# Pontio i Fyd Gwaith

## Adroddiad i Lywodraeth Cymru

Dr Hefin David AS

MEHEFIN 2023

# PONTIO I FYD GWAITH:

# ADRODDIAD I LYWODRAETH CYMRU

**DR HEFIN DAVID AS**

**MEHEFIN 2023**

ISBN digidol: **978-1-83504-143-7**
© Hawlfraint y goron Mehefin 2023

## Rhagymadrodd

Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar brofiad y gweithwyr proffesiynol hynny sy'n cefnogi dysgwyr yn y cyfnod pontio o addysg i gyflogaeth yng Nghymru. Daeth y cyfle i wneud y gwaith hwn drwy drafodaethau anffurfiol a gefais gyda'r Prif Weinidog, Gweinidog y Gymraeg a Addysg a Gweinidog yr Economi. Yna nododd swyddogion Llywodraeth Cymru ymhle y byddent yn croesawu rhywfaint o waith ymchwil pellach a rhoddwyd briff imi, a eglurir yn y cyflwyniad i'r adroddiad hwn.

Rwyf wedi arddel y gred ar bob adeg mai cynnal deialog ystyrlon sy'n arwain at gynnydd, ac felly bu'n bleser cynnal trafodaethau gydag amrywiaeth eang o randdeiliaid o'r sectorau uwchradd, trydyddol ac addysg uwch fel ei gilydd. At hynny, cafwyd safbwyntiau gwerthfawr cyflogwyr ac undebau llafur o ran lle y gellid gwella profiad myfyrwyr a gweithwyr. Cynhaliais dros bedair awr ar hugain o gyfweliadau – pob un yn lled-strwythuredig – a gafodd eu recordio a'u trawsgrifio. Mae'r holl ymatebwyr sydd wedi'u dyfynnu'n uniongyrchol wedi rhoi eu caniatâd i'r dyfyniadau hynny gael eu defnyddio yn yr adroddiad.

Mae'r canfyddiadau'n ganlyniad uniongyrchol i'r rhyngweithiadau hynny. Llwyddais i nodi natur dameidiog y sectorau uwchradd, trydyddol ac addysg uwch a – chyda chanllawiau clir gan y rheini sy'n adnabod y sectorau hynny orau – gwneud argymhellion y gall Llywodraeth Cymru eu dilyn er mwyn gwneud gwelliannau. Cefais wybodaeth gan swyddogion Llywodraeth Cymru ynghylch lle mae cynnydd eisoes yn cael ei wneud, a bwriad yr argymhellion yw gweithio gydag egin yr hyn sydd eisoes yn digwydd.

Drwy gydol y gwaith ymchwil, cyfeiriwyd at y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) newydd a fydd yn disodli Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC). Mae llawer o obaith wedi'i roi ar y corff newydd, yn benodol y bydd yn creu profiad di-dor i ddysgwyr wrth iddynt symud drwy eu gyrfa addysgol. Rwy'n dawel obeithiol y gall hyn ddigwydd, ond bydd angen llawer mwy o gydweithio ar draws y sector uwchradd a thrydyddol nag a fu'n hanesyddol. Dyma'r thema sy'n rhedeg drwy'r adroddiad.

At hynny, rwyf wedi ystyried rôl gradd-brentisiaethau ac wedi gwneud argymhellion ynghylch eu dyfodol, o ran integreiddio fertigol; amrywiaeth a dewis; a dadansoddiad pellach o'u costau a'u cyllid. Hoffwn weld trafodaeth ehangach yn hyn o beth, a fydd yn gwella darpariaeth prentisiaethau uwch.

Rwy'n cyfeirio at y gwaith parhaus rhagorol i gefnogi dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol ar y siwrnai i fyd gwaith. Gellir gwella hyn ymhellach gan ddefnyddio cymorth cywir wedi'i dargedu i ymarferwyr presennol. Rwyf wedi ystyried sut y gallwn gefnogi'r rheini sy'n meddu ar nodweddion gwarchodedig ac wedi darparu rhai argymhellion ar y modd y gellir datblygu dysgu drwy'r Gymraeg.

Cyflawnais y gwaith hwn gyda chefnogaeth tîm fy swyddfa ac mae arnaf ddiolch i Alex Still, fy Uwch Gynghorydd a Laura Green, fy Swyddog Ymgysylltu â'r Gymuned am eu cyfraniad amhrisiadwy wrth helpu i ddrafftio'r adroddiad hwn. Ein dymuniad yw y bydd gwaith yn ganllaw defnyddiol i Weinidogion wrth ystyried y ffordd orau o gefnogi dysgwyr i fyd gwaith a chyflogaeth ystyrlon, ac edrychwn ymlaen at ymateb Llywodraeth Cymru.

**DR HEFIN DAVID AS**
**Aelod o'r Senedd dros Gaerffili**

**Tabl cynnwys**


**Adran Un**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Adolygiad o’r broses bontio o fyd addysg i fyd gwaith yng Nghymru | 1 |
| 1.1 | Amcanion | 1 |
| 1.2 | Dulliau | 2 |
| 1.3 | Canlyniadau | 2 |

**Adran Dau**

| | | |
|---|---|---|
| 2 | Cydweithio i gynnig dewis i ddysgwyr | 3 |
| 2.1 | Meithrin cysylltiadau â byd gwaith | 3 |
| 2.2 | Yr amgylchedd dysgu cystadleuol | 5 |
| 2.3 | Mapio llwybrau dysgu | 7 |
| 2.4 | Mynd i'r afael â'r sector dameidiog | 8 |

**Adran Tri**

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Cefnogi dysgwyr ar y siwrnai i fyd gwaith | 10 |
| 3.1 | Cynnig profiad gwaith ystyrlon | 10 |
| 3.2 | Profiad gwaith sy’n cyfateb i botensial dysgwyr | 14 |

**Adran Pedwar**

| | | |
|---|---|---|
| 4 | Datblygu prentisiaethau lefel uwch | 17 |
| 4.1 | Cysondeb a pharhad mewn rhaglenni prentisiaeth | 17 |
| 4.2 | Cysondeb llwybrau i lefel 6 | 17 |
| 4.3 | Tuag at ehangu gradd-brentisiaethau | 18 |
| 4.4 | Opsiynau cyllido gradd-brentisiaethau | 21 |

**Adran Pump**

| | | |
|---|---|---|
| 5 | Cyfleoedd i Gymru | 23 |
| 5.1 | Cyfnod pontio ar gyfer y rheini ag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) | 23 |
| 5.2 | Datblygu sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o’r iaith | 24 |
| 5.3 | Nodweddion gwarchodedig | 26 |

**Cyfeirnodau** 29

**Atodiad Rhestr o'r cyfweleion a'r ymatebwyr** 33



*Mae costau cyfieithu'r cyhoeddiad hwn wedi cael eu talu gan Gomisiwn y Senedd o arian cyhoeddus.*

**Rhestr o astudiaethau achos**


| | | |
|---|---|---|
| **Astudiaeth achos i:** | **Ysgol Gyfun Sant Martin, Caerffili** | **4** |
| **Astudiaeth achos ii:** | **Ysgol Uwchradd Llanidloes, Powys** | **6** |
| **Astudiaeth achos iii:** | **Grŵp Llandrillo Menai** | **11** |
| **Astudiaeth achos iv:** | **Partneriaeth Dysgu a Sgiliau Ranbarthol (RSLP) ar gyfer De Orllewin Cymru** | **12** |
| **Astudiaeth achos v:** | **Gyrfa Cymru** | **13** |
| **Astudiaeth achos vi:** | **Addewid Caerdydd** | **15** |
| **Astudiaeth achos vii:** | **Trafnidiaeth Cymru** | **18** |
| **Astudiaeth achos viii:** | **Partneriaeth Strategol Prifysgol De Cymru (PDC).** | **19** |
| **Astudiaeth achos ix:** | **Engage to Change** | **24** |
| **Astudiaeth achos x:** | **Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol** | **25** |
| **Astudiaeth achos xi:** | **Academi Seren** | **27** |



*Mae costau cyfieithu'r cyhoeddiad hwn wedi cael eu talu gan Gomisiwn y Senedd o arian cyhoeddus.*

**Crynodeb o'r Argymhellion**

**Argymhelliad 1: Dylid rhoi profiadau dilys ac ystyrlon o fyd gwaith i ddysgwyr, â'r profiadau hynny wedi'u cefnogi gan ddarpariaeth y Cwricwlwm Newydd i Gymru ar gyfer Gyrfaoedd a Phrofiadau Cysylltiedig â Gwaith o 3-16. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod sefydliadau addysg bellach, cyflogwyr a rhanddeiliaid perthnasol eraill yn cael mynediad priodol at ddysgwyr drwy gydol eu gyrfa ysgol, yn enwedig pan yn 11-16 oed.**

**Argymhelliad 2: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod dysgwyr yn meddu ar eglurder llawn ynghylch pa opsiynau sydd ar gael iddynt yn dilyn addysg ôl-orfodol yn gynnar yn y broses, gan ganiatáu iddynt wneud dewisiadau hyfyw a gwybodus. At hynny, dylai dysgwyr allu mapio llwybrau dysgu yn unol â'u huchelgais a'u sgiliau.**

**Argymhelliad 3: Dylai'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) weithio gyda darparwyr addysg academaidd a galwedigaethol er mwyn atal y sector rhag darnio, a darparu buddion cilyddol i ddysgwyr, ysgolion ac addysg bellach. Mae'r berthynas rhwng addysg bellach, cyflogwyr ac ysgolion yn hanfodol i danategu hyn.**

**Argymhelliad 4: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cynnig o leoliad profiad gwaith ystyrlon ar gael i bob dysgwr 14-18 oed yng Nghymru. Dylai'r cynnig hwnnw gynnwys cynnig â chymorth wedi'i dargedu o brofiad gwaith wedi'i deilwra ar gyfer dysgwyr Cyfnod Allweddol 4 (CA4) sy'n ymddieithrio rhag addysg, ac sydd mewn perygl o ddod yn bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (*NEET*).**

**Argymhelliad 5: Dylai lleoliadau profiad gwaith gael eu paru mor agos â phosibl â diddordebau a sgiliau dysgwyr, a'u trefnu gan gyfeirio at lwybr dysgwyr unigol tuag at gymwysterau a chyflogaeth posibl yn y dyfodol. At hynny, dylent ddwyn y farchnad lafur leol i ystyriaeth, gan ddefnyddio gwybodaeth leol, ac arbenigedd partneriaethau sgiliau rhanbarthol (PSRh).**

**Argymhelliad 6: Dylai Llywodraeth Cymru – drwy CTER – weithio gyda darparwyr addysg, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill i wella dewis â ffocws, amrywiaeth a chysondeb mewn darpariaeth gradd a phrentisiaethau uwch. At hynny, mae angen ystyried integreiddio fertigol gyda lefelau is. Gallai cyrff y sector cyhoeddus – er enghraifft, Trafnidiaeth Cymru – chwarae rôl arweiniol ragorol ar hyn, gan ddangos y gwerth i gyflogwyr a'r manteision cymdeithasol cysylltiedig.**

**Argymhelliad 7: Mae angen i Lywodraeth Cymru werthuso modelau costio a chyllido gradd-brentisiaethau, ac ymgynghori arnynt. Mae angen ystyried cyfran y baich ar y sector cyhoeddus, cyflogeion a chyflogwyr yng nghyd-destun y gwerth hirdymor a enillwyd. Mae angen targedu prentisiaethau uwch a phrentisiaethau gradd i'r meysydd lle mae'r galw mwyaf am sgiliau.**

**Argymhelliad 8: Dylai Llywodraeth Cymru adolygu cymorth ar gyfer hyfforddiant mewn swydd ar gyfer y dysgwyr hynny ag Anghenion Dysgu Ychwanegol sydd yn y broses o bontio ac yn gofyn am y cyfryw gymorth. Gan gyfeirio at yr arfer da a ddatblygwyd gan Engage to Change ac Anabledd Dysgu Cymru, dylid paratoi strategaeth hyfforddiant mewn swydd ar gyfer y rheini ag ADY, gan ehangu'r ddarpariaeth o hyfforddwyr arbenigol i gefnogi dysgwyr ag ADY i gael gwaith cyflogedig.**

**Argymhelliad 9: Ochr yn ochr â’r argymhellion eraill, dylid cynnwys elfen o sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o’r iaith fel y bo’n briodol ar gyfer pob dysgwr waeth beth fo’u sgiliau Cymraeg. Mae sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o’r iaith yn cynnwys: Cynyddu ymwybyddiaeth o Gymru fel cenedl ddwyieithog; hyrwyddo manteision sgiliau dwyieithog yn y gweithle; a chyflwyno neu atgyfnerthu sgiliau iaith Gymraeg gan gynnwys geirfa berthnasol ac ymadroddion allweddol ar gyfer y gweithle.**

**Argymhelliad 10: O ran yr holl argymhellion eraill, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cyfleoedd o fewn gyrfaoedd a phrofiadau sy’n gysylltiedig â gwaith yn cael eu hehangu cymaint â phosibl i gynnwys dysgwyr â nodweddion gwarchodedig fel y’u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; pobl ifanc 16-24 oed nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (*NEET*); yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth ymhlith y dysgwyr sydd eisoes yn fwyaf galluog a dawnus, o'r cyfleoedd galwedigaethol a allai fod ar gael iddynt.**

## 1. Adolygiad o'r broses bontio o fyd addysg i fyd gwaith yng Nghymru

Nod y Cwricwlwm newydd i Gymru gan Lywodraeth Cymru, a'r ddeddfwriaeth Addysg Drydyddol ac Ymchwil, yw trawsnewid addysgu a dysgu yng Nghymru i gefnogi pobl ifanc i symud yn hyderus i fyd gwaith, gyda sgiliau, gwybodaeth, a galluoedd perthnasol a dymunol.

Tra bod seiliau'n cael eu gosod i adeiladu gyrfa ddysgu fwy cefnogol yng Nghymru, mae'n dal i fod angen sicrhau bod plant a phobl ifanc yn cael eu cefnogi yn eu profiadau ymarferol a'u dealltwriaeth o fyd gwaith.

Er mwyn i'r deddfwriaethau newydd fod yn llwyddiannus, mae'n bwysig bod y gwaith yn cael ei wneud ar lawr gwlad a bod holl sefydliadau addysg Cymru (ysgolion a darparwyr, addysg bellach ac addysg uwch) yn cydweithio i alluogi cyfnod mwy di-dor o bontio rhwng eu cyfnodau o dysgu. Mae'r gwaith hwn wedi dod yn arbennig o berthnasol oherwydd y pandemig COVID-19, lle'r oedd tarfu ar addysg wedi'i gwneud yn ofynnol ar ddarparwyr addysg – a'u galluogi – i gydweithio'n llawer agosach i gefnogi cyfnod pontio dysgwyr sy'n ymwneud â'u cymwysterau. Mae cyfle clir i wella'r arfer da hwn, sy'n dod i'r amlwg, i gefnogi cyfnodau pontio dysgwyr.

At hynny, mae cyflogwyr yng Nghymru ar eu hennill i raddau helaeth yn sgil buddsoddiad a wneir gan Lywodraeth Cymru mewn addysg ar bob lefel, o'r blynyddoedd cynnar i ysgolion uwchradd, colegau addysg bellach, darparwyr prentisiaethau a phrifysgolion. Bydd yr ymchwil hwn – ac unrhyw gamau gweithredu dilynol – yn parhau i gael effeithiau cadarnhaol ar gyflogwyr yn lleol ac ar yr economi gyfan; a gobeithio, yn ei dro, y bydd yn helpu i gadw pobl ifanc dalentog yng Nghymru.

