



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16

16 Medi 2019



Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16

Adroddiad Terfynol

Adroddiad a gyflwynwyd gan **ICF Consulting Services Limited**
mewn cysylltiad ag

Arad Research Ltd

Paratowyd gan **Shane Beadle, Hefin Thomas, Martin Jones, Colin Howat a Heather Rose**

ICF Consulting Services Limited

Riverscape

10 Queen Street Place

Llundain

EC4R 1BE

Ff +44 (0)20 3096 4811

www.icf.com

Cynnwys

1	Cyflwyniad	1
1.1	Pam yr astudiaeth hon?	1
1.2	Diben yr astudiaeth	4
1.3	Beth sydd wedi llywio'r astudiaeth?.....	5
1.4	Strwythur yr adroddiad	7
2	Gwybodaeth gefndir am ddysgu proffesiynol y sector	8
2.1	Gweithlu'r sector ôl-16	8
2.2	Bodloni anghenion sgiliau gweithlu'r sector.....	11
2.3	Sefydlu'r CTER.....	14
2.4	Goblygiadau i'r astudiaeth.....	14
3	Anghenion a phrinder sgiliau yn y gweithlu ôl-16	16
3.1	Meysydd blaenoriaeth ar gyfer gwella cymhwysedd.....	16
3.2	Prinder staff medrus.....	19
3.3	Goblygiadau i'r astudiaeth.....	20
4	Darparu hyfforddiant a datblygiad i'r gweithlu.....	22
4.1	Hyfforddiant cymwysterau.....	22
4.2	Datblygiad proffesiynol parhaus.....	35
4.3	Goblygiadau i'r astudiaeth.....	42
5	Beth all fframweithiau dysgu proffesiynol ei gynneg?	46
5.1	Fframweithiau datblygiad proffesiynol ar gyfer gweithwyr ôl-16 mewn gwledydd/rhanbarthau eraill	46
5.2	Gweithredu fframweithiau rhyngwladol a'u heffaith	54
5.3	Fframweithiau dysgu proffesiynol eraill yng Nghymru	59
5.4	Goblygiadau i'r astudiaeth.....	61
6	Casgliadau.....	63
6.1	Canfyddiadau allweddol: pa mor dda mae'r system bresennol yn gweithio?	63
6.2	Sut gallai weithio'n well?	64
6.3	Ffordd ymlaen.....	68
	ATODIADAU	71
	Annex 1 Blaenoriaethau strategol a amlygwyd gan Lywodraeth Cymru	72

1 Cyflwyniad

Comisiynwyd ICF, mewn cysylltiad â chwmni ymchwil Arad, gan Lywodraeth Cymru i gynnal astudiaeth gwmpasu i lywio datblygiad fframwaith dysgu proffesiynol (FfDP) ar gyfer gweithlu'r sector ôl-16.¹ Mae'r adroddiad hwn yn darparu canfyddiadau gwaith ymchwil yr astudiaeth gwmpasu, casgliadau wedi'u seilio ar y dystiolaeth hon mewn perthynas â'r cwestiynau ymchwil allweddol, a barn ynghylch datblygu FfDP. Mae'n defnyddio ymchwil ddesg a chyfweliadau ansoddol ag ystod eang o randdeiliaid yn ogystal â'r data a gasglwyd gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) ar gymwysterau aelodau'r gweithlu ôl-16 sydd wedi'u cofrestru.

1.1 Pam yr astudiaeth hon?

Cynhaliwyd yr astudiaeth hon am amrywiaeth o resymau. Mae Estyn, cyrff eraill ac adolygiadau amrywiol wedi mynegi pryderon ynglŷn â chysondeb ansawdd yr addysgu gan ddarparwyr ôl-16 a gallu'r gweithlu i fodloni'r heriau sy'n wynebu'r sector ôl-16. Gallai gweithlu proffesiynol fod mewn sefyllfa well i'w bodloni.

Mae hyn yn erbyn cefndir o ddatblygu Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol ar gyfer y gweithlu ysgolion sy'n cynnwys staff cymorth addysgu yn ogystal ag athrawon ar bob lefel, a gweithredu adolygiad Hazelkorn² a fydd yn dwyn ynghyd yr holl addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (AHO) at ddibenion cyfeiriad a chyllid o dan gorff newydd arfaethedig, sef y Comisiwn ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)³. Nid oes gan unrhyw ran o weithlu'r sector ôl-16 FfDP ac nid oes strategaeth ar gyfer datblygu gweithlu'r sector ychwaith.

1.1.1 Heriau'r sector

Mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl i ddysgu yn y sector ôl-16 gyfrannu at ei huchelgeisiau economaidd a chymdeithasol ar gyfer Cymru a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i gyflawni Cymru sy'n fwy cyfartal a llewyrchus lle mae'r Gymraeg yn ffynnu. Nod Symud Cymru Ymlaen yw hyrwyddo a gwella llwybrau galwedigaethol tuag at a thrwy addysg bellach (AB) ac addysg uwch (AU), a datblygu cyfleoedd dysgu a fydd o fudd i ddysgwyr o bob oed a chyflogwyr ac yn ymateb i fylchau sgiliau yn y farchnad lafur.⁴

Felly, y dasg a roddir i'r sector AB yw:

- Galluogi pobl i symud ymlaen i lefelau uwch o addysg, sy'n gallu amrywio o ailennyn diddordeb mewn dysgu ymhlith pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) ac oedolion sydd â sgiliau isel, i ddefnyddio gwell sgiliau galwedigaethol a sgiliau hanfodol i gwblhau prentisiaeth, a chyflawni cymwysterau Safon Uwch er mwyn ymuno ag addysg uwch (AU);
- Sicrhau bod prentisiaid a'r rhai sy'n dilyn cyrsiau galwedigaethol yn y coleg yn barod ar gyfer cyflogaeth;

¹ At ddibenion yr astudiaeth hon, diffinnir 'gweithlu ôl-16' fel addysg bellach (AB), prentisiaethau, Cymru'n Gweithio ac addysg oedolion. Mae chweched dosbarthiadau ysgolion a sefydliadau addysg uwch y tu allan i gwmpas yr astudiaeth.

² Fframwaith ar gyfer datblygu system addysg a hyfforddiant ôl-orfodol i Gymru (2016)

³ Gweler ymateb Llywodraeth Cymru yn y ddogfen Budd y cyhoedd a Chymru ffyniannus: datblygu system AHO ddiwygiedig (2017) ac ymateb dilynol y Gweinidog i'r ymgynghoriad (2018)

<http://record.assembly.wales/Plenary/4663#A40240>

⁴ Symud Cymru Ymlaen: rhaglen lywodraethu (2017)

- Galluogi gweithwyr sy'n oedolion (a phobl ddi-waith) i uwchsgilio ac ailsgilio mewn meysydd sy'n bodloni anghenion cyflogwyr; a
- Chyfrannu at leihau'r bwlch cymwysterau ymhlith oedolion ar bob lefel o gymharu â rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig; lleihau diweithdra a phobl ifanc sy'n NEET, a darparu gweithlu sydd â'r sgiliau i fynd i'r afael â heriau busnesau (e.e. awtomeiddio).

Yn arbennig, disgwylir i'r sector gyfrannu at gynyddu nifer ac ansawdd y prentisiaethau a darparu mwy o gymwysterau galwedigaethol lefel uwch, yn ogystal ag ymateb i newidiadau i gymwysterau galwedigaethol, megis y rhai sy'n codi yn sgil adolygiadau o gymwysterau'r sector gan Gymwysterau Cymru (QW), gofynion Bagloriaeth Cymru, a'r galw am addysgu a dysgu cyfrwng Cymraeg.

Mae heriau'n gysylltiedig â darparu'r rhain i gyd, yn enwedig i golegau AB a darparwyr Dysgu Seiliedig ar Waith yn y sector. Yn y dyfodol agos, gallai'r sector ddisgwyl addasu ei ddulliau addysgu i adlewyrchu cyflwyno'r cwricwlwm ysgol newydd, diwygiadau pellach i gymwysterau o ganlyniad i newidiadau sy'n digwydd yn Lloegr (lefelau T, symleiddio cymwysterau galwedigaethol) a fydd hefyd yn effeithio ar asesu, a symleiddio fframweithiau prentisiaethau.

1.1.2 Heriau'r gweithlu

Gan fod llawer o aelodau'r gweithlu ôl-16 yn 'weithwyr proffesiynol deuil', mae esblygiad parhaus cymwyseddau swyddi a rolau swyddi yn y busnesau maen nhw'n eu cefnogi yn cael effaith benodol arnynt. Felly, mae angen iddynt sicrhau bod eu gwybodaeth a'u sgiliau technegol yn gyfredol yn eu maes galwedigaethol.

Ond, fel pob ymarferydd addysgu, maen nhw hefyd yn wynebu heriau sy'n ymwneud â defnyddio technoleg ddigidol i addysgu'n effeithiol; integreiddio sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol yn y cwricwlwm; ymdopi â heriau ymarferol sy'n gysylltiedig ag addysgu grwpiau sy'n amrywio o ran gallu ac arddulliau dysgu; ac ymdopi ag ymddygiad aflonyddol ac anodd gan rai dysgwyr.

Cydnabyddir yn gyffredinol bod rhaid i ansawdd addysgu wella i gynyddu cyflawniad dysgwyr. Gwneir hyn yn bennaf trwy wella sgiliau addysgol mewn addysg gychwynnol i athrawon (AGA) a datblygiad proffesiynol parhaus (DPP). Yn ystod y blynyddoedd diweddar, mae sawl corff annibynnol yng Nghymru wedi cyfeirio at yr angen i'r sector ôl-16 wella ansawdd addysgu:

- Mae QW wedi mynegi pryderon ynglŷn ag ansawdd hyfforddiant i ffrwrdd o'r gwaith mewn prentisiaethau ac ansawdd addysgu yn y sectorau iechyd, gofal plant a gofal cymdeithasol gan ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith;⁵
- Mae Estyn wedi mynegi pryderon ynglŷn â chysondeb ansawdd addysgu cyrsiau Safon Uwch ac agweddau ar ddarparu prentisiaethau mewn rhai darparwyr dysgu seiliedig ar waith⁶;
- Amlygodd yr adolygiad diweddar o Fagloriaeth Cymru gan y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg anghenion hyfforddiant i athrawon ac aseswyr er mwyn sicrhau mwy o gysondeb.⁷

⁵ Adolygiad Sector o Gymwysterau a'r System Gymwysterau ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol gan gynnwys gofal plant a gwaith chwarae. Ar gael yn: <https://www.qualificationswales.org/media/1903/hsc-report-2016-w.pdf>

⁶ Estyn: Cyrsiau Safon Uwch mewn Dosbarthiadau Chweched a Cholegau Addysg Bellach (2018) a Phrentisiaethau Uwch mewn Dysgu yn y Gwaith (2018)

⁷ Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2019) Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg, Bagloriaeth y Dyfodol: Statws cymhwyster Bagloriaeth Cymru. Ar gael yn: <http://www.assembly.wales/laid%20documents/cr-ld12487/cr-ld12487-w.pdf>

Mae gweithredu'r Strategaeth ar gyfer y Gymraeg wedi amlygu'r angen i ddarparu mwy o addysgu/cymorth cyfrwng Cymraeg i gynyddu gallu pob dysgwr ôl-16 yn y Gymraeg. Mae angen cynyddu capasiti'r gweithlu ôl-16 i ddarparu addysgu a chymorth cyfrwng Cymraeg yn sylweddol i gyflawni hyn.⁸

O ran darparwyr ôl-16, gallai'r heriau hyn i'r gweithlu ddod i'r amlwg naill ai ar ffurf:

Bylchau sgiliau: megis staff nad ydynt yn ymwybodol o ofynion diweddaraf y diwydiant neu nad ydynt yn gallu defnyddio'r dechnoleg ddiweddaraf a ddefnyddir yn y diwydiant (neu nad yw'r dechnoleg honno ar gael iddynt), sgiliau Cymraeg annigonol i addysgu ac asesu, diffyg gwybodaeth a gallu lefel uwch i asesu gwaith ysgrifenedig; a diffyg sgiliau addysgol ar gyfer tiwtora ar-lein/dyfeisio dysgu ar-lein; neu

Brinder sgiliau: megis athrawon cyfrwng Cymraeg/dwyieithog, tiwtoriaid dysgu ar-lein, arbenigwyr pwnc lefel uwch, arbenigwyr Saesneg/mathemateg TGAU, rheolwyr canol/arweinwyr coleg.

Fodd bynnag, ychydig o dystiolaeth bendant sy'n bodoli ynglŷn â sgiliau gweithlu'r sector a beth yw ei anghenion o ran sgiliau.⁹ Mae Llywodraeth Cymru wedi cefnogi CGA i gasglu mwy o wybodaeth gan y gweithlu ôl-16, yn bennaf ar gyfer yr astudiaeth hon, i ddarparu data am gymwysterau a sgiliau Cymraeg.

1.1.3 Sut gallai fframwaith dysgu proffesiynol ôl-16 helpu?

Mae'r llenyddiaeth ymchwil ryngwladol yn dangos tystiolaeth gymharol gref, a ategir gan y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), bod gweithlu addysgu ôl-16 hyfforddedig a chymwysedig yn gwella ansawdd addysgu, a bod buddsoddi mewn DPP yn gallu gwella ansawdd addysgu a chynyddu cymwyseddau athrawon.

Gellid disgwyl i'r mesurau canlynol a allai fod yn rhan o FfDP fynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu'r gweithlu yn ogystal â bylchau a phrinder sgiliau:

- Cymwysterau fel gofyniad ar gyfer athrawon, aseswyr a gweithwyr cymorth addysgu ym maes dysgu ôl-16, a allai ddangos bod ymarferwyr yn meddu ar wybodaeth dechnegol/gwybodaeth ymarferol/gwybodaeth sy'n ofynnol gan gyflogwyr, yn ogystal â'r sgiliau addysgol gofynnol. Gallai fframwaith ragnodi cymwysterau (a darparwyr), pennu gofynion cymwysterau ar gyfer cofrestru, a phennu safonau proffesiynol i'w hadlewyrchu mewn cymwysterau ac asesiadau perfformiad.
- Amser DPP ar gyfer dysgu proffesiynol a allai sicrhau bod pob aelod o staff yn cael amser gyda thâl ar gyfer dysgu ffurfiol. Gallai fframwaith ragnodi'r hawl ofynnol i gael hyfforddiant/dysgu ffurfiol, gan gynnwys amser mewn diwydiant (lle y bo'n briodol), gofynion penodol i'w bodloni ar gyfer cofrestriad parhaus ac ailgofrestru, mynnu bod cyrsiau'n cael eu hachredu, a mynnu rhaglenni hyfforddiant ar gyfer grwpiau penodol o staff cyn neu ar ôl penodi.
- Gallai set o gymwyseddau wedi'u seilio ar safonau proffesiynol ar gyfer y gweithlu cyfan sicrhau bod AGA a DPP yn bodloni anghenion y sector a'r holl rai sy'n addysgu ac asesu, gan gynnwys gweithwyr cymorth addysgu.

⁸ Llywodraeth Cymru (2017) Y Gymraeg mewn addysg: Cynllun gweithredu 2017-21. Ar gael yn: <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-02/y-gymraeg-mewn-addysg-cynllun-gweithredu-2017%E2%80%9321.pdf>

⁹ Y brif ffynhonnell yw'r *Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg* sy'n cynnwys rhywfaint o wybodaeth gan ymatebwyr ynglŷn â ph'un a ydynt wedi astudio am gymwysterau academaidd neu broffesiynol yn ystod y 12 mis diwethaf a ph'un a ydynt wedi ymgymryd â DPP.

Disgwylir i'r FfDP ar gyfer ysgolion sicrhau bod AGA a DPP yn berthnasol ac yn cael eu gwerthfawrogi, a bod yr holl staff addysgu a chymorth addysgu yn cael DPP sy'n cyfateb i'w hanghenion ac yn darparu llwybrau iddynt gamu ymlaen yn eu gyrfaoedd.

1.2 Diben yr astudiaeth

1.2.1 Nodau'r astudiaeth

Mae'r astudiaeth yn dwyn ynghyd sylfaen dystiolaeth o waith ymchwil cynradd ac eilaidd i lywio polisi Llywodraeth Cymru yn y dyfodol ar ddysgu proffesiynol ôl-16 sy'n cyd-fynd â'i pholisi esblygol sy'n effeithio ar y sector. Defnyddir y dystiolaeth a gasglwyd i:

- Werthuso os, a sut, y gellid datblygu a gweithredu'r FfDP ar gyfer ysgolion fel fframwaith ar gyfer y sector ôl-16 a fyddai'n bodloni anghenion y sector cyfan;
- Adolygu priodoldeb cymwysterau ymarferwyr ôl-16 presennol a dysgu proffesiynol arall ar gyfer y gwahanol grwpiau staff ar hyn o bryd ac yn y dyfodol;
- Ystyried ac ychwanegu at y blaenoriaethau strategol ar gyfer dysgu proffesiynol ôl-16 a amlygwyd eisoes gan Lywodraeth Cymru (gweler Atodiad 1);
- Amlygu argymhellion ymarferol a sut y dylent gael eu symud ymlaen gan y gwahanol randdeiliaid, gan gynnwys y corff newydd arfaethedig, sef y CTER;
- Amlygu lle mae angen gwneud mwy o waith ymchwil.

Mae'r astudiaeth yn cynnwys y gweithlu addysgu a chymorth addysgu ym maes AHO, heblaw am y rhai mewn ysgolion sy'n addysgu chweched dosbarth a'r rhai mewn prifysgolion. Yn gyffredinol, dyma'r gweithlu mewn colegau AB, darparwyr dysgu seilledig ar waith a darparwyr addysg oedolion sy'n addysgu amrywiaeth eang o lefelau/pynciau galwedigaethol ac academiaidd. Mae'r adroddiad yn eu disgrifio nhw'n gyffredinol fel y gweithlu ôl-16.

1.2.2 Amcanion/cwestiynau ymchwil

I gyflawni nodau'r astudiaeth, ymdrinnir â'r cwestiynau canlynol sy'n darparu cyd-destun yn ogystal â llywio ystyriaethau ynglŷn â gwerth a diben FfDP ar gyfer y gweithlu ôl-16. Y rhain yw:

Beth yw'r heriau sy'n wynebu gweithlu'r sector ôl-16:

- Beth yw'r bylchau sgiliau cyffredin ar gyfer y gwahanol fathau o ddarpariaeth?
- Ble mae'r prinder sgiliau yn y gweithlu addysgu¹⁰/gweithlu cymorth addysgu, gan gynnwys rheolwyr?

Beth allai wella ansawdd DPP a fyddai'n gwella ansawdd addysgu a rheoli:

- A yw DPP yn darparu'r sgiliau y mae eu hangen ar y gweithlu?
- Pa ddysgu ffurfiol sydd ar gael; sut mae staff yn cael eu galluogi i'w ddilyn; a yw'n gwneud gwahaniaeth i addysgu, cymorth addysgu a rheoli?

Pa ddysgu sy'n cael ei werthuso? Beth gellir ei ddysgu ohono?

¹⁰ Mae hyn yn cynnwys tiwtoriaid, aseswyr, athrawon a darlithwyr

- Pa ddysgu sy'n cael ei achredu neu ei gydnabod yn y sector ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu?
- Sut mae staff yn cael gwybod am ddatblygiadau mewn diwydiant?
- Sut mae mwy o addysgu cyfrwng Cymraeg yn cael ei gefnogi gan hyfforddiant?

Beth allai wella ansawdd gweithwyr newydd:

- A yw dysgu sy'n arwain at gymwysterau yn darparu'r sgiliau y mae eu hangen ar weithwyr newydd? A yw'r cymwysterau presennol yn addas i'r diben? A ydynt yn paratoi gweithwyr newydd ar gyfer addysgu cyfrwng Cymraeg?
- A yw athrawon/aseswyr/cynorthwyrwyr cymwysedig yn gwneud gwahaniaeth i ansawdd addysgu?
- Pa gymorth a chymhellion unigol sydd ar gael i weithwyr newydd a staff sy'n gweithio tuag at gymhwyster?

A all safonau proffesiynol wneud gwahaniaeth? I ba raddau maen nhw'n cael eu defnyddio gan ddarparwyr? Sut maen nhw'n helpu i recriwtio, ac adolygu perfformiad a datblygiad, er enghraifft?

Beth gellir ei ddysgu o wledydd sydd â fframweithiau proffesiynol ar gyfer sectorau tebyg:

- Beth sydd wedi'i ragnodi a beth sy'n arweiniad?
- A ydynt wedi darparu'r buddion a fwriadwyd; a oes unrhyw ganlyniadau anfwriadol?
- Sut maen nhw'n ymdrin â gwahanol grwpiau o staff (gwahanol rolau a gwahanol drefniadau/oriau gweithio) o fewn yr un fframwaith?
- Sut maen nhw wedi cael eu gweithredu? Sut maen nhw wedi datblygu?
- Beth yw rôl cyrff sector cyfan a chyrff y llywodraeth?

Beth gellir ei ddysgu o'r fframwaith proffesiynol ar gyfer ysgolion sy'n cael ei ddatblygu yn unol â'r diwygiadau i'r cwricwlwm:

- A ellir ei addasu ar gyfer y sector ôl-16? Sut gallai ei gysyniadau a'i derminoleg gyd-fynd â dealltwriaeth darparwyr ôl-16?

Beth fyddai angen iddo fod yn unigryw mewn model ôl-16?

- Beth gellir ei ddysgu o ddatblygu a gweithredu'r fframwaith ar gyfer ysgolion?
- Beth yw'r cydbwysedd priodol rhwng cyfrifoldeb unigol, cyfrifoldeb darparwyr a chyfrifoldeb y llywodraeth am ddysgu proffesiynol?
- I ba raddau y dylai'r llywodraeth reoli unrhyw un o elfennau fframwaith proffesiynol?

1.3 Beth sydd wedi llywio'r astudiaeth?

Roedd y gwaith ymchwil yn cynnwys cymysgedd o ymchwil ddesg a chyfweliadau ansoddol yn bennaf. Diben yr olaf oedd llenwi bylchau yn yr hyn a wyddys eisoes am yr heriau sy'n wynebu'r gweithlu a sut yr ymdrinnir â dysgu proffesiynol yn y sector. Roedd yn cynnwys:

- Trafodaethau â swyddogion Llywodraeth Cymru (5);

- Adolygiad o 20 adroddiad a gyhoeddwyd gan Estyn, QW, Llywodraeth Cymru a chyrrff eraill sydd wedi archwilio agweddau ar ddatblygiad proffesiynol y sector ôl-16 yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf;
- Adolygiad o gymwysterau gan David Powell o Brifysgol Huddersfield yn rhan o'r astudiaeth hon ac adolygiad o astudiaeth Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW) ynglŷn â chymwysterau dysgu seiliedig ar waith;¹¹
- Adolygiad o'r safonau proffesiynol a ddatblygwyd gan yr Athro Lucas, Prifysgol Winchester, a'r rhai ar gyfer ysgolion;¹²
- Deg ar hugain o gyfweiliadau â rhanddeiliaid, gan gynnwys cyrrff sy'n cynrychioli gweithwyr y sector (sawl undeb llafur) a chyrrff cyflogwyr/sector, darparwyr cyrsiau cymwysterau gan gynnwys AGA, Estyn, QW, CGA, a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol (CCC);
- Dros 25 o gyfweiliadau â staff darparwyr ynglŷn â bylchau a phrinder sgiliau, darpariaeth hyfforddiant, gofynion cymwysterau a defnyddio'r safonau proffesiynol. At ei gilydd, roedd hyn yn cynnwys yr holl golegau AB cyffredinol, naw darparwr dysgu seiliedig ar waith a chwe darparwr addysg oedolion;
- Adolygiad o'r llenyddiaeth ymchwil, gan gynnwys adroddiadau ac astudiaethau a gyhoeddwyd gan yr OECD, y Comisiwn Ewropeaidd a Cedefop ar y berthynas rhwng nodweddion y gweithlu ac ansawdd dysgu a chyflawniad dysgwyr mewn addysg alwedigaethol, ac ar ddefnydd/gwerth fframweithiau dysgu proffesiynol mewn gwledydd eraill. Nid chwiliad systematig oedd hwn;
- Archwiliad manylach o ddysgu proffesiynol yng ngweithlu'r sector ôl-16 yn Awstralia, Lloegr, Iwerddon, Ontario (Canada) a'r Alban gan ddefnyddio ffynonellau eilaidd a gwybodaeth bersonol;
- Dadansoddiad o'r data cofrestru wedi'u diweddarau a gasglwyd gan CGA i archwilio cymwysterau a sgiliau'r gweithlu presennol.

Ategwyd hyn gan ystod eang o sgysiau sector ledled Cymru mewn naw darparwr (pedwar coleg AB, tri darparwr dysgu seiliedig ar waith a dau ddarparwr addysg oedolion) a oedd yn cynnwys eu staff ym mhob rôl (tîm arwain, rheolwyr canol, athrawon ac aseswyr, cymorth addysgu), yn ogystal ag mewn pedwar fforwm penodol i sector.¹³ Cynhaliwyd y rhain yn bennaf yn ystod mis Mai 2019. Roedd y sesiynau'n gymysgedd o gyfweiliadau, grwpiau trafod a grwpiau ffocws.

¹¹ NTfW (2018), ymarfer cwmpasu NTfW ynglŷn â'r posibilrwydd o ddatblygu cymhwyster newydd ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith.

¹² Llywodraeth Cymru (2017), Safonau proffesiynol ar gyfer athrawon addysg bellach ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru. Ar gael yn: https://dera.ioe.ac.uk/30642/1/171129-fe-wbl-professional-standards-en_Redacted.pdf

¹³ Y darparwyr a gynhaliodd sgysiau oedd: Coleg Caerdydd a'r Fro; Coleg Cambria; Coleg Gwent, Coleg Sir Gâr, Grŵp Llandrillo Menai, ACT Training, ITEC Training, Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf, Cyngor Abertawe.

Mae Tabl 1.1 yn dangos y cynhaliwyd sgysiau â phob grŵp staff ym mhob math o ddarparwr.

Table 1.1 Aelodau'r gweithlu ôl-16 a gymerodd ran mewn sgysiau sector

	Colegau AB	Darparwyr Dysgu Seiliedig ar Waith	Darparwyr Addysg Oedolion yn y Gymuned	AU	Cyfanswm
Staff Tîm Arwain	28	18	6		52
Rheolwyr Canol	51	27	23		101
Staff Addysgu	39	51	18		108
Staff Cymorth Addysgu	30	7	2		39
Staff hyfforddi a datblygu	22	9			31
Rolau eraill ¹⁴	9	2	5		16
Rhanddeiliaid	1	6	7	3	17
Cyfanswm a gymerodd ran	180	120	61	3	364

Taflenni data arwyddo i mewn a chofnodion cyfweiliadau, ICF

1.4 Strwythur yr adroddiad

Mae Pennod 2 yn rhoi rhagor o wybodaeth am gyfansoddiad a nodweddion aelodau'r gweithlu ôl-16, gan gynnwys eu cymwysterau/sgiliau a'r cyd-destun sefydliadol/rheoleiddiol presennol ar gyfer hyfforddiant a datblygiad y gweithlu.

Mae Pennod 3 yn amlinellu'r hyn y mae'r astudiaeth wedi'i ganfod am fylchau a phrinder sgiliau'r gweithlu a sut mae hynny'n derbyn sylw ar hyn o bryd.

Mae Pennod 4 yn amlinellu'r hyn y mae'r astudiaeth wedi'i ganfod am y ffordd y mae anghenion sgiliau'n cael eu bodloni trwy gymwysterau mynediad, megis ar gyfer AGA, cymwysterau proffesiynol a DPP, a sut mae'r rhain yn cael eu darparu a'u hategu gan ddarparwyr y sector ôl-16.

Mae Pennod 5 yn archwilio'r hyn y gall FfDP ei gynnig ac yn amlygu'r hyn y mae gwledydd eraill yn ei wneud i wella a chefnogi dysgu a datblygiad proffesiynol yng ngweithlu'r sector ôl-16.

Mae Pennod 6 yn dwyn y canfyddiadau ynghyd i fynd i'r afael â'r cwestiynau ymchwil ac yn ystyried ffyrdd ymlaen mewn perthynas â'r casgliadau ynghylch FfDP ar gyfer y gweithlu ôl-16 yng Nghymru.

¹⁴ Mae hyn yn cynnwys amryw staff gweinyddol a chymorth TG a ddaeth i'r sesiynau hefyd.

2 Gwybodaeth gefndir am ddysgu proffesiynol y sector

Mae'r adran hon yn rhoi gwybodaeth gyd-destunol: yn gyntaf, am nodweddion y gweithlu ôl-16, gan gynnwys yr hyn a wyddys am eu cymwysterau a'u sgiliau Cymraeg, ac yn ail, am y cyd-destun sefydliadol a rheoleiddiol sy'n llywio'r ffordd y mae'r sector yn bodloni ei anghenion gweithlu – o ran recriwtio gweithwyr newydd a chynnal a gwella ansawdd y staff a gyflogir – a pha bolisïau sy'n effeithio ar hyn.

2.1 Gweithlu'r sector ôl-16

Ym mis Ebrill 2019, roedd dros 13,000 o staff ôl-16 wedi'u cofrestru gan CGA.¹⁵ Mae hyn yn cynnwys athrawon AB, staff cymorth AB ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Nid yw'n cynnwys staff addysgu na staff cymorth mewn darparwyr addysg oedolion, er y gallai rhai ohonynt fod wedi'u cofrestru¹⁶.

Nid yw pob unigolyn cofrestredig wedi darparu'r wybodaeth y gofynnwyd amdani. Mae CGA yn amcangyfrif bod ganddo wybodaeth gymharol lawn am oddeutu 70% o'r gweithlu. Mae hyn yn ddigonol ar gyfer yr adroddiad hwn.¹⁷ Mae'r wybodaeth sydd gan CGA ar gyfer unigolion cofrestredig AB a dysgu seiliedig ar waith yn llai cyflawn nag ar gyfer athrawon ysgol. Mae hyn yn adlewyrchu cofrestriad mwy diweddar (cofrestrodd athrawon AB o fis Ebrill 2015, ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith o 2017), a'r ffaith nad yw gwybodaeth lawn yn cael ei chasglu ar yr adeg cofrestru cychwynnol. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, na chofnodwyd unrhyw gymwysterau ar gyfer 21% o athrawon AB a 25% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Mae lefel y cofnodi'n amrywio'n sylweddol rhwng gweithluoedd darparwyr.

2.1.1 Nodweddion demograffig

Mae gweithlu'r sector yn cynnwys mwy o fenywod na dynion, yn gyffredinol: athrawon AB (59% yn fenywaidd), staff cymorth AB (70% yn fenywaidd), ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith (63% yn fenywaidd).

Hefyd, mae'r gweithlu athrawon AB gryn dipyn yn hŷn na gweithluoedd addysgu eraill, ac mae ei strwythur oedran yn debyg i staff addysgu AB yn Lloegr (Tabl 2.1). Ymhlith athrawon AB, mae 44% yn 50 oed a hŷn o gymharu ag 8% sy'n iau na 30 oed. Mewn dau goleg AB, mae dros hanner yn hŷn na 50 oed. Mewn cyferbyniad, dim ond 25% o athrawon ysgol cofrestredig yng Nghymru sy'n hŷn na 50 oed. Mae'r gwahaniaeth hwn yn llai amlwg ymhlith ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith (mae 36% yn 50 oed a hŷn, sy'n debyg i'r gyfran sy'n iau na 40 oed), ond ychydig iawn sy'n iau na 30 oed (11%). Mae staff cymorth dysgu AB yn iau, gyda 22% yn iau na 30 oed.

¹⁵ Mae rhai wedi'u cofrestru mewn mwy nag un categori, sy'n cyfrif am 15,000 o gofrestrïadau, ac yn addas i weithio/gallu gweithio yng nghategoriâu athrawon AB, gweithwyr cymorth dysgu AB ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Mae dros 3,800 hefyd wedi'u cofrestru fel athrawon ysgol ac fel gweithwyr cymorth dysgu ysgolion.

