaus, a lleihau effaith tlogi ar gyrhaeddiad.

Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae aelodau'r consortiwm ac is-gontractwyr yn deall ac yn cyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau. Dylent ystyried pa mor dda y maent yn gyfarwydd â chryfderau'r darparwr a'i feysydd i'w datblygu, a'r graddau y maent wedi cymryd rhan yn y gwaith i osod blaenoriaethau strategol y darparwr.

Dylai arolygwyr werthuso'r graddau y mae penderfyniadau gwariant y darparwr, y ffordd y mae'n rheoli contractau, gan gynnwys trefniadau ar gyfer is-gontractwyr / aelodau'r consortiwm, a'i gynllunio ariannol bras, yn cysylltu'n briodol â'i flaenoriaethau strategol a chynllunio'r darparwr ar gyfer gwella. O ran penderfyniadau gwariant, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn cydbwysu'i anghenion tymor byr ochr yn ochr ag anghenion tymor hir dysgwyr.

Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn gwybod beth yw costau rhaglenni a gweithgareddau hyfforddi presennol, yn eu hadolygu ac yn cwestiynu a ydynt yn gost-ffeithiol. Dylai arolygwyr ystyried maint unrhyw warged neu ddiffyg o gymharu â chyllideb y darparwr.

Dylai arolygwyr ystyried a oes lefel briodol o staffio ac adnoddau dysgu i gyflwyno'r ddarpariaeth a gynlluniwyd yn effeithiol. Dylent ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn hyrwyddo lles a llesiant ei staff.

Dylai arolygwyr ystyried a yw'r darparwr yn defnyddio'i adeiladau yn effeithiol ac yn effeithlon, a'r graddau y mae'r adeiladau'n cefnogi neu'n rhwystro addysgu a dysgu o ansawdd uchel. Dylai arolygwyr ystyried ansawdd gweithleoedd dysgwyr a'r cyfleoedd a gânt i ymgymryd â'r ystod lawn o weithgareddau dysgu ac asesu.

#### **4.2 Prosesau hunanwerthuso a chynllunio ar gyfer gwella**

Dylai arolygwyr werthuso pa mor gywir y mae arweinwyr a rheolwyr yn adnabod cryfderau'r darparwr a'i feysydd i'w gwella. Dylent ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn casglu a dadansoddi tystiolaeth uniongyrchol o safonau'r ddarpariaeth, gan gynnwys addysgu ac asesu, ac o ganlyniad i gynnwys amrywiaeth eang o bartneriaid a rhanddeiliaid priodol ac ymgynghori â nhw, fel darparwyr eraill dysgu yn y gwaith, rhwydweithiau dysgu proffesiynol, a thrwy lais neu ymglymiad dysgwyr.

Dylai arolygwyr ystyried effaith prosesau cynllunio ar gyfer gwella a pha mor dda y mae'r blaenoriaethau ar gyfer gwella a nodwyd yn cysylltu â deilliannau hunanasesiad y darparwr. Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn sicrhau bod blaenoriaethau'n cael eu cefnogi trwy ddyrannu adnoddau. Dylent werthuso pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn diffinio camau gweithredu perthnasol a mesuradwy ar gyfer gwella o fewn amserlenni penodol a realistig ac yn dyrannu cyfrifoldeb am eu cyflawni.

Lle bo'n briodol, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr wedi ymateb i argymhellion arolygiadau blaenorol Estyn neu argymhellion gan bartneriaid strategol, ac a yw camau gweithredu'r darparwr wedi arwain at welliannau.

#### **4.3 Dysgu proffesiynol**

Dylai arolygwyr werthuso i ba raddau y mae arweinwyr wedi creu diwylliant ac ethos i gefnogi dysgu proffesiynol pob un o'r staff, gan gynnwys y trefniadau ar gyfer cynorthwyo'r holl staff i ymroi'n weithgar i gynyddu eu gwybodaeth, eu dealltwriaeth a'u medrau proffesiynol. Dylent ystyried y graddau y mae staff yn cymryd rhan yn effeithiol mewn profiadau dysgu proffesiynol, gwerthuso a rheoli perfformiad.

Dylai arolygwyr werthuso effaith arweinwyr yn y ffordd y maent yn rheoli perfformiad staff er mwyn helpu staff i wella'u harfer. Dylent hefyd farnu p'un a yw arweinwyr a rheolwyr yn mynd i'r afael â materion tanberfformio yn drylwyr ac yn uniongyrchol, lle bydd angen. Dylai arolygwyr ystyried pa mor effeithiol y mae arweinwyr a rheolwyr yn cefnogi lles staff, yn cynnwys ystyriaethau baich gwaith a'r graddau y mae arweinwyr yn ystyried unrhyw ofynion gwaith newydd neu ddiwygiedig.

Dylent ystyried dysgu proffesiynol a wnaed gan staff, a'i effaith ar gynydd a lles dysgwyr a'u harfer eu hunain. Dylent archwilio i ba raddau y mae staff wedi rhannu deilliannau datblygiad proffesiynol gyda staff eraill, gan gynnwys gydag is-gontractwyr a phartneriaid. Dylent fwrw golwg ar ba mor dda y mae arweinwyr wedi amlygu arfer dda yn y darparwr a sicrhau bod staff eraill yn gallu elwa ohoni. Hefyd, dylent ystyried pa mor dda y mae staff yn gweithio gyda darparwyr datblygiad proffesiynol i'w helpu i ddatblygu eu harfer broffesiynol a chadw eu medrau galwedigaethol a'u gwybodaeth dechnegol yn gyfoes.