### 1.1 Amcanion

Mae nod yr ymchwil hwn fel a ganlyn:

- Adolygu'r modd y mae darparwyr addysg (ysgolion ac addysg bellach yn arbennig) yn cynnig profiadau ymarferol sy'n gysylltiedig â gwaith yng nghyd-destun addysgu a dysgu, ac yn gwneud argymhellion ynghylch ffocws, cysondeb ac effeithiolrwydd y rheini. Bydd hyn yn cynnwys sut y gellir cynyddu modelau mentrau trosglwyddo gwybodaeth y diwydiant ar draws y sector addysg bellach.

- Ystyried effeithiolrwydd y berthynas rhwng ysgolion, addysg bellach ac addysg uwch, wrth gefnogi dysgwyr i bontio rhyngddynt fel rhan o'u siwrnai i fyd gwaith, gan dynnu'n benodol o werthusiad y Rhaglen Adnewyddu a Diwygio Ôl-16, a gwneud argymhellion ar gyfer arfer da a chyfleoedd i wella.

- Ystyried pa gamau pellach y gall sefydliadau addysg uwch, Llywodraeth Cymru ac eraill eu cymryd er mwyn paratoi myfyrwyr ar gyfer byd gwaith yng Nghymru ac annog ein cymuned o raddedigion i leoli yng Nghymru, a chael cymorth i ddatblygu cyfleoedd cyflogaeth a chyfleoedd economaidd ehangach yma.

### 1.2 Dulliau

Comisiynwyd y darn hwn o waith gan y Gweinidog Addysg gan Hefin David AS, oherwydd ei gefndir ym myd addysg a'i brofiad yn y Senedd.

Goruchwyliodd y gweithgareddau canlynol ac ymgymryd â nhw gyda chefnogaeth ei dîm ei hun a swyddogion o Lywodraeth Cymru:

- Adolygiad byr, pen desg o brofiadau sy'n gysylltiedig â gwaith mewn sefydliadau addysg, dulliau o bontio rhwng cyfnodau addysgol, a llwybrau ar ôl addysg uwch.
- Cyfweld â chynrychiolwyr o'r prif ddarparwyr addysg yng Nghymru, am eu profiadau o weithio gyda chyflogwyr.
- Cyfweld cynrychiolwyr o gymdeithasau cyflogwyr a chyrff cynrychioliadol undebau llafur yng Nghymru, am eu profiadau o weithio gyda darparwyr addysg.
- Cyfweld cynrychiolwyr y cyrff canolraddol a ariennir gan Lywodraeth Cymru, a fu'n ymwneud â hwyluso gwell cysylltiadau i'r ddau gyfeiriad rhwng addysg a chyflogwyr.

### 1.3 Canlyniadau

Mae canlyniadau ac argymhellion yr ymchwil hwn wedi'u coladu mewn adroddiad byr. Bydd yr adroddiad hwn, wedyn, yn ganolbwynt ar gyfer datganiad llafar a dadl yn y Cyfarfod Llawn yn y Senedd, yn ogystal â chyflwyniadau ac ymgysylltu â chynrychiolwyr cyflogwyr ac addysg.

**2. Cydweithio i gynnig dewis i ddysgwyr**

Yn ôl Cymwysterau Cymru, '*mae cymwysterau galwedigaethol yn cyfrif am gyfran fawr o'r cymwysterau gaiff eu dilyn yng Nghymru ac mae ystod eang ar gael mewn ysgolion, colegau a lleoliadau dysgu ar sail gwaith'.* [1]

Maent yn nodi'n benodol y gall dysgwyr 14-16 oed ymgymryd â chymwysterau galwedigaethol cychwynnol ochr yn ochr â chymwysterau TGAU mwy traddodiadol. Fodd bynnag, nododd ymatebwyr ar draws y sector trydyddol fod angen i ddealltwriaeth o'r cyfleoedd hyn gael ei gwreiddio ymhellach drwy gydol yr yrfa ddysgu gyfan, mor gynnar ag addysg gynradd.

Cawsom wybod gan ymarferwyr mewn addysg bellach y gallai fod yn anodd cyfarfod â dysgwyr cyn pontio o addysg uwchradd. Dylai dysgwyr o bob oed feddu ar y cyfle i gael ystod lawn o brofiadau – gan gynnwys tyfu sgiliau a chasglu gwybodaeth – cyn gwneud penderfyniadau gwybodus am eu llwybrau dysgu. Mae'r dystiolaeth a gasglwyd gennym ar gyfer yr adroddiad hwn, gan yr ystod lawn o ymatebwyr, yn awgrymu nad yw hyn yn gyson wir ar hyn o bryd.

Bydd yr adran hon yn archwilio rhai o'r heriau a wynebir gan ddysgwyr wrth iddynt symud o addysg uwchradd gynnar i addysg drydyddol gynnar. Bydd yn archwilio gallu darparwyr addysg ar bob lefel i gynnig profiadau dilys i ddysgwyr, gallu'r dysgwyr eu hunain i fapio llwybrau dysgu a'r anawsterau a achosir gan natur dameidiog y sector addysg. Mae natur a strwythur y cymwysterau yr ymgymerir â hwy yn fater i Gymwysterau Cymru – y rheoleiddiwr annibynnol – drwy'r 'Rhaglen Cymwys ar gyfer y Dyfodol' a grŵp cynghori Llywodraeth Cymru ar Gymwysterau Galwedigaethol. Fel y cyfryw, mae hyn y tu hwnt i gwmpas yr adroddiad hwn.

**2.1 Meithrin cysylltiadau â byd gwaith**

Cawsom wybod gan rai ymatebwyr o'r sector uwchradd fod ysgolion, hyd yn hyn, wedi cael eu hannog i beidio â darparu llawer iawn o ddysgu sy'n gysylltiedig â gwaith, oherwydd y ffocws ar TGAU a Safon Uwch, y pwyslais ar berfformiad academaidd gan Estyn a'r galwadau ar staff addysgu. Fodd bynnag, mae ysgolion yn datblygu astudiaeth alwedigaethol 'fewnol' o ganlyniad i ofynion y Cwricwlwm newydd i Gymru ac er mwyn bodloni gofynion newidiol eu dysgwyr. Mae Cwricwlwm i Gymru yn gosod Gyrfaoedd a Phrofiadau Cysylltiedig â Gwaith fel elfen orfodol o ddysgu 3-16, gan ddod â'r pwyslais i ysgolion cynradd yn ogystal ag ysgolion uwchradd.

Mae Gyrfa Cymru yn gweithio gyda phob ysgol uwchradd ledled Cymru ac yn dwyn ysgolion a chyflogwyr at ei gilydd gyda'r nod o hysbysu, ysbrydoli ac ysgogi pobl ifanc am eu cyfleoedd o ran gyrfa. At hynny, maen nhw'n meithrin sgiliau, gwybodaeth a hyder gweithwyr addysg proffesiynol i gyflwyno rhaglenni gyrfaoedd effeithiol.

Roedd yn amlwg – er gwaethaf hyn – bod ysgolion yn dibynnu yn bennaf ar amser a menter y staff addysgu i nodi a ffurfio perthynas â gweithwyr proffesiynol a chyflogwyr, er mwyn darparu profiadau ymarferol arwyddocaol i ddysgwyr. Cawsom wybod gan Mr Chris Parry, Pennaeth Ysgol Lewis, Pengam, bod ganddo aelod penodol o staff a oedd yn gyfrifol am

[1] Cymwysterau Galwedigaethol | Cymwysterau Cymru

feithrin y cysylltiadau hynny ond bod hynny'n ychwanegol at ddyletswyddau addysgu'r aelod hwnnw o staff. Dywedodd fod yr ysgol wedi gwneud y dewis a ganlyn:

'*try and kind of build on opportunities and expertise that we had in school and rely on the community a lot (and) actively go out and seek (links with employers)*'

Mae'r dull anffurfiol hwn yn wahanol iawn i sefydliadau addysg ôl-16, sydd â staff a gyflogir yn benodol at ddiben chwilio am gyfleoedd galwedigaethol. Cawsom wybod gan Goleg y Cymoedd, er enghraifft, bod ganddynt ddau dîm penodedig, wedi'u hariannu'n benodol at ddibenion ymgysylltu cyflogaeth a fyddai'n gyfrifol am rwydweithio â rhanddeiliaid allanol, a darparu cymorth mewnol i ddysgwyr.

Mae cyflawni lefel gymaradwy o gymorth galwedigaethol wedi tyfu'n her gynyddol i ysgolion ers i Gyrfa Cymru – a oedd yn flaenorol yn cefnogi'r broses o gyflwyno profiad gwaith allanol i bob dysgwr – grebachu. Dywedodd ysgolion fod yr adnoddau ar gyfer lleoli ac asesu risg pob cyflogwr yn syrthio'r tu allan i'w galluoedd. O ganlyniad, mae'r cyfleoedd hyn bellach yn cael eu cyflwyno i'r dysgwr, fel rhan o'r cwricwlwm, a thrwy weithgareddau allgyrsiol, ond ar gost adnoddau o fewn yr ysgol.

*i. Ysgol Gyfun Sant Martin, Caerffili*

*Trwy'r gyfadran fenter yn Sant Martin, crëwyd rôl yr Arweinydd Dysgu Dilys (ADD) ac mae'n cyflawni'r diben o greu cyfleoedd cyd-destunol ar sail profiadau bywyd go iawn, yn ogystal â sicrhau bod gan ddysgwyr fynediad at gyngor a chysylltiadau yn eu meysydd o diddordeb/talentau.*

*Drwy'r rôl ADD, adeiladwyd cronfa ddata helaeth o gysylltiadau proffesiynol, sy'n caniatáu i'r ysgol fanteisio ar sgiliau a gwybodaeth eu cymunedau lleol, staff, rhieni a chyn-fyfyrwyr eu hunain, i ddwyn â cyfleoedd sy'n seiliedig ar waith i'r dysgwyr.*

*Yn ôl y Pennaeth Mr Lee Jarvis, maen nhw hyd yn oed wedi adeiladu eu cyfleusterau o amgylch y dymuniad neu'r awydd i gael dysgu dilys wrth wraidd popeth a wnânt.' Ceir tystiolaeth o hyn gan fwyty, salon trin gwallt a chyfleusterau cadw gwenyn ar safle'r ysgol, pob un yn fenter gyhoeddus o dan arweiniad myfyrwyr. At hynny, hon yw'r unig ysgol yn ardal Caerffili i gynnal cwrs galwedigaethol amser llawn.*

*Tra bod rhai o'r cyfleoedd hyn yn ymddangos fel bod yn rhan o'r cwricwlwm, mae'r ysgol hefyd yn sicrhau bod pob dysgwr yn cael mynediad i'r cyfryw brofiadau 'bywyd go iawn' trwy ystod o weithgareddau allgyrsiol, gan gynnwys 'dyddiau sefyll i lawr'.*

*Yn Sant Martin mae chwe diwrnod academaidd yn cael eu cynllunio a'u cynnwys yn ystod y flwyddyn ysgol, lle mae'r amserlen arferol yn cael ei thynnu'n ôl a'i disodli gan ddiwrnod o weithgareddau cyfoethogi pellach. Er bod y gweithgareddau hyn yn disgyn y tu allan i'r cwricwlwm, maent yn gwella'n sylweddol yr hyn a addysgir yn yr ystafell ddosbarth. Gall y diwrnodau hyn gynnwys ffocws ar yrfaoedd, elusennau a llesiant. Mae diwrnodau sefyll i lawr yn cael eu rhedeg a'u cynnal am yn ail ar gyfer Blynyddoedd 7 – 13 ac, yn ôl yr hyn a ddeallwn, mae hyn yn unigryw i Ysgol Gyfun Sant Martin.*

Cawsom wybod gan Ian Price, Cyfarwyddwr y sefydliad cyflogwyr, Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) Cymru nad oedd profiad ei aelodau o ymgysylltu ag ysgolion yn un cadarnhaol ar bob adeg. Dywedodd:

'*Employer engagement with schools is very, very patchy and very, very inconsistent. Where you've got an employer that's sufficiently motivated and a school that's sufficiently interested, you'll see some brilliant stuff going on. But equally, where you haven't got the two of those, it's a real struggle… the examples of negative experiences by schools going into employers and schools engaging with employers is huge*.'

Cytunodd Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT) fod goblygiadau i staffio yn sgil colli'r cymorth manylach a ddarperir gan Gyrfa Cymru. Fodd bynnag, roedd arweinwyr ysgolion unigol yn glir bod manteision y gwaith y maent yn ei wneud yn llawer mwy na'r costau, gan fod yr arbenigedd a ddygwyd i mewn drwy gysylltiadau lleol yn darparu dull llawer mwy ystyrlon, ac wedi'i deilwra, ar gyfer dysgwyr.

Mae ceisio cysylltiadau proffesiynol trwy athrawon, rhieni, cyn-fyfyrwyr a busnesau lleol yn galluogi ysgolion i gael mynediad at sgiliau a gwybodaeth ehangach y rheini sy'n agos at y sefydliad. Mae'n caniatáu ar gyfer cyflwyno profiadau mwy dilys, yn seiliedig ar ddiddordebau'r dysgwr a'r cyfleoedd cyflogaeth sy'n gysylltiedig â'r ardal leol. At hynny, mae adeiladu'r cronfeydd data cyswllt manteisgar hyn yn caniatáu perthynas fuddiol rhwng yr ysgol a'r cyflogwr, oherwydd bod datblygu marchnad lafur fedrus yn y dyfodol o fudd i'r naill a'r llall.

Fodd bynnag, fel y trafodwyd yn adran 2.4, gallai cydweithredu gwell rhwng pobl allweddol yn y sector wella'r cyfleoedd ar gyfer ymgysylltu â chyflogwyr.

**2.2 Yr amgylchedd dysgu cystadleuol**

Mae'r ymdrechion a wneir gan ysgolion i feithrin eu cysylltiadau â chyflogwyr yn dangos y gwerth cynyddol y mae'r sector uwchradd yn ei gynnig i addysg alwedigaethol. Fodd bynnag, cawsom wybod gan rai darparwyr addysg bellach eu bod yn pryderu na allant gyrraedd darpar ddysgwyr yn y dyfodol yn ddigon cynnar i roi arweiniad ar yr ystod ehangach o astudiaethau galwedigaethol y maent yn eu cynnig, yn ogystal â Safon Uwch. Dywedodd Jeff Protheroe o Golegau Cymru wrthym:

'*…we have a number of organisations, schools, colleges, independent training providers, third sector organisations, all competing within the same pool (for learners)*'

Ychwanegodd:

'*I think at a strategic level there are good relationships between schools and colleges but in terms of being able to open up opportunities to all learners, then there is more work to do*'.

Yn yr un modd, awgrymwyd gan nifer o ymarferwyr trydyddol rhwystredig y gallai rhai ysgolion uwchradd fod yn cyfeirio dysgwyr dethol tuag at Safon Uwch ac ar adegau yn cyfyngu ar gyfleoedd i ddarparwyr addysg bellach ymgysylltu â'r dysgwyr hynny. Mae'n amlwg bod llawer iawn o waith i'w wneud eto ar gydweithio a rhannu gwybodaeth rhwng ysgolion a sefydliadau addysg bellach mewn rhannau o Gymru.