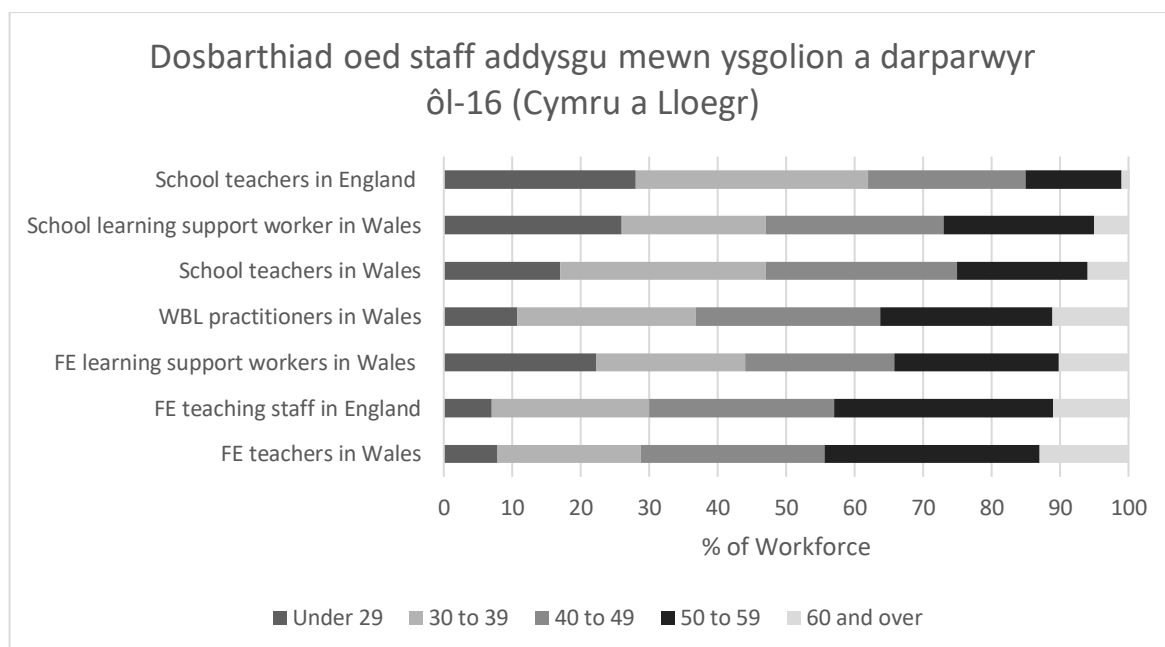
¹⁶ Oherwydd cofrestriadau deol a chynnwys ymarferwyr nad ydynt wedi'u cyflogi/yn gweithio, mae CGA yn amcangyfrif gweithlu o oddeutu 13,300 o unigolion.

¹⁷ Wrth ddarparu ffigurau ar gyfer yr adroddiad hwn, rydym wedi eithrio'r rhai na ddatgelodd y wybodaeth.

Table 2.1 Dosbarthiad oed staff mewn ysgolion a darpariaeth ôl-16 (Cymru a Lloegr)

	Athrawon AB yng Nghymru (%)	Staff addysgu AB yn Lloegr (%)	Gweithwyr cymorth dysgu AB yng Nghymru (%)	Ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru (%)	Athrawon ysgol yng Nghymru (%)	Gweithwyr cymorth dysgu ysgolion yng Nghymru (%)	Athrawon ysgol yn Lloegr (%)
lau na 29	8	7	22	11	16	28	28
30 i 39	21	23	22	26	30	21	34
40 i 49	27	27	22	27	29	24	23
50 i 59	31	32	24	25	19	21	14
60 a hŷn	13	12	10	11	6	6	2
Cyfanswm	100	101	100	100	100	100	101

Data CGA¹⁸, data SIR 26 (Lloegr) a data'r Gweithlu Ysgolion yn Lloegr. Sylwer: mae'r canrannau wedi cael eu talgrynnu



Ffynhonnell: Data CGA, data SIR 26 a data'r Gweithlu Ysgolion yn Lloegr.

Ychydig iawn o'r unigolion cofrestredig a roddodd y wybodaeth hon a ddywedodd eu bod 'ddim yn Wyn' neu fod ganddynt anabledd, er bod y cyfrannau'n uwch nag ar gyfer y gweithlu ysgolion. Er enghraifft, ychydig dros 1% o'r athrawon ysgol a roddodd y wybodaeth hon a ddywedodd eu bod 'ddim yn Wyn', o gymharu â 4% o athrawon AB, 5% o staff cymorth AB a 2% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Datganodd 3% o weithlu'r sector ôl-16 anabledd o gymharu â 0.5% o athrawon ysgol.

¹⁸ Mae data CGA wedi'u seilio ar ddata a gafwyd o'r Gofrestr Ymarferwyr Addysg ar 1 Mawrth 2019 ar gyfer athrawon a gweithwyr cymorth, ac ar 1 Ebrill 2019 ar gyfer gweithwyr AB, dysgu seiliedig ar waith a chymorth dysgu pan gaewyd y broses ddiweddarau.

2.1.2 Cymwysterau a sgiliau

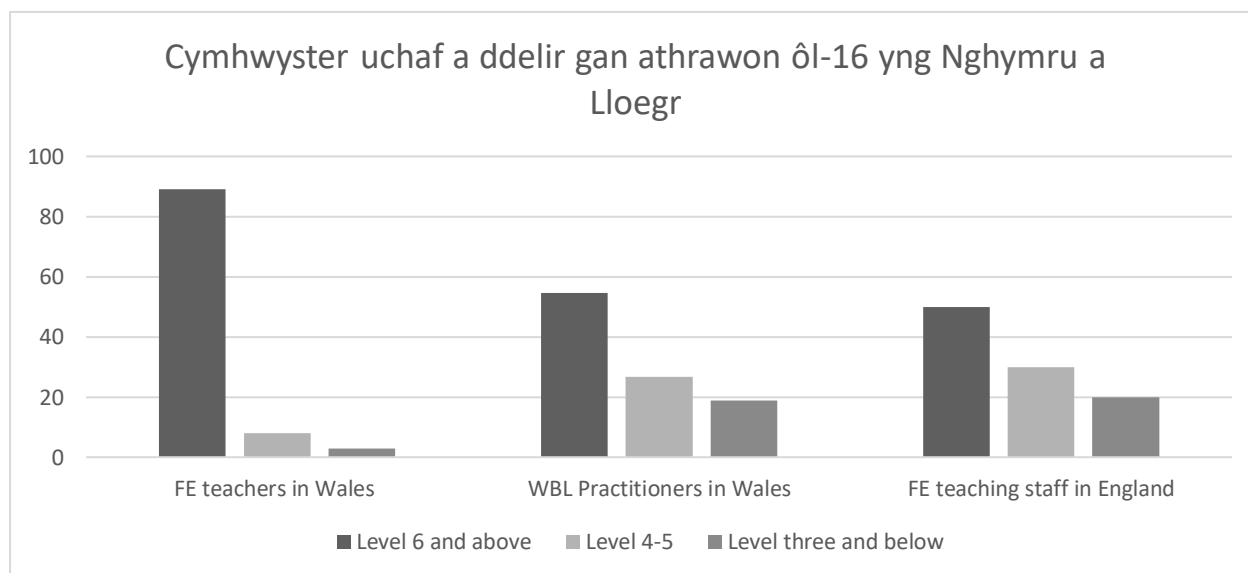
Mae gan y rhan fwyaf o athrawon AB sydd wedi datgan eu cymwysterau gymhwyster uchaf ar lefel 7 (65%), ac mae gan 19% arall gymhwyster lefel 6 neu uwch. Mae gan y rhan fwyaf gymhwyster addysgu (86% o'r rhai a ddatganodd gymwysterau), er bod y gyfran hon yn disgyn islaw 80% mewn tri choleg AB. Ymhlith yr ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith a ddatganodd eu cymwysterau, mae gan 55% gymhwyster uchaf ar lefel 6 neu uwch, ac mae gan 47% gymhwyster addysgu a 40% gymhwyster aseswr. Mae gan 19% gymhwyster lefel 3 neu is yn unig. Mae gan gyfrannau cymharol isel o staff cymorth AB (27%), ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith (37%) ac athrawon AB (42%) gymwysterau yn y meysydd pwnc y maen nhw'n gweithio ynddynt.

Ar yr olwg gyntaf, mae'r gweithlu ôl-16 yng Nghymru yn fwy cymwysedig na hwnnw yn Lloegr (Tabl 2.2).

Table 2.2 Lefel cymhwyster uchaf staff addysgu, Cymru a Lloegr (ac eithrio gwerthoedd 'anhysbys')

Lefel Cymhwyster	Athrawon AB yng Nghymru (%)	Ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru (%)	Staff addysgu AB yn Lloegr (%) ¹⁹
Lefel 6 ac uwch	89	55	50
Lefel 4-5	8	27	30
Lefel 3 ac is	3	19	20
Cyfanswm	100	100	100

Ffynhonnell: Data CGA a SIR 26 (Lloegr)



Ffynhonnell: Data CGA a SIR 26 (Lloegr)

Mae gan bob grŵp o'r gweithlu nifer gymharol fach o aelodau sydd wedi dweud eu bod yn gallu gweithio/addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg; 14% o athrawon AB, 11% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith, a 12% o staff cymorth AB a adroddodd eu sgiliau Cymraeg. Mae 5-6 o bwyntiau canrannol ychwanegol ym mhob un yn dweud

¹⁹ Mae'n cynnwys y rhai sy'n addysgu mewn colegau AB, darparwyr annibynnol, awdurdodau lleol a darparwyr eraill fel colegau arbenigol, darparwyr trydydd sector a darparwyr addysg oedolion (19+), ac felly mae'n cynnwys AB a dysgu seiliedig ar waith.

eu bod yn siarad Cymraeg ond nad ydynt yn gallu gweithio/addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.

2.2 Bodloni anghenion sgiliau gweithlu'r sector

2.2.1 Trefniadau sefydliadol

Mae anghenion sgiliau gweithlu'r sector yn cael eu pennu a'u bodloni gan eu cyflogwyr i raddau helaeth, sef y darparwyr unigol. Disgwylir iddynt ariannu'r rhain trwy eu taliadau grant/contract ac incwm o ffioedd. Yn gyffredinol, maen nhw'n:

- Pennu pa gymwysterau y mae'n rhaid i recriwtiaid feddu arnynt (gweler isod am yr eithriadau) a ph'un a yw'r rhain yn gymwysterau y gellir eu cael ar ôl penodi;
- Penderfynu pa hyfforddiant cymwysterau i'w gefnogi a beth mae hyn yn ei gynnwys (ffioedd cwrs, darparu amser i ffwrdd gyda thâl i fynychu sesiynau a addysgir a rhywfaint o ddileu ffioedd, yn gyffredin) ar gyfer gweithwyr newydd a staff sy'n ceisio dyrchafiad/datblygiad;
- Pennu pa hyfforddiant DPP a gynigir. Yn gyffredin, mae hyn yn cynnwys galluogi staff i ddatblygu eu sgiliau trwy reolwyr llinell, mentoriaid a chymheiriaid; darparu digwyddiadau dysgu a hyfforddiant ffurfiol; eu galluogi i fynychu digwyddiadau hyfforddi a ddarperir gan gyrff dyfarnu sy'n ymwneud â'u cymwysterau; a thalu ffioedd ar gyfer cyrsiau allanol.

Mae rhagor o wybodaeth am y prosesau, cymwysterau a hyfforddiant DPP ar gael ym mhennod 4.

Datblygwyd a chytunwyd ar safonau proffesiynol ar gyfer ymarferwyr, yn cynnwys athrawon ac aseswyr yn y sector ôl-16, yn dilyn ymgynghoriad sawl blwyddyn yn ôl trwy broses gydgyhyrchu a arweiniwyd gan yr Athro Lucas ac a noddwyd gan Lywodraeth Cymru.

Mae rhywfaint o gyllid allanol ar gael ar hyn o bryd ar gyfer yr hyn y mae darparwyr yn ei wneud:

- Ar hyn o bryd, mae Llywodraeth Cymru yn rhoi grantiau i golegau AB o'i Rhaglen Blaenoriaethau Sgiliau (SPP), sy'n ceisio cynyddu gallu'r sector AB i addysgu sgiliau lefel uwch penodol i swyddi sy'n cyfateb i'r anghenion mewn cynlluniau sgiliau rhanbarthol. Mae tri choleg AB yn rheoli arian rhanbarthol o'r rhaglen hon ar gyfer cymysgedd o DPP wedi'i deilwra, lleoliadau mewn diwydiant a hyfforddiant cymwysterau. Yn 2019/20, mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu dyrannu £5m i'r SPP, ac mae'n ystyried sut y gellir defnyddio hynny i gefnogi DPP;
- Mae NTfW yn trefnu amrywiaeth o hyfforddiant, gan gynnwys cynadleddau blynyddol, cyflwyniadau a gweithdai sy'n canolbwyntio ar agweddau amrywiol ar DPP a rhannu arfer da a fwriadwyd ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Yn ystod 2018/19, sicrhodd NTfW gyllid grant gan QW i gyflwyno cyfres o weithdai *Materion Ansawdd* ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith sy'n gyfrifol am sicrhau ansawdd. Ymglymerir â'r rhan fwyaf o'i hyfforddiant arall ar sail adennill costau;
- Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol, y Coleg Cymraeg Cenedlaethol a Cholegau Cymru yn cyflwyno'r rhaglen *Cymraeg Gwaith*, sy'n gwella sgiliau Cymraeg oddeutu 400 o athrawon AB yn ogystal ag oddeutu 250 o diwtoriaid a darlithwyr AU;

- Mae Llywodraeth Cymru wedi darparu cyllid Grant Trawsnewid Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) i gyflwyno dwy raglen DPP a fwriadwyd yn bennaf ar gyfer colegau AB – *Arwain, cefnogi a darparu newid cynhwysol a Gwella arferion cynorthwywyr addysgu gymaint â phosibl*;
- Mae Colegau Cymru yn trefnu digwyddiadau rhwydwaith (e.e. rheolwyr cwricwlwm ac ansawdd) a chynadleddau blynyddol i ymarferwyr sy'n canolbwyntio ar agweddau ar ddysgu proffesiynol;
- Mae Jisc yn darparu cymorth digidol i'r sector AB a sgiliau, gan gynnwys gweithdai sy'n canolbwyntio ar sut gall ymarferwyr AB ddefnyddio technoleg i fynd i'r afael â'r safonau proffesiynol.

Yn y gorffennol diweddar, darparodd Llywodraeth Cymru gyllid rhannol (trwy ei Chronfa Gwella Ansawdd) ar gyfer DPP i oddeutu 600 o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn ystod 2017 a 2018. Cydlynwyd hyn gan NTfW, a ddefnyddiodd y cyllid i drefnu cynadleddau DPP hefyd. Mae Colegau Cymru wedi arwain/cydlynu hyfforddiant arall a oedd yn ofynnol ar gyfer datblygiadau newydd yn y cwricwlwm, e.e. ADY, ac wedi noddi'r gwaith o drefnu rhwydweithiau o wahanol grwpiau o staff AB e.e. rhwydweithiau addysgu a dysgu. Roedd cynllun sabothol iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru, sy'n galluogi athrawon i gael cyfnod sabothol i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg, yn agored i athrawon AB yn flaenorol. Mae'r cynllun Cymraeg Gwaith yn cyflawni'r rôl hon bellach ym maes AB (gweler uchod).

Mae rhywfaint o gyllid allanol ar gael ar gyfer cymwysterau hefyd. Ar hyn o bryd, mae cyllid AHO Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) Llywodraeth Cymru yn darparu grantiau i fyfyrwyr sydd wedi'u cofrestru ar gyrsiau amser llawn a ddarperir mewn pedair prifysgol.²⁰ Mae'r rhain yn werth £3000 i'r rhai sy'n bwriadu addysgu pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM), Cymraeg a llythrennedd/rhifedd, a £1000 i bob un arall. Yn ystod blwyddyn academiaidd 2018/19, cafodd 39 o fyfyrwyr y dyfarniad £3000 a chafodd 131 o fyfyrwyr y dyfarniad £1000.

2.2.2 Fframwaith rheoleiddiol

Mae gweithgareddau darparwyr ôl-16 yn cael eu pennu gan ddeddfwriaeth a'u llywio gan lythyrau cylch gorchwyl ac arweiniad cyllid (colegau AB), contractau ac arweiniad (dysgu seiliedig ar waith) a grantiau/dyraniadau cyllid awdurdod lleol (addysg oedolion). Mae cyllidwyr yn disgwyl bod gan ddarparwyr staff sy'n gymwys i addysgu ac asesu, ac i alluogi dysgu effeithiol.

Mae pob darparwr ôl-16 yn cael ei arolygu gan Estyn. Er ei bod yn amlwg o'i hadroddiadau ei bod wedi archwilio sgiliau a DPP staff, mae bellach yn bwriadu cynnwys archwilio dysgu proffesiynol yn ei fframwaith arolygu.

Mae'r cymwysterau addysgu ac asesu a wneir gan y gweithlu:

- Yn cael eu rheoleiddio gan Gymwysterau Cymru (QW) os ydynt yn gymwysterau islaw lefel gradd a gynigir gan sefydliadau dyfarnu cydnabyddedig, trwy amodau cydnabod QW; neu'n
- Cael eu hadolygu gan yr Asiantaeth Sicrhau Ansawdd ar gyfer Addysg Uwch (QAA)/yr Academi Addysg Uwch (HEA) os ydynt yn gymwysterau addysgu AB ar lefel gradd neu ôl-raddedig. Nid ydynt yn cael eu harolygu gan Estyn, yn wahanol i gymwysterau addysgu mewn ysgolion ar lefel gradd neu ôl-raddedig.

²⁰ Mae'r rhain ar gyfer blwyddyn, felly nid ydynt yn berthnasol i fyfyrwyr sy'n dilyn cyrsiau rhan-amser neu sy'n gweithio yn y sector.

O fis Medi 2019 ymlaen, bydd cyrsiau AGA ar gyfer athrawon ysgol yn cael eu hasesu, eu gwerthuso, a'u monitro yn erbyn *Meini prawf ar gyfer achredu rhaglenni addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru* Llywodraeth Cymru. Bydd bwrdd achredu AGA CGA (13 aelod a benodwyd yn gyhoeddus) yn cyflawni'r swyddogaeth hon, fel yr argymhellir yn *Addysgu Athrawon Yfory*.²¹

Disgwylir i ddarparwyr ôl-16 gydymffurfio â'r canlynol:

- Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002, sy'n mynnu'n fras bod athrawon AB na fuont yn athrawon ysgol neu AB cyn 1 Gorffennaf 2002 yn cymhwyso o fewn dwy flynedd os ydynt yn gweithio'n amser llawn ac o fewn pedair blynedd os ydynt yn rhan-amser. Mae'r cymwysterau'n cynnwys tystysgrif addysg, cymhwyster addysgu AB cam 3 a chymwysterau a ganiateir yn rheoliadau 1999. Nid yw'n eglur sut mae'r rhain yn berthnasol i'r cymwysterau cyfredol (gweler adran 4.1.1 am restr o'r rhain).²² Nid oedd yr astudiaeth hon yn canolbwyntio ar ymwybyddiaeth a dehongliad colegau AB o'r rheoliad hwn. Nid yw'n berthnasol i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith nac addysg oedolion oherwydd bod y rheoliadau'n ymwneud â'r ddarpariaeth mewn sefydliad addysg bellach yn unig;
- Gofyniad lleiaf i ddarlithwyr AB gael amser taledig ar gyfer 30 awr o DPP y flwyddyn. Mae hyn yn deillio o gytundeb a negodwyd ar y cyd gan undebau llafur gyda Cholegau Cymru mewn contract cenedlaethol newydd ar gyfer pob aelod o staff a gyflogir mewn Colegau AB yng Nghymru, y pleidleisiodd aelodau i'w dderbyn.²³ Nid yw hyn yn berthnasol i unrhyw grŵp arall o staff, er bod llawer o ddarparwyr yn ei ymestyn i rai o'r staff neu'r holl staff yn ymarferol.

Mae'n ofynnol i staff unigol sy'n gweithio yn y sector, fel y nodwyd uchod, gofrestru gyda CGA fel amod o'u cyflogaeth a thalu ffi flynyddol i aros yn gofrestredig. Mae CGA yn cynnig pasbort dysgu proffesiynol (PDP) ar-lein i gofnodi eu DPP, sef budd y gofynnwyd amdano ac a ariennir gan Lywodraeth Cymru.²⁴ Ym mis Gorffennaf 2019, roedd 32% o'r unigolion cofrestredig AB a dysgu seiliedig ar waith a chanddynt gyfrif PDP yn ddefnyddwyr gweithredol²⁵, sef 6% o'r unigolion cofrestredig AB a dysgu seiliedig ar waith ym mis Gorffennaf 2019.

Pan fyddant wedi'u cofrestru, mae'n rhaid iddynt ddilyn cod ymddygiad sy'n amlinellu saith egwyddor allweddol ar gyfer ymddygiad ac arfer da i unigolion cofrestredig.²⁶ Mae un o'r egwyddorion allweddol yn gysylltiedig â dysgu

²¹ Gweler *Addysgu Athrawon Yfory: Opsiynau ynglŷn â dyfodol addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru* (Furlong, 2015) <https://gweddiill.gov.wales/docs/dcells/publications/150309-teaching-tomorrows-teachers-final.pdf> Mae rhagor o wybodaeth am aelodaeth y bwrdd achredu AGA ar gael yma

<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/achredu-aga/bwrdd-achrediad-addysg-gychwynnol-athrawon-aga.html>

²² Nid yw'n amlwg beth oedd cymhwyster cam 3 a sut oedd hyn yn berthnasol i swyddi cam 3, na beth yw'r cymwysterau a ganiateir yn rheoliadau 1999. Mae'n ymddangos bod y rhain yn gymwysterau o rannau eraill o'r Deyrnas Unedig a manau eraill, a gradd ynghyd â chwrs hyfforddiant cychwynnol athrawon. Gellir gweld rheoliadau 2002 yma: <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2002/1663/contents/made/welsh>

²³ Gweler Adran 5 (tudalennau 3 i 4) o'r *Cytundeb Cenedlaethol ar Ddyrannu Llwyth Gwaith Darlithwyr* (2013) ar gyfer Colegau AB yng Nghymru, sy'n amodi bod rhaid i staff gymryd rhan mewn DPP yn unol â pholisi eu cyflogwr, a bod rhaid i hyn gynnwys o leiaf 30 awr o DPP y flwyddyn. Mae trefniadau pro rata yn berthnasol i staff rhan-amser https://www.ucu.org.uk/media/6799/National-agreement-on-lecturers-workload-allocation-for-FE-colleges-in-Wales-Sep-13/pdf/fewales_workloadallocationscheme_sep13.pdf

²⁴ Mae buddion eraill yn cynnwys mynediad at EBSCO, y fwsariaeth ymchwil, cymorth ac arweiniad, cyflwyniadau a digwyddiadau. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/cofrestru/buddion-cofrestru.html>

²⁵ Ystyrir bod defnyddiwr yn "weithredol" os yw wedi creu tri ased neu fwy neu wedi mewngofnodi i'r PDP o leiaf 3 gwaith neu rannu un ased neu fwy.

²⁶ CGA, Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol CGA ar gyfer Unigolion Cofrestredig. Ar gael yn: <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/priodoldeb-i-ymarfer/cod-ymddygiad-ac-ymarfer-proffesiynol-cga.html>

proffesiynol, sef bod unigolion cofrestredig yn 'cymryd cyfrifoldeb am gynnal ansawdd eu hymarfer proffesiynol', ac mae'r cod yn mynnu bod unigolion cofrestredig yn:

- Cydymffurfio â'r safonau perthnasol ar gyfer eu rôl;
- Cynnal safonau uchel o ymarfer mewn perthynas â dysgu, rheoli ystafell ddsbarth a gweithdy, cynllunio, monitro, asesu ac adrodd;
- Cadw eu gwybodaeth a'u sgiliau proffesiynol yn gyfredol drwy gydol eu gyrfa;
- Cynnal gwybodaeth gyfredol am ganllawiau perthnasol a datblygiadau addysgol sy'n ymwneud â'u rôl benodol, a dysgu yn gyffredinol;
- Myfyrio ar eu harferion, a'u gwerthuso, yn rhan o'u datblygiad proffesiynol parhaus;
- Croesawu adborth ynglŷn â'u harferion, ac ymateb iddo'n gadarnhaol ac yn adeiladol;
- Ceisio cymorth, cyngor ac arweiniad lle y bo'r angen.

Mae llawer o egwyddorion allweddol cod ymddygiad CGA yn gysylltiedig â'r safonau proffesiynol ôl-16: sef bod unigolion cofrestredig yn rhoi sylw i ddiogelwch a lles y dysgwyr sydd yn eu gofal; eu bod yn seilio eu perthynas â dysgwyr ar ymddiriedaeth a pharch dwyochrog; eu bod yn gweithio ar y cyd â chydweithwyr a gweithwyr proffesiynol eraill, ac yn datblygu a chynnal perthynas dda â rhieni, gwarcheidwaid a gofawyr; a'u bod yn cymryd cyfrifoldeb am gynnal ansawdd eu hymarfer proffesiynol.

2.3 Sefydlu'r CTER

Bydd cynnig Llywodraeth Cymru i sefydlu'r CTER, a gweithredu'r trefniadau newydd dros gyfnod o bum mlynedd, yn ddatblygiad allweddol yn y sector ôl-16. Mae sefydlu'r CTER yn creu cyfleoedd posibl i gynllunio ac ariannu dysgu proffesiynol ôl-16 mewn ffordd fwy strategol. Bydd y comisiwn yn gyfrifol am gynllunio sector ôl-16 integredig ac mae'n bosibl y bydd yn gallu cymell a hwyluso cydweithredu rhwng Sefydliadau Addysg Uwch (SAUau) a darparwyr AB, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion. Gallai geisio integreiddio safonau proffesiynol a'r ymagwedd at DPP. Bydd angen i'r CTER weithio'n agos gyda CGA a QW i sicrhau bod cyllid ar gyfer dysgu proffesiynol yn cyd-fynd â gofynion rheoleiddiol a diwygiadau i gymwysterau.

2.4 Goblygiadau i'r astudiaeth

Mae data cofrestru CGA ar gyfer gweithlu'r sector ôl-16 ymhell o fod yn gyflawn, ond mae'n annhebygol yn ystadegol nad yw cymwysterau'r rhai nad ydynt wedi darparu gwybodaeth lawn yn cyfateb i'r rhai sydd wedi rhoi'r wybodaeth honno. O ganlyniad, dylai'r data fod yn ddigonol i'w defnyddio i fodelu'r angen/galw am gymwysterau na fu'n bosibl hyd yma.

Gan fod mwy na 40% o'r athrawon AB yn 50 oed neu'n hŷn, gellir disgwyl i nifer fawr ymdeol yn ystod y deng mlynedd nesaf. Mae'r tebygrwydd i'r gweithlu addysg AB yn Lloegr yn awgrymu bod hyn wedi bod yn nodwedd tymor hir.

Mae proffiliau cymwysterau gwahanol grwpiau o'r gweithlu yn dangos peth angen am gymhwyster lefel uwch ac yn sicr cymhwyster addysgu:

- Mae gan bron 20% o'r ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith a roddodd y wybodaeth hon gymhwyster uchaf ar lefel 2/3;

- Nid oes cymhwyster addysgu gan ychydig dros hanner yr ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith ac un ymhob saith o'r athrawon AB a roddodd y wybodaeth hon.

Gallai'r defnydd o grantiau AHO TAR adlewyrchu diddordeb cyfyngedig gan raddedigion diweddar mewn ymuno â'r sector ac esbonio'r niferoedd bach o athrawon AB sy'n iau na 30 oed. Mae'n ymddangos bod hyfforddi gweithlu aeddfed sydd â phrofiad galwedigaethol i addysgu yn y sector yn angen parhaus nad yw cymhellion o'r fath yn apelio ato, o bosibl.

Mae'n amlwg o'r ffordd y mae cyllid Llywodraeth Cymru wedi'i drefnu bod darparwyr yn ariannu'r rhan fwyaf o'r DPP a'r hyfforddiant cymwysterau eu hunain: costau uniongyrchol (ffioedd, staff hyfforddi, staff cyflenwi) a chostau anuniongyrchol (amser i ffwrdd gyda thâl).

Mae hefyd yn amlwg:

- Bod nifer gymharol fach o'r gweithlu cofrestredig (6%) yn defnyddio'r PDP yn weithredol;
- Bod cod ymddygiad CGA ar gyfer unigolion cofrestredig yn mynnu eu bod yn cymryd cyfrifoldeb am gynnal ansawdd eu hymarfer proffesiynol mewn ffyrdd tebyg i'r safonau proffesiynol; a
- Bod y trefniadau ar gyfer sicrhau ansawdd a monitro cymwysterau addysgu AB yn wahanol i'r rhai a sefydlwyd ar gyfer cymwysterau addysgu mewn ysgolion.

3 Anghenion a phrinder sgiliau yn y gweithlu ôl-16

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r canfyddiadau mewn perthynas â'r bylchau a'r prinder sgiliau presennol yn y gweithlu. Mae'n cyfeirio at adolygiad o lenyddiaeth sy'n ymwneud â'r sector; cyfweiliadau â sampl o gyflogwyr/grwpiau sector a darparwyr, Estyn a Chymwysterau Cymru; a'r sgysiau sector.

3.1 Meysydd blaenoriaeth ar gyfer gwella cymhwysedd

Bylchau sgiliau yw'r cymhwyseddau hynny y dylai llawer o staff presennol feddu arnynt, ond nad ydynt yn cyrraedd safon y diwydiant/safon broffesiynol ac sy'n golygu bod angen DPP.

3.1.1 Sgiliau addysgol

Amlygodd adroddiadau gan Estyn a rhanddeiliaid a gyfwelwyd fod angen i staff gael hyfforddiant ar sgiliau addysgu yn aml²⁷. Roedd meysydd penodol a amlygwyd yn cynnwys:

- Datblygu technegau holi;
- Amlygu ffyrdd o strwythuro dysgu i ymestyn dysgwyr yn fwy a chynnwys hyn mewn gweithgareddau dysgu;
- Rhoi adborth adeiladol.

Adroddwyd bod y materion hyn yn fwy cyffredin ymhlith tiwtoriaid/darlithwyr a oedd wedi cael eu recriwtio o ddiwydiant ac nad oeddent wedi cwblhau hyfforddiant addysgol, ond nid dim ond y rheiny. Ailadroddwyd hyn mewn sgysiau sector. Canfuwyd bod hyn yn broblem wrth addysgu prentisiaethau yn gyffredinol ac wrth addysgu adeiladu a pheirianeg mewn colegau AB a dysgu seiliedig ar waith.

Yn fwy penodol a chyson, amlygodd y llenyddiaeth (Adroddiadau Blynyddol 2017 a 2018 Estyn²⁸) a darparwyr a chyrrff cyflogwyr a gyfwelwyd fod llawer o staff yn parhau i ddangos diffyg cymhwysedd i addysgu sgiliau hanfodol yn effeithiol (sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol) wrth addysgu trwy eu hymgorffori a'u cyd-destunoli. Mae hyn wedi dod yn fwy heriol yn sgil strategaeth Llywodraeth Cymru i gynyddu darpariaeth/lefel/ansawdd y llythrennedd a'r rhifedd sy'n ofynnol mewn addysg ôl-16.

Er mwyn ymateb i hyn, mae llawer o'r darparwyr yn darparu hyfforddiant llythrennedd a rhifedd mewnol i athrawon, a ategir yn aml gan hyfforddiant ar-lein. Dywedodd un darparwr dysgu seiliedig ar waith ei bod yn ofynnol i staff ddatblygu eu sgiliau hanfodol bob mis trwy gyrsiau hyfforddi. Mewn achos arall, roedd un coleg wedi cyflwyno Hyrwyddwr Llythrennedd a Rhifedd sy'n gweithio ar draws y coleg i gynorthwyo staff a myfyrwyr â sgiliau hanfodol. Mae darparwyr wedi gweld gwelliannau mewn sgiliau llythrennedd a rhifedd staff lle mae cyfraddau llwyddo mewn profion hyfforddi wedi cynyddu.

²⁷ Estyn (2016-17) Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru; Estyn (2017) Adroddiad Arolygu Torfaen; Estyn (2017) Adroddiad Arolygu Acorn

²⁸ Estyn (2016-17) Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru; Estyn (2017) Adroddiad Arolygu Acorn; Estyn (2018) Adroddiad Arolygu Coleg Gwent

3.1.2 Gwybodaeth bynciol

Adroddodd llawer o gyfweleion lefel uwch mewn darparwyr a chyrrff cyflogwyr fod gwybodaeth rhai athrawon galwedigaethol am y diwydiant yn hen ac nad yw'n cael ei diweddarau'n ddigon cyflym/ aml. Roedd hyn yn fwy amlwg ym meysydd peirianeg, adeiladu a TG (ond nid yn gyfyngedig iddynt), lle mae datblygiadau technolegol yn newid arferion y gweithle'n gyflymach ac yn fwy sylweddol. Nodwyd bod llawer o athrawon wedi bod allan o'r diwydiant am fwy na 10 mlynedd, ac mai nifer gymharol fach sy'n ymgymryd â lleoliadau hir mewn diwydiant i gynnal a gwella eu gwybodaeth am y diwydiant.

Dywedodd rhai darparwyr ei bod hi'n anodd ariannu amser i ffwrdd o addysgu er mwyn i staff gynnal eu gwybodaeth am y diwydiant, a bod rhai staff addysgu wedi colli hyder i ddal i fyny gan fod eu gwybodaeth yn hen bellach. Roedd gan eraill strategaethau i alluogi hyn yn rhan o DPP. Roedd hyn yn cynnwys lleoliadau 'yn ôl i'r gwaith' ac amser wedi'i drefnu oddi ar y safle i staff addysgu ymgysylltu â chyflogwyr pan oeddent yn gallu neilltuo amser ar gyfer hyn rhwng gweithgareddau eraill wrth ymweld â chyflogwyr.

Yn ystod y sgysiau sector, dywedodd staff addysgu a'u rheolwyr llinell yn gyffredinol fod rhaid iddynt hunanreoli hyn lle nad oeddent yn ymarfer eu galwedigaeth y tu allan i'r darparwr, neu fel arall ni fyddent yn cadw eu gwybodaeth yn gyffredol. Roedd hyn yn aml yn anodd i athrawon amser llawn oherwydd bod rhaid iddynt ei drefnu gyda chyflogwyr mewn ffordd sy'n gyfleus i'w hymrwymiaadau addysgu. Ychydig o staff addysgu a gyfaddefodd fod hyn yn fwlc sgiliau.

3.1.3 Sgiliau creiddiol

Amlygodd Adroddiadau Blynyddol Estyn a llawer o'r rhai a gyfwelwyd ac a gymerodd ran yn y sgysiau sector fod angen sylweddol am hyfforddiant **sgiliau digidol** ar y gweithlu ôl-16²⁹. Yn gyffredinol, mae'r rhain yn gymwyseddau sy'n ymwneud â defnyddio addysgeg a alluogir gan dechnoleg a bod yn hyderus i ddefnyddio'r dechnoleg ddiweddaraf ar gyfer ystafelloedd dosbarth, gan gynnwys ymwybyddiaeth o Apiau a gemau a gwybodaeth amdanynt, yn ogystal â sut i'w hintegreiddio i'w hymarfer addysgu (e.e. ar gyfer asesu a chreu e-bortffolios), er bod y rhain ar gael fwyfwy. Nodwyd bod hyn yn broblem ar draws y sector yn hytrach nag un sy'n benodol i bwnc.

'Mae angen arddangos sgiliau digidol i ddysgwyr, felly mae angen i staff deimlo'n hyderus wrth ddefnyddio systemau.' **Ymarferydd dysgu a datblygu ym maes dysgu seiliedig ar waith, sgwrs sector**

Dywedodd darparwyr eu bod wedi gweithio ar wella sgiliau digidol staff, ond bod llawer o hyd y mae angen iddynt symud i ffwrdd oddi wrth Powerpoint i ddefnyddio adnoddau digidol ar gyfer addysgu a dysgu. Mae rhai o'r tiwtoriaid mwy profiadol wedi 'colli'r agenda ddigidol' ac yn 'ei chael hi'n anodd datblygu eu sgiliau digidol'.

Mae pob darparwr wedi dweud eu bod wedi ceisio uwchsgilio a gwella sgiliau digidol ymhlith eu staff trwy gyrsiau hyfforddi mewnol ac allanol a hunanasesu. Mae rhai wedi trefnu sesiynau hyfforddi min nos a phenwythnos i ddarparu cyfleoedd ychwanegol i staff uwchsgilio. Prynodd un darparwr addysg oedolion ddyfeisiau llechen i diwtoriaid i'w defnyddio a chyflogodd arbenigwr i weithio gyda nhw i ddatblygu eu cymwyseddau. Dywedodd darparwr arall fod staff yn defnyddio rhwydweithiau proffesiynol, fel timau Microsoft a Learn My Way, i rannu gwybodaeth

²⁹ Estyn (2017-18) Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru; Estyn (2016) Addysg Oedolion yn y Gymuned yng Nghymru; Estyn (2017) Adroddiad Arolygu Coleg y Cymoedd; Estyn (2017) Adroddiad Arolygu Acorn; Estyn (2018) Adroddiad Arolygu Coleg Gwent

am ffyrdd o ymgorffori sgiliau digidol mewn dysgu. Disgrifiodd un darparwr ddefnyddio ystafelloedd dosbarth ar-lein i greu cymunedau dysgu proffesiynol digidol ar draws gwahanol gampysau. Cyfeiriodd rhai darparwyr dysgu seiliedig ar waith at hyfforddiant a ddarparwyd gan Jisc ynglŷn â defnyddio dysgu digidol ar gyfer dysgu o bell.

Roedd y rhan fwyaf o'r darparwyr o'r farn bod y dulliau hyn wedi llwyddo i helpu i wella sgiliau digidol staff. Fodd bynnag, cydnabuwyd mai agwedd allweddol ar sgiliau digidol yw gallu integreiddio technolegau bythol newydd i ymarfer addysgu sy'n ychwanegu gwerth.

Mae'r llenyddiaeth, cyfweleion a llawer o'r rhai a gymerodd ran yn y sgysiau sector hefyd wedi amlygu bod gan staff **sgiliau Cymraeg** annigonol i hyrwyddo'r Gymraeg ymhlith dysgwyr ac i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg³⁰. Adroddodd cyfweleion ym mhob math o ddarparwyr fylchau mewn ymwybyddiaeth gyffredinol ymarferwyr o'r iaith Gymraeg a'r cyfleoedd a'r adnoddau sydd ar gael i ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg. Er enghraifft, dywedodd rhai staff a rhanddeiliaid fod gan lawer o ymarferwyr ymwybyddiaeth isel o ba gyrsiau a deunyddiau dysgu a oedd ar gael i ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg, a pha staff a dysgwyr a oedd yn siarad Cymraeg yn eu sefydliad. Adroddwyd y gallai'r diffyg ymwybyddiaeth hwn effeithio ar allu ymarferwyr i ddarparu cyfleoedd i ddysgwyr sy'n siarad Cymraeg gael mynediad at adnoddau cyfrwng Cymraeg neu ddefnyddio'r Gymraeg yn ystod sesiynau. Cyfeiriodd rhai darparwyr a rhanddeiliaid at gael mynediad at hyfforddiant a ddarperir gan Sgiliaith i fynd i'r afael â'r mater hwn, ond bod angen ymagwedd fwy systematig at wella ymwybyddiaeth o'r Gymraeg (e.e. trwy ei chynnwys mewn cymwysterau mynediad).

Yn ogystal, dywedodd cyfweleion fod gan lawer o staff allu sylweddol i siarad Cymraeg ond nad oedd eu sgiliau'n ddigon da i allu addysgu (neu asesu) yn Gymraeg. Fel y nodwyd uchod (adran 2.1.2), mae'r rhain yn cyfrif am oddeutu traean o'r siaradwyr Cymraeg sydd eisoes yn y gweithlu.

3.1.4 Gwybodaeth am iechyd meddwl ac ymwybyddiaeth ohono

Roedd ambell ddarparwr a rhai cyfranogwyr mewn sgysiau sector yn credu bod ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a gwybodaeth amdano, a dealltwriaeth o sut i gynorthwyo dysgwyr ag anawsterau ymddygiadol o ganlyniad i salwch meddwl, yn gymhwysedd sy'n ofynnol fwyfwy gan bob aelod o staff sy'n dod i gysylltiad â dysgwyr. Dywedodd rhai cyfweleion fod niferoedd cynyddol o ddysgwyr ag ADY a phroblemau iechyd meddwl yn ymuno â'r sector AB, ac amcangyfrifodd un darparwr yn ystod sgysiau sector fod gan oddeutu chwarter o'i ddysgwyr broblemau iechyd meddwl.³¹ Dywedwyd mai ychydig o staff oedd wedi cael hyfforddiant a bod gan lawer ddiffyg hyder i gynorthwyo dysgwyr â chyflyrau iechyd meddwl. Roedd llawer o staff yn gweld bod angen hyfforddiant arnynt.

Roedd rhai darparwyr wedi trefnu sesiynau hyfforddi ar ymdopi â chyflyrau iechyd meddwl. Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys gwahanol strategaethau y gallai tiwtoriaid eu defnyddio i helpu dysgwyr, fel cael seibiant yn rheolaidd, a chydabod effeithiau meddyginiaeth. Roedd un darparwr addysg oedolion wedi ymuno ag

³⁰ Estyn (2017-18) Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

³¹ Amlygodd Sefydliadau Addysg Bellach her yn ymwneud â mynd i'r afael ag anghenion iechyd meddwl myfyrwyr yn *Gwaith ymchwil i sefydlu llinell sylfaen o ran y system Anghenion Addysgol Arbennig yng Nghymru* (Llywodraeth Cymru, 2019) https://lyw.cymru/gwaith-ymchwil-i-sefydlu-llinell-sylfaen-o-ran-y-system-anghenion-addysgol-arbennig-yng-nghymru-0?_ga=2.163162682.782604068.1573032338-613136503.1479996126

Amser i Newid Cymru, sy'n darparu adnoddau ac yn cynnal digwyddiadau rheolaidd ar iechyd meddwl.

3.2 Prinder staff medrus

Prinder sgiliau yw'r swyddi hynny na ellir eu llenwi gan weithwyr newydd neu staff medrus o fannau eraill.

3.2.1 Athrawon ac aseswyr pynciau STEM

Cyfeiriodd darparwyr o bob math yn aml at anawsterau wrth recriwtio athrawon STEM. Yn gyffredinol, mae darparwyr AB yn cael trafferth recriwtio darlithwyr peirianeg a mathemateg, ac weithiau cyfrifiadura, sydd wedi arwain at darfu ar fyfyrwyr, ansawdd addysgu gwaeth (gan unigolion nad ydynt yn arbenigol neu sydd â chymwysterau is), ac atal cwrs mewn un achos. Mae darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn cael anawsterau tebyg wrth recriwtio aseswyr ym meysydd adeiladu a pheirianeg.

'Ni allwn gystadlu â'r cyflogau y mae'r sectorau hynny [TG a Pheirianeg] yn gallu eu rhoi i weithwyr proffesiynol.' Rheolwr dysgu a datblygu AB

Adroddodd darparwyr addysg oedolion am anawsterau cyffredinol wrth recriwtio a chadw ar draws pob pwnc, a bod denu arbenigwyr STEM yn her benodol a oedd yn golygu bod pobl nad ydynt yn arbenigwyr yn cael eu defnyddio. Cyfeiriodd un darparwr addysg oedolion at diwtor a oedd yn addysgu ieithoedd, y dyniaethau a phynciau STEM oherwydd prinder staff.

Dywedodd darparwyr fod niferoedd bach o ymgeiswyr, yn gyffredinol, ar gyfer swyddi addysgu yn y rhan fwyaf o bynciau STEM. Er mwyn ymateb i hyn, mae rhai darparwyr wedi defnyddio cymhellion ariannol i ddenu staff newydd mewn pynciau STEM. Er enghraifft, recriwtio staff ar bwynt cyflog uwch ar y raddfa o gymharu â phynciau eraill. Dywedodd un coleg ei fod yn cynnig y raddfa gyflog uchaf wrth recriwtio ar gyfer swyddi peirianeg newydd, er y dywedodd y rhan fwyaf nad oes llawer o hyblygrwydd i dalu staff anghymwysedig a bod cryn gystadleuaeth ag ysgolion. Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr wedi gostwng gofynion ac uwchsgilio staff newydd neu ailhyfforddi staff presennol fel y gallant addysgu pynciau STEM neu eu haddysgu ar lefelau uwch.

Gan fod cyflogau addysgu ym maes AB yn anghystadleuol o gymharu â swyddi yn y sector preifat ar gyfer peirianwyr a chyfrifiadurwyr, er enghraifft, dywedodd rhai darparwyr pe byddai'r alwedigaeth a'r bywyd gweithio addysgu yn ddeniadol, gallai darparu hyfforddiant am ddim i gymhwyso'n athro fod yn gymhelliad.

3.2.2 Y Gymraeg

Cyfeiriodd y rhan fwyaf o ddarparwyr o bob math, yn ogystal ag amrywiaeth o adroddiadau, at brinder athrawon ac aseswyr i fodloni'r galw am addysgu cyfrwng Cymraeg.³² Amlygodd y rhan fwyaf o ddarparwyr anawsterau parhaus o ran recriwtio staff a chanddynt sgiliau Cymraeg digonol i addysgu mewn ystod eang o bynciau, ond nid pob un o reidrwydd. Dywedodd colegau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion eu bod yn cael trafferth recriwtio staff sy'n siarad Cymraeg i swyddi addysgu a chymorth dysgu. Roedd hyn yn creu heriau i ddarparwyr o ran gallu cynnig cyrsiau trwy gyfrwng y Gymraeg.

³² Estyn a'r Coleg Cymraeg; ³² Cymwysterau Cymru (2016) Adolygiad Sector o Gymwysterau a'r System Gymwysterau ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol;

Dywedwyd mai'r rhesymau dros hyn oedd nifer isel o ymgeiswyr a oedd yn gymwys i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg neu a allai wella eu cymhwysedd i gyrraedd y lefel honno neu weithio'n ddwyieithog mewn dosbarth (e.e. sgwrsio/rhoi adborth yn Gymraeg). Adroddodd colegau eu bod wedi darparu cyrsiau hyfforddi o wahanol ddwyyster y gall staff eu dilyn i wella eu sgiliau Cymraeg, ond na wnaed llawer o ddefnydd ohonynt. Er bod rhaglenni cenedlaethol i ddatblygu sgiliau Cymraeg ymarferwyr AB yn cael eu darparu gan randdeiliaid, dywedodd rhai darparwyr fod diffyg darpariaeth debyg yn y sector dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion (heblaw am y ddarpariaeth Cymraeg i oedolion). Mae darparwyr addysg oedolion wedi ceisio gwneud eu swyddi tiwtor ar gyfer siaradwyr Cymraeg yn fwy deniadol i ddarpar ymgeiswyr, trwy gynnig contractau hirach, er enghraifft.

3.2.3 Aseswyr

Amlygodd llawer o'r darparwyr dysgu seiliedig ar waith a gyfwelwyd brinder aseswyr cymwysedig ar draws y sector. Dywedodd y rhan fwyaf o ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith eu bod wedi wynebu anawsterau wrth recriwtio i'r swyddi hyn yn ddiweddar gan fod yr economi wedi gwella a bod rhai o'r gweithlu wedi dychwelyd i ddiwydiant am gyflogau uwch. Mae hyn wedi ymestyn y tu hwnt i beirianeg ac adeiladu i bynciau gan gynnwys lletygarwch, rheoli adnoddau'n gynaliadwy, ac iechyd a gofal cymdeithasol. Gan nad oes llawer o ymgeiswyr, weithiau nid yw'r rhai sydd â phrofiad galwedigaethol yn meddu ar gymwysterau galwedigaethol ffurfiol neu lefel cymwysterau mewn Saesneg/Cymraeg a mathemateg, neu mae ganddynt brofiad aseswr (y byddai angen ei ddiweddarau) ond dim cymhwyster galwedigaethol ar lefel 3.

Er mwyn ymateb i hyn, mae darparwyr wedi dweud eu bod yn uwchsgilio staff i rolau aseswr. Mae sawl darparwr wedi recriwtio aseswyr dan hyfforddiant neu staff cymorth dysgu a darparu DPP, mentora ac amser i ffwrdd i ennill cymwysterau aseswr.

3.3 Goblygiadau i'r astudiaeth

Er na wyddys beth yw graddau'r bylchau sgiliau a'r prinder sgiliau ar hyn o bryd, sy'n rhwystr rhag cynllunio'r gweithlu'n strategol yn effeithiol, mae'r dystiolaeth ansoddol yn dangos bod bylchau sgiliau:

- Yn gyffredin ac yn gyson ym mhob rhan o'r gweithlu presennol: sgiliau addysgol i addysgu/tiwtora llythrennedd a rhifedd, a sgiliau digidol i ddefnyddio adnoddau digidol a meddalwedd wrth addysgu;
- Yn gyffredin mewn AB a darparwyr dysgu seiliedig ar waith: gwybodaeth bynciau cyfredol rhai athrawon/aseswyr galwedigaethol, yn enwedig lle mae newidiadau'n digwydd yn gyflym mewn busnes/diwydiant;
- Yn gyffredin ac yn gyson mewn AB a darparwyr dysgu seiliedig ar waith: hyder i ddefnyddio'r ystod ehangaf o ddulliau addysgu;
- Pryderon penodol ynglŷn â sgiliau Cymraeg ymarferwyr ac ymwybyddiaeth siaradwyr di-Gymraeg o anghenion siaradwyr Cymraeg, a chyfleoedd ac adnoddau cyfrwng Cymraeg.

Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr AB a dysgu seiliedig ar waith yn mynd i'r afael â'r rhain yn eu cynlluniau hyfforddi a datblygu.

Mae'r prinder sgiliau canlynol yn amlwg:

- Yn gyffredin ac yn gyson ym mhob math o ddarparwr: prinder athrawon/aseswyr pynciau STEM, yn enwedig mewn peirianeg;
- Yn gyffredin mewn darparwyr dysgu seiliedig ar waith: prinder aseswyr cymwysedig mewn llawer o feysydd pwnc;
- Yn gyffredin ym mhob math o ddarparwr: prinder athrawon/aseswyr cyfrwng Cymraeg sy'n meddu ar y cymhwysedd ieithyddol sy'n angenrheidiol i addysgu/gweithio yn Gymraeg.

Mae cyllid AHO TAR yn darparu grantiau uwch i athrawon pynciau STEM sy'n astudio'n amser llawn, ond nid i ymgeiswyr cyfrwng Cymraeg. Mae rhai darparwyr yn mynd i'r afael â'r prinder hwn yn eu strategaethau recriwtio (cyflog, addasu rôl, cynnig hyfforddiant) a/neu yn eu hyfforddiant a'u datblygiad (uwchsgilio staff presennol). Archwilir hyn ymhellach ac yn fanylach ym mhennod 4.

4 Darparu hyfforddiant a datblygiad i'r gweithlu

Mae'r adran hon yn cyflwyno'r canfyddiadau mewn perthynas â'r cymwysterau a'r DPP a ddarperir i weithlu'r sector ôl-16 o ran i ba raddau y maen nhw ar gael, y defnydd a wneir ohonynt, sut maen nhw'n cael eu darparu a'u hansawdd. Mae'n cyfeirio at ganfyddiadau cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda darparwyr a rhanddeiliaid, yn ogystal ag adolygiad o'r data a'r llenyddiaeth sydd ar gael ac asesiad annibynnol o gynnwys y cymwysterau.

4.1 Hyfforddiant cymwysterau

Trafodir isod i ba raddau y mae cymwysterau i ymarferwyr ôl-16 ar gael, y defnydd a wneir ohonynt a'u hansawdd.

4.1.1 Y cymwysterau sydd ar gael

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o'r darparwyr, y modd a'r lefel astudio, y gofynion mynediad a hyd cyrsiau o ran cymwysterau sydd ar gael yn benodol i'r rhai sy'n dymuno addysgu yn y sector ôl-16 yng Nghymru.

Mae o leiaf 39 o gymwysterau ymarferwyr ar gael ac yn cael eu defnyddio gan ymarferwyr sy'n addysgu yn y sectorau AB, dysgu seiliedig ar waith neu addysg oedolion.³³ Mae'r rhain yn cynnwys o leiaf:

- 7 cymhwyster **addysg a hyfforddiant** e.e.
 - Tystysgrif Addysg Ôl-raddedig (TAR) mewn Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol (AHO);
 - Dyfarniad, Tystysgrif neu Ddiploma mewn addysg a hyfforddiant;
- 17 cymhwyster **cymorth dysgu** e.e.
 - cynorthwyo dysgwyr ag ADY, llythrennedd, coetsio, gwybodaeth ac arweiniad
- 15 cymhwyster **dysgu a datblygu** e.e.
 - cymwysterau aseswr, sicrhau ansawdd.

Mae rhai o'r cymwysterau uchod yn cael eu cyflwyno gan o leiaf 24 darparwr yng Nghymru, ac mae o leiaf 14 yn y sectorau AB ac AU yn unig a 10 yn ddarparwyr hyfforddiant sector preifat.

Rhestrir isod y prif gymwysterau **addysg a hyfforddiant** sydd wedi'u hanelu'n benodol ar gyfer y rhai sydd eisiau addysgu yn y sector ôl-16 yng Nghymru. Mae cymwysterau addysg a hyfforddiant yn cynnwys cyrsiau AGA a achredir gan AU a ddarperir gan sawl SAU a'r rhan fwyaf o Golegau AB yng Nghymru. Gellir dilyn y rhan fwyaf o'r cyrsiau hyn yn amser llawn neu'n rhan-amser, yn dibynnu ar y darparwr, ac mae cwrs nodweddiadol yn para un neu ddwy flynedd. Mae'r rhestr

³³ Mae *Ymarfer cwmpasu NTfW ynglŷn â'r posibilrwydd o ddatblygu cymhwyster newydd ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith* (NTfW, 2018) yn amlgu cyfanswm o 35 o wahanol gymwysterau ymarferwyr a ddefnyddir i hyfforddi athrawon, hyfforddwyr, aseswyr, a staff cymorth dysgu yn y gweithlu ôl-16 yng Nghymru. O'r rhain, dywedir mai 19 cymhwyster yw'r prif rai a ddefnyddir gan ddarparwyr. Nid yw'r rhestr hon o 35 yn cynnwys rhai cymwysterau addysg a hyfforddiant fel TAR, Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) ac AHO TAR, cymwysterau Llythrennedd Digidol Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW) nac unrhyw un o'r cymwysterau arbenigwr pwnc Lefel 5 annibynnol mewn Llythrennedd, Rhifedd, Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) neu Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd (SEND) (Anableddau ac Anawsterau Dysgu) yn ei chanfyddiadau. Nid yw ychwaith yn cynnwys dau gymhwyster Cymraeg i Oedolion newydd sy'n cael eu datblygu ac sy'n debygol o fod ar gael yn ystod 2019/20.

hefyd yn cynnwys cymwysterau a achredir gan gyrrff dyfarnu sy'n cael eu darparu gan gymysgedd o ddarparwyr AB a hyfforddiant preifat. Yn nodweddiadol, mae'r rhain yn gyrsiau byrrach, a gyflwynir trwy gyfres o weithdai.

- Tystysgrif Addysg Ôl-raddedig (TAR) mewn AHO;
 - Fel arfer, mae angen i ymgeiswyr feddu ar radd i gael mynediad a chymhwyster Lefel 3 yn y maes pwnc o'u dewis;
 - Cymhwyster Lefel 6-7 fel arfer;
- Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) mewn AHO;
 - Fel arfer, mae angen i ymgeiswyr feddu ar gymhwyster Lefel 3 yn y maes pwnc o'u dewis;
 - Cymhwyster Lefel 5-6 fel arfer;
- Tystysgrif Addysg mewn AHO;
 - Mae'r gofynion mynediad yn amrywio yn ôl y lefel;
 - Lefel 4-5 fel arfer;
- Tystysgrif Addysg a Hyfforddiant;
 - Tystysgrif Lefel 4, a gyflwynir yn bennaf gan ddarparwyr hyfforddiant preifat, ac a achredir gan gyrrff dyfarnu gan gynnwys Agored a City & Guilds;
- Dyfarniad Addysg a Hyfforddiant;
 - Dyfarniad Lefel 3, a gyflwynir dros 4-5 wythnos mewn rhai colegau AB a chan oddeutu 10 darparwr preifat, ac a achredir gan sawl corff dyfarnu.³⁴

Yn ogystal â'r uchod, cynigir *Cyrsiau Byr Paratoi i Addysgu* (sef un modiwl o'r TAR neu PgCE yn nodweddiadol) mewn rhai colegau AB, fel arfer dros gyfnod o 10-14 wythnos, fel llwybr tuag at un o'r cyrsiau a enwyd eisoes.

O ran y mathau o ddarparwr a'r modd astudio, mae pedwar SAU yn cynnig cyrsiau cyn-wasanaeth amser llawn TAR AGA (AB) sy'n arwain at gymhwyster i addysgu ym maes addysg bellach.³⁵ Mae un arall, sef Prifysgol Metropolitan Caerdydd, yn cyflwyno cwrs AGA rhan-amser i addysgu AB, tra bod Prifysgol Bangor a Phrifysgol Aberystwyth yn achredu cyrsiau a gyflwynir gan Grŵp Llandrillo Menai a Choleg Cambria, yn ôl eu trefn. Mae'r rhan fwyaf o golegau AB yn cynnig cyrsiau AHO AGA rhan-amser, ond dim ond Coleg Cambria sy'n eu cynnig yn amser llawn.³⁶

Mae Tabl 4.1 isod yn crynhoi'r wybodaeth a gyhoeddwyd gan ddarparwyr am eu cyrsiau AHO AGA. Ni chyhoeddwyd unrhyw wybodaeth am nifer y lleoedd sydd ar gael ar gyrsiau AHO AGA, er bod yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) yn

³⁴ Mae'r *Diploma Addysg a Hyfforddiant* Lefel 5 hefyd yn cael ei gynnis gan gyrrff dyfarnu gan gynnwys City & Guilds a Pearson Edexcel. Mae'n cynnwys cyfanswm o oddeutu 1200 o amser cymhwyster, ond nid yw'n ymddangos ei fod yn cael ei gynnis gan ddarparwyr yng Nghymru ar hyn o bryd.

³⁵ Y rhain yw Prifysgol Caerdydd, Prifysgol Glyndŵr, Prifysgol De Cymru a Phrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant (UWTSD). Gweler Llywodraeth Cymru (2018), *Cymelliadau hyfforddi athrawon yng Nghymru ar gyfer myfyrwyr TAR (AB) – blwyddyn academaidd 2018/19*. Ar gael yn: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-09/teacher-training-incentives-in-wales-for-pgce-fe-students-academic-year-2018-19.pdf>

³⁶ Mae'r rhan fwyaf o Sefydliadau Addysg Bellach (SABau) yn darparu cyrsiau a achredir gan SAU yng Nghymru. Er enghraifft: mae Coleg Gŵyr Abertawe, Coleg Penybont a Choleg Gwent yn darparu cyrsiau a ddyfernir gan Brifysgol De Cymru (sydd, yn eu tro, yn cael eu hachredu gan yr Academi Addysg Uwch); mae Grŵp Llandrillo Menai (GLIM) yn darparu cyrsiau a achredir gan Brifysgol Bangor; mae Coleg Cambria yn darparu cyrsiau a achredir gan Brifysgol Aberystwyth; mae Coleg Sir Benfro a Choleg Sir Gâr yn darparu cyrsiau a ddilysir gan UWTSD ac a achredir gan yr Academi Addysg Uwch (HEA).

casglu data cyfranogiad ynglŷn â nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru ar gyrsiau AGA yn y categorïau amrywiol, gan gynnwys AB a Chyfnod Allweddol 4 ac ôl-16 (yr ystod oed 14-19) (gweler Adran 4.1.2).³⁷ Dywedodd y darparwyr a gyfwelwyd sy'n cyflwyno TAR AHO nad oedd ganddynt gwtâu na nifer benodol o leoedd ar gael ar eu cyrsiau.

Dywedodd y cyfweleion hefyd fod rhai newidiadau wedi cael eu gwneud i'r cyrsiau yn ystod y blynyddoedd diweddar, mewn ymateb i newidiadau o ran anghenion sgiliau ymarferwyr. Dywedodd darparwyr fod eu cyrsiau bellach yn cynnwys sgiliau digidol, hunanfyfrio, ymdopi ag ADY a datblygu annibyniaeth dysgwyr. Yn ogystal â newidiadau i gynnwys, roeddent wedi newid dulliau darparu, gyda mwy o bwyslais ar flociau dysgu. Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfweleion nad oedd y safonau proffesiynol ôl-16 wedi dylanwadu ar y newidiadau i gynnwys.

³⁷ Mae HESA yn casglu data ynglŷn â chofrestru ar gyrsiau 'Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon' yn ôl 'cyfnod a chwmpas' gan ddefnyddio'r categorïau a restrir [yma](#).

Table 4.1 Trosolwg o'r cyrsiau AHO AGA sydd ar gael yng Nghymru 2019

Darparwr	Cwrs	Modd	Lefel	Hyd	Gofynion mynediad
Prifysgol De Cymru (USW)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) mewn Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol (AHO)	Rhan-amser neu amser llawn	Lefel 6	1-2 flynedd	Gradd 2:1 a TGAU gradd C mewn Saesneg a Mathemateg yn ddymunol.
	Tystysgrif Addysg Ôl-raddedig (TAR) mewn Addysg a Hyfforddiant Ôl-raddedig (AHO)	Rhan-amser neu amser llawn	Lefel 7	1-2 flynedd	Gradd 2:1 a TGAU gradd C mewn Saesneg a Mathemateg yn ddymunol.
Prifysgol Glyndŵr	Tystysgrif Addysg (PCET)	Rhan-amser neu amser llawn	Lefel 4-5	1-2 flynedd	Mae'n rhaid i ymgeiswyr feddu ar gymhwyster lefel 3 o leiaf yn eu disgyblaeth.
	Tystysgrif Addysg Ôl-raddedig (PCET)	Rhan-amser neu amser llawn	Lefel 6-7	1-2 flynedd	Mae'n rhaid i ymgeiswyr feddu ar radd dosbarth Cyntaf neu 2:1.
	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) mewn AHO	Rhan-amser neu amser llawn	Lefel 6	1-2 flynedd	Mae'n rhaid i ymgeiswyr feddu ar radd.
Prifysgol Caerdydd	Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol (AHO) (TAR)	Amser llawn	Heb ei datgan	1 flynedd	Dylai ymgeiswyr feddu ar radd 2:2 o leiaf yn y pwnc yr hoffent ei addysgu a TGAU gradd C mewn Mathemateg a Saesneg. Ystyrir ymgeiswyr â phrofiad gwaith helaeth ar sail unigol.
Prifysgol De Cymru a Phrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg	Rhan-amser neu amser llawn	Heb ei datgan	2 flynedd	Mae'n rhaid i ymgeiswyr feddu ar gymhwyster yn eu maes arbenigol gyda gradd neu Ddiploma Cenedlaethol Uwch, Tystysgrif City and Guilds Uwch neu gymwysterau lefel tri priodol.
	Tystysgrif Addysg Broffesiynol	Rhan-amser	Heb ei datgan	2 flynedd	
	Cwrs Byr Paratoi i Addysgu	Rhan-amser	Heb ei datgan		
Met Caerdydd	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) mewn AHO	Rhan-amser	Lefel 4-6	2 flynedd	Gradd Cymhwyster Lefel 3 neu uwch yn y pwnc maen nhw'n bwriadu ei addysgu.
	Tystysgrif Addysg Broffesiynol (PCE) AHO.	Rhan-amser	Lefel 4-5	2 flynedd	Cymhwyster Lefel 3 neu uwch yn y pwnc maen nhw'n bwriadu ei addysgu.