Cafwyd un enghraifft glir o arfer da gan Mr Daniel Owen, Pennaeth Ysgol Uwchradd Llanidloes. Nododd berthynas gydweithredol ei ysgol â Grŵp Colegau Grŵp NPTC, sy'n

cynnwys Coleg Afan, Coleg Bannau Brycheiniog, Coleg Castell-nedd a Choleg y Drenewydd[2] (gweler hefyd Astudiaeth Achos ii). Dywedodd Mr Owen wrthym:

'*…one of the things that we're really committed to… is the fact that it's all got to be about the student's most appropriate pathway. It's not about recruitment or retention, it's got to be about the right pathway. And there's a real pressure on schools (because of) post-16 education funding… there's a real pressure there, which schools because of their moral responsibility have to resist.'*

Dywedodd Mr Owen fod Grŵp NPTC yn gydweithredol ac yn ymgysylltu'n dda â'r ysgol mewn perthynas sydd o fudd i'r ddwy ochr. Dywedodd:

'*NPTC, for example, they were in this week. We also sent the entire cohort of Year 11, over to NPTC for an employer engagement event, where they shared the opportunities that exist locally in the college. And so rather than just hand-pick students for that event, sometimes students might want to change pathways after they've had the opportunities placed in front of them by NPTC. So, I serve on the local employer engagement group, which includes NPTC. And we've got a whole group of employers represented on that, which again, looks at how we can link schools and colleges together*.'

Cytunodd Pennaeth a Phrif Swyddog Gweithredol Grŵp NPTC, Mark Dacey, â barn Mr Owen. Dywedodd y gall ysgolion chwarae rhan porthorion o ran mynediad at ddysgwyr, gan feithrin eu diddordebau a'u dewisiadau addysgol, ond ni ddylai hyn fod yn rhwystr i ddarparwyr a chyflogwyr allanol. Dywedodd Mr Dacey fod model Grŵp NPTC yn gweithio yn y cyd-destun daearyddol eang yr oedd yn gweithredu ynddo ond bod angen cydweithredu parhaus, wedi'i danategu gan strwythurau sefydliadol a chyd-ymddiriedaeth.

*ii. Astudiaeth achos – Ysgol Uwchradd Llanidloes, Powys*

*Mae Ysgol Uwchradd Llanidloes mewn lleoliad gwledig yng Nghanolbarth Cymru ac wedi'i hamgylchynu gan economi amaethyddol gref. Mae'r staff yn defnyddio'r sefyllfa hon i fynd ati'n rhagweithiol i chwilio am brofiadau galwedigaethol perthnasol (ac amgen).*

*Mae gan yr ysgol ddau aelod allweddol o staff sy'n gyfrifol am ymchwilio i gyfleoedd yn y gwaith. Cyflogir Rheolwr Cynhwysiad Cymdeithasol trwy gyllideb yr ysgol ac ariannir Anogwr Dysgu trwy gyllid Grant Datblygu Disgyblion yr ysgol. Nod hyn yw cefnogi disgyblion mwy difreintiedig.*

*Mae dysgwyr ym Mlynyddoedd 10 a 12 yn cael profiad gwaith. Mae rhai wedi cael prentisiaethau rheoli cyflogedig trwy BMW ac wedi ymweld â Gwlad Belg i weithio gyda Formula 1.* At hynny, mae dysgwyr wedi cael y cyfle yn ddiweddar i weithio ochr yn ochr â thîm ar adeiladu fferm wynt leol, o ganlyniad i gyswllt manteisgar.

*Yn ôl y Pennaeth, Mr Daniel Owen: 'We'd love to be doing more, particularly at Key Stage 3. So, the emphasis from Welsh Government in the new Curriculum for Wales is so clear - the door is wide open. It's prompting schools to really search for these opportunities, because we all want those authentic experiences that students need to have*.'

[2] https://www.nptcgroup.ac.uk/cy/

*Mae Ysgol Uwchradd Llanidloes yn cynnal cysylltiadau cryf iawn â cholegau lleol sy'n mynd i ddigwyddiadau ymgysylltu â chyflogwyr yr ysgol yn rheolaidd ac yn rhoi cyflwyniadau i ddysgwyr am eu hopsiynau ôl-16.*

*Dywedodd Mr Owen ei fod yn gryf o'r farn y dylai ysgolion a cholegau lleol ddefnyddio pob cyfle i rannu gwybodaeth a chydweithio lle bo modd.*

*Sefydlodd Cyngor Sir Powys Fwrdd Rheoli Strategol er mwyn ceisio chwalu rhai o'r rhwystrau rhwng gwahanol sefydliadau, sydd wedi bod yn llwyddiannus iawn.*

**Argymhelliad 1: Dylid rhoi profiadau dilys ac ystyrlon o fyd gwaith i ddysgwyr, â'r profiadau hynny wedi'u cefnogi gan ddarpariaeth y Cwricwlwm Newydd i Gymru ar gyfer Gyrfaoedd a Phrofiadau Cysylltiedig â Gwaith o 3-16. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod sefydliadau addysg bellach, cyflogwyr a rhanddeiliaid perthnasol eraill yn cael mynediad priodol at ddysgwyr drwy gydol eu gyrfa ysgol, yn enwedig pan yn 11-16 oed.**

### 2.3 Mapio llwybrau dysgu

Mae'n hanfodol bod dysgwyr yn meddu ar eglurder llawn ynghylch llwybrau posibl yn dilyn addysg ôl-orfodol, ac fel y trafodwyd yn Argymhelliad 1, mae angen gwelliant sylweddol mewn cyfathrebu rhwng ysgolion a darparwyr addysg bellach.

Awgrymodd rhai ysgolion y gallai'n aml fod yn well gan ddysgwyr sy'n cael eu denu'n fwy at ddysgu galwedigaethol aros yn yr ysgol lle maent wedi meithrin rhwydwaith o gymorth emosiynol dros y 5-7 mlynedd blaenorol. Er y gallai hyn fod yn wir, dylai hwn fod yn benderfyniad cwbl wybodus gan ddysgwyr.

Cawsom wybod y byddai dysgwyr o fewn carfan porth 11-14 ar eu hennill i raddau helaeth o gael dull mwy tryloyw a gwybodus o ymdrin â phosibiliadau yn y dyfodol sy'n ymwneud â dysgu a chyflogaeth, ac mae'r ffordd orau o gyflawni hynny yw drwy gydweithio rhwng ysgolion a cholegau.
Yn ôl Lisa Thomas, Pennaeth a Phrif Swyddog Gweithredol Y Coleg, Merthyr Tudful:

'*ESTYN have undertaken a number of thematic reviews on 16 to 19 provision and there are key recommendations that came out of at least two relatively recent reports. The same issues come up time and time again and yet we don't seem to be making a great deal of progress in ensuring that young people have a full range of impartial advice and guidance on what options are available to them at 16.'*

Awgrymwyd inni hefyd nad yw'r sector addysg bellach yn ei gyfanrwydd yn ddigon gwybodus am hanes addysgol a chyrchfannau gyrfa dysgwyr. Dywedodd Yana Williams, Pennaeth a Phrif Swyddog Gweithredol Coleg Cambria wrthym:

'*And it's (about) requiring schools to provide the Welsh government with destination data, so saying, where do all of your students go…, (so you) you should… know where your 16-year-old is going when they leave your school, you should know where they're going. And that would ensure that over the two years previous to that, you're engaging with your local schools, and employers or apprenticeship providers, because you're encouraging those learners to progress on to something after they leave that school*.'

Mae Gyrfa Cymru yn cadw cofnod o gyrchfannau blynyddol disgyblion blynyddol trwy arolwg o'r rheini sy'n gadael ysgol, a gynhelir ar ran Llywodraeth Cymru[3]. Mae'n rhoi cipolwg defnyddiol o gyrchfannau disgyblion, mae'r wybodaeth ynghylch cyrchfannau yn cael ei chofnodi, o ganlyniad i sefyllfa hysbys y disgybl ar 31 Hydref. Mae arolwg cyrchfannau 2022 yn sôn am gyrchfannau 55,715 o bobl ifanc. At ei gilydd, dim ond 1.6% wnaeth beidio ateb. O blith y rheini a ystyriwyd yn rhai sy'n parhau mewn addysg amser llawn, roedd mynd i addysg bellach yn llwybr mwy poblogaidd i ddisgyblion gwrywaidd a benywaidd fel ei gilydd. Roedd y gwahaniaeth yn fwy ar gyfer disgyblion gwrywaidd (62.2% yn mynd i addysg bellach, o gymharu â 37.8% yn aros yn yr ysgol) nag ar gyfer disgyblion benywaidd (57.5% yn mynd i addysg bellach, o gymharu â 42.5% yn aros yn yr ysgol).

Cawsom wybod hefyd gan Daniel Owen y gallai awdurdodau lleol chwarae rhan allweddol wrth ddarparu ystod eang o wybodaeth i ddysgwyr wrth iddynt symud i mewn i grŵp oedran y garfan porth. Dylid parhau â hyn, wedyn, mewn ffordd sy'n addas i'r dysgwr drwy gydol ei addysg uwchradd, gan osgoi'r 'dibyn' y mae dysgwyr yn ei wynebu ar hyn o bryd pan fyddant yn cyrraedd 16 oed.

Cawsom wybod gan weithwyr proffesiynol eraill ym maes addysg bellach y byddai math o gofnod sgiliau unigol – sy'n dilyn y dysgwyr drwy eu haddysg – yn caniatáu iddynt fyfyrio ar brofiadau dysgu'r gorffennol a'r sgiliau a ddatblygwyd. Byddai hyn, ynghyd â map o lwybrau dysgu posibl, yn cyflwyno'r wybodaeth sydd ei hangen ar bob unigolyn i ystyried pa lwybrau, a meysydd gwaith posibl, sydd fwyaf addas ar eu cyfer yn bersonol.

Os yw hyn am fod yn llwyddiannus, mae'n hanfodol bod yr holl randdeiliaid yn ymroi i'r broses o hyrwyddo dewis a gwneud penderfyniadau gwybodus o oedran cynnar.

**Argymhelliad 2: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod dysgwyr yn meddu ar eglurder llawn ynghylch pa opsiynau sydd ar gael iddynt yn dilyn addysg ôl-orfodol yn gynnar yn y broses, gan ganiatáu iddynt wneud dewisiadau hyfyw a gwybodus. At hynny, dylai dysgwyr allu mapio llwybrau dysgu yn unol â'u huchelgais a'u sgiliau.**

### 2.4 Mynd i'r afael â'r sector dameidiog

Daeth yn amlwg yn ystod y cyfweliadau a gynhaliwyd fel rhan o'r ymchwil hwn fod y sector uwchradd a thrydyddol yn dra thameidiog ar ei hyd. Mae hyn yn cael effaith gyfyngol ar allu dysgwyr yng Nghymru i gyrchu cyfleoedd galwedigaethol a gwybodaeth glir yn ymwneud â llwybrau posibl o ran dysgu a chyflogaeth yn y dyfodol.

Awgrymodd ambell rhanddeiliaid – gyda gofal – fod gan y Comisiwn newydd ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) [4] y potensial i weithredu fel corff cydgysylltu ar gyfer arfer da ar draws y sector. Dywedodd un pennaeth coleg wrthym:

'*So, it's got the potential, I guess, for all of us we're still trying to understand what this dotted line through to Welsh Government is. So, I think CTER could…have those discussions. Maybe not initially, I think there's probably some, a lot of work around stability initially, with all these different organisations coming together, but it potentially could.*'

Cafwyd pwt o rybudd gan bennaeth arall, o ystyried nad yw CTER ar waith eto:

[3] https://gyrfacymru.llyw.cymru/athrawon-a-gweithwyr-proffesiynol-addysg/hynt-disgyblion
[4] Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)

‘*I think there's going to be a reality for the Commission, which is going to have to manage a budget. So, I think some of, some of these issues are going to be driven simply by the fact that money is going to be scarce. And I think that will drive some decision making*.’

Yn ogystal â CTER a Rhaglen Adnewyddu a Diwygio Ôl-16 Llywodraeth Cymru[5], nododd ein hymchwil angen hanfodol am fwy o ffocws ar grŵp oedran y porth, a grybwyllwyd uchod; cynnig mynediad cynharach iddynt at brofiad galwedigaethol ystyrlon, ynghyd â phecyn cyflawn o wybodaeth am y llwybrau sydd ar gael iddynt yn y dyfodol.

Gallai manteision cilyddol a thrawsnewidiol ddeillio o gydgysylltu effeithiol a chydweithio rhwng ysgolion a cholegau. Er enghraifft, gallai ysgolion ddefnyddio adnoddau addysg bellach i gael mynediad at gronfeydd data cyflogwyr y coleg, gan leddfu llwyth gwaith staff ac agor cyfleoedd pellach i’w dysgwyr. Yn y cyfamser, gallai colegau gael mynediad cilyddol i ddysgwyr yn llawer cynharach yn eu gyrfa ysgol, gan symleiddio eu rôl a darparu dewis ehangach o gyfleoedd i ddysgwyr. At hynny, byddai hyn yn cynorthwyo cyflogwyr i ymgysylltu ag ysgolion.

Yn y bôn, byddai'r dull plethedig hwn o weithio yn galluogi llwybrau addysg cliriach mewn modd mwy naturiol, sy'n cael eu hadeiladu o amgylch dysgwyr. Mae gan well cydweithio’r potensial i ehangu rhagolygon dysgwyr yn sylweddol o ran cyfleoedd galwedigaethol a pharatoi ar gyfer pontio i fyd gwaith; fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod gan CTER rôl i’w chwarae o ran goruchwylio’r holl sefydliadau dan sylw, a bod ei fwrdd yn gwbl gynrychioliadol i adlewyrchu hyn.

**Argymhelliad 3: Dylai’r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) weithio gyda darparwyr addysg academaidd a galwedigaethol er mwyn atal y sector rhag darnio, a darparu buddion cilyddol i ddysgwyr, ysgolion ac addysg bellach. Mae’r berthynas rhwng addysg bellach, cyflogwyr ac ysgolion yn hanfodol i danategu hyn.**

[5] Rhaglen adnewyddu a diwygio ôl-16 Llywodraeth Cymru

## 3. Cefnogi dysgwyr ar y siwrnai i fyd gwaith

Yn draddodiadol, darparwyd profiad gwaith i ddisgyblion 14-18 oed ond mae lefel y ddarpariaeth honno wedi gostwng yn y blynyddoedd diwethaf.[6] Yn y garfan oedran TGAU (hy, 14-16) y mae dysgwyr, fel arfer, wedi ymgymryd â'u cyfnod cyntaf o brofiad gwaith wedi'i drefnu, a lle mae gofyn iddynt wneud dewisiadau y gallai fod iddynt arwyddocâd hirdymor o ran eu gyrfaoedd a/neu eu llwybrau addysgol yn y dyfodol. Cytunodd yr holl gyfranogwyr a gymerodd ran yn yr ymchwil hwn y dylid adfer a gwella'r ddarpariaeth hon.

Cawsom wybod gan y rheini sy'n gweithio yn y blynyddoedd cynnar fod yna ddadl gref dros ddechrau'r cyfryw brofiadau ymarferol mor ifanc ag oed ysgol gynradd, ac mae hyn bellach wedi'i gynnwys yn y Cwricwlwm newydd i Gymru. Er ein bod yn cefnogi'r farn hon, o ystyried cwmpas yr astudiaeth o dan sylw, bydd yr adroddiad hwn yn canolbwyntio'n benodol ar ddarpariaeth uwchradd a thrydyddol. Argymhellir astudiaeth o effaith dysgu cyfnod cynradd ar sail gwaith, ar benderfyniadau diweddarach dysgwyr fel darn pellach o waith.

Mae'n briodol, felly, ystyried yr hyn y gellir ei wneud yn y maes hollbwysig hwn i helpu i wella'r broses o bontio o fyd addysg i fyd gwaith.