	Paratoi i Addysgu mewn AHO	-	Heb ei datgan	10 wythnos	Dyfarniad/cymhwyster Lefel 3 yn y pwnc maen nhw'n bwriadu ei addysgu.
GLIM (dyfarniad Prifysgol Bangor)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg – AHO (Proffesiynol)	Rhan-amser	Lefel 4-6	2 flynedd	Gradd Anrhydedd (o leiaf 120 o gredydau, a hanner ohonynt ar Lefel 6 neu uwch). TGAU cyfwerth ar radd C neu uwch.
CAVC (dyfarnu gan USW)	ProfCE PcET Tystysgrif Addysg Broffesiynol (AHO)	Rhan-amser	Lefel 4+	30 wythnos	Cymhwyster Lefel 3 yn y pwnc maen nhw'n mynd i'w addysgu.
	PgCE Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (AHO)	Rhan-amser	Lefel 4+	30 wythnos	Gradd. Cymhwyster Lefel 3 yn y pwnc maen nhw'n mynd i'w addysgu.
	Paratoi i addysgu	Rhan-amser	Heb ei datgan	12-14 wythnos	
Cambria (dyfarnu gan Brifysgol Aberystwyth)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg AHO	Amser llawn		1 flynedd	Ar gyfer y Dystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (ProfGCE-AHO) – mae'n rhaid i chi feddu ar radd.
	Tystysgrif Addysg Broffesiynol AHO	Amser llawn	Lefel 5-6	1 flynedd	Profiad galwedigaethol a chymhwyster Lefel 3 neu uwch (NVQ / Safon Uwch).
Coleg Penybont	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg/ Tystysgrif Addysg Broffesiynol (AHO)	Rhan-amser	Heb ei datgan	2 flynedd	Gradd neu gymhwyster proffesiynol cydnabyddedig.
Coleg Merthyr	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg/Tystysgrif Addysg Broffesiynol (Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol)	Rhan-amser	Lefel 5	2 flynedd	Graddedigion: mae gradd 2:1 neu uwch yn ddymunol mewn maes pwnc perthnasol. Unigolion heb radd: mae angen profiad mewn maes galwedigaethol, neu brofiad o weithio mewn amgylchedd addysgu neu hyfforddi. Mae TGAU gradd C neu uwch mewn mathemateg ac iaith Saesneg yn ddymunol, ond nid yn hanfodol.
Coleg Sir Benfro (UWTSD)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) a Thystysgrif Addysg Broffesiynol (PCE).	Rhan-amser	PgCE 6 PCE 5	2 flynedd	Yn gymwys yn alwedigaethol ac yn meddu ar gymhwyster Lefel 3 yn y maes rydych yn bwriadu addysgu/hyfforddi ynddo.
Coleg Sir Gâr (UWTSD)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg	Rhan-amser	Heb ei datgan	2 flynedd	Mae angen cymhwyster academaidd lefel uwch, neu gymhwyster crefft neu broffesiynol cyfwerth. Mae'n rhaid i ymgeiswyr ar gyfer y

					rhaglen ôl-raddedig fod yn raddedigion cyn ymuno â'r rhaglen.
NPTP (dyfarnu gan USW)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PGCE AHO)	Rhan-amser	Heb ei datgan	2 flynedd	Gradd sy'n berthnasol i'r arbenigedd pwnc a TGAU gradd C neu uwch mewn Saesneg a Mathemateg.
Coleg Gwent (dyfarnu gan USW)	Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg (PgCE) mewn Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol (AHO)	Rhan-amser		2 flynedd	Cymhwyster Lefel 3 yn y pwnc y mae ymgeiswyr eisiau ei addysgu. Ar gyfer y Dystysgrif Addysg Broffesiynol, dylai ymgeiswyr feddu ar gymwysterau hyd at lefel israddedig o leiaf yn y pwnc maen nhw eisiau ei addysgu.

4.1.2 Defnydd o gymwysterau

Cadarnhaodd darparwyr AB, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion eu bod, fel arfer, yn mynnu bod ymarferwyr yn meddu ar un o leiaf o'r cymwysterau addysg a hyfforddiant a restrir yn 4.1.1 (mae cymhwyster aseswr yn fwy tebygol mewn dysgu seiliedig ar waith). Os nad oes ganddynt y cymhwyster priodol, ond maen nhw'n addas i'w penodi fel arall ac yn fodlon ennill y cymhwyster, mae'n ofynnol iddynt gofrestru ar gwrs. Y farn gyffredinol yw:

'Byddai'n well o lawer gennyf saer rhagorol y mae angen iddo gymhwyso a dysgu i fod yn athro, nag athro nad yw wedi ymarfer sgil galwedigaethol ers 20 mlynedd. Byddai'n well gennyf rywun sy'n deall ei grefft ac y gallem ei hyfforddi i addysgu.' **Ymarferydd addysg oedolion**

Roedd darparwyr AB a gyfwelwyd yn credu eu bod wedi cynnal polisi cyson o recriwtio staff addysgu a chanddynt gymwysterau a chefnogi ymgeiswyr addas sy'n meddu ar wybodaeth bynciol i ennill cymhwyster addysgu, er bod y cyflog ar gyfer y rhai heb gymhwyster addysgu yn broblem wrth recriwtio. Roedd y darparwyr dysgu seiliedig ar waith a gyfwelwyd yn credu bod cyfran y staff dysgu seiliedig ar waith a chanddynt gymwysterau addysgu wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diweddar oherwydd bod mwy o ddarparwyr yn mynnu bod eu staff newydd yn ennill cymhwyster addysgu o fewn dwy flynedd o ddechrau gweithio yn y sector. Cydnabuwyd bod gofynion mynediad yn amrywio'n fawr a bod 'cymysgedd o ymarfer'.

Mae cyfweleion addysg oedolion wedi crybwyll mwy o heriau wrth recriwtio staff cymwysedig.

'Rydym wedi hysbysebu tair gwaith yn ystod y 6 mis diwethaf ac nid oes neb â chymhwyster Lefel 3 wedi ymgeisio. Mae angen cymhwyster addysgu yn ogystal â rhywun sydd eisiau gweithio oriau amser llawn – mae'n anodd recriwtio.' **Darparwr addysg oedolion**

Dywedodd rhai fod rhaid i recriwtiaid newydd dalu drostynt eu hunain i ennill cymhwyster addysgu; dywedodd eraill gan fod arian yn brin, ei bod yn dibynnu ar faint o oriau yr oedden nhw'n eu haddysgu.³⁸

Ni chyhoeddir data cynhwysfawr am y defnydd o gymwysterau addysg a hyfforddiant ar gyfer y gweithlu ôl-16. Mae HESA yn cyhoeddi data am nifer yr ymgeiswyr sy'n astudio cyrsiau Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon (HCA) (2017/18), sy'n cynnwys y rhai sy'n hyfforddi i fod yn athrawon ysgol. Ni chyhoeddir gwybodaeth benodol am gyfranogiad mewn cyrsiau AHO AGA.³⁹ Canfu'r *Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg* yn 2017 fod 15.8% o 'athrawon AB' a 17.5% o 'weithwyr cymorth dysgu AB' a ymatebodd wedi 'Astudio am gymwysterau academaidd neu broffesiynol yn ystod y 12 mis diwethaf'.

Rhoddodd un SAU ddata am nifer yr ymgeiswyr sy'n cofrestru ar ei gysiau AHO TAR, gan awgrymu bod oddeutu 110-120 o ymgeiswyr yn dilyn y cwrs bob blwyddyn, a bod oddeutu tri chwarter o'r rhain yn fyfyrwyr rhan-amser. Yn gyffredinol, mae gan SAUau gysylltiadau agos â cholegau AB penodol, a dywedodd

³⁸ Dywedodd y rhan fwyaf o ddarparwyr addysg oedolion nad yw cyllid gan Lywodraeth Cymru (a ariannwyd yn rhannol gan yr Undeb Ewropeaidd) i gynorthwyo ymarferwyr i ennill cymwysterau addysgu ar gael mwyach.

³⁹ Er bod HESA yn defnyddio dynodwyr penodol (yn seiliedig ar godau JACS) wrth gasglu data am gyfranogiad.

cyfweleion fod hyn yn helpu i gynyddu nifer y darpar athrawon AB sy'n dilyn cyrsiau amser llawn yn ogystal â staff hyfforddi mewnol proffesiynol mewn busnesau.

4.1.3 Ansawdd cymwysterau

Mae llywodraethau'n disgwyl i gyrff dyfarnu ddylunio cymwysterau sy'n galluogi'r rhai sy'n eu cwblhau i feddu ar yr holl wybodaeth angenrheidiol i gyflawni swyddi a rolau sy'n esblygu'n gyson, tra bod darparwyr yn gallu syrthio i fagl tybio bod athro sydd wedi cwblhau AGA yn meddu ar y sgiliau, y wybodaeth, a'r ymddygiad "i addysgu a gwneud hyn yn dda." (Winch, 2017, tud.viii). Mae'r ymchwil ehangach ar ddatblygiad athrawon yn dangos bod angen cydnabod ei bod yn cymryd amser i gaffael gwybodaeth a bod angen hyfforddi, recriwtio, a chadw athrawon ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn y proffesiwn am wyth mlynedd neu fwy os ydynt am "berfformio i'r eithaf" (Hargreaves a Fullan, 2012, tud.59) o ran eu ymarfer.

Cydnabuwyd hyn yn yr *Adolygiad o Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon yng Nghymru* (Tabberer, 2013), a argymhellodd 'ystyried addysg athrawon fel continwmm' ac a amlinellodd fod angen 'cysylltiadau cydweithredu agosach rhwng gwahanol ddarparwyr addysg' yn ogystal â DPP. 'Nid AGA yw'r unig ran o ddatblygiad proffesiynol'.⁴⁰ Un o argymhellion allweddol Adroddiad Furlong (2015), a gynigiodd ddiwygiadau i AGA, oedd y dylai'r system ysgolion fod yn 'cynnig cymorth parhaus fel bod athrawon yn gallu gloywi a datblygu drwy gydol eu gyrfaoedd'. 'Bydd rhaid i athrawon yfory gymryd cyfrifoldeb personol a chyfunol am eu datblygiad proffesiynol.'⁴¹

Er bod llawer o ymarferwyr yn y sector ôl-16 yn cydnabod bod angen i bawb ystyried AGA fel man cychwyn ar gyfer gyrfa ym maes addysgu neu hyfforddi, mae cryn anfodlonrwydd ynglŷn ag ansawdd cymwysterau ac i ba raddau y maen nhw ar gael. Fel y dywed adroddiad NTfW (2018, paragraff 46. tud.11), "mae mwyafrif y darparwyr yn gorfod llenwi'r bylchau nad ydynt yn derbyn sylw yn y cymwysterau sydd ar gael ar hyn o bryd, ac mae hyn yn defnyddio llawer o adnoddau'r rhwydwaith ac yn anghyson ar draws y sector. Mae hyn yn achos pryder posibl o ran sicrhau ansawdd datblygiad staff ar gyfer y sector cyfan."

Addysg Bellach

Roedd y rhan fwyaf o gyfweleion o golegau AB o'r farn bod angen adolygu a diwygio'r cymwysterau addysg a hyfforddiant ar gyfer ymarferwyr addysg ôl-16. Roedd hyn yn arbennig o wir am gymwysterau TAR, PgCE a TAR AHO, yr oedd llawer o gyfweleion yn credu eu bod yn 'draddodiadol iawn' a 'heb fod yn gyfredol'. Dywedodd llawer o ymarferwyr, a darparwyr y TAR AHO, fod angen mwy o hyblygrwydd yn y cymhwyster, a llai o berthnasedd academaidd a mwy o berthnasedd ymarferol i reoli ystafell ddosbarth.

'Nid yw'r TAR [AHO] yn ddigon hyblyg i ymateb i faterion presennol'
Rheolwr canol AB

Roedd llawer o ymarferwyr presennol a myfyrwyr diweddar yn credu bod angen i gymwysterau ymarferwyr adlewyrchu tueddiadau mewn anghenion dysgwyr yn well, yn ogystal â datblygiadau polisi sy'n effeithio ar y sector. Cyfeiriodd cyfweleion at oblygiadau datblygiadau polisi fel Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r

⁴⁰ Gweler *Adolygiad o Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon yng Nghymru* (Tabberer, 2015) <https://gweddiill.gov.wales/docs/dcells/publications/131007-review-of-initial-teacher-training-in-wales-en.pdf>

⁴¹ Gweler *Addysgu Athrawon Yfory: Opsiynau ynglŷn â dyfodol addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru* (Furlong, 2015) <https://gweddiill.gov.wales/docs/dcells/publications/150309-teaching-tomorrows-teachers-final.pdf>

Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018, Sgiliau Hanfodol Cymru, Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr Cymraeg, a fframwaith Digidol 2030. Gweler y blwch isod.

Box 1 Yr angen am newid

Y Gymraeg

Mae Cynllun Gweithredu Addysg Bellach a Phrentisiaethau Cyfrwng Cymraeg y Coleg Cymraeg Cenedlaethol yn cynnwys gweledigaeth i alluogi pob dysgwr i gynnal neu ddatblygu ei sgiliau Cymraeg, ac mae'n ceisio gwneud cyfraniad sylweddol at nod y Llywodraeth o gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Mae'r cynllun gweithredu yn nodi'r blaenoriaethau canlynol:

'Mae sicrhau bod y Dystysgrif Addysg i Raddedigion (Addysg Bellach) yn paratoi staff yn effeithiol ar gyfer gweithredu'n ddwyieithog yn hanfodol. Byddai nodi modelau addas o arfer gorau i wella cyfleoedd dwyieithog yn y rhaglen yn cefnogi'r gwaith o ddatblygu gweithlu dwyieithog. Ymhellach, cynigiwn y dylid ystyried cymelliadau penodol i ddysgu'n ddwyieithog ar gyfer y rhai sy'n gwneud y Dystysgrif Addysg i Raddedigion (Addysg Bellach)' Cynllun Gweithredu Addysg Bellach a Phrentisiaethau Cyfrwng Cymraeg, Coleg Cymraeg Cenedlaethol.⁴²

Roedd y canfyddiadau o'r cyfweiliadau yn gyson â'r meysydd blaenoriaeth hyn, gan fod y rhan fwyaf o'r cyfweleion o golegau AB a rhanddeiliaid wedi crybwyll yr angen i gymwysterau ymarferwyr gefnogi datblygiad sgiliau Cymraeg yn y gweithlu yn well. Roedd rhai cyfweleion o'r farn y dylai modiwlau Cymraeg neu ymwybyddiaeth o'r Gymraeg fod yn rhan orfodol o'r hyfforddiant TAR AHO. Awgrymwyd y gallai modiwl o'r fath gael ei deilwra yn ôl sgiliau ieithyddol yr hyfforddeion. I'r rhai sy'n gallu addysgu yn Gymraeg, gallai'r hyfforddiant ymdrin â strategaethau ar gyfer addysgu yn Gymraeg neu'n ddwyieithog. I'r rhai nad oes ganddynt lawer o sgiliau Cymraeg, neu ddim sgiliau Cymraeg o gwbl, gallai hyfforddiant ymwybyddiaeth ddatblygu eu gallu i gynorthwyo dysgwyr sy'n siarad Cymraeg.

Pwysleisiodd rhai cyfweleion fod angen i fwy o gymwysterau allu cael eu darparu yn Gymraeg, ac y dylai cynyddu gallu iaith Gymraeg y gweithlu fod yn nod allweddol ar gyfer unrhyw fframwaith dysgu proffesiynol. Mynegwyd materion penodol, megis nad oes gan ddarparwyr a chyrrff dyfarnu ddigon o ddarlithwyr, aseswyr ac arholwyr allanol sy'n gallu darparu trwy gyfrwng y Gymraeg (yn enwedig mewn pynciau galwedigaethol e.e. gofal plant). Mae'r safbwyntiau hyn yn atgyfnerthu un o argymhellion Adolygiad Diamond, sef y dylai Llywodraeth Cymru *'weithio gyda'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol, Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), y Sefydliadau Addysg Uwch a rhanddeiliaid eraill fel sefydliadau addysg bellach...i sicrhau'r effaith fwyaf a'r gwerth mwyaf o fuddsoddiad cyhoeddus mewn addysg uwch cyfrwng Cymraeg, a chefnogaeth iddi.'*⁴³

Anghenion dysgu ychwanegol

Mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 (y Ddeddf) yn darparu ar gyfer fframwaith statudol newydd i gefnogi plant a phobl ifanc ag ADY. Hefyd, am y tro cyntaf, mae'n gosod dyletswyddau ar SABau o ran asesu a darparu ar gyfer pobl ifanc ag anawsterau a/neu anabledau dysgu (LDD) mewn addysg a hyfforddiant ôl-16. Mae'r Ddeddf yn mynnu bod Cod Ymarfer ADY gorfodol newydd yn cynnwys Cynllun Datblygu Unigol (CDU) safonol a ffurflenni y mae'n rhaid i ysgolion, SABau ac awdurdodau lleol eu defnyddio. Mae angen i gymwysterau ymarferwyr AHO ystyried y diwygiadau hyn fel bod gweithwyr newydd yn y sector wedi'u paratoi'n ddigonol ar eu cyfer. Roedd rhai cyfweleion yn credu bod angen cynyddol i ymarferwyr sy'n ymuno â'r sector AB feddu ar y sgiliau i allu gwahaniaethu eu harddulliau addysgu a chynorthwyo dysgwyr â gwahanol fathau o anghenion yn briodol (e.e. iechyd meddwl, gwydnwch).

Rhoddodd rhai rhanddeiliaid enghreifftiau o arfer da mewn perthynas â modiwlau ADY mewn cyrsiau TAR AHO. Fodd bynnag, dywedodd rhanddeiliaid hefyd fod anghysondeb o ran faint o gynnwys sy'n gysylltiedig ag ADY a geir mewn cyrsiau TAR AHO, gan fod rhai darparwyr yn rhoi mwy o bwyslais arno nag eraill. Teimlai rhanddeiliaid nad oedd digon o

bwyslais ar ddysgu wedi'i wahaniaethu a darpariaeth gyffredinol mewn modiwlau ADY rhaglenni TAR AHO.

“Mae'r modiwl ADY a gyflwynir gan un o'r darparwyr yn eithaf cynhwysfawr [TAR AHO], ond mae'r modiwl a gyflwynir gan un arall yn eithaf tenau. Mae'r ansawdd a'r cynnwys yn gallu amrywio dros amser ac mae'n aml yn dibynnu ar diwtoriaid unigol” **Rhanddeiliad**

Diwygio'r cwricwlwm a'r fframwaith arolygu cyffredin

Bydd angen i gymwysterau ymarferwyr ôl-16 baratoi ymgeiswyr am oblygiadau posibl diwygio'r cwricwlwm ysgol yng Nghymru ar gyfer y sector ôl-16 a newidiadau posibl, yn sgil hynny, i fframwaith arolygu cyffredin Estyn, sy'n amlinellu'r pum maes arolygu ar gyfer pob darparwr dysgu seiliedig ar waith ac (ers mis Medi 2018) colegau AB, Gwasanaethau Addysg Llywodraeth Leol a darparwyr Cymraeg i oedolion.⁴⁴ Mae dogfen ymgynghori Llywodraeth Cymru *Cenhadaeth ein Cenedl: Cwricwlwm Gweddnewidiol: Cynigion am fframwaith deddfwriaethol newydd* yn cynnig pedwar prif gwestiwn arall i'w defnyddio wrth arolygu ysgolion, ac mae'n nodi:

'Bydd angen gwneud mwy o waith ar sut y bydd hyn yn cyd-fynd â fframwaith adolygu cyffredin yn y dyfodol, ond bydd yn rhan o ymgynghoriad ffurfiol gan Estyn wrth i'r gwaith fynd rhagddo.' Llywodraeth Cymru, 2019⁴⁵.

Roedd y darparwyr a'r rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn credu bod angen adolygu cymwysterau ymarferwyr er mwyn adlewyrchu polisi ehangach Llywodraeth Cymru yn ymwneud â diwygio'r cwricwlwm (e.e. mwy o bwyslais ar hunanfyfyrion gan ddysgwyr ac ymarferwyr, lles a dysgu proffesiynol).

Dywedodd rhai colegau AB sy'n cyflwyno'r TAR AHO eu bod yn teilwra cynnwys cyrsiau i'r hyn y maen nhw'n credu yw anghenion ymarferwyr a dysgwyr yn y sector, yn unol â'u hadnoddau. Fodd bynnag, nid yw hyn yn broses gydweithredol genedlaethol na rhanbarthol ac, at ei gilydd, roeddent yn teimlo bod eu cyrsiau'n addas i'r diben, ond bod angen rhai addasiadau i fodloni disgwyliadau'r safonau proffesiynol newydd; yn enwedig yn ymwneud â datblygu sgiliau llythrennedd, rhifedd a dwyieithog.

Yn ystod sgysiau sector, dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfweleion nad oedd y cymwysterau ar gyfer aseswyr (e.e. Hyfforddi, Asesu a Sicrhau Ansawdd (TAQA) a'r Sefydliad Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol) yn paratoi ymarferwyr yn ddigonol ar gyfer addysgu a'u bod yn canolbwyntio gormod ar asesu cymhwysedd heb lawer o bwyslais ar sgiliau addysgu a thiwora. Teimlai rhai hefyd nad oedd cymwysterau aseswyr yn datblygu'n ddigon cyflym i gyd-fynd â newidiadau ehangach, fel y symudiad tuag at asesu ar y diwedd, sy'n golygu mwy o ddefnydd o brofion a gwaith ysgrifenedig a fyddai'n gofyn am fewnbwn gan athrawon i ddatblygu sgiliau dysgwyr a rhoi adborth, a mwy o bwyslais ar ddysgu digidol, sy'n gofyn am sgiliau newydd. Roedd rhai darparwyr yn mynd i'r afael â hyn trwy hyfforddiant mewnol neu gyrsiau cymwysterau pellach.

⁴² Gweler <http://www.colegcymraeg.ac.uk/en/media/main/2015colegcymraeg/dogfennau/s-2210/tuagatcymraeg2050.pdf>

⁴³ Gweler *Yr Adolygiad o Gyllid Addysg Uwch a Threfniadau Cyllid Myfyrwyr yng Nghymru* (Llywodraeth Cymru, 2016) <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-02/higher-education-funding-final-report-en.pdf>

⁴⁴ Y rhain yw Safonau; Lles ac Agweddau at Ddysgu; Addysgu a Phrofiadau Dysgu; Gofal, Cymorth ac Arweiniad; Arweinyddiaeth a Rheolaeth. Gweler <https://www.estyn.llyw.cymru/dogfen/fframwaith-arolygu-cyffredin-o-fedi-2017? ga=2.176743843.782604068.1573032338-613136503.1479996126>

⁴⁵ Gweler *Cenhadaeth ein Cenedl: Cwricwlwm Gweddnewidiol: Cynigion am fframwaith deddfwriaethol newydd* (Llywodraeth Cymru, 2019). Ar gael yn: <https://llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2019-02/dogfen-ymgyngori-cwricwlwm-trawsnewidiol.pdf>

Aeth rhai cyfweleion SAB ymhellach na chynnig adolygiad o gymwysterau ymarferwyr, trwy ddweud bod angen cymhwyster addysgu ôl-16 newydd. Roedd y darparwyr hyn o'r farn nad oedd y TAR AHO wedi'i theilwra'n ddigonol i anghenion AB ac nad oedd cymwysterau aseswyr yn canolbwyntio digon ar addysgu a dysgu, gan awgrymu y gallai cymhwyster newydd fodloni'r ddwy agwedd.

'Weithiau, mae'n teimlo fel petai cymhwyster ar goll ar gyfer AB, rhywbeth sy'n ymdrin ag addysgu a dysgu ac asesu.' **Cyfwelai AB**

Roedd y rhan fwyaf yn cydnabod bod amrywiaeth yr ymgeiswyr yn golgu bod angen cymhwyster mynediad hyblyg i gyrsiau o'r fath a allai fodloni anghenion graddedigion, pobl nad ydynt yn raddedigion a'r rhai sy'n ymuno ag addysg ôl-16 o ddiwydiant. Cyfeiriodd ambell ymarferydd at gludadwyedd cyfyngedig y cymwysterau TAR a PgCE AHO, gan ddweud nad oeddent yn darparu Statws Athro Cymwysedig (SAC) i addysgu mewn ysgolion. Teimlai rhai cyfweleion y dylai fod un cymhwyster sy'n galluogi ymarferwyr i addysgu mewn ysgolion a lleoliadau ôl-16, a throsglwyddo o un sector i'r llall. Roedd eraill o'r farn bod angen i athrawon ysgol cymwysedig gael cymorth mentora yn aml ar ôl dechrau mewn lleoliadau AB a dysgu seiliedig ar waith.

Teimlai rhai o'r cyfweleion nad oedd ymarferwyr newydd, gan gynnwys y rhai a chanddynt gymwysterau addysgu, yn meddu ar y sgiliau i allu rheoli ac ymdopi ag ymddygiad dysgwyr a defnyddio strategaethau rheoli ymddygiad.⁴⁶ Yn ddiweddar, mae Ofsted (2019) wedi dweud bod cynyddu gwydnwch meddyliol athrawon dan hyfforddiant yn agwedd bwysig o hyfforddi athrawon.

Dysgu seiliedig ar waith

Cafodd y cymwysterau addysg a hyfforddiant sy'n cael eu defnyddio yn y sector dysgu seiliedig ar waith – y Dyfarniad Lefel 3, y Dystysgrif Lefel 4, a'r Diploma Lefel 5 – eu llunio yn 2013 ac roeddent "wedi'u seilio i raddau helaeth ar arweiniad a gynhyrchwyd gan y Gwasanaeth Cynghori ar Ddysgu a Sgiliau (LSAS) yn 2011, a oedd ei hun wedi esblygu o'r cwricwlwm a gyflwynwyd yn 2007 i weithredu safonau Dysgu Gydol Oes y Deyrnas Unedig" (Hanley et al., 2018, tud.10). Fel y cyfryw, nid ydynt yn ymgorffori nac yn adlewyrchu 20 safon broffesiynol y Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (ETF) ar gyfer athrawon a hyfforddwyr (2014), na'r 10 safon broffesiynol ar gyfer athrawon AB ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn y sector yng Nghymru (2017).

Disgwylir i'r gyfres o gymwysterau addysg a hyfforddiant ar gyfer dysgu seiliedig ar waith gael ei hadolygu yn 2020. Roedd rhanddeiliaid a chyfweleion ym maes dysgu seiliedig ar waith o'r farn y bydd angen i gymwysterau gael eu diwygio'n sylweddol i adlewyrchu newidiadau fel blaenoriaethau'r llywodraeth ynglŷn ag arbenigedd pwnc, diogelu, iechyd meddwl, rheoli ymddygiad, ymarfer wedi'i seilio ar dystiolaeth, ymarfer wedi'i arwain gan ymchwil, llwyth gwaith athrawon, a'r safonau proffesiynol newydd ar gyfer y sector yng Nghymru.

Rhoddir rhywfaint o amlygrwydd i 'addysgeg penodol i bwnc' yn y tri chymhwyster addysg a hyfforddiant, ond heblaw am gymwysterau arbenigol mewn Saesneg a mathemateg – sydd wedi'u hanelu'n bennaf at athrawon iaith, llythrennedd a rhifedd – nid oes ymdrech i amlygu'n benodol y meysydd gwybodaeth addysgol y mae'n rhaid ymdrin â nhw. Am y rheswm hwn, ceir amrywiadau mawr rhwng darparwyr o ran cynnwys y wybodaeth addysgol penodol i bwnc sydd ar gael i hyfforddeion, ac o

⁴⁶ Er bod y sefyllfa wedi gwella, o bosibl, canfu arolwg gan Undeb y Prifysgolion a'r Colegau (UCU) (sef yr undeb addysgu mwyaf ym maes AB) o'i aelodau yn Lloegr nad oedd bron 40 y cant o'r rhai a arolygwyd wedi cael unrhyw hyfforddiant i'w cynorthwyo i ymdopi ag ymddygiad aflonyddol (Parry a Taubman, 2013, tud.36).

ran y dulliau a ddefnyddir i ddatblygu'r wybodaeth hon.' (Hanley et al., 2018, tud.(au)10-11).

Fel y cyfryw, nid yw'n syndod bod adroddiad NTfW (2018, paragraff 14. tud.4) wedi amlygu "cynnal a diweddarau gwybodaeth o'm pwnc/pynciau a'r ffordd orau o'u haddysgu a'u hasesu" fel un o'i bedwar "maes targed ar gyfer cynorthwyo staff". Mae'n debygol y bydd hyn yn arbennig o bwysig i'r rhai sy'n ymwneud ag addysgu cymwysterau uwch ar lefel 4 a 5 (Hanley et al., 2018). Cydnabyddir y wybodaeth hon gan Safon Broffesiynol 5 yn y safonau proffesiynol ar gyfer Cymru.

Mae adroddiad NTfW (2018, paragraff 14, tud.4) hefyd yn amlygu'r gallu i "fyfrio'n feirniadol ar eich gwerthoedd, eich gwybodaeth a'ch sgiliau eich hun i wella dysgu" fel maes allweddol ar gyfer datblygiad proffesiynol (Safon Broffesiynol 10). Ymdrinnir â myfrio'n feirniadol yn y Diploma lefel 5, ond dim digon ar lefelau 3 a 4. Mae'r adroddiad hefyd yn nodi bod y tri chymhwyster addysg a hyfforddiant yn cyfeirio at y ffaith bod angen i athrawon dan hyfforddiant 'ddarllen ac ymchwilio', ond nad yw'r un ohonynt yn crybwyll ymarfer wedi'i seilio ar dystiolaeth yn benodol (NTfW, 2018, tud.4).

At ei gilydd, teimlai cyfweleion a rhanddeiliaid dysgu seiliedig ar waith nad yw'r cymwysterau ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn addas i'r diben oherwydd eu bod yn canolbwyntio ar ystod gulach o sgiliau asesu yn hytrach na sgiliau addysgu, er bod y ddarpariaeth dysgu seiliedig ar waith yn canolbwyntio mwyfwy ar fynnu bod staff yn ymgymryd â mentora, coetsio ac addysgu un i un a grwpiau, sy'n gofyn am sgiliau gwahanol. Mae adroddiad NTfW (2018) yn amlygu bod y safonau proffesiynol newydd yn 'datgelu sut mae addysgu wedi dod yn elfen dderbyniol o rôl y swydd'. Fodd bynnag, mae'n rhybuddio 'nad yw rhai ymarferwyr yn ystyried hyn yn rhan o'u rôl swydd o hyd, ac mae hyn, yn y pen draw, yn gysylltiedig â bandiau cyflog a graddfeydd cyflog'. Mae'n argymhell y dylai'r newidiadau i rolau swyddi gael eu hystyried trwy strwythurau cenedlaethol.

Roedd rhai rhanddeiliaid o'r farn nad yw'r cymwysterau addysgu presennol wedi'u teilwra i anghenion y rhai sy'n addysgu pynciau galwedigaethol, a dywedodd eraill fod angen cymhwyster addysgu ym maes dysgu seiliedig ar waith sy'n adlewyrchu'r cymysgedd o ddulliau addysgu a ddefnyddir yn y sector: addysgu grwpiau ac un i un, coetsio a mentora. Roedd y cyfweleion hefyd yn credu nad oedd y cymwysterau addysgu ac asesu presennol yn canolbwyntio digon ar ddarparu'r sgiliau y mae eu hangen ar ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith i ymgorffori dysgu sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol yn eu gwaith, megis defnyddio sgiliau digidol wrth greu portffolio neu mewn dysgu cyfunol.

Yn ystod sgysiau sector, cyfeiriodd cyfranogwyr dysgu seiliedig ar waith at heriau yn ymwneud â dilyniant o gymwysterau asesu i gymwysterau addysgu. Teimlai rhai nad oes llwybr eglur sy'n cysylltu'r amryw gymwysterau asesu â'r TAR, er enghraifft. Dywedodd rhai ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith a oedd wedi gwneud TAR y bu'n fuddiol iddynt o ran addysgu sgiliau hanfodol, cynllunio a threfnu sesiynau, rheoli ystafell ddsbarth, gallu addysgu grwpiau amrywiol o ddysgwyr a chynyddu eu hyder fel ymarferwyr, ond nid oedd cymhellion ariannol iddynt wneud hynny oni bai eu bod yn symud i swydd addysgu AB.

'Nid oes cymhelliad i gael mwy o gymwysterau gan nad ydych yn cael mwy o arian. Mae'n rhaid i'r tâl adlewyrchu eich cymwysterau a chyfrifoldebau eich rôl.' **Ymarferydd dysgu seiliedig ar waith, sgwrs sector**

Nid oedd rhai rheolwyr ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn cytuno â hyn yn llwyr, gan fod rolau dilyniant ar gael ym maes dysgu seiliedig ar waith.

'Mae mwyafrif helaeth y staff o'r farn bod cwblhau cymwysterau yn fuddiol heb fod angen arian ychwanegol. Gall yr ysgogiad fod ar ffurf cydnabyddiaeth a symud ymlaen yn eu rolau.' **Rheolwr dysgu a datblygu ym maes dysgu seiliedig ar waith**

Addysg oedolion

Roedd y rhan fwyaf o ddarparwyr addysg oedolion yn fodlon, at ei gilydd, ag ansawdd y cymwysterau addysgu sydd ar gael i'r rhai sydd eisiau gweithio yn y sector. Roedd rhai o'r cyfweleion o'r farn bod cymwysterau TAR penodol i bwnc yn well na chynnwys mwy cyffredinol TAR AHO.

4.2 Datblygiad proffesiynol parhaus

Archwiliwn isod sut mae DPP yn cael ei ddatblygu a'i gyflwyno gan ddarparwyr, yn ogystal â pha mor dda y mae hyn yn bodloni anghenion y sector.

4.2.1 Sut mae hyn yn cael ei ddatblygu gan gyflogwyr

Addysg Bellach

Yn gyffredinol, dywedodd rheolwyr colegau AB eu bod yn datblygu eu DPP ar lefel sefydliad, a bod gan y rhan fwyaf eu hymagwedd strategol eu hunain sy'n cael ei llywio gan rai blaenoriaethau cenedlaethol, megis ADY, Atal, a sgiliau hanfodol. Dywedasant eu bod yn defnyddio'r wybodaeth sydd ganddynt am sgiliau eu gweithlu (a gesglir trwy arfarniadau staff, hunanasesu ymarferwyr, archwiliadau sgiliau, troeon dysgu ac arsylwi gwersi), ochr yn ochr â blaenoriaethau polisi cenedlaethol a lleol a gofynion cyfreithiol, i ddatblygu rhaglenni DPP. Ychydig a ddywedodd fod y safonau proffesiynol wedi dylanwadu'n sylweddol ar ddatblygu eu hymagweddau DPP, er bod un wedi eu tagio i'w fframwaith cymwyseddau ar gyfer athrawon AB.

Dywedodd cyfweleion eu bod yn ceisio gwneud rhagor o welliannau i amlygu a bodloni anghenion DPP. Dywedodd llawer eu bod yn mynnu bod staff yn datblygu eu rhaglenni dysgu proffesiynol eu hunain yn rhan o'u prosesau adolygu perfformiad a datblygiad cyffredinol ar gyfer staff. Mae hyn yn dibynnu ar ba mor rhagweithiol yw rheolwyr a staff unigol o ran amlygu anghenion a chyfleoedd ar gyfer dysgu.

Dywedodd rhai cyfweleion eu bod yn defnyddio data hunanwerthuso ymarferwyr ac arolygon llais myfyrwyr i amlygu bylchau mewn sgiliau staff, monitro cynnydd ac adnabod ymarferwyr sy'n cyflawni'n uchel a all fod yn fentoriaid mewnol.

Disgrifiodd llawer o gyfweleion gynllunio rhywfaint o DPP gorfodol, sy'n aml yn gysylltiedig â chydymffurfio â gofynion deddfwriaethol neu bolisi, a chymorth mwy penodol ar gyfer unigolion neu grwpiau (e.e. technegau addysgu, cynllunio, sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol). Dywedodd rhai eu bod yn cynllunio DPP mewn ymateb i newidiadau i'r cwricwlwm a chyfleoedd i ymarferwyr gael mynediad at leoliadau gwaith i wella eu gwybodaeth am y diwydiant.

'Mae rolau staff yn amrywiol – busnes, addysgu a dysgu, cymorth – mae angen DPP ar bob aelod o staff ac rydym yn ymdrin â niferoedd mawr ohonynt, felly rydym yn ceisio gwneud mwy i gefnogi seilwaith DPP. Mae arfarnu perfformiad yn rhan annatod o DPP.' **Cynrychiolydd AB**

Dywedodd y cyfweleion fod rhai colegau AB wedi cynnal archwiliadau sgiliau mewnol ynglŷn â'r cwricwlwm maen nhw'n ei gynnig ac, mewn rhai achosion, bod yr ymagwedd hon wedi cael ei chefnogi gan adolygiad allanol o addysgu a dysgu, gan ddefnyddio arsylwyr o golegau gwahanol a bwydo'r canlyniadau i'w rhaglen DPP. Mae'r archwiliadau hyn wedi ystyried sgiliau fel technegau addysgu, cynllunio, y

Gymraeg, a sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol, sydd oll wedi cael eu hamlygu fel meysydd i'w gwella.

Dywedodd llawer o'r cyfweleion fod DPP yn cael ei deilwra i unigolion, gyda chymorth un i un gan reolwyr llinell a mentoriaid. Mae hyn wedi golygu bod *'datblygiad staff wedi dod yn fwy ystyrion ac yn canolbwyntio mwy ar ymsefydlu sgiliau a gwybodaeth yn eu hymarfer.'* Er bod yr ymagwedd hon yn gallu bod yn fuddiol o ran rhannu sgiliau a gwybodaeth o fewn sefydliadau, mynegwyd rhai pryderon ynglŷn â'r diffyg ymatebion eglur a chyson gan y sector i anghenion dysgu proffesiynol a strwythurau i amlygu a chefnogi dilyniant.

Roedd sawl cyfwelai o'r farn bod eu colegau'n ceisio hybu diwylliant ac ethos o hyfforddiant a datblygiad i bob aelod o staff. Amlygwyd ac arweiniwyd DPP gan reolwyr yn y sefydliadau hyn yn flaenorol, ond bellach anogir staff i gymryd cyfrifoldeb am eu dysgu proffesiynol.

'Rydym wedi edrych ar feysydd coleg cyfan fel technegau addysgu, cynllunio, y Gymraeg, a sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol. Prif gryfder llawer o'r staff addysgu yw sgiliau technegol, felly mae angen cymorth arnynt i ddatblygu strategaethau llythrennedd ac addysgu... Mae wedi'i deilwra i anghenion yr unigolyn yn hytrach na'r sefydliad.' **Cynrychiolydd**

AB

Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfweleion mai un o heriau mabwysiadu ymagwedd coleg cyfan yw bod anghenion DPP staff yn gallu bod yn amrywiol iawn. Roedd staff a rhanddeiliaid yn cydnabod bod y safonau proffesiynol yn gam cadarnhaol ymlaen i'r sector, ond nid oeddent yn eu defnyddio i ddatblygu DPP. Roedd y mwyafrif yn pryderu am eu 'hamhendranrwydd' a'u 'hystyrionrwydd', gan ddweud bod ganddynt eu safonau sefydliadol eu hunain yr oedd eu polisiau DPP yn cyd-fynd â nhw. Dywedodd un coleg ei fod wedi ychwanegu'r safonau proffesiynol at ei ddogfennau arsylwi ac arfarnu gwersi, a bod Estyn wedi ei holi ynghylch sut oedd yn gweithredu'r safonau yn ystod arolygiad.

Dysgu seiliedig ar waith

Er bod darparwyr a rhanddeiliaid dysgu seiliedig ar waith wedi rhoi rhai enghreifftiau o ddatblygiad proffesiynol sector cyfan, disgrifiwyd datblygu DPP fel proses a arweinir gan ddarparwyr i raddau helaeth, gyda rhywfaint o dystiolaeth o gydweithredu a chydgomisiynu ymhlith darparwyr dysgu seiliedig ar waith. Roedd enghreifftiau o arfer da a grybwyllwyd gan ddarparwyr a rhanddeiliaid yn cynnwys rhywfaint o DPP Cymru gyfan a reolwyd gan NTfW ac a ariannwyd trwy *Gronfa gwella ansawdd* Llywodraeth Cymru, ac yn ddiweddar gan ffioedd cynrychiolwyr. Yn ystod sgysiau sector, gwnaeth rhai darparwyr sylwadau cadarnhaol ynglŷn â hyfforddiant a ddarperir trwy gyfrwng y Gymraeg a'r cymorth a ddarperir gan Sgiliaith.⁴⁷ Cyfeiriodd eraill at ddigwyddiadau hyfforddi a drefnir gan y Gynghrair Ansawdd Sgiliau – partneriaeth a arweinir gan ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith.

Dywedodd cyfweleion dysgu seiliedig ar waith eu bod wedi datblygu cynlluniau DPP cyflogwr a oedd yn cynnwys hyfforddiant gorfodol sy'n ofynnol yn rhan o gontract dysgu seiliedig ar waith Llywodraeth Cymru (e.e. llythrennedd a rhifedd, y Gymraeg) a gofynion Llywodraeth y Deyrnas Unedig (e.e. hyfforddiant Atal). Dywedodd darparwyr dysgu seiliedig ar waith hefyd eu bod yn cynllunio DPP yn seiliedig ar ddatblygiadau polisi penodol (e.e. y rhaglen trawsnewid ADY, llythrennedd a rhifedd, safonau'r Gymraeg).

⁴⁷ Gweler <https://www.gllm.ac.uk/sgiliaith/about-us/>

Disgrifiodd y staff dysgu seiliedig ar waith a gymerodd ran mewn sgysiau sector brosesau tebyg i golegau AB o ran datblygu rhaglenni DPP unigol trwy brosesau arfarnu, mentora, ac asesu/dilysu ffurfiol ar gyfer dysgu seiliedig ar waith. Roedd y rhan fwyaf o staff yn cydnabod bod hyn yn ddatblygiad parhaus a pherthnasol.

Dywedodd y rhan fwyaf o gyfweleion a rhanddeiliaid fod cynlluniau DPP hefyd yn cael eu datblygu yn unol â gofynion y cyrff dyfarnu a phroffesiynol y maen nhw'n gweithio gyda nhw. Mae'n ofynnol i lawer o ymarferwyr yn y sector dysgu seiliedig ar waith fod yn aelodau o gyrff proffesiynol ac mae'n rhaid iddynt gwblhau nifer benodol o oriau DPP trwy'r sefydliadau hynny (e.e. trin gwallt – HABIA, nyrsio deintyddol, cyfrifeg).

O ran cynnwys DPP, dywedodd cyfweleion dysgu seiliedig ar waith fod pwyslais cynyddol ar gymwyseddau mentora, coetsio ac addysgu grŵp ochr yn ochr â chymwyseddau asesu a dilysu. Credai rhai, o'u profiad o weithio mewn rhannau eraill o'r sector, fod hyn yn amrywio'n sylweddol o hyd rhwng darparwyr dysgu seiliedig ar waith. Roedd rhai cyfweleion o'r farn bod y sector yn fwyfwy parod i dderbyn bod DPP yn angenrheidiol i gynnal hyder proffesiynol a denu staff i weithio yn y sector.

Addysg oedolion

Dywedodd yr holl ddarparwyr addysg oedolion a gyfwelwyd fod ganddynt raglen DPP, er y dywedodd rhai nad oedd ganddynt strategaeth wedi'i chofnodi ar gyfer datblygiad proffesiynol. Dywedodd rhanddeiliaid fod ymagweddau at ddatblygu DPP yn amrywio ymhlith partneriaethau addysg oedolion.

Yr eithriad i'r uchod oedd y sector Cymraeg i Oedolion (CiO), lle'r oedd DPP yn cael ei gynllunio a'i ddarparu'n genedlaethol gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol ac yn rhanbarthol gan 11 darparwr CiO unigol.⁴⁸ Roedd rhai rhanddeiliaid a darparwyr o'r farn y gallai'r datblygiadau hyn sicrhau mwy o gysondeb a gwella statws y sector CiO o fewn addysg oedolion.

Dywedodd yr holl gyfweleion addysg oedolion fod ganddynt rai gofynion hyfforddi gorfodol ar gyfer staff. Roedd rhai o'r rhain yn cael eu hysgogi gan bolisiau corfforaethol eu hawdurdod lleol (e.e. iechyd a diogelwch), tra bod gofynion eraill yn cael eu hysgogi gan bolisiau cenedlaethol sy'n gysylltiedig ag addysg oedolion (e.e. Atal, diogelu), ac roedd eraill yn cael eu hysgogi gan eu hanghenion sgiliau o ran addysgu a dysgu, er enghraifft sesiynau undydd sy'n canolbwyntio ar rannu arfer da mewn meysydd fel cydgymedroli a sgiliau digidol.

Mynegodd darparwyr addysg oedolion rywfaint o wahaniaeth barn ynglŷn â sut mae DPP yn cael ei ddatblygu a faint ohono y disgwylir i staff ei ddilyn. Mae hyn yn adlewyrchu canfyddiadau gwaith ymchwil diweddar a arweiniwyd gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith, a ganfu fod '...datblygiad proffesiynol yn parhau i fod wedi'i seilio ar sefydliadau ac yn cael ei gynllunio i ddarparu cwricwla canolog sydd wedi'u seilio'n bennaf ar gymwysterau.' Roedd yr holl gyfweleion addysg oedolion o'r farn bod ganddynt brosesau ar waith i amlygu anghenion sgiliau a hyfforddiant ar lefel sefydliad yn ogystal ag unigol (e.e. trwy arfarniadau).

⁴⁸ Gwelir ymagwedd fwy strategol at gynllunio'r gweithlu yn y sector CiO, wrth i rai rhanddeiliaid gyfeirio at ddatblygu strategaeth datblygu'r gweithlu CiO yn ddiweddar, a chynigion i ddatblygu dau gymhwyster newydd ar gyfer ymarferwyr CiO. Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn gyfrifol am bob agwedd ar y rhaglen addysg CiO – o ddatblygu'r cwricwlwm a chysiau i adnoddau ar gyfer tiwtoriaid, ymchwil, marchnata ac e-ddysgu. Mae'r Ganolfan yn gweithio gydag 11 darparwr ledled Cymru. Gweler <https://dysgucymraeg.cymru/amdanom-ni/darparwyr-cysiau/>

'Mae gennym raglen DPP fewnol sy'n ymdrin ag addysgeg ac addysgu ac asesu dysgu. Rydym wrthi ar hyn o bryd yn ystyried achredu gyda [chorff dyfarnu].' **Darparwr addysg oedolion**

Fodd bynnag, mae'r holl randdeiliaid o'r sector addysg oedolion yn dweud nad oes llawer o gyllid strategol, neu ddim o gwbl, i gynorthwyo staff i symud ymlaen i fodloni'r gofynion a osodwyd gan Lywodraeth Cymru, ac nad oes llawer o gyllid o fewn eu sefydliadau oherwydd toriadau cyllid. Yn wahanol i'r sector AB, mae diffyg capasiti ac arbenigedd i ddatblygu a chefnogi DPP yn fewnol.

4.2.2 Sut mae hyn yn cael ei ddarparu

Addysg bellach

Yn gyffredinol, dywedodd cyfweleion o golegau AB fod yr holl DPP, fwy neu lai, yn cael ei ddarparu'n fewnol, gydag ychydig o hyfforddiant ffurfiol yn cael ei gomisiynu'n allanol. Nid oedd llawer o gydgomisiynu a chydweithredu rhwng colegau AB, heblaw am rai datblygiadau hyfforddi a ariennir gan Lywodraeth Cymru a oedd yn mynnu hyn. Cyfeiriodd llawer o gyfweleion at weithgareddau rhwydwaith a digwyddiadau a chynadledau arfer da a drefnwyd gan Golegau Cymru (nad oedd rhai ohonynt yn digwydd mwyach). Dywedodd rhai cyfweleion fod dibynnu ar ddarpariaeth fewnol yn golygu, yn anorfod, bod amrywiadau o ran capasiti a gallu darparwyr i ddatblygu neu ddarparu rhai mathau o hyfforddiant, yn enwedig pan oedd y galw'n fach yn y sefydliad.

Dywedodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr fod DPP yn canolbwyntio'n gyffredinol ar newidiadau i'r cwricwlwm, addysgu a dysgu, a chyfleoedd ar gyfer lleoliadau gwaith i wella gwybodaeth am y diwydiant. Roedd enghreifftiau o DPP a grybwyllwyd yn cynnwys darparu sgiliau hanfodol, sgiliau llythrennedd a rhifedd, rhoi adborth i ddysgwyr i'w helpu i wella eu gwaith; cynorthwyo dysgwyr i ymuno â byd gwaith; arsylwi a mabwysiadu arfer gorau o ddarparwyr eraill; arsylwi cymheiriaid yn effeithiol; asesu effaith a dangos tystiolaeth o ganlyniadau. Mae'r rhan fwyaf yn credu bod mwy o hyfforddiant yn cael ei ddarparu oherwydd gofynion cydymffurfio (e.e. iechyd a diogelwch, deddfwriaeth anabled).

Roedd rhai cyfweleion AB yn credu eu bod yn ceisio taro cydbwysedd rhwng bodloni anghenion staff, gan ganolbwyntio ar addysgu a dysgu e.e. mesurau asesu newydd, yn ogystal â sgiliau mwy cyffredinol fel dulliau rheoli ymddygiad a diogelu, ynghyd â sgiliau Cymraeg, llythrennedd, rhifedd a digidol.

Dywedodd sawl coleg AB eu bod yn annog staff addysgu uwch i gynnal ymchwil weithredu a chynyddu ymgysylltiad â'u cymheiriaid o fewn SAUau. Mewn un sefydliad, mae hyn wedi cynnwys 16 awr o amser DPP yn ystyried sgiliau addysgol trwy hunanfyfyrion a hunanwerthuso ynglŷn â chynnydd a darparu dysgu. Roedd y gweithgaredd hefyd yn cynnwys recordio gwrs yn gysylltiedig â'r safonau proffesiynol ar gyfer athrawon a thechnegau addysgu newydd. Mae coleg AB arall wedi annog ymarferwyr i ddatblygu grŵp mentoriaid sy'n cynorthwyo myfyrwyr mwy abl a thalentog i ymwneud ag ymchwil weithredu, gan rannu eu canlyniadau â staff addysgu a dysgu ehangach mewn cynhadledd ymchwil.

'Mae cyfleoedd (e.e. cyfnodau sabothol) yn gyffredin mewn AU ar gyfer ymchwil ac ysgrifennu, ac mae'n rhaid i'r ymagwedd hon ymestyn i'r maes ôl-16 hefyd. Byddai'n hynny'n cael effaith fawr ar y broses ansawdd i staff a myfyrwyr. Dylai fod yn rhan annatod o'r ddarpariaeth ôl-16.' **Rhanddeiliad ôl-16**

Yn gyffredinol, caniateir i athrawon AB gael amser i ffwrdd ar gyfer lleoliadau mewn diwydiant os yw'r rhain yn briodol i ddiweddarau eu gwybodaeth dechnegol a chanfod

sut mae busnesau'n cymhwyso technegau newydd. Gall y rhain amrywio o ychydig oriau a drefnwyd o gwmpas busnes arall gyda chyflogwr i ymweliadau am ran o ddiwrnod, lleoliadau, a theithiau astudio e.e. staff adeiladu'n mynd i Ddenmarc a Gwlad yr Iâ i edrych ar strategaethau tai cynaliadwy. Mae staff yn dweud bod hyn yn anodd weithiau os nad ydynt yn parhau i ymarfer eu sgiliau galwedigaethol, ond mae'n digwydd yn gyffredinol.

Mae rhai colegau'n gweithio gyda phrifysgolion ac awdurdodau lleol i ddatblygu cyfleoedd DPP traws-sector e.e. dosbarthiadau meistr a hyfforddiant arbenigol ynglŷn ag iechyd meddwl a straen.

Dysgu seiliedig ar waith

Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith yn dibynnu ar hyfforddiant mewnol, ond mae llawer yn dweud eu bod wedi elwa o'r hyfforddiant a gynigir trwy NTfW. Dywedodd yr holl ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith eu bod yn darparu hyfforddiant yn rhan o gyfnodau sefydlu ymarferwyr ac yn cefnogi datblygiad pob aelod o staff trwy gyrsiau, coetsio a rheolaeth linell.

Addysg oedolion

Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr addysg oedolion yn defnyddio cyfuniad o arsylwi ymarferwyr yn rheolaidd, diwrnodau DPP tymhorol (gan ddefnyddio adnoddau mewnol ac allanol) a sesiynau rhwydweithio neu arfer da i ddarparu DPP. Mae rhai darparwyr addysg oedolion yn gallu cael mynediad at hyfforddiant gan y coleg AB partner (lleoedd ychwanegol ar gyrsiau, hyfforddiant penodol a ymestynnir i'w cynnwys nhw, mynediad at gyrsiau/modiwlau ar-lein). Roedd p'un a oedd y darparwr addysg oedolion yn gweithio mewn partneriaeth â choleg a ph'un a oedd yn codi tâl am fynediad yn ymddangos fel petai'n dylanwadu ar ddisgwyliadau ynglŷn â faint o DPP y byddai ymarferwyr yn ei wneud.

4.2.3 I ba raddau y mae hyn yn bodloni anghenion

Addysg Bellach

Canfu'r Arolwg Cenedlaethol diwethaf o'r Gweithlu Addysg (2017) fod ychydig dros hanner (53%) yr athrawon AB a ymatebodd yn amcangyfrif eu bod wedi gwneud 30 awr neu fwy o DPP yn ystod y 12 mis diwethaf, bod 42% yn amcangyfrif eu bod wedi gwneud llai na 30 awr, a bod 4% yn dweud nad oeddent wedi gwneud unrhyw ddatblygiad proffesiynol (roedd 1.4% heb ymateb). Gallai hyn ddangos nad oes digon o DPP yn cael ei ddarparu gan golegau AB ar hyn o bryd, neu nad yw rhai ymarferwyr yn adnabod rhywfaint o'r hyfforddiant maen nhw'n ei dderbyn (neu unrhyw ran ohono) fel DPP. Gallai hefyd adlewyrchu'r ffaith bod rhai staff yn dewis peidio â manteisio ar gyfleoedd hyfforddi am amrywiaeth o resymau (e.e. diffyg amser, canfyddiadau o'u hanghenion sgiliau eu hunain ac ansawdd/perthnasedd hyfforddiant).

Dywedodd yr holl golegau a gyfwelwyd fod y galw am DPP ymhlith staff yn cynyddu a'u bod yn cymryd camau rhagweithiol i annog hyn. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfweleion yn credu eu bod yn darparu ac yn rhagori ar yr hawl ofynnol i 30 awr, a bod hyn yn cael ei monitro fel mater o drefn trwy brosesau adolygu staff a systemau cipio data.

'Mae'r coleg o'r farn eich bod chi, fel athro, yn atebol am eich ymarfer proffesiynol y dyddiau hyn. Chi sy'n gyfrifol am gynnal eich gwybodaeth am newidiadau, a rhoddir amser a lle i staff sicrhau bod eu hanghenion DPP yn cael eu bodloni.' **Darparwr AB**

Canfu'r arolwg hefyd fod ychydig dros chwarter (28%) o'r athrawon AB yn credu bod eu hanghenion datblygiad proffesiynol wedi cael eu bodloni'n llawn yn ystod y 12 mis diwethaf, bod y rhan fwyaf (59%) yn credu eu bod wedi cael eu bodloni'n rhannol, a bod rhai (11%) yn credu nad oeddent wedi cael eu bodloni o gwbl. Y prif rwystrau rhag cael mynediad at y DPP gofynnol a amlygwyd yn yr arolwg oedd gwrthdaro â gwaith/dim digon o amser (71%) a chost (46%).

Yn ystod sgrysiâu sector, dywedodd y rhan fwyaf o ymarferwyr a rheolwyr AB eu bod wedi cael mynediad at amrywiaeth o wahanol fathau o ddarpariaeth DPP. Roedd llawer o ymarferwyr o'r farn eu bod yn cael mynediad at hyfforddiant yn gymharol reolaidd a bod hyn, at ei gilydd, wedi dod i fwy na 30 awr. Ond ni ddywedwyd hyn yn gyson. Roedd rhai ymarferwyr a rheolwyr yn credu bod amrywiadau yn dibynnu ar y pwnc yr oeddent yn ei addysgu, pwy oedd eu rheolwr, a chymhelliad yr unigolyn.

Er bod cyfweleion a rhanddeiliaid AB wedi crybwyll rhai bylchau ac anghysondebau o ran yr hyfforddiant DPP a gynigir gan ddarparwyr ar hyn o bryd, roeddent hefyd yn tueddu i fod yn gadarnhaol ynglŷn ag ymagwedd bresennol eu sefydliadau unigol at DPP a'u cefnogaeth iddo, a pherthnasedd DPP i'w rôl. Cyfeiriodd rhai cyfweleion at heriau o ran darparu DPP yn systematig a chomisiynu darparwyr allanol i ddarparu rhai mathau o DPP (e.e. hyfforddiant ADY, sgiliau digidol). Roedd rhai staff hyfforddi mewn colegau o'r farn bod eu rhaglenni DPP yn helpu staff i fodloni'r safonau proffesiynol. Fodd bynnag, nid oedd llawer o dystiolaeth bod y safonau'n ysgogwr pwysig o gynnwys DPP.

Wrth ymateb i'r cwestiwn yn arolwg y gweithlu a oedd yn gofyn pa gyfleoedd datblygu y byddent yn eu croesawu fwyaf, y meysydd a ddewiswyd amlaf oedd sgiliau TGCh a digidol (32%); gwybodaeth am y pwnc/diwydiant (31%); technegau dysgu gwahaniaethol (gan gynnwys ADY a dysgwyr mwy abl a thalentog) (28%); cynllunio'r cwricwlwm (28%); ac ysgogi dysgwyr (26%). At hynny, dangosodd yr arolwg fod 10% o ymarferwyr naill ai'n gwbl ddihyder neu heb fod yn hyderus iawn wrth ddefnyddio TGCh yn eu gwaith. Mae'r meysydd hyn yn cyd-fynd â llawer o'r bylchau sgiliau a amlygwyd gan gyfweleion ym mhennod 3.

Dywedodd yr holl gyfweleion AB fod arfarniadau staff yn rhan allweddol o'u hymagwedd at ddatblygiad proffesiynol. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth o'r *Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg* (2017) yn dangos bod ychydig dros chwarter (28%) o'r 'athrawon AB' a ymatebodd wedi dweud nad oeddent erioed wedi cael adolygiad rheoli perfformiad neu nad oeddent wedi cael un yn ystod y 12 mis diwethaf. Yn ogystal, canfu'r arolwg fod 'amrywiad hefyd o ran yr hyn yr oedd yr adolygiad yn ymdrin ag ef, sy'n awgrymu diffyg ymagwedd safonedig at reoli perfformiad a datblygu gyrfa.'

Er bod y rhan fwyaf o staff hyfforddi AB a gyfwelwyd wedi dweud eu bod yn casglu adborth ar eu gweithgareddau DPP, dywedodd rhai nad oedd canlyniadau hyfforddiant bob amser yn cael eu gwerthuso a'u monitro mor systematig ag y gallent. Dywedodd rhai fod monitro a gwerthuso'n cael eu hymsefydlu mwy mewn colegau trwy brosesau adolygu perfformiad staff, a bod hyn yn cael ei wneud i sicrhau bod DPP yn bodloni anghenion staff. Yn y colegau hyn, disgrifiodd cyfweleion sut mae DPP yn cael ei fonitro, gan ddweud bod rheolwyr yn gallu gweld lefelau hyfforddiant a faint o hyfforddiant mae staff yn ei wneud trwy brosesau cymeradwyo hyfforddiant, cofnodi gan staff unigol a systemau monitro.

Roedd rhanddeiliaid a darparwyr yn croesawu defnyddio'r PDP mewn egwyddor. Dywedodd un rhanddeiliad, 'rydym yn ystyried y pasbort yn rhan allweddol o unrhyw fframwaith a ddatblygir yn y sector... ..os caiff ei ddefnyddio gan fâs critigol, gallai fod yn weddnewidiol'. Fodd bynnag, roedd rhai cyfweleion o'r farn bod dyblygu'n

bosibl wrth weithredu'r PDP ochr yn ochr â systemau'r colegau eu hunain ar gyfer monitro dysgu a chynnydd proffesiynol. Er enghraifft, roedd rhai darparwyr wrthi'n archwilio p'un a allent osgoi cofnodi gwybodaeth mewn dwy system ar wahân.

'Mae defnyddio system CGA a'n system basbort ein hunain yn golygu y gall fod yn anodd olrhain anghenion yr holl staff yn effeithlon a choladu data i asesu a yw staff addysgu wedi cyflawni eu 30 awr. Mae hyn wrthi'n derbyn sylw, fel y bydd yn haws ei olrhain.' **Darparwr AB, sgwrs sector**

Roedd her arall a grybwyllwyd gan rai ymarferwyr SAB yn ystod y sgysiau sector yn ymwneud â faint o DPP oedd yn cael ei gofnodi ar hyn o bryd, a beth oedd yn cael ei ystyried yn 'DPP dilys'. Dywedodd nifer o ymarferwyr eu bod yn ansicr 'beth sy'n cyfrif fel DPP'.

'Mae tua thraean o'n DPP yn cael ei gofnodi trwy'r pasbort, ond nid yw dwy ran o dair o DPP anffurfiol yn cael ei gofnodi. Mae rhywfaint yn cael ei gofnodi ond nid popeth, felly beth sy'n cyfrif fel DPP?' **Darparwr AB, sgwrs sector**

Dywedodd rhai rhanddeiliaid fod diffyg hyfforddiant ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (ALNCos) mewn lleoliadau AB. Yn ôl y rhanddeiliaid hyn, er nad oedd rhaglen genedlaethol o hyfforddiant penodol i ALNCos ar gael eto, y gallai ALNCos ysgolion gael mynediad at hyfforddiant fel y rhaglen arweinyddiaeth ysgolion a gefnogir gan yr Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol (NAEL). Dywedodd rhanddeiliaid, er bod rhai consortia addysgol rhanbarthol yn caniatáu i staff SAB gael mynediad at hyfforddiant, nad oedd y rhaglen hon ar gael i bob ymarferydd AB, a bod hyfforddiant arweinyddiaeth yn cael ei arwain gan sefydliadau yn hytrach na'i ddarparu a'i sicrhau o ran ansawdd yn genedlaethol.

'Mae'r sector [AB] yn galw'n daer am gysondeb o ran DPP. Mae rhai consortia yn hapus i SABau neilltuo lle ar eu hyfforddiant, ond nid eraill.' **Rhanddeiliad**

Dysgu seiliedig ar waith

Disgrifiodd cyfweleion dysgu seiliedig ar waith amrywiadau o ran faint o DPP a ddarperir gan ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith, a'i ansawdd. Dywedodd rhanddeiliaid fod darparwyr dysgu seiliedig ar waith sy'n dibynnu'n bennaf ar ddarparu DPP yn fewnol yn aml yn wynebu mwy o heriau na'r rhai sy'n gallu sicrhau darparwyr allanol i fodloni eu hanghenion. Dywedodd rhai rhanddeiliaid fod y cymorth DPP allanol sydd ar gael yn y sector dysgu seiliedig ar waith yn cymharu'n anffafriol â'r sector ysgolion.

Mae hyfforddiant DPP wedi esblygu yn unol â rolau yn y sector dysgu seiliedig ar waith hefyd. Dywedodd cyfweleion fod mwy o bwyslais bellach ar ymarfer myfyriol, datblygiad a arweinir gan gymheiriaid, coetsio, mentora ac annog aelodaeth â chyrrff proffesiynol.

'Mae yna awydd am fwy o hyfforddiant ac mae angen ymagwedd wahaniaethol trwy sefydlu gofyniad lleiaf am oriau DPP mewn dysgu seiliedig ar waith. Bydd hyn yn fuddiol o ran tryloywder ac atebolrwydd.' **Rhanddeiliad dysgu seiliedig ar waith**

Yn ystod sgysiau sector, roedd ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn fodlon, at ei gilydd, â'r DPP a oedd ar gael ac yr oeddent yn manteisio arno. Fodd bynnag, roedd rhai ymarferwyr yn credu nad oedd hyfforddiant penodol i ddiwydiant yn cael ei ddarparu'n ddigon aml, ac y gallai fod yn anodd cynnal eu gwybodaeth am ddatblygiadau diweddar yn eu sector (e.e. deddfwriaeth a rheolau newydd). Teimlai rhai y gallai hyn arwain at arwahanrwydd proffesiynol i rai ymarferwyr. Cyfeiriodd

rhai darparwyr at heriau wrth ryddhau eu holl staff i gael mynediad at hyfforddiant, er bod eraill yn gallu gwneud trefniadau, hyd yn oed ar gyfer hyfforddiant staff cyfan.