### 3.1 Cynnig profiad gwaith ystyrlon

Roedd yr ysgolion y buom yn siarad â nhw yn awyddus i'w dysgwyr gymryd rhan mewn profiad gwaith ystyrlon – a dod o hyd i brodiad gwaith o'r fath – fel rhan o'u rhaglenni TGAU a Safon Uwch. Fodd bynnag, nodwyd ganddynt fod lleihau gweithrediadau ac adnoddau Gyrfa Cymru yn golygu eu bod bellach yn llawer mwy dibynnol ar rwydweithiau anffurfiol rhieni i sicrhau cyfleoedd ar gyfer lleoliadau, ac ar athrawon yn gwneud y gwaith gweinyddol perthnasol yn ychwanegol at eu dyletswyddau ystafell ddosbarth. At hynny, nid oedd Gyrfa Cymru, erbyn hyn, yn gallu cynnal yr asesiadau risg a'r gwiriadau iechyd a diogelwch angenrheidiol ar gyfer dysgwyr cyn iddyn nhw fynd ar eu lleoliadau, gan adael ysgolion i gymryd cyfrifoldeb am hyn. Er enghraifft, dywedodd Mr Jarvis yn Ysgol Sant Martin, Caerffili wrthym:

'*You'd have to do all the checks, health and safety checks on a car garage down the road as a school, and then if something happens, all of that responsibility is back on you. Whereas Careers Wales used to do it...and they don't now*.'

Nid wnaeth Gyrfa Cymru wrth-ddweud y datganiad hwn, gan briodoli llai o gapasiti'r sefydliad i fesurau cyni cyllidol ar gyfer y DU gyfan a oedd yn golygu bod angen newid ei gylch gwaith yn 2015. Pwysleisiodd Mark Owen, Pennaeth Gwasanaethau Rhanddeiliaid, fod ei sefydliad wedi ymrwymo i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl o fewn ei setliad cyllidebol presennol. Fodd bynnag, ychwanegodd:

'*Up until 2015, Careers Wales, we had a remit to support work experience. So, we used to, we used to arrange for all, well, 90 plus percent of Key Stage 4 students to go out on work experience, and then a big chunk of sixth form students who needed it for vocational*

[6] Profiad gwaith disgyblion ysgol wedi'i ddileu yn sgil anghydfod dros ddiogelwch – BBC News

*progression we used to, we used to put them out as well. And that, that, that obviously, that was taken out of our remit in 2015...We used to offer services like employer mentoring, teacher placements, you know, so there are whole things that we can no longer afford to do*.'

Roedd Mr Owen yn Ysgol Uwchradd Llanidloes hefyd yn cydnabod y sefyllfa sy'n wynebu ysgolion a'r heriau a achosir gan lai o gapasiti yn Gyrfa Cymru – yn ogystal â'i gylch gwaith – er ei fod yn cydymdeimlo â'r ail nodwedd:

*'I mean, it's, it's a question of resourcing, isn't it? And, you know, the reason why a number of schools stepped away from doing work experience was because there was, you know, cutting the resourcing of Careers Wales. And, and they had to take decisions on what they could and couldn't achieve realistically. And so schools, I think, that are really committed to work experience have stepped up with that, and still work in close partnership in maybe a more, more sort of tailored way, which in particular focuses on supporting those who are at risk of not being in education, employment or training. And in a really sort of bespoke way, according to local needs in the way in which perhaps around earlier, so I wouldn't want to criticise too heavily colleagues in Careers Wales because I think with very stretched resources, they probably do as much as they possibly can, and their support is appreciated.'*

Er bod gan Gyrfa Cymru Fenter Partneriaid Gwerthfawr – lle maent yn cefnogi cyflogwyr lleol i greu perthnasoedd hirdymor ag ysgolion lleol – yn gyffredinol, mae'r ffactorau a nodwyd gan Mr Owen wedi cyfuno i effeithio ar ansawdd ac argaeledd profiad gwaith ystyrlon i ddysgwyr 14-18 oed yng Nghymru, gyda newidiadau i batrymau gwaith ar ôl y pandemig yn her ychwanegol.

Dywedodd colegau addysg bellach wrthym, yn gyffredinol, eu bod yn gwneud yn well o ran sicrhau cyflogaeth a chyfleoedd profiad gwaith i'w dysgwyr. Mae hyn yn rhannol oherwydd natur eu harlwy addysgol ac yn rhannol oherwydd eu bod yn cyflogi staff amser llawn â'r rôl o wella cyflogadwyedd dysgwyr mewn perthynas â gwybodaeth am y farchnad lafur leol.

iii. Astudiaeth Achos: Grŵp Llandrillo Menai

*Mae Grŵp Llandrillo Menai yn goleg addysg bellach mawr, aml-gampws sydd wedi'i wasgaru ar draws gogledd-orllewin Cymru, gyda dros 20,000 o fyfyrwyr ac yn cyflogi tua 2,000 o staff.*[7]*. Mae ei gampysau wedi'u lleoli mewn rhan o Gymru lle mae'r economi'n cael ei dominyddu gan sectorau fel amaethyddiaeth, coedwigaeth, a thwristiaeth, a lle nad oes cytrefi mawr. O'r herwydd, mae'n haws i'r coleg feithrin cysylltiadau â busnesau bach a chanolig (BBaCh) na chyflogwyr mawr. Mae llawer o'r cyflogwyr BBaCh hyn i'w cael o fewn yr economi sylfaenol (gweler isod).*

*Yn aml, mae dysgwyr sy'n cymryd lleoliadau profiad gwaith gyda BBaCh (meicrofusnesau ar brydiau) yn dod o hyd i gyflogaeth ddilynol gyda BBaCh, ac mae gan hyn ganlyniadau o ran cynnydd mewn gyrfa. Fodd bynnag, dywedodd Prif Swyddog Gweithredol y grŵp Dafydd Evans wrthym mai'r fantais fawr sydd ganddynt yw meddu ar gontract prentisiaeth gwerth*

[7] Ynglŷn â Grŵp Llandrillo Menai (gllm.ac.uk)

*£12 miliwn, sy'n caniatáu iddynt gyflogi swyddogion lleoliadau gwaith penodol. Mewn gwirionedd, eu hunig swydd yw i fynd allan i'r diwydiant yn chwilio am leoliadau. I bob pwrpas maen nhw,, yn ôl Dafydd Evans, yn reolwyr cyfrif, i raddau, gyda'r cyflogwyr. Dyna, mewn gwirionedd, y seilwaith sy'n eu galluogi i ddod o hyd i'r lleoliadau mewn gwahanol sectorau o'r economi ar draws ardal ddaearyddol fawr.*

Fodd bynnag, cawsom wybod gan golegau addysg bellach a chyflogwyr iddyn nhw gael anawsterau o ran ymgysylltu â dysgwyr mewn lleoliadau ysgol, gydag ysgolion yn awyddus i sicrhau bod y dysgwyr mwy galluog yn academaidd yn symud ymlaen i'r chweched dosbarth. O ganlyniad, nid oedd rhai dysgwyr sy'n mynd i golegau addysg bellach ar ôl TGAU wedi'u paratoi'n ddigonol ar gyfer natur addysg bellach a dysgu ar sail gwaith. Nid oedd yr ysgolion buom yn siarad â hwy yn cydnabod bod hyn yn wir.

Yn Lloegr, mae'r Adran Addysg (y DfE) wedi cyflwyno'r 'Cymal Baker' (neu'r '*Baker Clause*', a enwyd ar ôl cyn Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg), sy'n rhoi mandad i ysgolion i ganiatáu i ddysgwyr gael mynediad at amrywiaeth o gyflogwyr a darparwyr addysg (fel colegau addysg bellach) yn ystod y diwrnod ysgol[8]. Daeth y Cymal i fodolaeth gyda Deddf Addysg Dechnegol ac Addysg Bellach 2017[9], ond gwnaeth amheuon ynghylch ei effeithiolrwydd[10] arwain y DfE i gyflwyno deddfwriaeth newydd (Deddf Sgiliau ac Addysg Ôl-16 2022[11]) â'r nod o sicrhau bod modd gorfodi'r Cymal yn ôl y gyfraith[12]. Rhywbeth i Lywodraeth Cymru ei ystyried yw a allai mecanwaith o'r fath weithio yng Nghymru, ond mae'r union ffaith bod Llywodraeth y DU yn teimlo bod angen deddfwriaeth ychwanegol arni i wella effeithiolrwydd y Cymal yn awgrymu bod gwaith craffu gofalus yn ofynnol.

iv. Astudiaeth Achos: Partneriaeth Dysgu a Sgiliau Ranbarthol (RSLP) ar gyfer De Orllewin Cymru

*Mae'r RLSP ar gyfer De-orllewin Cymru yn cynnwys ardaloedd awdurdodau lleol Abertawe; Sir Gaerfyrddin; Castell-nedd Port Talbot; a Sir Benfro. Dywedodd Jane Lewis o'r RLSP wrthym fod y bartneriaeth wedi datblygu cynllun peilot gyda Choleg Sir Benfro, sydd mewn gwirionedd yn enghraifft dda iawn o'r modd rhyfeddol y mae ymrwymiad y diwydiant i weithio gyda phlant ysgol, a myfyrwyr o'r colegau addysg bellach. Maen nhw'n rhoi o'u hamser i fynd i mewn i'r ysgol bob prynhawn dydd Gwener, er mwyn sicrhau bod ganddynt y wybodaeth a'r ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd sydd ar gynnig o ran peirianneg forol a'r sgiliau sero net, sef hanfod y prosiect. Ychwanegodd fod cynifer o fusnesau yn y rhanbarth hwn a fyddai'n barod i wneud hynny. Mae'n debyg bod y rhan fwyaf o fusnesau'r bartneriaeth yn rhai bach a chanolig a micro, nid oes ganddi nifer helaeth o gyflogwyr mawr.*

*Mae'r RLSP yn meithrin perthnasoedd da gyda chyflogwyr lleol, colegau addysg uwch ac addysg bellach mewn ardal wledig yn bennaf, lle mae BBaCh yn dominyddu'r dirwedd gyflogi. Mae hyn yn sicrhau bod ansawdd y cyfleoedd yn gwneud iawn am y niferoedd llai*

[8] Beth yw'r *Baker Clause*? | CASCAID
[9] Deddf Addysg Dechnegol ac Addysg Bellach 2017 (legislation.gov.uk)
[10] Ni chymerodd y DfE unrhyw gamau yn erbyn ysgolion wnaeth anwybyddu'r '*Baker Clause*' (schoolsweek.co.uk)
[11] Deddf Sgiliau ac Addysg Ôl-16 2022 (legislation.gov.uk)
[12] FE News | Gwelliannau i'r Bil Sgiliau – mae'r '*Baker Clause*' bellach yn orfodadwy yn ôl y gyfraith

*sydd ar gael (o'i gymharu â de-ddwyrain neu ogledd-ddwyrain Cymru), ac mae'r cyfleoedd hynny sydd ar gael yn fwy tebygol o ddarparu llwybr dysgu wedi'i deilwra ar ffurf prentisiaeth mewn coleg addysg bellach neu brentisiaeth gradd mewn prifysgol.*

Mae defnydd Cymru o bartneriaethau sgiliau rhanbarthol (PSRh) yn rhoi seilwaith pwrpasol a chyfle iddi fuddsoddi mewn sgiliau mewn ffordd sy'n ymatebol ac yn sensitif i farchnadoedd llafur lleol a rhanbarthol. Mae PSRh yn dwyn rhanddeiliaid allweddol ynghyd mewn fforwm i gydlynu llawer o'r materion y gofynnwyd i'r adolygiad hwn eu hystyried. Gwnaethom gyfweld â dwy PSRh ar yr un pryd (sy'n cwmpasu rhannau o Gymru lle mae nifer gymharol fawr o BBaCh yn gymesur â chyflogwyr mawr) ac awgrymodd ein sgwrs efallai y gellid gwneud mwy i ffurfioli rôl ysgolion, colegau addysg bellach a Gyrfa Cymru o fewn eu cylch gwaith. Dywedodd Sian Lloyd Roberts o Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru wrthym:

'...*what's been raised actually quite a bit during those conversations we've been having with employers in North Wales and other stakeholders, and also with individuals actually, is that the work experience elements, it's very much needed. Employers have told us via, via survey, and also in workshops and consultation groups, that they're really keen to offer work experience opportunities for people in school, but also for FE students, etc. but they just don't know how to get to them. And how they can engage with, you know, the school system, education system, and also how they can engage with FE as well*.'

Rydym, felly, o'r farn bod awydd sylweddol ymhlith rhanddeiliaid am ddull mwy cydgysylltiedig, cydlynol o fewn y sector addysg uwchradd a thrydyddol.

*v. Astudiaeth achos: Gyrfa Cymru*

*Fel rhan o gynllun addysg Llywodraeth Cymru o ran adferiad yn dilyn COVID-19[13], gosododd Gyrfa Cymru tua 100 o bobl ifanc mewn profiad gwaith wedi'i deilwra. Sicrhaodd ei lwyddiant ei fod, erbyn hyn, wedi derbyn cyllid i leoli 500 o bobl ifanc mewn ffordd debyg yn ystod blwyddyn academaidd 2023-24, gyda photensial ar gyfer estyniad pellach.*

*Cytunodd Mark Owen o Gyrfa Cymru â ni a rhanddeiliaid eraill – er ei fod yn cydnabod yr heriau a gyflwynir gan yr hinsawdd economaidd bresennol a newidiadau i ffyrdd o weithio – fod hwnnw'n fodel y gellid ei ehangu. Gan weithio gydag Academi Seren (menter gan Lywodraeth Cymru sy'n ymroddedig i helpu dysgwyr disgleiriaf Cymru, sydd wedi'u haddysgu gan y wladwriaeth, i gyflawni eu potensial academaidd llawn'), gellid neilltuo ffrwd benodol i helpu dysgwyr galluog o gefndiroedd cymharol ddifreintiedig – ac y gallent fod yn llai tebygol o feddu ar y cyfalaf cymdeithasol i'w helpu i wneud cynnydd – sicrhau lleoliadau gwaith mewn gwahanol broffesiynau. Mae hyn yn rhywbeth yr hoffem weld Llywodraeth Cymru yn ei archwilio ymhellach.*

**Argymhelliad 4: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cynnig o leoliad profiad gwaith ystyrlon ar gael i bob dysgwr 14-18 oed yng Nghymru. Dylai'r cynnig hwnnw gynnwys cynnig â chymorth wedi'i dargedu o brofiad gwaith wedi'i deilwra ar gyfer dysgwyr Cyfnod**

[13] Adnewyddu a diwygio: cefnogi lles a chynnydd dysgwyr [HTML] | LLYW.CYMRU

**Allweddol 4 (CA4) sy'n ymddieithrio rhag addysg, ac sydd mewn perygl o ddod yn bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (*NEET*).**

### 3.2 Profiad gwaith sy'n cyfateb i botensial dysgwyr

Er mwyn paru myfyrwyr â phrofiad gwaith priodol, bydd angen i ysgolion – mewn cydweithrediad â Gyrfa Cymru, addysg bellach a Llywodraeth Cymru – geisio datblygu cynnig clir a fyddai'n galluogi pob person ifanc i gymryd rhan mewn profiad gwaith ystyrlon, er mwyn pennu eu llwybrau gyrfa yn y dyfodol. Dylai cynnig sydd wedi'i deilwra'n fwy â chymorth fod ar gael i'r rheini y nodir bod angen y cymorth ychwanegol arnynt i aros mewn cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant neu ailafael mewn cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant. Dylid datblygu llwybr clir i sicrhau bod cyfleoedd lleoliad gwaith yn briodol ac yn ystyrlon i ddysgwyr unigol

At hynny, dylai dysgwyr, rhieni/gwarcheidwaid, ysgolion a chynghorwyr gyrfaoedd ystyried gwerth lleoliadau gyda chyflogwyr yn yr economi sylfaenol. Mae cefnogi'r economi sylfaenol wedi dod yn ffocws cynyddol polisi Llywodraeth Cymru yn y degawd diwethaf, gyda chynllun cyflawni wedi'i gyhoeddi yn 2021[14], ac ymchwil gan Sefydliad Bevan[15] a'r Sefydliad Materion Cymreig[16] yn ychwanegu pwysau dadansoddol a throsolwg beirniadol o ddatblygiadau hyd yn hyn. Ni ddylai polisi ynghylch pontio o fyd addysg i fyd gwaith wyro oddi wrth yr agenda hon. At hynny, nid oes unrhyw reswm pam na all – ac na ddylai – ymrwymiad i brofiad gwaith ystyrlon gysylltu â Chynllun Gweithredu Sgiliau Sero Net Llywodraeth Cymru.[17], gyda chyflogwyr, colegau addysg bellach a darparwyr hyfforddiant (er enghraifft CITB a'r Sefydliad Dysgu a Gwaith) yn nodi eu cefnogaeth i agenda o'r fath mewn cyhoeddiadau diweddar.[18][19]

Mae gwasanaeth cynhwysfawr at ddibenion cynnig cymorth gyda gyrfaoedd yn allweddol ar gyfer cyflwyno profiad gwaith ystyrlon wedi'i deilwra i ddysgwyr. Thema gyffredin a ddaeth i'r amlwg yn sgil trafodaethau gyda rhanddeiliaid oedd bod y drefn sydd ohoni'n atomedig a datgymalog yng Nghymru. Nid yw Gyrfa Cymru yn gallu darparu'r un gwasanaeth a oedd yn ei wneud ar un adeg oherwydd materion ynghylch adnoddau a chapasiti, yn ogystal â newidiadau i'w gylch gwaith yn 2015 a ddileodd gyfrifoldeb dros brofiad gwaith. Mae addysg gyrfaoedd yn gyfrifoldeb statudol ysgolion a cholegau unigol. Mae gan newidiadau i'r cwricwlwm yng Nghymru – sy'n gwneud gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â gwaith yn orfodol o 3 i 16 oed – y potensial i fod yn drawsnewidiol o ran addysg gyrfaoedd. Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r strwythur cywir fod ar waith er mwyn cyflawni hynny, megis gwasanaeth Cymru gyfan sy'n dwyn dysgwyr, darparwyr a chyflogwyr at ei gilydd ar y lefel academaidd a galwedigaethol.

Rhaid i Lywodraeth Cymru weithio gyda rhanddeiliaid i greu dull mwy cyfannol a chydgysylltiedig o weithredu yn hytrach nag un sy'n dameidiog ac yn seiliedig ar glytwaith o

[14] Cynllun Cyflawni'r Economi Sylfaenol [HTML] | LLYW.CYMRU
[15] Potensial busnes yr economi sylfaenol yng nghymoedd de Cymru – Sefydliad Bevan
[16] Dadansoddiad IWA: Ble Nesaf ar gyfer yr Economi Sylfaenol? – Y Sefydliad Materion Cymreig
[17] Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Gweithredu Sgiliau Sero Net (llyw.cymru)
[18] b06414_net_zero_report_wales_v7.pdf (citb.co.uk)
[19] GreenSkillsReport-2022.pdf

fentrau tymor byr sy'n dibynnu ar gyllid cyfyngedig. Byddai hyn yn cynorthwyo ac yn hwyluso mynediad i ddysgwyr mewn ysgolion ar gyfer colegau addysg bellach a chyflogwyr, sy'n rhywbeth y mae dau adroddiad thematig diweddar gan Estyn wedi'i nodi fel maes sydd angen ei wella[20][21]. Byddai'n briodol defnyddio'r arbenigedd presennol o fewn Gyrfa Cymru i ddarparu gwasanaeth o'r fath, ond rhaid i'r sefydliad gael adnoddau priodol o ystyried y newidiadau i'r newidiadau i'r cwricwlwm a grybwyllwyd uchod.

Cawsom wybod gan Ian Price, Cyfarwyddwr, CBI Cymru, y gallai weld Gyrfa Cymru yn gweithredu fel corff cydgysylltu i wneud gwell defnydd o'i strwythur presennol:

'*one of the suggestions has always been that a role for Careers Wales may be a signposting role, rather than a delivery role. So, they sit above all this and then direct people or employers or educational providers to best schemes to suit all each individual, and you have Careers Wales sitting here, instead of in some instances what you get is some of these schemes competing against each other*.'

Mae hyn yn adleisio'r pryderon blaenorol a godwyd gyda ni ynghylch tirwedd dameidiog a datgymalog yn y sector.

Byddai angen i wasanaeth cynghori a chymorth gyrfaoedd gwirioneddol gynhwysfawr oresgyn rhai rhwystrau er mwyn iddo fod yn wirioneddol effeithiol. Er enghraifft, byddai angen digon o gefnogaeth ac adnoddau gan Lywodraeth Cymru, yn ogystal â chymorth gan Lywodraeth y DU gan gynnwys gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP). Cawsom wybod gan Angela Kenvyn o Anabledd Dysgu Cymru – sy'n chwarae rôl arweiniol ar y prosiect Engage to Change – y gall y rhaniad rhwng materion datganoledig a materion a gadwyd yn ôl rwystro'r gwaith o gyflawni amcanion polisi yn aml. ym maes cyflogadwyedd a sgiliau, ac felly, yn ôl Angela Kenvyn, mae angen llawer gwell cydgysylltiad rhyngddynt. Bydd hyn, yn anochel, yn effeithio ar bontio o fyd addysg i fyd gwaith.

*vi. Astudiaeth Achos: Addewid Caerdydd*

*Mae 'Addewid Caerdydd' yn dwyn cyflogwyr, asiantaethau cyflogaeth, colegau addysg bellach, ysgolion a phrifysgolion o fewn Dinas a Sir Caerdydd ynghyd, ac yn cael ei reoli gan Gyngor Caerdydd. Mae ei wythnos 'Agor Eich Llygaid' yn mabwysiadu dull cyfannol o ddarparu ar gyfer dysgwyr mewn ysgolion (gan gynnwys disgyblion oed cynradd) mewn ffordd na all Gyrfa Cymru wneud, ac nad oes ganddo'r cylch gorchwyl i wneud hynny, erbyn hyn. Rydym o'r farn bod hyn yn rhywbeth y gellir ei fabwysiadu gan awdurdodau lleol eraill ac, o bosibl, ei ehangu i fenter Cymru gyfan.*

*Rhoddodd Sharon James, Pennaeth, Coleg Caerdydd a'r Fro, ddisgrifiad calonogol iawn i ni o'r rhan y mae ei sefydliad yn chwarae y cynllun. Dywedodd wrthym:*

'*The Cardiff Commitment consists of a number of employers, HE, FE and schools' representatives, who discuss the creation of employment and work experience opportunities to support young people's access to impartial advice and guidance, and to raise awareness*

[20] [Adroddiad arolwg thematig (llyw.cymru)]
[21] [Partneriaethau gyda chyflogwyr mewn ysgolion uwchradd ac arbennig (llyw.cymru)]

*of the range of opportunities throughout Cardiff. One of the successful schemes is the employers visiting schools from Year 7, as part of 'Open Your Eyes' week. So, for example, these young people, will be visited by a professional from industry who will come and talk to the school and run workshops with the pupils, to give them greater understanding of the opportunities available. This is bringing more employers into schools, providing teachers and pupils with a greater understanding of the specific industry. Some schools are aligned to major employers, who have sort of adopted a particular school. These employers go into the school environment to develop the pupils' employability skills. This will hopefully lead to greater employment opportunities for these pupils in the future as well as bridging the skill gap in local industries*.'

*Canmolwyd Ymrwymiad Caerdydd yn adroddiad arolygu Estyn yn 2022 o'r awdurdod addysg lleol*[22]*, wnaeth ei alw'n 'gyfrwng grymus ar gyfer denu buddsoddiad gan fusnesau a diwydiant mewn cyfleoedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth i bobli fanc', ac y mae eu blaenoriaethau 'yn alinio'n agos â nodau rhanbarthol drwy waith Partneriaeth Sgiliau Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae hyn wedi cynhyrchu strategaeth effeithiol, gydlynus sydd o fudd i bobl ifanc.'*

**Argymhelliad 5: Dylai lleoliadau profiad gwaith gael eu paru mor agos â phosibl â diddordebau a sgiliau dysgwyr, a'u trefnu gan gyfeirio at lwybr dysgwyr unigol tuag at gymwysterau a chyflogaeth posibl yn y dyfodol. At hynny, dylent ddwyn y farchnad lafur leol i ystyriaeth, gan ddefnyddio gwybodaeth leol, ac arbenigedd partneriaethau sgiliau rhanbarthol (PSRh).**

[22] Adroddiad arolygiad Cyngor Caerdydd 2022 (llyw.cymru)

## 4. Datblygu prentisiaethau lefel uwch

Mae'r adroddiad hwn wedi nodi'r angen am gysondeb a pharhad mewn llwybrau addysgol galwedigaethol. At hynny, mae wedi dadlau dros y cyfle i ddysgwyr wneud dewisiadau ystyriol ymhell cyn iddynt ddechrau rhaglenni galwedigaethol. Mae'r oedran 'porth' 11-14 yn amser allweddol, allai gael canlyniadau hirdymor i ddysgwyr.

### 4.1 Cysondeb a pharhad mewn rhaglenni prentisiaeth

Mae cysondeb a pharhad yn gofyn hefyd bod cyfleoedd i ddysgwyr barhau â'u datblygiad galwedigaethol ar ôl lefel 5. Prentisiaethau lefel uwch a lefel gradd yw'r llwybr i gyflawni hyn. Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan bod gradd-brentisiaethau ar y trywydd iawn i ddod yn elfen hanfodol o'r system sgiliau yng Nghymru[23]. Mae'r Llywodraeth eisoes wedi rhoi rhaglen beilot o radd-brentisiaethau ar waith ym meysydd diwydiannau digidol, technolegau gwybodaeth a chyfathrebu, peirianneg a gweithgynhyrchu uwch.

Fodd bynnag, mae cwmpas gradd-brentisiaethau yn dal i fod yn gyfyngedig ac mae rhywfaint o ansicrwydd ynghylch y ddarpariaeth yn enwedig o ran cyllid. Mae'r rhaglen wedi'i gwerthuso drwy ymgynghoriad gan Lywodraeth Cymru. Cyhoeddwyd canfyddiadau'r ymgynghoriad ym mis Chwefror 2023[24]. Bwriad yr argymhellion yn yr adran hon o'r adroddiad yw cefnogi'r argymhellion ehangach a geir yng ngwerthusiad Llywodraeth Cymru.

### 4.2 Cysondeb llwybrau i lefel 6

Cawsom wybod gan Dr Francis Cowe, sy'n gyfrifol am bartneriaethau strategol addysg bellach a darpariaeth gradd-brentisiaethau Prifysgol De Cymru, fod polisi gradd-brentisiaethau Llywodraeth Cymru yn iawn i ganolbwyntio ar sectorau allweddol a fydd yn cefnogi swyddi lleol gyda chyflogwyr sydd eisoes yn bodoli. Nododd Dr Cowe fod y meysydd lle gellid gwella'r ddarpariaeth bresennol yn cynnwys allgymorth i gymunedau lleol, mynd i'r afael â'r diffyg cydbwysedd rhwng y rhywiau ac amrywiaeth ethnig, yn ogystal â chael pobl hŷn ym myd gwaith i ystyried opsiynau lefel uwch.

Cawsom wybod ganddo fod cyfleoedd i ehangu'r ddarpariaeth gradd-brentisiaethau'r tu hwnt i'r meysydd presennol. Mae yna alw yn y sector am ddatblygu arweinyddiaeth a rheolaeth, rheoli prosiectau adeiladu, peirianneg ddigidol a pheirianneg rheilffyrdd. Byddai'r prentisiaethau lefel 6 hyn – ac yn wir, yn arfaethedig, lefel 7 – yn mynd i'r afael â phrinder sgiliau, ond hefyd yn darparu parhad a dilyniant o lefelau is. Mantais darpariaeth ehangach i'r gweithiwr yw llwybr gyrfa clir sy'n cael ei gefnogi'n addysgol ac, yn y pen draw, fyddai'n cynyddu parch y cyhoedd tuag at werth cymwysterau o'r fath.

Gwnaethom ymweld â chyfleuster hyfforddi Trafnidiaeth Cymru yng Nghaerdydd lle maent ar hyn o bryd yn cynnig – mewn partneriaeth â Choleg y Cymoedd a Phrifysgol De Cymru – rhaglenni prentisiaeth o lefelau 3-5, gan gynnwys HND a graddau sylfaen cyfwerth. Gwnaethom gyfarfod â nifer o brentisiaid, pob un ohonynt yn weithwyr Trafnidiaeth Cymru. Cawsom wybod ganddynt fod y prentisiaethau'n cynnig sefydlogrwydd o ran gyrfa, a'r gallu i

[23] Ymateb Llywodraeth Cymru.pdf (senedd.cymru)
[24] Gwerthusiad o'r Rhaglen Gradd-brentisiaethau: adroddiad terfynol (crynodeb) | LLYW.CYMRU

symud ymlaen o fewn y sefydliad. Gwnaethom siarad â dau brentis o yrrwr trên, a ddywedodd wrthym fod eu rhaglenni galwedigaethol wedi eu galluogi i newid gyrfaoedd yn ddidrafferth heb fawr o anghyfleustra personol.

Mae Prifysgol De Cymru wedi rhag-ddilysu rhaglen gradd-brentisiaeth peirianneg rheilffyrdd sy'n ategu'r ddarpariaeth lefel 4 a 5 sydd ar gael ar hyn o bryd, ac yn ychwanegu parhad at y ddarpariaeth honno. Mae'r rhaglen wedi'i lleoli y tu allan i fframwaith peilot gradd-brentisiaethau Llywodraeth Cymru ac felly nid yw'n gymwys i gael cyllid ar hyn o bryd. Teimlwn y dylid ariannu'r brentisiaeth gradd hon.

Mae Llywodraeth Cymru, a'r sector cyhoeddus yn fwy eang, yn gyflogwr sylweddol yng Nghymru. Mae Trafnidiaeth Cymru wedi dangos y gall, fel corff cyhoeddus, arwain y gwaith o dyfu'r ddarpariaeth prentisiaethau. Dylai Llywodraeth Cymru asesu a allai rhannau eraill o'r sector cyhoeddus ffurfio partneriaethau tebyg gydag addysg bellach ac addysg uwch, er mwyn datblygu prentisiaethau lefel 6.

*vii. Astudiaeth Achos: Trafnidiaeth Cymru*

*Mae prentisiaeth Trafnidiaeth Cymru yn cynnig Cymhwyster NVQ Lefel 3 mewn gweithrediadau gyrwyr trenau a dyma'r cyntaf o'i fath yng Nghymru.*

*Mae Trafnidiaeth Cymru yn gobeithio cofrestru mwy na 100 o brentisiaid cyn diwedd 2021, a'i nod yw cyflogi tua 100 yn fwy o brentisiaid bob blwyddyn am y pum mlynedd nesaf.*

*Mae'r cynllun prentisiaeth trawiadol hwn yn ystyried mai Trafnidiaeth Cymru yw'r gweithredwr rheilffyrdd cyntaf i gynnig y cymhwyster achrededig, ac wedi profi ymdrech gyfunol i wireddu'r prosiect gan dîm hyfforddi Trafnidiaeth Cymru, ochr yn ochr ag academi gyrwyr trenau'r* Rail Delivery Groups*, Coleg y Cymoedd a Chymdeithas Gysylltiol y Peirianwyr Locomotif a'r Tanwyr (*ASLEF*), sef yr undeb genedlaethol ar gyfer gyrwyr trenau.*

**4.3 Tuag at ehangu gradd-brentisiaethau**

Cawsom wybod gan Dr Cowe, er bod cydbwysedd y cymorth ar gyfer gradd-brentisiaethau rhwng y Llywodraeth a chyflogwyr yn dda, roedd yna gost gyhoeddus, sy'n cyfyngu ar faint a graddfa'r hyn y gellir ei ddarparu fel ag y mae. Yn wir, yn ddiweddar, cyhoeddodd Gweinidog Economi Llywodraeth Cymru, Vaughan Gething, oherwydd pwysau ar y gyllideb, fod y targed o greu 125,000 o brentisiaethau erbyn diwedd y Senedd hon wedi'i wthio'n ôl o flwyddyn. Er bod cyllid yn broblem fawr, mae'n dal i fod cyfle i Lywodraeth Cymru ganolbwyntio ar ansawdd y ddarpariaeth.