Addysg oedolion

Mae cyfweleion wedi dweud bod DPP yn y sector yn adweithiol ac yn anghyson, yn debyg i'r hyn a ganfuwyd yn yr *Adolygiad o Ddysgu Oedolion yn y Gymuned yng Nghymru* (Llywodraeth Cymru, 2016). Argymhellodd hyn 'Dylai Llywodraeth Cymru ystyried y cam o gomisiynu datblygiad strategaethau a fframweithiau cenedlaethol ar gyfer DPP a sicrhau ansawdd o fewn addysg oedolion'.⁴⁹ Nododd yr adolygiad hefyd:

'Dylid rhoi blaenoriaeth genedlaethol i'r ymdrech i godi safonau a chynorthwyo proffesiynoli'r gweithlu, ac fe ddylai hyn fod yn rhan o un strategaeth a weithredir ar draws Cymru gyfan. Yn yr un modd, gallai'r ddarpariaeth addysg oedolion fod yn destun safonau sicrhau ansawdd unffurf sy'n berthnasol i'r holl ddarpariaeth.' *Adolygiad o Ddysgu Oedolion yn y Gymuned yng Nghymru* (Llywodraeth Cymru, 2016) (tud.81).

Roedd rhai darparwyr addysg oedolion yn tueddu i bwysleisio bod llai o gyfleoedd ar gyfer dysgu proffesiynol o gymharu ag ysgolion.

*'Mae mwy o gyllid ar gael yn y sector ysgolion, ac mae dysgu proffesiynol ar gael gan y consortia [rhanbarthol], Cyd-bwyllgor Addysg Cymru (CBAC) ac eraill'. **Darparwr addysg oedolion***

'Mae Estyn yn disgwyl i ysgolion a phartneriaethau addysg oedolion ddarparu'r un peth. Nid oes digon o arian a chyllid i ddarparu DPP gorfodol fel Atal. Yn wahanol i AB, nid oes gennym sgiliau mewnol i ddarparu'r pynciau hyn.' **Darparwr addysg oedolion**

Teimlai llawer fod DPP yn ymwneud yn bennaf â gofynion gorfodol, heb adael llawer o le i fynd i'r afael ag anghenion eraill, ac eithrio mewn achosion lle'r oedd modd cael hyfforddiant gan aelodau eraill o bartneriaethau addysg oedolion neu hyfforddiant a ariennir gan y llywodraeth. Roedd rhai darparwyr addysg oedolion o'r farn:

- Bod arwahanrwydd proffesiynol yn broblem ym maes addysg oedolion gan nad oes llawer o gyfleoedd i gyfarfod ag ymarferwyr eraill a manteisio ar gyfleoedd rhwydweithio. Roedd y cyfweleion hyn yn credu bod rhaid i ymarferwyr a darparwyr ddatblygu eu dysgu proffesiynol eu hunain ar wahân;
- Bod angen mwy o hyfforddiant ar ymarferwyr addysg oedolion i addysgu'r rhai â phroblemau iechyd meddwl ac ADY, oherwydd bod gan lawer rolau addysgu sy'n gofyn am gymorth dysgu a bugeiliol.

4.3 Goblygiadau i'r astudiaeth

Cymwysterau

- Mae llawer o gymwysterau a gynigir gan nifer sylweddol o wahanol ddarparwyr (SAUau a chyrff dyfarnu). Er nad oes llawer o wybodaeth wedi'i chyhoeddi am y defnydd a wneir o gymwysterau, mae'n rhaid bod nifer gymharol fach o ddysgwyr ar rai cyrsiau.

⁴⁹ Gweler *Adolygiad o Ddysgu Oedolion yn y Gymuned yng Nghymru* (Llywodraeth Cymru, 2016) <https://gweddill.gov.wales/docs/dcells/publications/161020-acl-review-en.pdf>

- Mae'n bosibl nad yw diweddarau a diwygio'n economaidd, a'i bod hi'n anodd ymgysylltu â darparwyr.
- Mae ystod eang o gymwysterau addysg a hyfforddiant, cymorth dysgu a dysgu a datblygu ar gael ac yn cael eu defnyddio yn y sector ôl-16 yng Nghymru ar hyn o bryd.
 - Mae'r ystod hon yn adlewyrchu amrywiaeth y rolau a'r pwyntiau mynediad.
- Nid yw cymwysterau ymarferwyr yn cyfateb i'r safonau proffesiynol newydd ar gyfer y sector ôl-16 ar hyn o bryd, ac nid yw llawer wedi cael eu haddasu i lwyr adlewyrchu datblygiadau polisi a thueddiadau diweddar yn y sector.
 - e.e. y rhaglen trawsnewid ADY, diwygio'r cwricwlwm, ymarfer wedi'i seilio ar dystiolaeth, dysgu digidol, llythrennedd a rhifedd, rheoli ymddygiad, iechyd meddwl.
- Er bod rhywfaint o dystiolaeth o newidiadau i gynnwys cymwysterau AHO AGA a'r ffordd maen nhw'n cael eu darparu, mae tystiolaeth hefyd eu bod yn anghyson mewn rhai meysydd (e.e. ADY).
 - Mae darparwyr yn dweud bod rhaid iddynt deilwra sut mae cymwysterau ymarferwyr yn cael eu darparu, neu ddatblygu DPP pwrpasol i lenwi'r bylchau nad ydynt yn derbyn sylw gan y cymwysterau sydd ar gael ar hyn o bryd.
 - Mae hyn yn gofyn am lawer o adnoddau ac yn gallu arwain at ddulliau anghyson ar draws y sector.
- Mae'r sector dysgu seiliedig ar waith yn cefnogi cymwysterau addysg a hyfforddiant newydd a rhesymoli cymwysterau dysgu a datblygu presennol, yn gyffredinol. Mae gan y sector AB safbwyntiau mwy cymysg.
- Roedd y sector dysgu seiliedig ar waith yn cefnogi cymwysterau gofynnol ar gyfer ymarferwyr. Fodd bynnag, mynegwyd rhai pryderon gan gyflogwyr ynglŷn â ph'un a fyddai hyn yn cael effaith niweidiol ar recriwtio a chadw, er bod rhai'n teimlo y byddai'n denu a chadw staff sy'n gymwys i addysgu.
- Roedd y rhan fwyaf o ddarparwyr addysg oedolion yn fodlon, ar y cyfan, â'r cymwysterau addysgu sydd ar gael i'r rhai sydd eisiau gweithio yn y sector, a dywedwyd bod yr heriau'n ymwneud yn fwy â chyllid i gael mynediad at y rhain.

DPP

- Mae ymarferwyr a rhanddeiliaid yn derbyn, at ei gilydd, bod dysgu proffesiynol yn werthfawr i gyflawni gwelliant. Mae llawer yn ei gefnogi'n gryf yn eu sefydliadau ac yn cyfeirio at y gwelliannau a wnaed a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar ddatblygiad staff unigol a pherfformiad grŵp.
- Crybwyllwyd rhai enghreifftiau o raglenni DPP a gomisiynwyd yn genedlaethol, ac mae'n ymddangos bod y rhain yn cael eu croesawu gan ddarparwyr a'u gwerthfawrogi gan ymarferwyr.
 - Mae DPP a digwyddiadau cydweithredol a gomisiynwyd yn ganolog neu ar y cyd wedi cael eu cydlynu gan NTfW a Cholegau Cymru.
 - Mae ymagweddau cenedlaethol a rhanbarthol wedi cael eu defnyddio at DPP o ran y Gymraeg.
 - Darparwyd hyfforddiant Cymraeg i Oedolion gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol a'i darparwyr partner;
 - mae'r cynllun Cymraeg Gwaith wedi datblygu gallu yn y Gymraeg mewn AB.

- Mae'r rhan fwyaf o DPP yn cael ei ddatblygu a'i gyflwyno ar lefel darparwr yn hytrach na'i gynllunio, ei gomisiynu neu ei ddarparu ar y cyd ar lefel genedlaethol neu ranbarthol.
 - Mae hyn yn codi heriau posibl ynglŷn â chapasiti, cost-effeithiolrwydd, ansawdd a chysondeb darpariaeth.
- Yn gyffredinol, mae gan ddarparwyr gynlluniau DPP ar waith ar gyfer yr holl staff, a chyfeiriodd y rhan fwyaf at ymagwedd wedi'i seilio ar dystiolaeth at amlygu a chefnogi anghenion sgiliau a gwybodaeth staff. Cadarnhawyd hyn gan staff i raddau helaeth.
 - Mae DPP yn aml wedi'i gysylltu â chynlluniau sefydliadol, yn enwedig yn y sector AB, ac anghenion dysgwyr sy'n newid.
- Er bod enghreifftiau o ymagweddau blaengar at ddatblygu DPP, yn gyffredinol, mae'n ymddangos bod polisïau DPP darparwyr yn adweithiol, sy'n gallu golygu eu bod yn esgeuluso problemau parhaus (anghenion sgiliau a phrinder sgiliau) a materion tymor hwy (disodli staff hŷn, symud athrawon ymlaen i fod yn rheolwyr).
- Mynegwyd barn ffafriol, yn gyffredinol, am y safonau proffesiynol ar draws y sector.
 - Fe'u hystyrir yn ddatblygiad cadarnhaol sy'n cefnogi proffesiynoli'r sector, yn enwedig ym maes dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion, ac maen nhw'n cyd-fynd, at ei gilydd, â barn darparwyr am y cymwyseddau y mae eu hangen o ran datblygu cynlluniau DPP.
- Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth bod DPP yn cael ei ddatblygu i gyd-fynd â'r safonau proffesiynol.
 - Dywedodd rhai colegau AB yn aml fod ganddynt eu safonau eu hunain, ac nid oes llawer o dystiolaeth eu bod yn cael eu defnyddio'n ymarferol i ddarparu cymwyseddau sy'n sail i gymwysterau a DPP.
- Mae'r dystiolaeth o'r llenyddiaeth yn awgrymu nad yw pob ymarferydd yn fodlon â'r cynnig DPP neu drefniadau rheoli perfformiad.
 - Nid yw cyfran fawr o ymarferwyr a arolygwyd yn credu eu bod yn derbyn y 30 awr o DPP sy'n ofynnol.
 - Fodd bynnag, mewn cyfweiliadau neu grwpiau ffocws, mae mwy yn credu eu bod yn cyflawni o leiaf 30 awr.
- Cyfeiriodd cyfweleion o feysydd AB, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion at amser, llwyth gwaith a chostau fel rhwystrau allweddol rhag bodloni anghenion unigol.
 - Mynegwyd pryderon gan golegau hefyd ynglŷn â diffyg dilyniant a chyllid cyfyngedig ar gyfer DPP gan Lywodraeth Cymru; mae cyllid ar gael ar sail tymor byr (e.e. grantiau blynyddol).
- Mae anghysondeb canfyddedig hefyd o ran i ba raddau y mae DPP ar gael, a'i ansawdd. Roedd amrywiadau sylweddol rhwng – ac o fewn – y mathau yr adroddwyd amdanynt.
 - Yn gyffredinol, roedd barn cynrychiolwyr SABau ynglŷn ag i ba raddau y mae DPP ar gael yn fwy ffafriol na darparwyr dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion, a oedd yn aml, ond nid bob amser, yn credu bod y ddarpariaeth yn fwy gwasgareddig a bod diffyg strwythurau cenedlaethol, capasiti ac arbenigedd i ddarparu DPP yn fewnol.

- Roedd gan sefydliadau addysg oedolion/dysgu seiliedig ar waith sy'n gysylltiedig â cholegau farn mwy ffafriol ynglŷn â DPP na'r rhai nad ydynt yn gysylltiedig â cholegau, sy'n awgrymu effaith gadarnhaol partneriaethau a strwythurau lleol.

Crynhoir y goblygiadau hyn yn y tabl isod.

Table 4.2 Cryfderau a phryderon ynglŷn â chymwysterau a DPP

Cryfderau	Pryderon
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cydnabyddiaeth gyffredinol fod dysgu proffesiynol yn werthfawr i gyflawni gwelliant, a chryn gefnogaeth i hyn mewn nifer o sefydliadau. ■ Ystod eang o gymwysterau sy'n adlewyrchu amrywiaeth o anghenion ar gyfer cymwysterau lefel mynediad i wahanol rolau. ■ Rhai enghreifftiau o weithgarwch DPP a ariennir ac a gydlynir yn genedlaethol sy'n ymddangos fel petai'n cael ei groesawu a'i gydgyhyrchu. ■ Mae strwythurau cymorth a chyllid ar waith trwy'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol, sy'n gallu cefnogi DPP i gynyddu darpariaeth cyfrwng Cymraeg gan ymarferwyr. ■ Mae darparwyr yn cydnabod yr angen i fonitro sgiliau ymarferwyr er mwyn darparu DPP wedi'i seilio ar dystiolaeth. ■ Mae gan rai darparwyr adnoddau ac arbenigedd i gefnogi dysgu proffesiynol ar gyfer eu gweithlu. ■ Rhai enghreifftiau o gydweithredu traws-sector rhwng SABau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith neu addysg oedolion. ■ Gofyniad ar gyfer DPP mewn contractau athrawon AB. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anghysondeb o ran y cymorth a'r cyfleoedd sydd ar gael. Mae lefel y disgwyliadau ynglŷn â DPP, arbenigedd a chapasiti i ymateb yn amrywio'n fawr rhwng (ac o fewn) rhannau cyfansoddl y sector ôl-16. ■ Gormodedd o gymwysterau; llawer yn hen iawn (yn enwedig ym maes dysgu seiliedig ar waith); rhai y mae angen eu hadolygu, eu diwygio a'u rhesymoli i adlewyrchu anghenion a pholisi presennol; gormod i'w diweddarau'n effeithiol. ■ Dim ymateb eglur a chyson i anghenion dysgu proffesiynol (cymwysterau a DPP) ar draws y sector. ■ Mae'r rhan fwyaf o'r DPP yn cael ei gynllunio a'i ddarparu'n fewnol; ychydig o gydweithredu, os o gwbl, â darparwyr eraill wrth ddylunio neu ddarparu. ■ Ychydig o ymateb DPP systemig i anghenion a phrinder sgiliau a symud ymlaen i arweinyddiaeth. ■ Nid yw DPP yn cyd-fynd â'r safonau proffesiynol, yn gyffredinol. ■ Nid yw'r gofyniad ar gyfer DPP yn cael ei gyflawni ar gyfer pob athro AB; dealltwriaeth anghyson o'r diffiniad.

5 Beth all fframweithiau dysgu proffesiynol ei gynnig?

Mae'r adran hon yn archwilio dulliau o ddatblygu'r gweithlu a ddefnyddir mewn gwledydd eraill ar gyfer staff sy'n gweithio ym maes addysg bellach ac addysg alwedigaethol ôl-16. Mae hefyd yn archwilio fframweithiau dysgu proffesiynol eraill yng Nghymru sy'n ymwneud â'r gweithlu ysgolion ac addysg uwch. Mae'n cyfeirio at adolygiad llenyddiaeth ac astudiaethau achos rhyngwladol ynglŷn â dulliau o ddatblygu a gweithredu fframweithiau dysgu proffesiynol ôl-16 yn Lloegr, yr Alban, Iwerddon, Awstralia ac Ontario (Canada).

Mae'r enghreifftiau hyn, ac eraill yn y llenyddiaeth, yn rhoi gwybodaeth bwysig er mwyn deall beth sy'n ffurfio dulliau penodol o ddatblygu fframweithiau datblygiad proffesiynol, sut mae'r fframweithiau hyn yn gweithio'n ymarferol, ac effaith a pherthnasedd posibl y cysyniadau hyn yng Nghymru.

5.1 Fframweithiau datblygiad proffesiynol ar gyfer gweithwyr ôl-16 mewn gwledydd/rhanbarthau eraill

5.1.1 Diben fframweithiau ôl-16

Mae'r fframweithiau datblygiad proffesiynol ôl-16 a gyflwynwyd mewn gwledydd eraill yn amrywio o ran eu cwmpas, eu strwythur a'u cynnwys. Maen nhw'n deillio, i raddau helaeth, o'r cyd-destun sefydliadol y mae pob sector ôl-16 yn rhan ohono. Mae hyn, ynddo'i hun, yn deillio o ffactorau lleol hanesyddol.

Fodd bynnag, mae cryn dipyn o **ddiben cyffredin** sy'n mynd y tu hwnt i wahaniaethau strwythurol yn ôl gwlad. Mae fframweithiau datblygiad proffesiynol ôl-16 yn aml yn ceisio gwneud pethau tebyg, mewn gwirionedd. Mae unrhyw fframwaith sy'n mynd y tu hwnt i gyfres o reolau lleiafsymiol, a ysgogir gan gydymffurfio, ar gyfer rheoleiddio proffesiynol yn tueddu i fod â phwyslais thematig ar:

- **Gefnogi rhagoriaeth addysgu** – trwy ddiffinio hyn, fel set o safonau, sy'n aml yn cael eu trosi'n feysydd cymhwysedd neu'n werthoedd uwch sy'n gwasanaethu fel geirfa gyffredin ar gyfer sectorau ôl-16 amrywiol.
- **Darparu strwythur ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus unigol** (fel cysyniad sy'n gysylltiedig â phroffesiynoldeb), yn nodweddiadol trwy beidio â mynnu *pa* DPP y dylai'r gweithlu ôl-16 ei wneud neu *sut* y dylai ei wneud, ond trwy amlinellu dulliau, prosesau awgrymedig a modd i unigolion/sefydliadau gynllunio a darparu gweithgareddau datblygiad proffesiynol.

Mae fframweithiau'n tueddu i wneud **cysylltiad pendant rhwng rhagoriaeth, proffesiynoldeb a chanlyniadau dysgu/ôl-16 o ansawdd gwell**. Yn y modd hwn, mae perthynas uniongyrchol â'r hyn y mae sectorau ôl-16 yn ceisio ei gyflawni. Mae'r heriau y mae sectorau ôl-16 yn mynd i'r afael â nhw yn debyg hefyd, ni waeth am y gwahaniaethau rhwng systemau gwahanol wledydd. Felly, gwelir yn aml bod *blas* addysg ôl-16 neu alwedigaethol unigryw i'r fframweithiau a'u strategaethau cysylltiedig sy'n mynd y tu hwnt i DPP fel cysyniad a phroses ynddo'i hun.

Mae rhywfaint o hyn yn allanol (uwchsgilio ac ailsgilio'r boblogaeth) ac mae rhywfaint ohono'n fewnol (ansawdd, enw da a statws dysgu ôl-16). Mae llawer, os nad pob un, o'r strategaethau sy'n sail i fframweithiau yn rhoi pwyslais thematig ar:

- Wella cysylltiadau â chyflogwyr a byd gwaith, yn enwedig o ran y goblygiadau eglur ar gyfer sgiliau, gwybodaeth a chymhwysedd proffesiynol ac yng nghydestun **proffesiynoldeb deuo**. Mae hyn yn adleisio syniadau hirsefydlog⁵⁰ sy'n honni bod gweithwyr addysgu galwedigaethol proffesiynol yn wynebu dau gyfeiriad o ran addysgu ac arbenigedd diwydiant. Crisialwyd y syniad hwn yn adroddiad dylanwadol y Comisiwn ar Addysgu a Dysgu Galwedigaethol i Oedolion (CAVTL) yn 2013 yn Lloegr, ond fe'i mynegir mewn ffyrdd ychydig yn wahanol mewn cyd-destunau cenedlaethol gwahanol.
- Cefnogaeth i **elfennau unigryw o addysgu ôl-16 sy'n ymwneud â'r garfan dysgwyr** – ei amrywiaeth, grwpiau penodol o ddysgwyr ac, mewn rhai achosion, damcaniaeth dysgu oedolion yn hytrach nag addysgeg. Weithiau, caiff hyn ei fynegi yn nhermau cynwysoldeb neu ddiben cymdeithasol sefydliadau ôl-16. Gallai gysylltu'n uniongyrchol â phwyslais penodol, megis sicrhau bod athrawon a hyfforddwyr yn helpu dysgwyr i ddatblygu eu sgiliau allweddol, fel mathemateg a llythrennedd.

5.1.2 Cwmpas fframweithiau ôl-16

Er bod tebygrwydd thematig, mae gwahaniaethau allweddol o ran cwmpas rhwng y fframweithiau datblygiad proffesiynol ôl-16 mewn gwahanol wledydd. Mae'r rhain yn bwysig er mwyn ystyried paramedrau unrhyw fframwaith yng Nghymru, ac o ran perthnasedd dulliau a brofwyd mewn manau eraill. Dyma'r elfennau allweddol:

- **Ehangder y gweithlu yn y cwmpas** (h.y. p'un a yw'r fframwaith yn canolbwyntio'n benodol ar athrawon a hyfforddwyr ôl-16 neu'n ystyried y gweithlu ôl-16 yn fwy cynhwysfawr).
- **Cwmpas sefydliadol/systemig y fframwaith o fewn addysg a hyfforddiant** (h.y. p'un a yw'n fframwaith ôl-16 penodol neu a yw'n cynnwys rhannau eraill o'r system, megis ysgolion ac addysg uwch).
- **Y berthynas rhwng datblygiad proffesiynol a rheoleiddio** (h.y. p'un a yw athrawon ôl-16 yn cael eu rheoleiddio, a sut. Er bod hyn yn ymwneud â chymwysterau yn hytrach na DPP, yn nodweddiadol, mae'n gallu cynnwys rheolau cyrff aelodaeth broffesiynol mewn amgylchedd nad yw'n cael ei reoleiddio).
- **Cwmpas daearyddol y fframwaith** (e.e. p'un a yw'r fframwaith yn cael ei ddatblygu *a'i weithredu* ar lefel genedlaethol neu is-genedlaethol, a mater cysylltiedig cyfrifoldebau/rolau o ran perchen ar y fframwaith/monitro'r fframwaith).

Mae'r pwyntiau hyn ynglŷn â chwmpas yn fwy na phwyntiau disgrifiadol, cyd-destunol i gategoreiddio dulliau mewn gwahanol wledydd yn unig; maen nhw'n effeithio ar uchelgais a chynnwys y fframweithiau eu hunain.

1. Ehangder y gweithlu yn y cwmpas

At ei gilydd, mae fframweithiau dysgu proffesiynol yn canolbwyntio ar athrawon a hyfforddwyr (fel yn Lloegr, yr Alban, Ffrainc a llawer o wledydd eraill), gan adlewyrchu, mewn rhai achosion, pwyslais ar ragoriaeth addysgu/addysgegol. Mae'r Strategaeth Datblygiad Proffesiynol yn Iwerddon⁵¹ â sail benodol a mwy

⁵⁰ PROFF – Proffesiynoli athrawon VET ar gyfer y dyfodol, CEDEFOP, 2004
http://www.cedefop.europa.eu/files/5156_en.pdf

⁵¹ Strategaeth Datblygiad Proffesiynol Addysg Bellach a Hyfforddiant 2017-2019, SOLAS/ETBI, 2017

cynhwysfawr o lawer yn nhermau'r gweithlu, gan gynnwys arweinwyr/rheolwyr a staff cymorth hefyd.

Mae'r dull yn lwerddon yn adlewyrchu'r gred 'y bydd pob gweithredwr yn y sector addysg bellach a hyfforddiant (FET)⁵² yn cyflawni rôl mewn datblygiad proffesiynol FET yn y dyfodol'. Y sail resymegol i'r dull hwn yw y bydd bron pob aelod o staff yn rhyngweithio â dysgwyr neu randdeiliaid eraill mewn rhyw ffordd, ac felly'n cyfrannu at lwyddiant y sector.

Mae'r ffordd y mae datblygiad proffesiynol yn cael ei lywio yn lwerddon hefyd yn gysylltiedig â **newid sylweddol yn y sector** ac uchelgais perthynol i **ddatblygu hunaniaeth sector**, ac yn cael ei hysgogi ganddynt. Gellid dadlau bod fframwaith â chwmpas gweithlu cynhwysfawr yn gallu mynegi agenda diwygio sector yn well, oherwydd ei fod yn cydnabod yn benodol rôl arweinwyr a sefydliadau, dyweder, wrth gefnogi gwella ansawdd.

Yn Awstralia, mae rheoleiddio'r sector ôl-16 yn cael ei lywio'n benodol ar lefel sefydliadau hyfforddiant cofrestredig (RTOs), a gellid dadlau bod hyn hefyd yn galluogi **ymagwedd sefydliad cyfan** at ddatblygiad proffesiynol. Mae hyn yn fanteisiol oherwydd bod datblygiad proffesiynol unigol yn gallu cael ei ystyried yn rhan o sicrhau ansawdd y sector: '*Mae hyn yn arwain at system genedlaethol a ysgogir gan gydymffurfio ar gyfer sicrhau ansawdd, nad yw'n cynnwys safonau ar gyfer athrawon, ond sy'n archwilio sefydliadau hyfforddiant cofrestredig (RTOs) ar lefel facro*⁵³.

At hynny, nid yw fframwaith dysgu proffesiynol sy'n canolbwyntio ar athrawon ac ymarfer addysgu yn golygu o reidrydd bod rôl arweinyddiaeth, rheolaeth neu agweddau eraill ar ragoriaeth ôl-16 nad ydynt yn ymwneud ag addysgeg yn cael ei hanwybyddu, er y gallent gael eu trin ar wahân. Mae'r safonau proffesiynol yn yr Alban yn cynnwys cyfresi ar gyfer addysgu ac ar gyfer arweinyddiaeth a rheolaeth. Mae'r Safonau Proffesiynol⁵⁴ ar gyfer Athrawon a Hyfforddwyr yn Lloegr, a ddatblygwyd yn 2014 gan y Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (ETF), yn sail i DPP a'r statws proffesiynol cymwysedig (QLTS) a reolir gan y Gymdeithas Addysg a Hyfforddiant. Mae'r safonau'n cynnal pwyslais craidd ar werthoedd/priodweddau, gwybodaeth/dealltwriaeth a sgiliau proffesiynol sy'n canolbwyntio ar addysgu. Mae'r ETF wedi datblygu rhaglen ar wahân a helaeth⁵⁵ o gyrsiau datblygiad a chymorth arweinyddiaeth (e.e. mae dros 120 o brifathrawon a phrif swyddogion gweithredol wedi dilyn ei raglen arweinyddiaeth strategol ers iddi gael ei lansio yn 2017⁵⁶), ond mae'r rhain yn ffurfio cynnig hyfforddiant ac nid ydynt yn gysylltiedig â fframwaith sector ehangach.

2. Cwmpas sefydliadol/systemig y fframwaith o fewn addysg a hyfforddiant.

Mae cwmpas fframwaith ôl-16 yn tueddu i adlewyrchu'r ffordd y mae'r system genedlaethol/leol wedi'i chynllunio o ran saerniaeth sefydliadol. Mae hyn yn

⁵² Addysg Bellach a Hyfforddiant

⁵³ Dening, Anne, 2018 Building capability in VET teachers, Prifysgol Flinders, Coleg Addysg, Seicoleg a Gwaith Cymdeithasol

⁵⁴ Cyflawni potensial proffesiynol: Safonau proffesiynol ar gyfer athrawon a hyfforddwyr mewn addysg bellach a hyfforddiant, ETF, 2014 https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2014/05/ETF_Professional_Standards_Digital_FINAL.pdf

⁵⁵ Cynnig fesul cam sy'n cynnwys Rhaglen Rheolwyr Canol, Rhaglen Paratoi ar gyfer Rôl Prifathro a Phrif Swyddog Gweithredol, Rhaglen Prif Swyddogion Cyllid, Rhaglen Arweinyddiaeth Cadeiryddion i Brifathrawon a Phrif Swyddogion Gweithredol

⁵⁶ <https://leadershiphub.etfoundation.co.uk/sites/default/files/PROG-0201-Education%20Training%20Foundation%20%28ETF%29-PRESS.pdf>

amrywio'n fawr o ran 'statws' addysg ôl-16, y lefelau a'r mathau o ddysgu yr ystyrir eu bod o fewn y cwmpas a sut mae'r sector yn rhyngweithio â rhannau eraill o'r cyd-destun addysg a hyfforddiant.

Yn Seland Newydd, er enghraifft, mae Strategaeth Addysg Drydyddol 2014-2019⁵⁷ yn amlinellu blaenoriaethau ar gyfer pob math o addysg ôl-16, gan gynnwys addysg uwch. Fel y cyfryw, mae **pwyslais amlycach ar ryngweithio rhwng rhannau o'r system** (addysg sylfaen, addysg alwedigaethol, addysg yn y gymuned ac addysg uwch) na chenhadaeth ôl-16 benodol.

Mae'r adolygiadau thematig fesul gwlad a gynhaliwyd gan Cedefop yn 2016, sef *Supporting Teachers and Trainers for Successful Reforms and Quality of VET*, yn mapio datblygiad proffesiynol ar draws gwledydd yr Undeb Ewropeaidd ac yn dangos sut mae fframwaith dysgu proffesiynol ôl-16 yn gallu **cael ei gynnwys mewn polisïau ehangach**, i ryw raddau. Er enghraifft, yn Hwngari, mae'r ddarpariaeth ôl-16 gyfatebol yn cael ei darparu fel is-set o'r ddarpariaeth ysgolion, sy'n arwain at sefyllfa lle mae *'ychydig iawn o fentrau i gefnogi DPP athrawon neu hyfforddwyr trwy gyfrwng cydweithio a phartneriaeth rhwng byd addysg a byd gwaith'*, er ei bod yn flaenoriaeth gydnabyddedig⁵⁸.

Yn Ffrainc, mae'r strategaeth ar gyfer datblygiad proffesiynol yn amrywio'n fawr yn dibynnu ar y math o sefydliad y mae athro addysg a hyfforddiant galwedigaethol (VET) wedi'i leoli ynddo (athrawon mewn lycées addysg alwedigaethol cenedlaethol, hyfforddwyr mewn canolfannau hyfforddi prentisiaeth neu fentoriaid prentisiaeth mewn cwmni)⁵⁹. Mae hyn yn dangos hyd yn oed lle y ceir syniad o sector ôl-16 cydlynol, mewn llawer o achosion mae hyn wedi'i ffurfio o seilos ar wahân (e.e. strwythur coleg a strwythur gwaith), felly efallai nad yw'r syniad o set gyffredin o safonau neu ddiben cyffredin i'r sector yn sefydledig.

Gallai cynnwys addysg ôl-16 gyda rhannau eraill o'r system fod yn fanteisiol hefyd. Gallai gefnogi dilyniant o fewn y system addysg a hyfforddiant ehangach a sicrhau triniaeth gyfartal o ran cymwysterau a mynediad at DPP. Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth fod hyn yn cael ei wireddu'n ymarferol, ac mae mwy o dystiolaeth fod y genhadaeth ôl-16 unigryw yn cael ei gwanhau neu ei bychanu.

Lle mae datblygiad proffesiynol wedi'i strwythuro yn ôl meysydd, egwyddorion neu gymwyseddau lefel uchel troswaol, mae'n amlwg bod **rhywfaint o gysylltiad** a photensial ar gyfer ffurfio perthynas rhwng addysgu ôl-16 ac addysgu mewn ysgolion neu addysg uwch. Mae gan Gyngor Addysgu Cyffredinol yr Alban gyfrifoldebau statudol gwahanol o ran ysgolion a cholegau, ond mae wedi gallu cyflwyno cyfres o safonau proffesiynol sy'n darparu sylfaen ar draws y ddau sector.

3. Y berthynas rhwng datblygiad proffesiynol a rheoleiddio

Mae'r cyd-destun rheoleiddiol ar gyfer y gweithlu ôl-16 yn ffactor pwysig wrth ystyried p'un a yw fframwaith datblygiad proffesiynol ffurfiol yn debygol o fodoli, a chwmpas a statws fframwaith o'r fath. Ceir enghreifftiau o fframweithiau DPP mewn cyd-destun nad yw'n cael ei reoleiddio, fel y gwelir yn Lloegr, yn ogystal â modelau

⁵⁷ Strategaeth Addysg Drydyddol 2014-2019 Y Weinyddiaeth Addysg a'r Weinyddiaeth Busnes, Arloesedd a Chyflogaeth, 2014 <https://www.education.govt.nz/assets/Documents/Further-education/Tertiary-Education-Strategy.pdf>

⁵⁸ Bükki, E. et al. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Hungary. Cyfres safbwyntiau thematig ReferNet Cedefop. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_HU_TT.pdf

⁵⁹ Centre Info (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – France. Cyfres safbwyntiau thematig ReferNet Cedefop. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_FR_TT.pdf

cymysg neu esblygol lle mae strategaethau ar gyfer datblygiad proffesiynol wedi cael eu cyflwyno sy'n archwilio ffurf cymwysterau a gofynion DPP yn y dyfodol, fel y gwelir yn lwerddon.

Yn y rhan fwyaf o achosion, mae cysylltiad cryf rhwng rheoleiddio proffesiynol a bodolaeth fframwaith datblygiad proffesiynol. Nid yw hyn yn syndod o ystyried y gellid dadlau mai rheoleiddio yw'r prif sbardun ar gyfer gweithredu fframwaith. Yn Lloegr, sy'n eithriad o gymharu, mae'r fframwaith wedi'i osod yng nghyd-destun model rhagoriaeth ymarferwyr trwy gorff aelodaeth wirfoddol, sef y Gymdeithas Addysg a Hyfforddiant. Fodd bynnag, datblygodd y fframwaith hwnnw o fodel rheoleiddiedig o dan Reoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach 2008.

Yr her sy'n wynebu fframweithiau sy'n gysylltiedig â rheoleiddio proffesiynol yw eu bod yn gallu canolbwyntio gormod ar fewnbynnau (e.e. monitro faint o oriau DPP a wneir, cymwysterau a ddelir). Yn ôl un adolygiad o'r gweithlu athrawon addysg a hyfforddiant galwedigaethol (VET) yn Awstralia yn 2016, *'wrth i'r Deyrnas Unedig ddad-reoleiddio, mae'r sector yn Awstralia yn parhau i reoleiddio, cymhlethu a llesteirio'n gynyddol heb fawr o arwydd o wella ansawdd'*⁶⁰.

Mewn gwirionedd, er bod rheoleiddio'n aml yn sbardun cryf i gyflwyno fframwaith datblygiad proffesiynol, mae ffurf a defnydd fframwaith o'r fath fel arfer yn fwy cynnil ac yn mynd y tu hwnt i ofynion statudol. Yn Cyprus, er enghraifft, mae strwythur datblygiad proffesiynol yn mynnu bod athrawon yn gwneud o leiaf 50 awr o DPP, ond mae hyn wedi'i osod yn nhermau 'methodoleg ymchwil weithredu', cydweithredu a chynnal portffolio addysgol⁶¹. Mae camau gweithredu rhagnodedig yn bodoli, i ryw raddau (gwneud swm penodol o DPP, cofnodi gweithgareddau datblygiad proffesiynol), ond pennir pwyslais a chynnwys gweithgareddau DPP gan unigolion o fewn ffrâm strategol o flaenoriaethau.

Yn yr un modd, yn yr Alban, mae'n ofynnol i ddarlithwyr ôl-16 sydd wedi'u cofrestru â Chyngor Addysgu Cyffredinol yr Alban (GTCS) ddilyn proses diweddar proffesiynol, gan gynnwys cynnal cofnod dysgu proffesiynol myfyriol a thystiolaeth o effaith. Mae'r broses hon yn fwy nag ymarfer ticio blwch, ac mae'n galluogi athrawon i wneud cais am Gydabyddiaeth Broffesiynol, sy'n *'rhoi cyfle i athro gael ei gydnabod yn ymarferydd medrus mewn maes penodol, y mae ei ymarfer wedi'i ategu gan ymholi myfyriol parhaus'*⁶².

4. Cwmpas daearyddol y fframwaith

Mae'r astudiaethau achos o lwerddon, yr Alban a Lloegr oll yn enghreifftiau o ddulliau cenedlaethol o ddatblygu fframwaith. Fodd bynnag, mae'r enghraifft o Ontario yn dangos lle mae'r cyfrifoldeb am DPP ôl-16 wedi cael ei ddatganoli i lefel y wladwriaeth neu dalaith.

Mae'r system yn Awstralia wedi'i datganoli mewn modd tebyg ac mae hynny, ynddo'i hun, wedi arwain at fwch canfyddedig a datblygu fframwaith gallu ar gyfer addysg a hyfforddiant galwedigaethol (VET) i fodloni angen canfyddedig sydd heb ei fodloni a *'chynorthwyo ymarferwyr VET i wneud penderfyniadau datblygiad proffesiynol trwy eu galluogi i hunanasesu eu cryfderau a'u hanghenion datblygu...gan ddefnyddio'r offer...a ddatblygwyd at y diben hwn'*⁶³. Yn yr achos hwn, nid oes gan y fframwaith statws penodol ac fe'i cynigir fel adnodd i gyfeirio

⁶⁰ Rasmussen (2016), Improving the quality, capability and status of the VET teacher workforce. Y Sefydliad Sgiliau Arbenigol Rhyngwladol, Melbourne

⁶¹ Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – Cyprus, Cedefop (2016)

⁶² <https://www.gtcs.org.uk/professional-update/professional-recognition.aspx>

⁶³ The VET practitioner capability framework Implementation guide, Arloesedd a Sgiliau Busnes Awstralia

ato/adnodd cynorthwyol i'r rhai sydd eisiau ei ddefnyddio (gweithwyr proffesiynol a darparwyr unigol).

Yn Ontario, mae'r strategaeth sy'n ymwneud â datblygiad proffesiynol AB wedi'i gosod yn fwriadol ar lefel sefydliadol yn rhan o 'fframwaith polisi gwahaniaethol ar gyfer addysg ôl-uwchradd' (sy'n adlewyrchu'r ffaith bod pob sefydliad yn unigryw ac yn gwasanaethu cymuned benodol). Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu nad oes fframwaith datblygiad proffesiynol o reidrwydd. Mae gofynion cymwysterau lleiaf ar gyfer addysgu, yn yr un modd ag yn Awstralia, ond mae gan bob coleg gynllun strategol hefyd, sy'n cynnwys manylion ynglŷn â gwella cyfleoedd datblygiad proffesiynol i ddatblygu ymarfer addysgu. Er enghraifft, mae gan Goleg Canadore adran Dysgu o Ansawdd, Addysgu Arloesol sy'n gyfrifol am olrhain datblygiad proffesiynol a chyfranogiad staff. Mae colegau eraill yn cynnig cymysgedd o weithdai; dysgu ar-lein; addysgu gyda thechnoleg a strategaethau addysgu.

5.1.3 Cynnwys a strwythur fframweithiau

Mae amrywiadau o ran cwmpas yn llywio strwythur a chynnwys fframweithiau datblygiad proffesiynol. Fodd bynnag, mae'n bosibl edrych ar elfennau craidd i ddeall ffurf bosibl fframwaith ôl-16 yng Nghymru. Mae'r elfennau allweddol yn cynnwys:

- Fframwaith cysyniadol trosfwaol, a allai fod y safonau proffesiynol neu gyfres o alluoedd, neu werthoedd proffesiynol. Y pwynt allweddol yw bod cwmpas y rhain yn rhychwantu'r sector cyfan yn fwriadol;
- Cyfres o safonau sy'n disgrifio cymwyseddau ar gyfer y gweithlu ôl-16 cyfan neu bob un o'r grwpiau staff sy'n dangos gwahaniaethau mewn dilyniant gyrfaol a/neu lefelau profiad a/neu feysydd arbenigedd;
- Arweiniad ar y broses datblygiad proffesiynol, sy'n cynnwys gweithgareddau enghreifftiol ac sy'n aml wedi'i seilio ar gysyniad ymarfer myfyriol;
- Offer a deunyddiau ategol i helpu gweithwyr proffesiynol i ymgymryd â DPP.

Yn Lloegr a'r Alban, mae'r safonau proffesiynol yn diffinio'r fframwaith, i bob pwrpas, ond mae ystod eang o strategaethau, offer a chyfleoedd hyfforddi ychwanegol yn gysylltiedig â nhw (gweler Figure 5.1 am drosolwg o'r offer sy'n cefnogi'r fframwaith yn Lloegr). Yn Iwerddon, mae'r Fframwaith Dysgu Proffesiynol wedi'i osod o fewn strategaeth datblygiad proffesiynol ehangach. Mae wedi'i lunio fel cynllun gweithredu i gefnogi newid yn y sector ac, yn benodol, i gyflwyno'r seilwaith ar gyfer datblygiad proffesiynol yn y dyfodol (gan gynnwys y posibilrwydd o ddatblygu cymwysterau newydd ar gyfer addysgu ôl-16).

Figure 5.1 Offer i helpu i weithredu'r safonau yn Lloegr

Mae'r **Gweithlyfr Arweiniad ar y Safonau Proffesiynol** yn cynnwys arweiniad ar sut gall ymarferwyr gael mynediad at y safonau. Mae'r gweithlyfr hefyd yn cynnwys offer y gall ymarferwyr eu defnyddio i'w helpu i feddwl am sut maen nhw'n gweithio tuag at y safonau, a'r camau y gallant eu cymryd i'w galluogi i barhau â'u datblygiad proffesiynol⁶⁴.

Mae'r **Offeryn Asesu Safonau Proffesiynol** yn galluogi athrawon a hyfforddwyr i asesu a deall pa mor dda maen nhw'n gweithredu ar hyn o bryd yn unol â'r fframwaith safonau proffesiynol⁶⁵. Mae'r offeryn ar-lein yn cynhyrchu crynodeb y gellir ei argraffu sy'n cynnwys siartiau sy'n dangos eu sgiliau hunanasesedig.

Mae'r **Map Ymchwil Safonau Proffesiynol** yn offeryn a gynlluniwyd i roi mynediad cyflym a syml at waith ymchwil sy'n berthnasol i'r sector yn ymwneud â'r safonau proffesiynol. Mae'r ymchwil ar gael i ymarferwyr ar ffurf crynodebau ac adroddiadau ymchwil manwl.

Fodd bynnag, ym mhob achos, mae'r fframweithiau wedi'u cynllunio i fod yn syml, yn fyr ac yn eglur. Gallai 'cysyniad' datblygiad proffesiynol gyfuno meysydd a sgiliau'n weledol, fel fframwaith gallu VET Awstralia, i ddangos bod y fframwaith yn un aml-lefel (gweler Figure 5.2). Gallai gyfuno'r syniad o lefelau profiad a datblygiad proffesiynol fel proses, fel yn lwerddon (gweler Figure 5.3). Nid ydynt yn rhagnodol o reidrwydd. Yn Lloegr, er enghraifft, gall ymarferwyr ddehongli'r safonau, ac nid oes ganddynt unrhyw gyfeiriadau at gymwysterau nac arweiniad manwl ar sut i ddangos tystiolaeth o'r hyn a argymhellir.

Mae'r syniad ymhlyg bod safonau'n offer i'w defnyddio gan weithwyr proffesiynol dros amser yn un pwysig. Yn yr Alban, mae Safonau Proffesiynol y GTCS yn fwy na meincnod o gymhwysedd athrawon. Mae hyn yn wir am y Safonau Cofrestru yn unig. Nod y Safonau Proffesiynol sy'n weddill (ar gyfer Dysgu Proffesiynol ac Arweinyddiaeth a Rheolaeth drwy Gydol Gyrfa) yw darparu "*cymorth adeiladol i athrawon wrth iddynt ystyried sut y gallent ddatblygu eu gwybodaeth a'u sgiliau proffesiynol trwy hunanwerthuso a dysgu proffesiynol parhaus*"⁶⁶.

Yn Lloegr, mae'r fframwaith safonau'n cynnwys tair lefel neu dri cham wrth i athrawon a hyfforddwyr symud ymlaen yn eu gyrfa, gan gydnabod y bydd staff yn gallu bodloni'r safonau hyn i raddau amrywiol. Mae Figure 5.4 yn dangos sut mae gwahanol gamau gyrfaol yn cael eu disgrifio yn fframwaith gallu Awstralia. Mae cysylltiad â'r syniad o arbenigwr proffesiynol yn y cyd-destun hwn, a amlygir, er enghraifft, trwy lansio Statws Athro Uwch (ATS) newydd yn Lloegr yn 2017. Mae'n agored i'r rhai sydd eisoes wedi ennill Sgiliau Dysgu Athro Cymwysedig (QTLS) ac sydd wedi bod yn athro cymwysedig am bedair blynedd o leiaf: "*Mae'n rhoi cyfle i ymarferwyr ddyfnhau eu gwybodaeth a'u hymwybyddiaeth o'u hymarfer eu hunain ac ymarfer pobl eraill*"⁶⁷.

⁶⁴ <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2017/05/7386 ETF Workbook FINAL.pdf>

⁶⁵ <https://set.et-foundation.co.uk/digital-assets/self-assessment/>

⁶⁶ <http://www.gtcs.org.uk/web/files/the-standards/standards-for-leadership-and-management-1212.pdf>

⁶⁷ <https://www.et-foundation.co.uk/uncategorized/how-the-etf-and-set-promote-professionalism/>

Figure 5.2 Meysydd a sgiliau yn y Fframwaith Gallu Ymarferwyr VET yn Awstralia

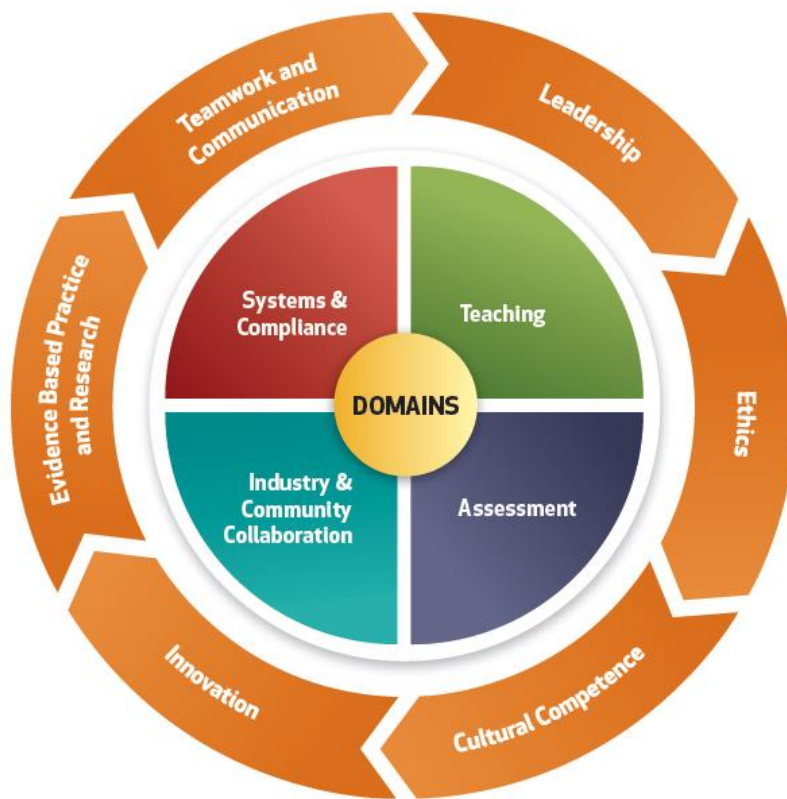


Figure 5.3 Datblygiad proffesiynol fel proses ac yng nghyd-destun gyrfya yn Iwerddon

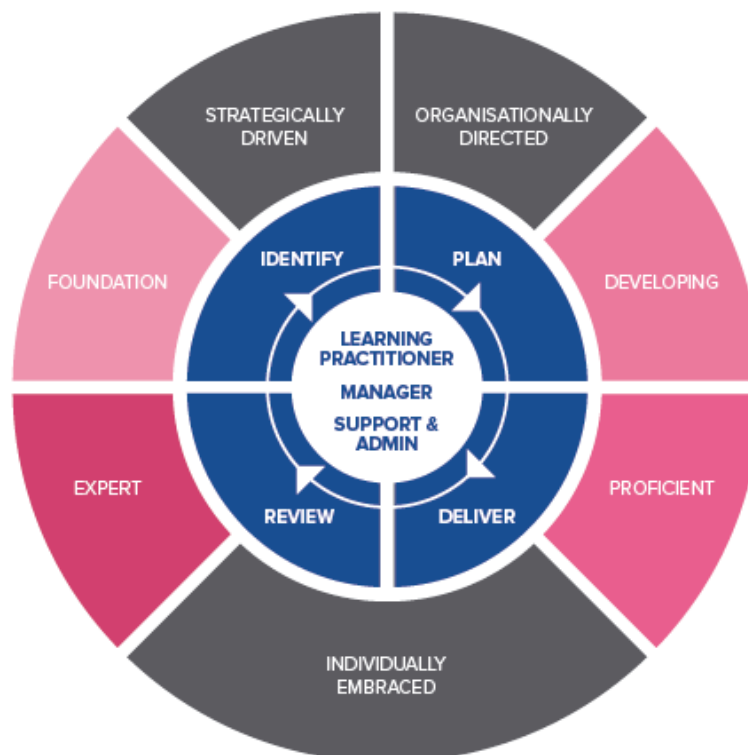


Figure 5.4 Lefelau seiliedig ar brofiad o fewn fframwaith Awstralia

Level	Descriptor
First Level Practitioner	Practitioners have a broad theoretical knowledge and practical experience of training and assessment; they operate independently and seek guidance when necessary.
Second Level Practitioner	These practitioners have specialised theoretical knowledge and practical experience of training and assessment; they employ a wide range of teaching and assessment methods and provide guidance and support to practitioners.
Third Level Practitioner	These practitioners have in-depth knowledge and established skills to shape a team's training and assessment practice; they inspire others, lead change processes and provide specialist advice and support.

5.2 Gweithredu fframweithiau rhyngwladol a'u heffaith

5.2.1 Sbardunwyr ar gyfer datblygu

Er bod systemau a strwythurau ôl-16 yn amrywio'n fawr yn ôl tiriogaeth, mae'r hyn sy'n sbarduno cyflwyno fframwaith datblygiad proffesiynol yn debyg. Mae sectorau ôl-16 yn wynebu heriau sylfaenol tebyg ac yn cyflawni rôl debyg. Mae hyn yn treiddio i flaenoriaethau datblygiad proffesiynol i raddau amrywiol.

Ar lefel Ewropeaidd, mae datganiad Riga yn galw am ymagwedd systematig at DPP ar gyfer gweithwyr proffesiynol VET ac yn adlewyrchu galwadau mewn manau eraill i wella ansawdd a statws gweithwyr proffesiynol VET trwy gynyddu eu cyfleoedd ar gyfer dysgu⁶⁸, yn sgil cyflwyno *'dulliau systematig a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol cychwynnol a pharhaus athrawon, hyfforddwyr a mentoriaid VET'*. Roedd elfennau Riga y gellid eu cyflawni mewn perthynas â VET yn y tymor canolig yn darparu rhai enghreifftiau o gamau gweithredu y gallai aelod-wladwriaethau eu cymryd o ran DPP ar gyfer athrawon VET. Mae'r rhain yn ymdrin ag adolygu bylchau sgiliau'r gweithlu AB yng ngoleuni anghenion y farchnad lafur a darparu cyfleoedd i'w hunioni, partneriaeth effeithiol â busnes, a grymuso rhwydweithiau sy'n cefnogi athrawon VET.

Mae sbardunwyr mwy penodol ar gyfer cyflwyno fframweithiau a safonau datblygiad proffesiynol newydd wedi cynnwys:

- **Sefydlu strwythurau sefydliadol newydd, wedi'u sbarduno gan ymagwedd reoleiddiol newydd:** Ysgogwyd safon addysgu'r GTCS, a gyflwynwyd yn 2013, gan sefydlu'r GTCS fel y corff annibynnol, hunanreoleiddiol cyntaf yn y byd ar

⁶⁸ Y Comisiwn Ewropeaidd (2015) Casgliadau Riga 2015 ar gyfres newydd o elfennau cyflawnadwy tymor canolig ym maes VET ar gyfer y cyfnod 2015-2020, o ganlyniad i'r adolygiad o elfennau cyflawnadwy tymor byr a ddiffiniwyd yn communiqué Bruges 2010. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

gyfer addysgu⁶⁹ yn dilyn gofynion rheoleiddiol newydd ar gyfer athrawon. Er nad oes gofyniad cyfreithiol i athrawon yn y sector AB gael eu cofrestru â'r GTCS⁷⁰, mae'n rhaid iddynt gydymffurfio â'r gyfres o safonau proffesiynol. Ategir y rhain gan themâu gwerthoedd, cynaliadwyedd ac arweinyddiaeth⁷¹.

- **Angen datblygu'r sector ôl-16 yn dilyn diwygiadau mawr i'r sector:** Y Strategaeth Datblygiad Proffesiynol FET, a gyhoeddwyd yn Iwerddon yn 2017, oedd diwedd y broses o wneud diwygiadau mawr i gyfuno'r strwythur Pwyllgor Addysg Alwedigaethol (VEC) lleol blaenorol â'r strwythur Canolfan Hyfforddi ar wahân i greu Byrddau Addysg a Hyfforddiant rhanbarthol. Gellid dadlau bod hyn wedi creu sector ôl-16 cydlynol am y tro cyntaf. Yn y cyd-destun hwn, mae'r strategaeth a'r cysyniadau cysylltiedig, fel yr 'Ymarferydd FET' a'r fframwaith datblygiad proffesiynol cysyniadol a amlinellir yn y strategaeth, yn rhan o greu hunaniaeth sector newydd yn ogystal â gwella perfformiad.
- **Newidiadau ehangach i bolisi a darpariaeth ôl-16, gan gynnwys dileu rheoliadau presennol, sy'n gofyn am ailystyried safonau proffesiynol:** Cyflwynwyd y fframwaith ar gyfer QLTS yn Lloegr yn 2008, ochr yn ochr â Rheoliadau Cymwysterau Athrawon a oedd yn mynnu bod athrawon addysg bellach yn cyflawni cymhwyster addysgu o fewn nifer benodol o flynyddoedd. Pan ddilëwyd y rheoliadau, cydnabuwyd bod y model QLTS a'i broses 'ffurf broffesiynol' gysylltiedig yn parhau i fod yn berthnasol fel modd o gefnogi gwella ansawdd. Argymhellodd Adroddiad Lingfield ar Addysg Bellach fframwaith newydd ar gyfer proffesiynoli yn y sector AB⁷², a arweiniodd at adolygu'r safonau presennol.

5.2.2 Gweithredu

Nid oes model unigol ar gyfer fframwaith dysgu proffesiynol ôl-16, felly nid oes model unigol i gefnogi'r broses o'i weithredu. Fodd bynnag, mae dau gwestiwn pwysig y mae angen eu hystyried er mwyn deall ffurf bosibl rhaglen gymorth yn seiliedig ar sut mae fframweithiau ôl-16 wedi cael eu gweithredu mewn mannau eraill:

- Beth yw'r dulliau ar gyfer trefnu cymorth?
- Pa fath o gymorth sy'n cael ei ddarparu mewn gwirionedd?

Dulliau ar gyfer trefnu cymorth

Mae unrhyw raglen gymorth yn cynnwys seiliau cyffredin, sef:

- Perchenogaeth – *h.y. pwy sy'n darparu'r cymorth*
- Adnoddau – *h.y. pwy sy'n cyllido'r cymorth lle mae goblygiadau cost*

Mae'r 'dulliau' hyn, i bob pwrpas, yn trosi fframwaith dysgu proffesiynol o fod yn ddogfen (neu'n gyfres o ddogfennau) sefydlog i fod yn broses weithredol o ddatblygiad proffesiynol neu, mewn rhai achosion, trawsnewid sector.

Perchenogaeth

Mae perchenogaeth yn ymwneud â pha sefydliadau sy'n gyfrifol am ddarparu'r cymorth ac, yn gysylltiedig â hynny, *pwy ddylai wneud beth*. Mae'r ateb yn benodol

⁶⁹ <https://www.gtcs.org.uk/about-gtcs/history-of-GTCS.aspx>

⁷⁰ <http://www.gtcs.org.uk/TeacherJourney/further-education.aspx>

⁷¹ <http://www.gtcs.org.uk/web/FILES/the-standards/standards-for-registration-1212.pdf>

⁷² https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422247/bis-12-1198-professionalism-in-further-education-review-final-report.pdf

i'r cyd-destun oherwydd ei fod yn aml yn deillio o'r sefyllfa sefydliadol a'r berthynas rhwng datblygiad proffesiynol a rheoleiddio.

Yn nodweddiadol, bydd gweinyddiaeth neu adran o'r llywodraeth genedlaethol (ar gyfer addysg fel arfer) yn cadw'r awdurdod ac yn debygol o fod yn ffynhonnell allweddol cyllid. Mewn cyd-destun rheoleiddiedig, bydd corff statudol yn cynnal cyfrifoldebau allweddol eraill sy'n cefnogi'r broses o weithredu'r fframwaith, naill ai'n benodol neu'n ymhlyg. Mae Cyngor Addysgu Cyffredinol yr Alban yn disgrifio ei swyddogaethau statudol yn benodol (cynnal y gofrestr athrawon; gosod safonau proffesiynol, achredu rhaglenni Addysg Gychwynnol i Athrawon) fel '*hyrwyddo, cefnogi a datblygu dysgu proffesiynol athrawon*'.

Nid yw'n anarferol dweud bod Fframweithiau Dysgu Proffesiynol 'ym mherchenogaeth y sector'. Mae hyn yn adlewyrchu pwysigrwydd ennyn ymrwymiad a chefnogaeth ddealedig iddynt ar lefel y sefydliad darparu ac ymhlith y gweithlu addysgu. Ac eto, mae terfyn i'r graddau y gellir gwasgaru perchenogaeth. Fel arfer, mae angen sefydliad arweiniol i weithredu cymorth dysgu proffesiynol (swyddogaeth gynllunio, gydlynu, ddylunio ac weithiau comisiynu) – er nad y weinyddiaeth/adran y llywodraeth neu'r rheoleiddiwr proffesiynol yw'r sefydliad hwn o reidrwydd.

Un o'r gwersi o wledydd eraill, y tu hwnt i swyddogaethau statudol cul, yw bod cyfrifoldebau'n gallu gorgyffwrdd rhwng sefydliadau rhanddeiliaid, neu gael eu dehongli mewn ffyrdd gwahanol. Mae'r ystod o randdeiliaid a allai gefnogi gweithredu yn cynnwys:

- Asiantaethau cyhoeddus (sydd, ymhlith pethau eraill, yn gyfrifol am ddarpariaeth, gweithlu, ansawdd a chymwysterau ôl-16);
- Sefydliadau cynrychioliadol (cyrff darparu, undebau llafur); a
- Rhwydweithiau presennol o ddarparwyr.

Felly, nid oes ateb *a priori* syml, o reidrwydd, i ba sefydliad ddylai fod yn gyfrifol am ddarparu cymorth. Dyma pam mae'n ddefnyddiol ystyried y mater yn nhermau *perchenogaeth* – sy'n awgrymu bod cyfrifoldeb yn rhywbeth y mae angen cytuno arno'n benodol a'i osod yng nghyd-destun y fframwaith. Gallai hyn awgrymu rhyw fath o weithredu neu gynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'r Fframwaith Dysgu Proffesiynol.

Mae'r Strategaeth Datblygiad Proffesiynol FET yn lwerddon yn enghraifft glir o'r ymagwedd hon. Yn Seland Newydd, mae'r Strategaeth Addysg Drydyddol yn canolbwyntio ar amlinellu rolau amryw randdeiliaid o safbwynt systemau. Mae'r ymagwedd hon yn arbennig o ddefnyddiol wrth fynegi sut mae cyfrifoldebau'n cael eu rhannu rhwng sefydliadau addysg drydyddol (h.y. darparwyr) a chyrrff cenedlaethol.

Adnoddau

Mae pob fframwaith yn cael ei gefnogi gan adnoddau ariannol, i ryw raddau. Cyllid yw'r sbardun symlaf ac, yn aml, mwyaf grymus ar gyfer cyflawni newid. Mae darparu adnoddau/cyllid yn ddull ar gyfer trefnu cymorth ac yn rhan allweddol o'r cymorth a ddarperir.

Yn nodweddiadol, mae'r gwahaniaeth allweddol rhwng systemau lle mae athrawon cymwysedig yn ariannu o leiaf rhan o'r gweithgarwch datblygiad proffesiynol trwy ffioedd aelodaeth, a systemau lle mae mwy o gyllid ar gyfer cymorth yn cael ei ddarparu gan y llywodraeth. Y cwestiwn strategol o safbwynt adnoddau yw p'un a ystyrir bod cyllid cyhoeddus (sut bynnag y mae'n treiddio trwy'r system) yn untro ei natur, neu'n elfen barhaus (ond esblygol) o weithredu. Mae'r cwestiwn hwn yn un pwysig i'w ystyried ar y dechrau, oherwydd bod cynlluniau datblygiad proffesiynol y

bwriedir iddynt fod yn hunangynhaliol ar ôl cyfnod cynyddu capasiti cychwynnol yn meddu ar statws gwahanol i'r rhai y mae'r buddsoddiad cyhoeddus ynddynt yn para am gyfnod hwy.

Natur y cymorth a ddarperir

Mae'r cymorth nodweddiadol a ddarperir i weithredu strategaeth datblygiad proffesiynol ôl-16 yn cynnwys:

- Gwaith i ddatblygu a/neu hwyluso **rhwydweithiau o ymarferwyr**. Mae'n gyffredin i fframweithiau dysgu proffesiynol gysylltu â chyfnewidfa broffesiynol neu ei hwyluso. Darparwyr sydd fel arfer yn rheoli cyfnewidfa broffesiynol o fewn sefydliadau, ond gellir ategu hyn gan rwydweithiau traws-sefydliadol neu gymunedau ymarfer sydd wedi'u seilio ar faes pwnc, math o ddarpariaeth, neu rôl. Gallent gael eu trefnu'n rhanbarthol neu, os ydynt wedi'u seilio ar rith-gyfnewidfa, yn genedlaethol. Gallai rhwydweithiau o'r fath ragflaenu cyflwyno fframwaith dysgu proffesiynol. Felly, gallai cymorth ychwanegol gael ei gyfeirio at ddarparu swyddogaeth gydlynol neu weinyddol sy'n caniatáu i'r rhwydweithiau hyn dyfu.
- **Buddsoddi mewn cynyddu capasiti** er mwyn rhoi'r sector, ac yn enwedig sefydliadau darparu, mewn sefyllfa well i gefnogi datblygiad y gweithlu. Os yw'r Fframwaith Dysgu Proffesiynol yn cynrychioli newid sylweddol mewn DPP ar gyfer y gweithlu, gallai cymorth fod ar ffurf cronfeydd â chyfyngiad amser i alluogi darparwyr i gyflwyno ymagweddau newydd at ddatblygiad proffesiynol (e.e. ymsefydlu ymarfer myfyriol, datblygu ymagweddau sefydliadol newydd at ymarfer uwch, sicrhau gallu arweinyddiaeth ar gyfer dysgu proffesiynol effeithiol yn y sefydliad).
- **Cynllunio a/neu gyllido hyfforddiant** neu gymhorthdal tuag at hyfforddiant sy'n cyd-fynd â blaenoriaethau Fframwaith Dysgu Proffesiynol. Mae'r broses o gynllunio Fframwaith Dysgu Proffesiynol yn aml naill ai'n crisialu blaenoriaethau newydd neu'n datgelu bylchau mewn gweithgareddau datblygiad proffesiynol presennol. Felly, mae'n bosibl y bydd angen datblygu cymwysterau neu raglenni DPP newydd. Gallai hyn gynnwys datblygu modiwlau newydd neu (fel yn Iwerddon) llwybrau gyrfa newydd a ategir gan hyfforddiant. Fel y cyfryw, gallai'r buddsoddiad hwn fod ar ffurf gweithgarwch cynyddu capasiti untro neu gael ei ariannu fel gweithgarwch parhaus.
- Datblygu **offer, deunyddiau ac adnoddau** i gefnogi datblygiad proffesiynol. Mae hyn yn cynnwys popeth o gyflwyniad gweledol y fframwaith dysgu, arweiniad ar gyfer DPP, offer ar gyfer hunanfyfyrion/gwerthuso a chyfeirio at ddeunyddiau hunanastudio. Gallai hefyd gynnwys ymchwil ynglŷn â dysgu proffesiynol effeithiol. Mae'r gweithgareddau hyn yn aml yn dod o fewn cwrpas y cymorth a ddarperir ochr yn ochr â'r fframwaith dysgu oherwydd bod angen cysondeb o ran yr ymagwedd a darbodion maint clir mewn perthynas â rhai o'r deunyddiau hyn sy'n cael eu cynhyrchu ar lefel genedlaethol.
- **Cyfathrebiadau a lleadaenu gwybodaeth** i hyrwyddo'r fframwaith a'i adnoddau cysylltiedig, ac i ysbrydoli'r gweithlu i ymgysylltu â DPP effeithiol. Gall hyn fod ar sawl ffurf, ond mae'n gofyn i sefydliad gyflawni rôl gydlynol. Mewn rhai achosion, ac yn enwedig pan fwriedir i'r fframwaith fod yn drawsnewidiol, gallai hyn gynnwys cynadleddau cenedlaethol a/neu raglen o seminarau i gefnogi ymgysylltiad.