Teimlwn y gellir ehangu a gwella'r rhaglen gradd-brentisiaethau os caiff ei thargedu'n briodol at feysydd lle mae galw mawr gan gyflogwyr, ac er budd y sector. Mae hyn yn gofyn am i gyflogwyr ymgysylltu â'r broses o ddatblygu rhaglenni. Dylai gallu a thuedd sefydliadau addysg uwch i ddarparu gradd-brentisiaethau mewn meysydd penodol hefyd fod yn ystyriaeth wrth ehangu ffocws.

Os yw darpariaeth lefel 6 estynedig i fod â ffocws digonol a chydlynol â lefelau is, yna mae cydweithio rhwng darparwyr addysg uwch ac addysg bellach yn hanfodol. I'r perwyl hwn, mae Prifysgol De Cymru wedi sefydlu cynghrair strategol pum mlynedd gyda darparwyr addysg bellach cyfagos[25].

*viii. Astudiaeth Achos: Partneriaeth Strategol PDC*

*Mae Cynghrair Strategol PDC 2022-2027 yn femorandwm cyd-ddealltwriaeth rhwng Prifysgol De Cymru a Choleg Gwent; Coleg y Cymoedd; Y Coleg, Merthyr Tudful; Coleg Caerdydd a'r Fro; a Choleg Penybont. Bwriedir iddo adlewyrchu aeddfedrwydd y bartneriaeth rhwng y sefydliadau ac atgyfnerthu eu cyd-werthoedd o ran cydweithredu.*

*Mae'r bartneriaeth strategol yn gwneud ymrwymiad i ddatblygiad y rhanbarth, gan weithio gyda Llywodraeth Cymru a Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd.*

*Mae'n gydweithrediad i'w groesawu sy'n ceisio datblygu rhaglenni academaidd a galwedigaethol mewn partneriaeth â chyflogwyr. Mae'r ffocws o ran datblygu cwricwla yn y meysydd hynny sydd â galw uchel, sef sgiliau gwyrdd/technolegau'r dyfodol a thanwydd y dyfodol; iechyd, gofal cymdeithasol a phroffesiynau perthynol; gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys yr heddlu, carchardai, y gwasanaeth prawf a chyfiawnder ieuenctid; a diwydiannau creadigol.*

*Bwriad penodol y gynghrair strategol yw cydlynu datblygiad cwricwla a gosod dysgu a dilysu mewn cyd-destun er mwyn gwella cydlyniant o ran dilyniant. At hynny, mae'n cyfeirio at radd-brentisiaethau a'i nod yw archwilio, gyda phartneriaid, y potensial ar gyfer darpariaeth newydd o radd-brentisiaethau, gyda llwybrau dilyniant wedi'u mapio.*

Yn ystod y Bumed Senedd, cynhyrchodd Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau adroddiad ar radd-brentisiaethau[26]. Cafodd y gwaith o gasglu tystiolaeth ei gwtogi gan y pandemig Covid, ac felly roedd y cwmpas yn fwy cyfyngedig na'r hyn a fwriadwyd yn wreiddiol. Serch hynny, cafwyd rhai argymhellion defnyddiol, ac fe'u derbyniwyd gan Lywodraeth Cymru.

Yn arwyddocaol ymhlith y rhain roedd yr argymhellion bod y Llywodraeth yn gweithio gyda rhanddeiliaid i gefnogi'r broses o ddatblygu fframweithiau gradd-brentisiaethau newydd. Cafodd yr argymhellion eu gwneud cyn i'r ddeddfwriaeth gael ei phasio i sefydlu'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER). Mae gan y Llywodraeth y cyfle yn awr i ddarparu cylch gwaith ar gyfer CTER i gydlynu'r datblygiad hwn mewn partneriaeth rhwng addysg bellach ac addysg uwch. Mae Cynghrair Strategol PDC yn enghraifft o'r modd y gellir rheoli hyn yn ymarferol.

Cawsom wybod hefyd gan Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru a CBI Cymru wrthym fod ymgysylltu'n gynnar â chyflogwyr a chydgynllunio rhaglenni gradd-brentisiaethau yn hanfodol er mwyn i gyflogwyr gydnabod gwerth yn y rhaglen.

Dywedodd Ian Price, Cyfarwyddwr CBI Cymru wrthym:

[25] Cynghrair Strategol Prifysgol De Cymru 2022-2027
[26] [Gradd-brentisiaethau (senedd.cymru)]

'*I don't think there's quite a clear understanding of what it means. I think certainly the businesses I know that are aware of degree apprenticeships don't feel there's enough choice in degree apprenticeships. It's very limited to certain areas and I would like to see that broadened*.'

Ychwanegodd:

'*A university designs a degree apprenticeship course and then ways to recruit, when actually what should be happening is that the employers are speaking to the universities, speaking to the colleges (as in the case of) the TfW model and having a degree-apprenticeship that is co-designed and co-funded*.'

Cafwyd gair o rybudd gan Ben Cottam, Pennaeth Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru:

'*…if you've got that infrastructure and presumption of co-design then that obviously favours larger organisations that have that training specialism within them, and… a lot of the bigger employers will have their own representative through the RSPs, will influence their own RSPs. It would be difficult for us (small firms) to engage that multitude of thousands of businesses and their interests and needs in RSP. The co-design concept is a good one but making it accessible and you know feeding in even the aggregated needs of much smaller businesses is really difficult to do*.'

Teimlai Ben Cottam y gallai addysg uwch ac addysg bellach wneud mwy i ymgysylltu â busnesau bach a chanolig – yn enwedig micro-gwmnïau – ac awgrymodd fod angen trafodaeth bellach gyda Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru yma.

Codwyd materion ynghylch cynllunio rhaglenni gan Brifysgolion Cymru hefyd ac yn benodol, y gall mwy o ddefnydd o bartneriaethau strategol ac aliniad fertigol helpu i gefnogi darpariaeth, dileu rhwystrau i ddilyniant ac osgoi dyblygu o fewn y system ariannu. Byddai hynny'n cynnwys, er enghraifft, sgyrsiau ar sut y bydd yr hyn a ddysgwyd yn flaenorol yn cael ei gydnabod cyn i unigolion ddechrau ar gymwysterau lefel 4 neu 5 annibynnol, er mwyn sicrhau bod yna lwybr dilyniant clir. Y risg o beidio â gwneud hynny yw na ellir cydnabod yr hyn a ddysgir gan yr unigolyn oherwydd yr amgylchedd rheoleiddiol ac amgylchedd ansawdd y mae darparwyr yn gweithredu ynddo (er mwyn cynnal uniondeb y cymhwyster) a byddai'n rhaid i'r dysgwr dan sylw gynnal astudiaeth bellach cyn y gall symud ymlaen.

At hynny, codwyd pryderon am ddilyniant gan Brifysgolion Cymru. O ganlyniad i'r modd y mae gwahanol lefelau o ddarpariaeth alwedigaethol a darpariaeth brentisiaeth yn cael eu hariannu a'u trefnu, mae yna rwystrau i ddilyniant llawer o ddysgwyr i lefelau uwch. Er enghraifft, mae tua 90% o brentisiaethau lefel uwch nad ydynt ar lefel gradd mewn meysydd pwnc lle nad oes prentisiaeth gradd gyfatebol, yn bennaf iechyd a gofal cymdeithasol, a rheolaeth. Mae hynny'n golygu nad oes gan y prentisiaid o dan sylw unrhyw lwybr ar sail gwaith tuag at ennill gradd. Mae'n amlwg bod angen mwy o aliniad cymwysterau rhwng addysg uwchradd, addysg bellach ac addysg uwch.

Mae Undeb y Prifysgolion a Cholegau hefyd wedi nodi materion sy'n ymwneud â dilyniant ac yn dadlau bod gan CETR rôl sylweddol i'w chwarae wrth ddatrys diffyg cydlyniant. Maent wedi datgan fel a ganlyn[27]:

'*A commission which brings together two separate funding bodies does not, of itself, deliver the necessary culture or desired coherency across the FE and HE sector. Rather, it must work to align funding with a common set of principles to ensure consistency for learners across the PCET sector. If lifelong learning is to be a goal for every citizen, the Commission must focus on the structural barriers which currently hold back these developments and inhibit genuine collaborative working within the sector.*'

Dywed UCU Cymru eu bod yn rhagweld model cymdeithasol o addysg lle mae darpariaeth yn cofleidio rhythm bywyd go iawn dysgwyr. Maen nhw'n ychwanegu:

'*Recognising no real distinction between the 'academic' and vocational' we don't see why an apprentice who embarks upon a course at the age of 14 should not enjoy the opportunity to emerge with an equivalent masters in her early twenties or late thirties. However, if government are serious about increasing accessibility, we need to design coherent pathways and develop the transferable credit system to underwrite them. Given the recognised need to develop medium-level skills throughout every Welsh region, one solution will be to increase access to financial support for those who can only study in small chunks, such as one module at a time due to family commitments and other life pressures. Nevertheless, if this learning is to be meaningful, institutions and employers will need a 'common currency' though which it can be applied and understood.*'

**Argymhelliad 6: Dylai Llywodraeth Cymru – drwy CTER – weithio gyda darparwyr addysg, cyflogwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill i wella dewis â ffocws, amrywiaeth a chysondeb mewn darpariaeth gradd a phrentisiaethau uwch. At hynny, mae angen ystyried integreiddio fertigol gyda lefelau is. Gallai cyrff y sector cyhoeddus – er enghraifft, Trafnidiaeth Cymru – chwarae rôl arweiniol ragorol ar hyn, gan ddangos y gwerth i gyflogwyr a'r manteision cymdeithasol cysylltiedig.**

### 4.4 Opsiynau cyllido gradd-brentisiaethau

At hynny, cyfeiriodd adroddiad Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau ar radd-brentisiaethau at y ffordd y cafodd y cymwysterau eu costio. Galwodd y pwyllgor ar Lywodraeth Cymru i ddatblygu model costio cyson. Mewn ymateb, dywedodd y Llywodraeth fod costau gradd-brentisiaethau yn cyd-fynd â ffioedd dysgu ar gyfer israddedigion amser llawn.

Dywedodd Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru wrth y pwyllgor yn y sesiwn casglu tystiolaeth y byddai prentisiaethau gwahanol yn cynhyrchu costau gwahanol, yn dibynnu ar natur y gwaith galwedigaethol dan sylw ac argymhellodd fodel costio ar sail gweithgareddau. Os yw gradd-brentisiaethau i fod yn ariannol hyfyw i ddarparwyr – gan gynnwys cyflogwyr – mae'n amlwg bod angen darparu eglurder ar y mater hwn.

[27] Ymateb Undeb y Prifysgolion a Cholegau i'r Strategaeth Arloesi i Gymru

Clywsom gan dystion a oedd yn dadlau bod ffyrdd eraill o dalu am radd-brentisiaethau a allai leihau'r baich ariannol ar bwrs y wlad, ar yr amod bod y mater ynghylch costau'n cael ei ddatrys. Awgrymwyd, wrth i gyflogwyr ennill datblygiad sgiliau lefel uchel hirdymor gan y gweithiwr graddedig, y dylent ariannu 50% o'r radd, gyda Llywodraeth Cymru yn darparu 50%.

Fel dewis arall – gyda chymorth benthyciadau myfyrwyr – gallai gweithwyr dalu 50%, gyda Llywodraeth Cymru a chyflogwyr yn rhannu'r gweddill i dalu 25% yr un. Mae hwn yn fater a ddaw yn fwy dybryd os yw Llywodraeth Cymru yn dymuno gweld cynnydd yn niferoedd prentisiaethau. Rhaid i Lywodraeth Cymru ystyried – fel gyda graddau israddedig eraill – a oes cysondeb o ran gofyn i fyfyrwyr gyfrannu, ac a yw'r ffaith bod y myfyriwr yn ennill arian tra'n dysgu yn cael ei ystyried yn ffactor wrth benderfynu ar y cyfraniad. Roedd Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (UCM) Cymru a Chymdeithas Genedlaethol y Prentisiaid (NSoA) yn awyddus i bwysleisio wrthym na fyddent yn cefnogi ffioedd dysgu ar gyfer myfyrwyr prentisiaeth gradd, gan nodi:

*"Mae UCM Cymru a NSoA yn gwrthod y cynsail mai llwytho costau a dyled ar weithwyr ifanc yw'r ffordd i greu 'Cymru fwy cyfartal, teg a chyfiawn' gyda gwaith teg yn rhan annatod ohoni."*

Cymhlethir y dirwedd ariannu ar gyfer prentisiaethau lefel uwch ymhellach yn sgil cyflwyno'r ardoll prentisiaethau gan Lywodraeth y DU. Ardoll yw hon a delir gan gyflogwyr i drysorlys y DU. Bydd rhaid i gyflogwyr gyfrannu 0.5 y cant o gyfanswm eu bil cyflogi i Gyllid a Thollau EM. Mae gan gyflogwyr yn Lloegr, wedyn, lwfans o £15,000 y flwyddyn i'w osod yn erbyn yr Ardoll.

Yng Nghymru, lle mae polisi prentisiaethau wedi datblygu'n wahanol, mae cyfran o'r cyllid yn cael ei ddyfarnu i Lywodraeth Cymru yn unol â fformiwla Barnett. Fodd bynnag, mae hyn gryn dipyn yn llai na'r swm a gynhyrchir drwy'r ardoll. Y broblem yw y gall cyflogwyr deimlo ei bod yn ofynnol iddynt gyfrannu ddwywaith at hyfforddiant galwedigaethol, yn enwedig y rheini sydd wedi'u lleoli ledled y DU ac sydd wedi arfer â'r system yn Lloegr. Mae targedu prentisiaethau lefel uwch a gradd-brentisiaethau, felly, i feysydd lle mae'r galw mwyaf am sgiliau, yn parhau i fod yn ystyriaeth allweddol o ran eu datblygiad. Bydd angen trafodaeth barhaus rhwng Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU i ddatrys y mater o ran ardoll prentisiaethau.

**Argymhelliad 7: Mae angen i Lywodraeth Cymru werthuso modelau costio a chyllido gradd-brentisiaethau, ac ymgynghori arnynt. Mae angen ystyried cyfran y baich ar y sector cyhoeddus, cyflogeion a chyflogwyr yng nghyd-destun y gwerth hirdymor a enillwyd. Mae angen targedu prentisiaethau uwch a phrentisiaethau gradd i'r meysydd lle mae'r galw mwyaf am sgiliau.**

**5. Cyfleoedd i bawb**

**5.1 Cyfnod pontio ar gyfer y rheini ag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY)**

Mae pontio o lencyndod i fod yn oedolyn yn arbennig o heriol i'r rheini sydd ag Anghenion Dysgu Ychwanegol. Mae'n anodd symud o amgylchedd addysgol i gymorth cymdeithasol i oedolion, a gall fod yn anodd dod o hyd i gyfleoedd ar gyfer cyflogaeth ystyrlon. Buom yn siarad ag Angela Kenvyn sy'n rheolwr y prosiect Engage to Change[28] (gweler astudiaeth achos ix). Cawsom wybod gan Ms Kenvyn fod hyfforddiant mewn swydd yn ffactor sylfaenol wrth helpu pobl ag ADY i mewn i fyd gwaith.

Mae Ms Kenvyn yn cael ei chyflogi'n uniongyrchol gan Anabledd Dysgu Cymru ac ym mis Tachwedd 2022 ysgrifennodd Zoe Richards, eu Prif Swyddog Gweithredol, at Weinidog yr Economi i gyflwyno'r achos dros well hyfforddiant mewn swydd i'r rheini ag ADY.

Dywedodd:

'*Evidence from both the Engage to Change and JobSense projects, demonstrates that the role of a specialist qualified job coach is an effective intervention... The role of the job coach in helping the potential worker identify and overcome sometimes complex personal barriers can bring them to the decision to apply for and get a job. This level of assistance is not commonly available from the more generic scheme providers. Knowledge of people's disabilities, their impact on getting a job, and knowledge of wider issues disabled people face is an additional benefit of specialist job coach involvement.*

'*Furthermore, the role and presence of a specialist job coach helps to overcome practical concerns the employer may have over employing someone with a disability. The job coach can talk through these and provide practical examples on how a wide range of perceived problems have been overcome in the past. This helps move employers to a decision to employ rather than not. When involved, the job coach can inform and help with additional government supports such as Access to Work, how to use it in their situation, and how to obtain the funding. Employer knowledge of this scheme remains low and contributes to the employer not being able to see a way to overcome common perceived problems.*'

Dywedodd Ms Richards fod y grant cymorth datblygiad personol o £500 i'w ddefnyddio gan unigolion i ddod o hyd i gymorth hyfforddwr swydd, yn annigonol ac nad oedd wedi'i dargedu'n briodol. Dywedodd y byddai gwasanaethau mewn gwell sefyllfa pe bai hyfforddwyr swyddi yn cael eu contractio trwy fframwaith asiantaeth, a fyddai'n cynnig gwell dewis i unigolion.

Mae'r dystiolaeth gan Engage to Change, yn ogystal â phrofiad ehangach Anabledd Dysgu Cymru yn awgrymu bod angen i Lywodraeth Cymru archwilio hyfforddiant mewn swydd ar gyfer myfyrwyr ADY sy'n trosglwyddo i gyflogaeth â thâl. Er y gallai galwad am strategaeth genedlaethol hyfforddiant mewn swydd fod y tu hwnt i gwmpas y prosiect hwn, teimlwn y

[28] https://www.engagetochange.org.uk/

dylai Llywodraeth Cymru asesu’r anghenion hyfforddiant mewn swydd a’r ddarpariaeth ddilynol ar gyfer y rheini ag ADY, ochr yn ochr â’u cymorth ‘Llwybr i Brentisiaethau’[29].

*ix. Astudiaeth Achos: Engage to Change*

*Mae Engage to Change yn brosiect Cymru gyfan sy’n helpu pobl ifanc 16–25 oed sydd ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) i ddatblygu eu sgiliau trosglwyddadwy a goresgyn rhwystrau i gyflogaeth â thâl. Cyflwynir y prosiect drwy gonsortiwm o sefydliadau o dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru. Erbyn hyn, mae wedi cyrraedd pen ei gyfnod ariannu o saith mlynedd ac mae staff wrthi’n gweithio ar raglenni gwaddol.*

*Gwnaethom ymweld â’r prosiect ym Mhrifysgol Caerdydd a siarad â rhai o’r bobl ifanc awtistig a oedd wedi cael eu hyfforddi tuag at gyflogaeth gyflogedig ystyrlon drwy’r cymorth hyfforddi a ddarparwyd gan y rhaglen. Mae'r rhaglen wedi darparu interniaethau â chymorth, paru swyddi, a phrofiad gwaith wedi'u teilwra i anghenion y rheini sydd ag ADY.*

*Cawsom wybod gan Anableddau Dysgu Cymru eu bod wedi cynnig math o wasanaeth cenedlaethol hyfforddiant mewn swydd ar gyfer dysgwyr ag ADY i Lywodraeth Cymru, fel un y gellid ei ehangu ledled Cymru yn seiliedig ar lwyddiant Engage to Change. Helpodd y syniad hwn i lywio cynllun Twf Swyddi Cymru Plws Llywodraeth Cymru, a bydd hyfforddwyr swyddi yn cael eu hariannu tan fis Mawrth 2023. Mae Anableddau Dysgu Cymru yn lobïo i ddarparu mwy (ac am gyfnod hwy) drwy Gyrfa Cymru. Fodd bynnag, nid yw’r weledigaeth o wasanaeth cenedlaethol hyfforddi mewn swydd wedi’i gwireddu’n llwyr, hyd yn hyn oherwydd y rhwystrau a grybwyllwyd uchod, yn enwedig y rhaniadau rhwng cyfrifoldebau datganoledig a’r rheini a gadwyd yn ôl.*

**Argymhelliad 8: Dylai Llywodraeth Cymru adolygu cymorth ar gyfer hyfforddiant mewn swydd ar gyfer y dysgwyr hynny ag Anghenion Dysgu Ychwanegol sydd yn y broses o bontio ac yn gofyn am y cyfryw gymorth. Gan gyfeirio at yr arfer da a ddatblygwyd gan Engage to Change ac Anabledd Dysgu Cymru, dylid paratoi strategaeth hyfforddiant mewn swydd ar gyfer y rheini ag ADY, gan ehangu’r ddarpariaeth o hyfforddwyr arbenigol i gefnogi dysgwyr ag ADY i gael gwaith cyflogedig.**

## 5.2 Datblygu sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o’r iaith

[30] Dangosodd ganlyniadau Cyfrifiad 2021 ostyngiad yng nghanran y plant a phobl ifanc yr adroddwyd eu bod yn gallu siarad Cymraeg, ers 2011. Yn 2011 a 2021, roedd yn fwy tebygol i adrodd y byddai plant a phobl ifanc 5 i 15 oed yn gallu siarad Cymraeg nag unrhyw grŵp oedran arall. Fodd bynnag, gostyngodd canran y plant 5 i 15 oed yr adroddwyd eu bod yn gallu siarad Cymraeg, o 40.3% yn 2011 i 34.3% yn 2021. Mae hyn yn awgrymu bod angen

[29] https://www.llyw.cymru/prentisiaethau-canllaw-i-ddysgwyr-anabl-html?_gl=1*1mcifrw*_ga*NDQ2NTU0NTk4LjE2ODQ0MTk1ODI.*_ga_L1471V4N02*MTY4NDc1MjU1OS41LjAuMTY4NDc1MjU1OS4wLjAuMA..&_ga=2.230017500.1140452186.1684746201-446554598.1684419582

[30] Cyfrifiad 2021

mwy o ffocws ar y Gymraeg yn ystod addysg gynnar a bod angen i hynny barhau drwy gydol yr yrfa ddysgu.

Mae cynllun Llywodraeth Cymru, y Cynllun y Gweithlu Cymraeg mewn Addysg[31] eisoes yn nodi'r camau y bydd yn eu cymryd dros y 10 mlynedd nesaf i gynyddu nifer yr athrawon a'r gweithwyr cymorth sy'n gallu gweithio drwy gyfrwng y Gymraeg ac addysgu'r Gymraeg. At hynny, mae'r cynllun yn cynnwys camau gweithredu i gefnogi datblygiad sgiliau iaith Gymraeg ac arbenigedd y gweithlu presennol, a fydd yn cynyddu ymwybyddiaeth a defnydd o'r Gymraeg drwy addysg. Yn ei dro, bydd hyn yn cynyddu setiau sgiliau dwyieithog pobl ifanc sy'n trosglwyddo i gyflogaeth.

Mae'r cwricwlwm newydd yn rhoi ffocws allweddol ar y Gymraeg[32] ac yn caniatáu rhyddid i ysgolion ymgorffori'r iaith ar draws meysydd pwnc eraill, gan agor y posibiliadau o ddod i gysylltiad â thermau dwyieithog newydd yn ymwneud â'r gweithle. Bydd hyn yn cael ei gryfhau gan y safonau iaith Gymraeg sydd eisoes i'w cyrraedd gan gyflogwyr[33] ac yn ymdrech y Llywodraeth i gyrraedd targed o filiwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050[34]. Fodd bynnag, er mwyn creu cenedl lle mae pobl yn siarad ac yn defnyddio'r iaith fel rhan o'u bywydau bob dydd, mae angen i Gymru hefyd gynyddu nifer y dysgwyr mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg[35]. Bydd hyn yn cael effaith ganlyniadol yn y gweithle yn y dyfodol.

Mae'r ymchwil hwn yn dangos bod cyllid Llywodraeth Cymru ar gyfer mentrau iaith cymunedol yn cael effaith amlwg yn ymarferol, ar lawr gwlad. Yn ôl gweithwyr proffesiynol sy'n canolbwyntio ar dyfu'r Gymraeg, mae'r gofynion a nodir yn Safonau'r Gymraeg ar draws yr economi wedi gweld cynnydd yn y galw am weithlu dwyieithog,  Cawsom wybod gan Bennaeth Coleg y Cymoedd, Jonathan Morgan, fod colegau wedi ymrwymo i hyrwyddo a hwyluso'r Gymraeg ac yn parhau i weld cyfleoedd newydd i wneud yn siŵr bod yr iaith yn parhau i dyfu.

Mae'n bwysig bod Llywodraeth Cymru yn parhau i roi blaenoriaeth i ganolbwyntio ar annog sgiliau dwyieithog, er mwyn sicrhau twf, ac amddiffyn siaradwyr Cymraeg ar draws sectorau. At hynny, cefnogi'r defnydd parhaus o'r Gymraeg drwy gydol y cyfnod pontio o addysg ac i gyflogaeth.

*x. Astudiaeth achos: Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol*

*Mae'r Coleg Cymraeg yn gweithio gyda cholegau addysg bellach, prifysgolion a chyflogwyr i greu cyfleoedd i hyfforddi ac astudio yn y Gymraeg. Mae'r Coleg Cymraeg wedi darparu £160,000 o fuddsoddiad i Goleg y Cymoedd dros y pedair blynedd diwethaf, sydd wedi cefnogi eu campysau i ddarparu darpariaeth cyfrwng Cymraeg a dwyieithog i ddysgwyr, beth bynnag fo'u sgiliau Cymraeg. Mae'r ddarpariaeth hon ar gael mewn nifer o feysydd gan gynnwys Chwaraeon, Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Gwasanaethau Cyhoeddus.*

*Gweledigaeth y Coleg Cymraeg ar gyfer y sector yw sicrhau bod y Gymraeg yn hygyrch i bawb, yn ogystal ag adeiladu system addysg a hyfforddiant Cymraeg a dwyieithog sy'n agored i bawb. I gyflawni hyn, mae model datblygu sgiliau yn cael ei ddefnyddio i gynyddu*

[31] Cynllun y Gweithlu Cymraeg Mewn Addysg
[32] Crynodeb o ddeddfwriaeth – Hwb (llyw.cymru)
[33] Safonau'r Gymraeg (comisiynydd y Gymraeg.cymru)
[34] Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg | LLYW.CYMRU
[35] Cyfrifiad 2021

*lefelau ymwybyddiaeth, dealltwriaeth, hyder a rhuglder – gan arwain at uwchsgilio pawb yn y sector.*

*Gyda chefnogaeth y Coleg Cymraeg, mae Coleg y Cymoedd yn Ystrad Mynach yn cynyddu lefel y gefnogaeth i ddysgwyr ddefnyddio a datblygu eu sgiliau Cymraeg o fewn eu dewis o alwedigaeth. Mae'n sicrhau capasiti staffio digonol ar ystod o lefelau ieithyddol i gefnogi dysgwyr a phrentisiaid a datblygu darpariaeth ddwyieithog a chyfrwng Cymraeg yn eu colegau ar draws y wlad. Yn olaf, mae'r Coleg yn sicrhau bod digon o adnoddau a chymwysterau ar gael i gefnogi'r dysgu hwn trwy gyfrwng y Gymraeg.*

**Argymhelliad 9: Ochr yn ochr â'r argymhellion eraill, dylid cynnwys elfen o sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o'r iaith fel y bo'n briodol ar gyfer pob dysgwr waeth beth fo'u sgiliau Cymraeg. Mae sgiliau Cymraeg ac ymwybyddiaeth o'r iaith yn cynnwys: Cynyddu ymwybyddiaeth o Gymru fel cenedl ddwyieithog; hyrwyddo manteision sgiliau dwyieithog yn y gweithle; a chyflwyno neu atgyfnerthu sgiliau iaith Gymraeg gan gynnwys geirfa berthnasol ac ymadroddion allweddol ar gyfer y gweithle.**

### 5.3 Nodweddion gwarchodedig

Yr hyn sy'n sylfaenol o ran agor cyfleoedd i gynifer o ddysgwyr â phosibl yw ehangu mynediad at y cyfleoedd hynny ymhlith dysgwyr sydd ar y cyrion. Mae'r rhain yn cynnwys dysgwyr ag unrhyw un o'r naw nodwedd warchodedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; a chyfeiriadedd rhywiol)[36]; a phobl ifanc 16-24 oed heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (neu *NEET*)[37]. Mae ehangu mynediad at gyfleoedd dysgu a hyfforddiant priodol – yn ogystal â'r cyngor a'r arweiniad diduedd sy'n cyd-fynd â hynny – yn arbennig o bwysig pan fydd dysgwyr o'r fath wedi eu lleoli mewn cymunedau sy'n uchel ar Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru[38].

Dywedodd Coleg y Cymoedd wrthym fod gwaith Gyrfa Cymru, bellach, mwy na thebyg yn ymwneud yn fwy â NEETs ac edrych ar yr agenda NEET o'i gymharu â'r hen ddyddiau, pan fydden nhw wedi cael cynghorydd gyrfaoedd, a fyddai wedi cyfarfod â'r holl ddysgwyr.

Y rheswm dros hynny, ym marn y coleg, oedd adnoddau cyfyngedig o fewn Gyrfa Cymru. Fodd bynnag, os oes gwaith eisoes yn cael ei neilltuo ar gyfer grwpiau ymylol o'r fath, byddai'n gwneud synnwyr i adeiladu ar arfer da presennol drwy ei brif ffrydio ar draws y sector addysg a hyfforddiant ôl-orfodol. Nid oes angen sesiwn un-i-un ar bob dysgwr gyda chynghorwr gyrfaoedd. Mae'n rhaid i Gyrfa Cymru allu canolbwyntio ei ymdrech a'i adnoddau cyfyngedig ar y rheini sydd angen eu cymorth ac sydd hefyd ar gael i unrhyw un arall sydd am gysylltu.

Ar ben hynny, mae agor cyfleoedd yn gweithio'r ddwy ffordd. Dylid gwneud y dysgwyr mwyaf galluog a dawnus yn gwbl ymwybodol o'r cyfleoedd galwedigaethol a allai fod ar gael

[36] Nodweddion gwarchodedig | Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (equalityhumanrights.com)
[37] Pobl ifanc heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (*NEE*T): Hydref 2021 i Medi 2022 | LLYW.CYMRU
[38] Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALlC) 2019: Adroddiad canlyniadau (llyw.cymru)

iddynt. Mae'n bosibl nad llwybr academaidd 'traddodiadol' Safon Uwch a phrifysgol, o reidrwydd, yw'r llwybr mwyaf priodol ar gyfer pob dysgwr o'r fath. Yn ddiddorol, nododd Coleg y Cymoedd fod dau awdurdod lleol cyfagos (nad ydynt yn tynnu o'r naill na'r llall y mwyafrif o'u carfan o fyfyrwyr) wedi symud i ddarpariaeth gwbl drydyddol o addysg a hyfforddiant ôl-orfodol ac ychwanegodd, pe baech yn edrych ar y canlyniadau i ddysgwyr lle cafodd data ei rannu ar draws colegau roedd y canlyniadau gorau' yn un o'r ardaloedd awdurdod lleol hynny.

*xi. Astudiaeth Achos: Academi Seren*

*Mae Academi Seren yn fenter gan Lywodraeth Cymru sydd wedi ymroi i helpu dysgwyr disgleiriaf Cymru sydd wedi'u haddysgu gan y wladwriaeth i gyflawni eu potensial academaidd llawn. Ei brif ffocws hyd yma fu helpu i sicrhau bod y dysgwyr mwyaf galluog a dawnus yn ysgolion uwchradd talaith Cymru yn cael lle mewn prifysgolion clodfawr. Fodd bynnag, gellid defnyddio'r rhaglen hefyd i gysylltu dysgwyr o'r fath â chyfleoedd galwedigaethol – megis prentisiaethau lefel uwch – nad ydynt o reidrwydd yn ymwybodol ohonynt, mewn lleoliad chweched dosbarth mewn ysgolion mwy traddodiadol.*

*Cawsom wybod gan Dawn Chadwick, Pennaeth Academi Seren, fod ei thîm yn gweithio gyda'i chydweithwyr cymwysterau galwedigaethol i archwilio a mapio'r modd y gellir hysbysu dysgwyr Seren am brentisiaethau uwch a gradd-brentisiaethau, a'r cyfleoedd gyrfa sydd ar gael iddynt yng Nghymru a thu hwnt. Mae angen inni fapio'r ddarpariaeth bresennol, cyfathrebu â dysgwyr a datblygu rhaglen o gyfleoedd i ddysgwyr Seren ddysgu am lwybr prentisiaeth gradd, fel y gallant wneud penderfyniad gwybodus am eu taith addysgol. At hynny, rydym mewn cysylltiad ag UCAS wrth inni archwilio'r broses o wneud cais am radd-brentisiaethau. Mae rhaglen gyflwyno Academi Seren wedi'i mapio yn erbyn y Meysydd Profiad Dysgu newydd a nodwyd yn y Cwricwlwm newydd i Gymru. Ar hyn o bryd mae Seren yn cefnogi'r dysgwyr gorau o bedwar Maes Dysgu a Phrofiad ac mae'r tîm bellach yn edrych i weld sut y gallwn hefyd gefnogi'r dysgwyr gorau yn y ddau Faes Dysgu a Phrofiad arall i ragori i'r lefel uchaf.*

Mynegodd y Sefydliad Ffiseg eu pryderon ynghylch sector dysgu galwedigaethol tameidiog a oedd yn adleisio llawer o'r sylwadau a gawsom yn flaenorol. Argymhellodd y Sefydliad Ffiseg y dylid mynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn y pynciau sy'n seiliedig ar wyddoniaeth STEM drwy ddiwygio fframweithiau presennol Llywodraeth Cymru i'w gwneud yn glir bod angen i ddarparwyr gasglu mwy o wybodaeth am ddyheadau myfyrwyr – dewisiadau pwnc, bwriadau o ran gyrfa, llwybrau addysg ôl-16, fel bod dysgwyr yn cael eu harwain gan ddyheadau ac nid stereoteipiau. O ran mynediad at brentisiaethau, argymhellodd y Sefydliad Ffiseg hefyd fod angen cynyddu cymorth ariannol ar gyfer y rheini o gefndiroedd difreintiedig; yn ogystal ag ar gyfer y rhai sy'n byw mewn ardaloedd gwledig a oedd am gael mynediad at brentisiaethau technegol, sydd wedi'u lleoli'n bennaf ym mhrif ganolfannau cyflogaeth ac ardaloedd diwydiannol Cymru.

**Argymhelliad 10: O ran yr holl argymhellion eraill, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cyfleoedd o fewn gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael eu hehangu cymaint â phosibl i gynnwys dysgwyr â nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; pobl ifanc 16-24 oed nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na**

**hyfforddiant (*NEET*); yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth ymhlith y dysgwyr sydd eisoes yn fwyaf galluog a dawnus, o'r cyfleoedd galwedigaethol a allai fod ar gael iddynt.**

**Cyfeirnodau: Rhestr o ddogfennau a llenyddiaeth y cyfeirir atynt ym mhrif gorff y testun.**


1 Cymwysterau Cymru (2023), *Cymwysterau Galwedigaethol*
Ar gael yn: https://www.cymwysteraucymru.org/cymraeg/cymwysterau/cymwysterau-galwedigaethol/adolygiadau-sector-cyfnod-2/

2 Grŵp Colegau NPTC
Ar gael yn: https://www.nptcgroup.ac.uk/cy/

3 Gyrfa Cymru (2023), *Hynt Disgyblion*
Ar gael yn: https://gyrfacymru.llyw.cymru/athrawon-a-gweithwyr-proffesiynol-addysg/hynt-disgyblion

4 Llywodraeth Cymru (2022), *Polisi a Strategaeth: Y Comisiwn newydd ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil*
*Ar* gael yn: https://llyw.cymru/comisiwn-addysg-drydyddol-ac-ymchwil

5 Llywodraeth Cymru (2021), *Arweiniad: Adolygu a diwygio Cefnogi Lles a Chynnydd Dysgwyr – Ein Cynllun Adfer Addysg o COVID-19*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/adnewyddu-diwygio-cefnogi-lles-chynnydd-dysgwyr-html

6 BBC (2017), *Wales News: School pupils' work experience axed over safety row*
Ar gael yn: https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-39888629

7 Grŵp Llandrillo Menai (2023), *Ynglŷn â Grŵp Llandrillo Menai*
Ar gael yn: https://www.gllm.ac.uk/cy/about-us

8 CASCAID (2021), *The Baker Clause: What Is It and How Can You Meet It?*
Ar gael yn: https://cascaid.co.uk/article/baker-clause/

9 Yr Archifau Cenedlaethol (2017), *Deddf Addysg Dechnegol ac Addysg Bellach 2017*
Ar gael yn: https://www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2017/19/contents/enacted

10 Wythnos Ysgol (2019), *Newyddion: DfE took no action against schools that ignored new careers duty*
Ar gael yn: https://schoolsweek.co.uk/dfe-took-no-action-against-schools-that-ignored-new-careers-duty/

11 Yr Archifau Gwladol (2022), *Deddf Sgiliau ac Addysg Ôl-16 2022*
Ar gael yn: https://www.legislation.gov.uk/en/ukpga/2022/21/contents/enacted

12 FE News (2022), *Skills Bill Amendments – the 'Baker Clause' is now legally enforceable*
Ar gael yn: https://www.fenews.co.uk/skills/skills-bill-amendment-the-baker-clause-is-now-legally-enforceable/

13 Gweler troednodyn 5 uchod

14 Llywodraeth Cymru (2021), *Polisi a Strategaeth: Cynllun Cyflawni'r Economi Sylfaenol*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/cynllun-cyflawnir-economi-sylfaenol-html-0

15 Y Sefydliad Bevan (2020), *Potensial Busnes yr Economi Sylfaenol yng Nghymoedd De Cymru*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/cynllun-cyflawnir-economi-sylfaenol-html-0

16 Y Sefydliad Materion Cymreig (2022), *Dadansoddiad IWA: Ble Nesaf ar gyfer yr Economi Sylfaenol?*
Ar gael yn: https://www.iwa.wales/agenda/2022/01/iwa-analysis-where-next-for-the-foundational-economy/?lang=cy

17 Llywodraeth Cymru (2023), *Cymru gryfach, decach a gwyrddach: Cynllun Gweithredu Sgiliau Sero Net*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-02/cynllun-gweithredu-sgiliau-sero-net.pdf

18 CITB Cymru (2021), *CITB Industry Insights and Analysis: Building Skills for Net Zero in Wales*
Ar gael yn:
https://www.citb.co.uk/media/bdrbdlmo/b06414_net_zero_report_wales_v7.pdf

19 Y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2022), *Skills for a Net Zero Economy: Insights from Employers and Young People,* t. 9
Ar gael yn: ffeil:///C:/Users/StillA/Downloads/GreenSkillsReport-2022.pdf

20 Estyn (2017), *Gyrfaoedd: Gweithredu'r fframwaith gyrfaoedd a byd gwaith mewn ysgolion uwchradd*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-03/ymateb-i-adroddiad-thematig-estyn-o-gyrfaoedd-gweithredur-fframwaith-gyrfaoedd-ar-byd-gwaith-mewn-ysgolion-uwchradd.pdf

21 Estyn (2020), *Partneriaethau â Chyflogwyr mewn Ysgolion Uwchradd ac Arbennig*
Ar gael yn: https://www.estyn.llyw.cymru/system/files/2021-08/Partnerships%2520with%2520employers%2520in%2520secondary%2520and%2520special%2520schools%2520cy.pdf

22 Estyn (2021), *Adroddiad ar Wasanaethau Addysg yng Nghyngor Caerdydd*
Ar gael yn: https://www.estyn.llyw.cymru/system/files/2022-02/Adroddiad%20arolygiad%20-%20Cyngor%20Caerdydd%202022_0.pdf

23 Llywodraeth Cymru (2020), *Ymateb Ysgrifenedig Llywodraeth Cymru i adroddiad Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau ar Radd-Brentisiaethau*
Ar gael yn:
https://busnes.senedd.cymru/documents/s114358/Welsh%20Government%20response.pdf

24 Gwaith Ymchwil Llywodraeth Cymru, *Gwerthusiad o'r Rhaglen Gradd-brentisiaethau: Adroddiad Terfynol (crynodeb)*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/gwerthusiad-or-rhaglen-gradd-brentisiaethau-adroddiad-terfynol-crynodeb-html?_ga=2.226504029.1140452186.1684746201-446554598.1684419582&_gl=1*8kml8s*_ga*NDQ2NTU0NTk4LjE2ODQ0MTk1ODI.*_ga_L1471V4N02*MTY4NDg1MTY3My45LjEuMTY4NDg1MTgxMy4wLjAuMA..

25 Prifysgol De Cymru (2022), *Cynghrair Strategol 2022-2027*
Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth (MOU) rhwng Prifysgol De Cymru a Choleg Pen-y-bont ar Ogwr; Coleg Caerdydd a'r Fro; Coleg Gwent; Coleg y Cymoedd; ac Y Coleg, Merthyr Tudful.
Darparwyd copi i Swyddfa Hefin David AS, 13.12.22

26 Senedd Cymru (2020), *Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau: Gradd-brentisiaethau*
Ar gael yn:
https://busnes.senedd.cymru/documents/s112193/Adroddiad%20y%20Pwyllgor%20Gradd-brentisiaethau%20-%20Tachwedd%202020.pdf

27 Undeb y Prifysgolion a Cholegau (2022), *Ymateb Undeb y Prifysgolion a Cholegau i'r Strategaeth Arloesi*, t. 2
Darparwyd copi i Swyddfa Hefin David AS, 21.03.23

28 Engage to Change (2023)
Ar gael yn: https://www.engagetochange.org.uk/?lang=cy

29 Llywodraeth Cymru (2021), *Canllaw: Prentisiaethau: Canllaw i Ddysgwyr Anabl*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/prentisiaethau-canllaw-i-ddysgwyr-anabl-html?_ga=2.230032604.1140452186.1684746201-446554598.1684419582&_gl=1*1qvbj8v*_ga*NDQ2NTU0NTk4LjE2ODQ0MTk1ODI.*_ga_L1471V4N02*MTY4NDg1MTY3My45LjEuMTY4NDg1MjY0Ny4wLjAuMA..

30 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022), *Y Gymraeg, Cymru: Cyfrifiad 2021*
Ar gael yn:
https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/language/bulletins/welshlanguagewales/census2021

31 Llywodraeth Cymru (2022), *Canllaw: Y Gweithlu Cymraeg mewn Addysg*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/cynllun-y-gweithlu-cymraeg-mewn-addysg?_ga=2.19211768.1140452186.1684746201-446554598.1684419582&_gl=1*15r54ki*_ga*NDQ2NTU0NTk4LjE2ODQ0MTk1ODI.*_ga_L1471V4N02*MTY4NDg1MTY3My45LjEuMTY4NDg1Mjc4Mi4wLjAuMA..

32 Llywodraeth Cymru (2022), *Cwricwlwm i Gymru: Crynodeb o Ddeddfwriaeth*
Ar gael yn: https://hwb.gov.wales/cwricwlwm-i-gymru/crynodeb-o-r-ddeddfwriaeth

33 Comisiynydd y Gymraeg (2023), *Safonau'r Gymraeg*
Ar gael yn: https://www.comisiynyddygymraeg.cymru/sefydliadau-cyhoeddus/safonaur-gymraeg

34 Llywodraeth Cymru (2017), *Polisi a Strategaeth: Cymraeg 2050 Strategaeth y Gymraeg*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/cymraeg-2050-strategaeth-y-gymraeg?_ga=2.167043710.1140452186.1684746201-446554598.1684419582&_gl=1*zjj8i3*_ga*NDQ2NTU0NTk4LjE2ODQ0MTk1ODI.*_ga_L1471V4N02*MTY4NDg1MTY3My45LjEuMTY4NDg1MzU5OC4wLjAuMA..

35 Gweler troednodyn 30 uchod

36 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2021), *Deddf Cydraddoldeb: Nodweddion gwarchodedig*
Ar gael yn: https://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-act/nodweddion-gwarchodedig

37 Llywodraeth Cymru (2023), *Ystadegau: Pobl ifanc heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET): Hydref 2021 i Medi 2022*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/pobl-ifanc-heb-fod-mewn-addysg-cyflogaeth-neu-hyfforddiant-neet-hydref-2021-i-fedi-2022

38 Llywodraeth Cymru (2019), *Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALIC) 2019: Adroddiad ar y canlyniadau*
Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2020-06/mynegai-amddifadedd-lluosog-cymru-2019-adroddiad-canlyniadau.pdf

**ATODIAD: Rhestr o'r cyfweleion a'r ymatebwyr**

Mae'r canlynol yn rhestr o'r holl unigolion a sefydliadau a gyfwelwyd gennym ni – neu a gyflwynodd dystiolaeth ysgrifenedig i ni – fel rhan o'n hymchwil wrth gynnal yr adolygiad hwn. Mae'r rhestr yn nhrefn yr wyddor yn ôl enw'r unigolyn (lle cafodd un person ei gyfweld) neu sefydliadau (lle cafodd mwy nag un person ei gyfweld).

**Dawn Chadwick**, Pennaeth Academi Seren, Llywodraeth Cymru

**Colegau Cymru**

**Coleg Caerdydd a'r Fro**

**Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol**

**Coleg y Cymoedd**

**Dr Francis Cowe**, Cyfarwyddwr Partneriaethau Addysg Bellach, Prifysgol De Cymru

**Cydffederasiwn Diwydiant Prydain yng Nghymru**

**Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru**

**Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon Cymru**

**Y Ffederasiwn Busnesau Bach, Cymru**

**Grŵp Colegau NPTC**

**Grŵp Llandrillo Menai**

**Gyrfa Cymru**

**Angela Kenvyn**, Rheolwr Prosiect Engage to Change, Anabledd Dysgu Cymru

**Daniel Owen**, Pennaeth, Ysgol Uwchradd Llanidloes

**Chris Parry**, Pennaeth, Ysgol Lewis Pengam

**Partneriaeth Dysgu a Sgiliau Ranbarthol ar gyfer De Orllewin Cymru**

**Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol Gogledd Cymru**

**Prifysgolion Cymru**

**Jeff Protheroe**, Cynghorydd Strategol ar gyfer Dysgu ar sail Gwaith a Phrentisiaethau, Colegau Cymru

**Y Sefydliad Ffiseg yng Nghymru**

**Trafnidiaeth Cymru**

**Undeb Cenedlaethol Myfyrwyr Cymru**

**Undeb Prifysgolion a Cholegau Cymru**

**Ysgol Gyfun Sant Martin, Caerffili**