Maes cymorth arall y mae angen ei ystyried yw datblygu a chynnal y **seilwaith** ar gyfer dysgu proffesiynol yn y dyfodol. Gellir ei ystyried yn elfen sylfaenol,

drawstoriadol sy'n ategu gweithredu. Mae'n cynnwys technoleg, yn ogystal â rheoli ac adolygu.

Er enghraifft, yn aml, mae angen rhyw fath o storfa ar gyfer adnoddau, yn ogystal â safle i gynnal dysgu ar-lein a chefnogi cyfathrebiadau a lledaenu gwybodaeth. Mae gwefan y Gymdeithas Addysg a Hyfforddiant (SET), ynghyd â gwefan ei rhiant-gwmni, sef yr ETF, yn gweithredu fel canolbwynt i weithwyr proffesiynol gael mynediad at ystod eang o gymorth dysgu proffesiynol, gan gynnwys gwybodaeth am broses ffurfio proffesiynol a'r safonau.

Mae elfen arall, ond llai gweladwy, o seilwaith yn ymwneud â'r seilwaith rheoli ar gyfer y fframwaith ei hun, os oes cynllun gweithredu cysylltiedig. Nodwedd amlwg o fframwaith dynamig yw bodolaeth proses benodol ar gyfer adolygu ac adnewyddu, sydd weithiau'n cynnwys monitro a gwerthuso parhaus.

Mae'r sefydliad sy'n gyfrifol am adolygu'r fframwaith neu sy'n 'berchen ar' hynny, yn rheoli neu'n berchen ar y fframwaith, i bob pwrpas. Gellir defnyddio cynllun gweithredu i rannu'r cyfrifoldeb am ddarparu cymorth yn glir. Ac eto, o fewn hyn, mae angen pellach i negodi a broceru rhwng rhanddeiliaid i sicrhau aliniad a chydlynid parhaus wrth weithredu'r fframwaith os yw gwahanol weithredwyr yn gyfrifol am wahanol weithredoedd.

5.2.3 Mesurau effaith a llwyddiant

Ychydig iawn o werthusiadau o fframweithiau datblygiad proffesiynol sy'n bodoli'n rhyngwladol. Gallai hyn ymddangos yn rhyfedd ar yr olwg gyntaf, o ystyried bod sbardunwyr ar gyfer datblygu yn aml wedi'u cysylltu'n agos â gwella ansawdd a phroffesiynoldeb cynyddol. Fodd bynnag, mae'n adlewyrchu'r ffaith bod fframweithiau wedi'u ffurfio o elfennau ar wahân y gellir eu monitro'n unigol. Mae mesurau gweithgarwch yn bodoli sy'n gysylltiedig â defnyddio safonau/cymwysterau. Yn yr achosion hyn, yr hyn sy'n cael ei fesur yw naill ai cydymffurfio â gofynion safonau neu boblogrwydd ac – mewn rhai achosion – defnyddioldeb canfyddedig y fframwaith ei hun neu offer a deunyddiau cysylltiedig.

Gallai adolygiad o'r fframweithiau datblygiad proffesiynol hefyd ganolbwyntio ar yr hyn sy'n fwyaf defnyddiol i weithwyr proffesiynol ôl-16. Pan oedd awduron y fframwaith gallu VET gwirfoddol yn Awstralia wedi *'gofyn i ymarferwyr VET sut yr hoffent ddefnyddio'r Fframwaith hwn, roeddent yn gryf o blaid ymagwedd cymorth datblygiad proffesiynol, yn hytrach na darparu mwy fyth o gymwysterau'*⁷³. Yn yr Alban, canfu'r GTCS, yn 2016/17, mai'r Safonau ar gyfer Dysgu Proffesiynol drwy Gydol Gyfa oedd y Safonau a ddefnyddiwyd fwyaf ac yr ystyriwyd eu bod yn fwyaf defnyddiol⁷⁴.

Mae'r dystiolaeth yn Lloegr yn awgrymu bod ei model anrheoleiddiedig yn gallu arwain at adborth hunanadrodd cadarnhaol gan athrawon a thiworiaid sy'n ymwneud â'r broses QLTS, heb fod hyn o reidrwydd yn achosi gweddnewidiad traws-sector o ran ymgysylltiad â DPP. Dangosodd Data'r Gweithlu Addysg Bellach yn 2015/2016, er nad oes deddfwriaeth sy'n mynnu cymhwyster addysgu, fod y rhan fwyaf o athrawon (oddeutu tri chwarter) yn meddu ar gymhwyster⁷⁵. Canfu asesiad o effaith y QLTS a gynhaliwyd yn 2015 (cyn i'r statws gael ei ddiwygio) fod 80% o'r ymatebwyr yn credu bod y QLTS wedi gwella eu hymarfer addysgu, a bod 84% yn credu ei fod wedi cynyddu eu hyder yn eu hymarfer addysgu⁷⁶. Fodd bynnag, er

⁷³ The VET practitioner capability framework Implementation guide, Arloesedd a Sgiliau Busnes Awstralia

⁷⁴ <https://www.gtcs.org.uk/News/teaching-scotland/75-professional-update-annual-evaluation-2016-17.aspx>

⁷⁵ <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/FE-workforce-data-2017-FINAL.pdf>

⁷⁶ <https://set.et-foundation.co.uk/publications/set-publications/qtls-impact-study/>

gwaethaf y Fframwaith Proffesiynol, adroddodd Data Gweithlu Addysg Bellach Lloegr ar gyfer 2015/2016 fod dros 60% o athrawon wedi dweud nad ydynt yn treulio unrhyw amser o gwbl ar DPP⁷⁷.

Mae model lled-reoleiddiedig yr Alban yn arwain at fwy o ymgysylltiad, gan fod 89% o athrawon wedi defnyddio Safonau Proffesiynol y GTCS yn 2016/17 i hunanwerthuso cyn cael cyfarfod datblygiad proffesiynol gyda'u rheolwr.⁷⁸ At hynny, roedd 79% o'r rhai a arolygwyd gan y GTCS yn 2016/17 wedi casglu tystiolaeth o effaith eu dysgu proffesiynol. Yn yr un astudiaeth, roedd 95% o staff wedi cael cyfarfod Adolygiad a Datblygiad Proffesiynol (PRD), ac roedd 86% o'r rhai a arolygwyd yn credu bod y PRD wedi cael ei ddefnyddio i fyfyrion ar eu hyfforddiant proffesiynol a chynllunio ar ei gyfer. Yn ogystal, roedd 90% yn credu i raddau helaeth/i ryw raddau fod ganddynt gynlluniau priodol ar gyfer dysgu a datblygiad proffesiynol o ganlyniad i'r drafodaeth PRD.

5.3 Fframweithiau dysgu proffesiynol eraill yng Nghymru

Mae Fframweithiau Dysgu Proffesiynol wedi cael eu datblygu ar gyfer staff ysgolion a SAUau yng Nghymru. Disgrifir y rhain isod.

5.3.1 Ysgolion

Mae gan y gweithlu ysgolion Ymagwedd Genedlaethol at Fframwaith Dysgu Proffesiynol (NAPLF) sydd wedi cael ei datblygu yn ystod y tair neu bedair blynedd diwethaf. Mae wedi rhedeg yn gyfochrog â datblygu'r Cwricwlwm newydd i Gymru ac adolygu a diwygio AGA. Y prif sbardunwyr oedd y diwygiadau i'r cwricwlwm, a fydd yn newid beth sy'n cael ei addysgu a sut mae'n cael ei addysgu, y gwahaniaethau mawr rhwng ymarferwyr o ran yr ystod o hyfforddiant sefydlu a dysgu proffesiynol yr oeddent wedi'i gael a'u profiad amrywiol ohono, o ran swm ac ansawdd, a'r effaith gyfyngedig yr oedd yn ei chael.

Mae'r NAPLF yn cynnwys y nodweddion canlynol:

- Safonau proffesiynol: un set ar gyfer addysgu ac arwain, ac un arall ar gyfer cymorth addysgu, yn wahanol i'r safonau proffesiynol ar gyfer ymarferwyr AB a dysgu seiliedig ar waith. Mae'r rhain i gyd yn dilyn yr un fformat, gyda chyfres o werthoedd ac ymagweddau cyffredin, pum maes cymhwysedd hanfodol, a lefelau cymhwysedd (gyda disgrifwyr ac enghreifftiau i arwain defnyddwyr). Er enghraifft, 'rhennir pob safon yn elfennau gyda disgrifwyr sy'n dangos sut y gallai'r safonau proffesiynol fod yn gymwys i waith ymarferydd', a gall y rhain, yn eu tro, fod yn gysylltiedig â'u rôl a'u safle yn eu gyrfa. Mae'r rhain wedi bod trwy gyfres o ddatblygiadau a phroses gydgyhyrchu i sicrhau eu bod yn adlewyrchu ymarfer rhagorol. Maen nhw ar gael ar-lein ac mae deunydd rhyngweithiol a fideos sy'n rhoi arweiniad ar sut i'w defnyddio. Maen nhw'n cael eu hyrwyddo'n eang fel y sail ar gyfer DPP unigol.
- Disgwyllir i'r safonau proffesiynol lywio a dylanwadu ar gyrsiau a chymwysterau AGA, cyrsiau a chymwysterau arweinyddiaeth a dilyniant, cyrsiau hyfforddi DPP ar lefel ysgol, rhwydwaith a chonsortium rhanbarthol, a chynlluniau DPP unigol. Bwriedir i hyn sicrhau ymagwedd gyffredin at hyfforddiant a datblygiad i fyfyrwyr, ac i athrawon ac arweinwyr mewn swydd, ac un sy'n gweithio o'r gwaelod i fyny, i raddau helaeth.

⁷⁷ <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/FE-workforce-data-2017-FINAL.pdf>

⁷⁸ <https://www.gtcs.org.uk/News/teaching-scotland/75-professional-update-annual-evaluation-2016-17.aspx>

- Set o offer ac adnoddau sy'n cynnwys y PDP, cymorth i ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu, deunyddiau a chyngor ar-lein ar gydweithredu effeithiol, ymarfer myfyriol ac ymchwil weithredu. Mae'r rhain, at ei gilydd, yn annog ymarferwyr ac ysgolion i fabwysiadu'r ymddygiadau priodol ac yn darparu cyfleoedd i ddysgu.
- Gofyniad bod athrawon yn treulio diwrnodau gwaith penodedig ar weithgareddau DPP.
- Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol (NAEL) y disgwylir iddi gefnogi datblygiad arweinyddiaeth mewn ysgolion i ddechrau. Mae'n gymharol newydd a, hyd yma, mae'n ariannu grŵp o uwch gynghorwyr a chyrsgiau arweinyddiaeth sicrhau ansawdd.

Mae £15m o gyllid ychwanegol ar gael ar hyn o bryd yn 2019-20 ar gyfer DPP ysgolion i baratoi ar gyfer gweithredu'r Cwricwlwm newydd i Gymru. Rhoddir llawer o bwyslais ar annog staff ysgolion i rwydweithio er mwyn dysgu ac Ysgolion Arloesi i gynorthwyo ysgolion eraill i ddysgu a datblygu.

O ran y gweithlu ysgolion, mae hyn yn cyd-fynd â'r CGA sy'n gweithredu fel y corff cofrestru ac ymddygiad; awdurdodau lleol fel y cyflogwyr, a chonsortia addysg rhanbarthol fel y cyrff sy'n gyfrifol am welliant mewn ansawdd addysgu gydag awdurdodau lleol ac arweinwyr ysgolion.

Fel Fframwaith Dysgu Proffesiynol, mae fframwaith y gweithlu Ysgolion yng Nghymru wedi'i ffurfio ei hun i gyfateb i anghenion y gweithlu cyfan, ac mae'n cynnwys holl elfennau fframwaith effeithiol, fel yr amlinellwyd uchod (adran 5.1.3), sy'n integreiddio dysgu o AGA i arweinyddiaeth. Mae'n cefnogi datblygiad proffesiynol trwy ei safonau a ddatblygwyd yn yr un ffordd â'r rhai hynny yn Iwerddon ac Awstralia i gefnogi gwelliant a dilyniant, ei offer a'i deunyddiau amrywiol i roi'r cymorth y mae ei angen ar sefydliadau ac unigolion gyda phrosesau ac ymagweddau effeithiol, a'i arweiniad manwl i ddefnyddwyr, sydd oll ar gael ar-lein.

5.3.2 Addysg uwch

Achredir cymwysterau ymarferwyr AU gan Advance HE, sy'n goruchwyllo, rheoleiddio, ac achredu hyfforddiant ar gyfer ymarferwyr AU ledled y Deyrnas Unedig.⁷⁹ Mae Advance HE yn goruchwyllo'r fframwaith safonau proffesiynol ar gyfer gweithwyr proffesiynol AU, sy'n cynnwys pedair lefel achredu: Cymrawd Cyswllt (AFHEA), Cymrawd (FHEA), Uwch Gymrawd (SFHEA) a Phrif Gymrawd (PFHEA).⁸⁰ Mae'r fframwaith yn cynnwys meini prawf ar gyfer cyflawni pob lefel cymrodoriaeth, sydd wedi'u trefnu'n dri maes: *gwybodaeth graidd, meysydd gweithgarwch a gwerthoedd proffesiynol*. Gall ymgeiswyr gael cymhwyster trwy naill ai wneud cais yn uniongyrchol i'r HEA a chyflwyno adroddiad wedi'i seilio ar dystiolaeth a ategir gan ganolfwyr, neu drwy ymgymryd â chwrs achrededig trwy sefydliad tanysgrifedig a gwneud cais am gymrodoriaeth trwy eu sefydliad.

Er mwyn cael cymhwyster, mae'n rhaid i ymgeiswyr ddangos eu bod wedi bodloni meini prawf penodol o fewn pob maes a/neu nifer benodedig o feini prawf ym mhob maes. Mae nifer y meini prawf y mae eu hangen yn dibynnu ar y lefel y gwneir cais

⁷⁹ Ffurfiodd Advance HE pan gyfunodd yr Academi Addysg Uwch (HEA) â'r Sefydliad Arweinyddiaeth a'r Uned Herio Cydraddoldeb yn 2018.

⁸⁰ Gweler *Fframwaith Safonau Proffesiynol y Deyrnas Unedig ar gyfer addysgu a chefnogi dysgu mewn addysg uwch* (2011). Ar gael yn:

<https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/UK%20Professional%20Standards%20Framework.pdf>

amdani, ac mae'n rhaid bod gan ymgeiswyr contract i addysgu nifer benodedig o oriau dros y cyfnod asesu. Neilltuir mentor i ymgeiswyr sydd eisoes wedi cyflawni lefel achrediad sy'n uwch na'r un y maent yn ymgeisio amdani. Rôl y mentor yw arwain datblygiad yr ymgeisydd a chynnal cyfarfodydd ag ef drwy gydol y cyfnod asesu i drafod ei ymarfer addysgu. Os nad yw ymarferwyr yn aelodau o sefydliad sy'n tanysgrifio neu os ydynt yn dewis gwneud cais yn uniongyrchol i HEA, bydd rhaid talu ffioedd ymgeisio sy'n amrywio o £100-200 ar gyfer AFHEA i £500-£1000 ar gyfer PFHEA.

5.4 Goblygiadau i'r astudiaeth

Mae'r canlynol yn amlwg o'r ffordd y mae fframweithiau ffurfiol ac anrheoleiddiedig wedi cael eu datblygu a'u gweithredu mewn mannau eraill:

- Maen nhw'n adlewyrchu anghenion sy'n benodol i wledydd, ond mae gan lawer nodweddion cyffredin a gynlluniwyd i wella perfformiad ymarferwyr wrth eu gwaith a'u statws;
- Mae llawer o elfennau fframwaith dysgu proffesiynol eisoes ar waith yng Nghymru i gefnogi hyfforddiant a chymwysterau – safonau proffesiynol ar gyfer y rhan fwyaf o staff a chyfres o gymwysterau sy'n rhychwantu'r ystod o bwyntiau mynediad, er enghraifft. Mae gan lawer o'r sefydliadau ôl-16 eu fframweithiau dysgu proffesiynol eu hunain;
- Mae fframweithiau'n gallu dwyn ynghyd ddealltwriaeth gyffredin o safonau a chymwyseddau ar gyfer grŵp gweithlu sy'n cyfateb yn fras i farchnad lafur, yn debyg i ymarferwyr ôl-16 yng Nghymru, lle y dylid datblygu ansawdd gwaith neu alluoedd ymarferwyr i gynnal a gwella ansawdd;
- Mae safonau proffesiynol wedi cael eu datblygu ymhellach i'w defnyddio fel cymwyseddau i sbarduno cymwysterau a DPP mewn gwledydd eraill.

Yn yr achosion hyn, maen nhw wedi cael eu cefnogi gan offer a deunyddiau i alluogi ymarferwyr a'u rheolwyr llinell i ddatblygu DPP, cyrsiau hyfforddiant ffurfiol, cymwysterau a dilyniant unigolion;

- Yn aml, defnyddir Fframweithiau Dysgu Proffesiynol i wella dysgu a datblygiad ymarferwyr, ac mae rhywfaint o dystiolaeth eu bod yn gwneud hyn. Yn ogystal, mae'r gwahaniaethau rhwng yr Alban a Lloegr yn rhoi rhywfaint o dystiolaeth sy'n awgrymu y gallai rheoleiddio gynyddu cymhelliad.

Er bod y fframwaith ar gyfer y gweithlu Ysgolion yng Nghymru yn darparu ar gyfer gweithlu gwahanol a llai amrywiol, mae'n cynnwys llawer o'r elfennau y byddai eu hangen mewn Fframwaith Dysgu Proffesiynol ar gyfer y gweithlu ôl-16. Yn enwedig:

- Datblygu'r safonau proffesiynol fel eu bod yn cynnwys addysgu, arweinyddiaeth a chymorth dysgu.
- Ymestyn y safonau (ymhell y tu hwnt i'r deunydd enghreifftiol yn yr atodiad i'r safonau presennol) i ddisgrifio cymwyseddau/disgwyliadau ar gyfer gwahanol lefelau profiad ac ar gyfer eu hasesu, fel y gellir eu defnyddio gan ymarferwyr a hyfforddwyr/addysgwyr. Dylai hyn fod o gymorth mawr wrth eu lledaenu a'u defnyddio.
- Dylai sicrhau bod adnoddau ar-lein ar gael i gefnogi ymagweddau cyffredin ac effeithiol at DPP helpu sefydliadau i'w mabwysiadu a pheidio ag ailddyfeisio'r olwyn trwy greu eu rhai eu hunain. Mae hyn yn amlwg yn wir o ran Fframweithiau Dysgu Proffesiynol gwledydd eraill hefyd.

Darparu deunyddiau ar-lein ar gyfer dysgu a chymorth ar gyfer dysgu.

Mae hyn yn dangos y dylai'r fframwaith cysyniadol ar gyfer Ysgolion gael ei efelychu a bod ganddo rywfaint o ddeunydd y gellid ei addasu i'w ddefnyddio mewn Fframwaith Dysgu Proffesiynol ar gyfer y gweithlu ôl-16.

Mae Fframweithiau Dysgu Proffesiynol gwledydd eraill yn cael eu cefnogi gan nodweddion nad ydynt yn bodoli yng Nghymru:

- Trefniadau cydweithredol a arweinir gan y llywodraeth neu'r sector ar gyfer darparu DPP ar draws y sector a ddatblygwyd gan y sector trwy gyrff hyfforddi a sefydlwyd yn benodol ar gyfer y gweithlu ôl-16.
- Safonau ar gyfer arweinyddiaeth a rheolaeth sy'n bwydo i hyfforddiant a chymwysterau.
- Lefelau cymwysterau sy'n cyfateb i lefelau aelodaeth/cofrestru.

6 Casgliadau

Mae'r adran hon yn dwyn ynghyd y prif ganfyddiadau o'r ymchwil a gynhwyd ym mhenodau 2-5. Yna, mae'n ystyried a) pa newidiadau i'r system a allai fod yn fuddiol, beth y gallent ei gyflawni, a sut, a b) sut gallai Fframwaith Dysgu Proffesiynol gefnogi hyn. Mae'r casgliadau i hyn yn darparu rhai argymhellion ar gyfer symud ymlaen, gan ystyried adnoddau presennol.

6.1 Canfyddiadau allweddol: pa mor dda mae'r system bresennol yn gweithio?

Mae'r system bresennol yn gweithio'n dda mewn sawl ffordd. Dyma ei chryfderau, yn ôl pob tebyg:

- Cydnabyddiaeth gyffredinol bod dysgu proffesiynol yn werthfawr i gyflawni gwelliant a'i fod yn angenrheidiol i wella addysgu a datblygiad yn y gweithlu;
- Safonau perthnasol a modern ar waith ar gyfer y rhan fwyaf o ymarferwyr yn y sector a allai gefnogi dysgu proffesiynol wedi'i seilio ar gymhwysedd;
- Cydweithredu lleol rhwng colegau AB ac AU, busnes ac ysgolion a chydweithredu o fewn y sector mewn partneriaethau addysg oedolion i ddarparu DPP ar gyfer addysg oedolion;
- Dealltwriaeth eang o'r diffygion sgiliau ymhlith rhai ymarferwyr gan y rhan fwyaf o ddarparwyr, gyda rhai'n ymateb mewn ffyrdd arloesol i fynd i'r afael â'r rhain;
- Mae rhai darparwyr wedi buddsoddi mewn arbenigedd ac adnoddau o ansawdd uchel i gefnogi dysgu proffesiynol;
- Mae strwythurau cymorth a rhywfaint o gyllid ar gael sy'n gallu cefnogi DPP i gynyddu darpariaeth cyfrwng Cymraeg a gwella'r ffordd y mae ymarferwyr yn darparu cymwysterau lefel uwch;
- Ystod o gymwysterau lefel mynediad sy'n adlewyrchu'r rolau amrywiol.

O ystyried datblygiad gweithluoedd addysg a hyfforddiant eraill yng Nghymru a gweithluoedd eraill y sector ôl-16, mae'n ymddangos mai'r pryderon yw:

- Dim ymateb eglur a chyson i anghenion dysgu proffesiynol (ar gyfer cymwysterau a DPP) gan y sector cyfan;
- Dim strwythurau (cymwysterau na DPP) sy'n cefnogi dilyniant a datblygiad proffesiynol yn yr alwedigaeth ar ôl ymuno;
- Safonau proffesiynol sydd naill ai'n cael eu haddasu i'w defnyddio neu nad ydynt yn cael eu defnyddio llawer gan y sector i arwain DPP, heb yr offer a'r deunyddiau sydd ar gael i ymarferwyr mewn ysgolion;
- Bylchau sgiliau amlwg heb fawr o ymateb DPP systemig (mae bron pob darparwr yn gweithredu ar ei ben ei hun i ddiffinio a chomisiynu'r rhan fwyaf o hyfforddiant);
- Bylchau tebygol o ran diweddarau gwybodaeth am y diwydiant yn barhaus gan lawer o ymarferwyr, a'r addysgeg sylfaenol ar gyfer addysg alwedigaethol;
- Mae lefel y disgwyliadau ynglŷn â DPP, arbenigedd a chapasiti i ymateb yn amrywio'n fawr rhwng ac o fewn gwahanol rannau'r sector ôl-16;
- Gormodedd o gymwysterau; llawer ohonynt yn hen iawn (yn enwedig dysgu seiliedig ar waith); angen i eraill fod yn fwy hyblyg (ar gyfer uwchsgilio);

- Safonau cymwysterau mynediad sy'n berthnasol i ran o'r sector yn unig ac a allai fod yn rhy hen/anodd eu dilyn;
- Data ar gael yn ddiweddar yn unig i ddechrau eu defnyddio i gynllunio'r gweithlu; gwybodaeth annigonol am gymwysterau a hyfforddiant y gweithlu; gwybodaeth gyfyngedig iawn am anghenion sgiliau i arwain ymatebion gan y sector ynglŷn â DPP;
- Nid oes llawer o wybodaeth yn y system am y DPP sy'n gweithio gan nad yw wedi cael ei werthuso llawer neu o gwbl; delir y wybodaeth hon gan ambell un mewn ambell le, o bosibl;
- Prinder athrawon ac aseswyr sy'n gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg, yn enwedig mewn dysgu seiliedig ar waith;
- Cynnwys annigonol mewn cymwysterau addysgu i gynyddu ymwybyddiaeth ymarferwyr o'r Gymraeg a'u dealltwriaeth o anghenion dysgwyr sy'n siarad Cymraeg;
- Diffyg rhaglen DPP genedlaethol i ddatblygu sgiliau Cymraeg ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith (yn debyg i'r cynllun Cymraeg Gwaith ar gyfer AB ac AU, a'r Cynllun Sabothol ar gyfer ysgolion).

6.2 Sut gallai weithio'n well?

6.2.1 Beth allai wneud iddi weithio'n well?

Cyfes o gymwysterau wedi'u rhesymoli i'r gweithlu: sicrhau teulu o gymwysterau cysylltiedig ar gyfer gwahanol rolau/lefelau rhwng cymorth addysgu a rheoli sefydliad sy'n rhoi llwybrau uwchsgilio hyblyg o wahanol lefelau mynediad. Byddai angen i Lywodraeth Cymru, QW a'r SAUau gydweithio i gyflawni hyn gyda chynrychiolwyr y sector cyfan. Byddai hyn yn diweddarau'r holl gymwysterau, yn darparu sail well i'w diweddarau yn y dyfodol, yn galluogi gweithwyr newydd, staff presennol a recriwtwyr i lywio'r system yn haws, ac yn darparu cyfleoedd i symud ymlaen. Gellid ystyried priodoldeb trosglwyddo'r cymwysterau hyn i ysgolion. Ar yr un pryd, gellid cysoni'r trefniadau ar gyfer cymeradwyo ac archwilio cymwysterau addysgu AB â'r rhai ar gyfer cymwysterau addysgu mewn ysgolion ar lefel gradd ac ôl-raddedig.

Gofynion cymwysterau addysgu cynhwysfawr: naill ai diweddarau rheoliadau 2002 fel eu bod yn berthnasol i gymwysterau presennol/yn y dyfodol ac yn mynnu bod athrawon dysgu seiliedig ar waith yn dal cymwysterau addysgu tebyg o ddyddiad a bennir, neu eu cysoni ond defnyddio dull anrheoleiddiol arall i sicrhau cydymffurfiaeth. Byddai'r cyntaf yn gofyn am ddiwygio'r rheoliad a gwneud newidiadau i gontractau dysgu seiliedig ar waith. Byddai'n sicrhau bod pob dysgwr yn cael ei addysgu gan staff a chanddynt gymwysterau priodol sy'n cydnabod yr angen am DPP.

Safonau proffesiynol y gellir eu trosi'n rhagoriaeth mewn cymorth addysgu yn y sector ôl-16: gwirio bod y safonau presennol yn gyfredol a sicrhau eu bod yn cynnwys staff cymorth addysgu yn y sector AB hefyd; yna, mynd ati i'w datblygu gyda disgrifwyr cymwyseddau a lefelau profiad (gan ddefnyddio'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (ETF) fel model) i lywio cymwysterau a DPP a'u lledaenu i ddefnyddwyr. Byddai hyn yn gofyn am ragor o waith datblygu dan arweiniad grŵp o ymarferwyr. Byddai'n darparu modd o ddeall a chymhwyso'r safonau'n well, ac yn sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio mewn ffordd debyg gan bob defnyddiwr a phob

darparwr ledled Cymru. Byddai'n fuddiol pe byddent yn cael eu gwahaniaethu'n well o'r cod ymddygiad yn ôl enw a chynnwys.

Dulliau cydweithredol o ddatblygu a darparu hyfforddiant DPP y mae ei angen yn gyffredin: sicrhau bod darparwyr yn datblygu, comisiynu a darparu hyfforddiant sy'n bodloni anghenion/bylchau sgiliau ar draws y gweithlu ar y cyd. Bydd angen i hyn gael ei hyrwyddo oherwydd nid dyma'r ffordd y mae'n gweithio ar hyn o bryd. Gellid hwyluso hyn trwy'r ffordd y mae unrhyw raglenni hyfforddiant sy'n ofynnol gan y llywodraeth yn cael eu datblygu a'u cyllido, neu'r ffordd y mae'r SPP yn cael ei rheoli yn y dyfodol. Dylai alluogi darbyddion maint a gwella ansawdd hyfforddiant, yn enwedig ar gyfer anghenion hyfforddi arbenigol. Dylai hefyd ffurfio perthnasoedd gwell rhwng darparwyr yn yr un ardaloedd daearyddol a ledled Cymru, a ffurfio cysylltiadau â chanolfannau darparu TAR i sicrhau bod y sector cyfan yn cael ei hyfforddi'n dda.

Gofyniad safonol ar gyfer DPP ar draws y gweithlu cyfan: ymestyn y gofyniad ar gyfer 30 awr o DPP i'r gweithlu cyfan. Bydd angen i ddarparwyr gael eu hannog i wneud hyn yn y tymor byr. Byddai'n fuddiol pe byddai diffiniad cyffredin o ba DPP sy'n cyfrif tuag at hyn, bod disgwyl i bawb gynnal gwybodaeth alwedigaethol gyffredol, a bod DPP yn cael ei gofnodi gan ddefnyddio'r PDP a chyfres gyffredin o gategoriâu. Byddai'n sicrhau hawl gyfartal a dealltwriaeth gyffredin yn ogystal â dangos pwysigrwydd DPP heb lesteirio'r broses o fodloni anghenion unigolion.

Datganiad llawn o gymwysterau a sgiliau'r gweithlu i CGA: disgwyl i ddarparwyr gynorthwyo CGA i gael gwybodaeth llawn gan 99% o'r gweithlu cofrestredig. Dylid ystyried mynnu bod y gweithlu addysg oedolion yn cofrestru. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried sut y gellir defnyddio cytundebau grant a chontractau i annog darparwyr i gefnogi hyn. Bydd hyn yn hwyluso cynllunio'r gweithlu, yn enwedig yr angen am AGA a sgiliau Cymraeg.

Dealltwriaeth well o'r DPP sy'n gweithio yn y sector: dwyn ynghyd yr hyn a wyddys am brosesau ac effeithiau o brofiad yng Nghymru a'r llenyddiaeth ehangach, ac ychwanegu ato trwy ymchwil bellach. Dylid cyfuno'r hyn a ddysgwyd o brofiad presennol a diweddar â'r hyn a ddysgwyd o'r deunydd gwerthusol a gasglwyd gan yr ETF ac asiantaethau eraill i roi rhywfaint o arweiniad i ddarparwyr i'w helpu i ddylunio a darparu DPP yn y tymor byr. Bydd hyn yn rhoi sicrwydd ansawdd gwell ar gyfer yr hyfforddiant ffurfiol a roddir gan ddarparwyr unigol a rhaglenni a ariennir gan Lywodraeth Cymru.

Rhaglen DPP iaith Gymraeg sy'n cynnwys dysgu seiliedig ar waith: ymestyn y cynllun Gymraeg Gwaith i ddysgu seiliedig ar waith. Mae'r sector yn annhebygol o golli staff hyfforddedig. Bydd hyn yn sicrhau nad yw myfyrwyr sy'n siarad Cymraeg mewn dysgu seiliedig ar waith dan anfantais.

Offer ac adnoddau ar gyfer y gweithlu cyfan a phob darparwr: dechrau sefydlu offer ac adnoddau sy'n berthnasol i'r sector, gan ddechrau trwy addasu'r rhai sydd ar gael i'r gweithlu ysgolion, megis cydweithredu a rhwydweithio effeithiol, ymarfer myfyriol ac ymchwil weithredu. Bydd angen hyrwyddo'r defnydd ohonynt. Gallai hyn hefyd gynnwys datblygu dysgu ar-lein/cyfunol wrth i hwb gael ei ddatblygu ar gyfer y sector.

Pan fydd rhai o'r newidiadau hyn wedi cael eu gweithredu, gellid ystyried camau gweithredu eraill sy'n llai brys. Dylai'r rhain gynnwys:

- Achredu hyfforddiant dilyniant a DPP. Byddai hyn yn sicrhau bod hyfforddiant ffurfiol a werthfawrogi gan ddarparwyr yn gallu cael ei gydnabod gan y sector a'i drosglwyddo rhwng darparwyr. Byddai'n helpu staff i symud ymlaen i rolau rheoli

mewn sefydliadau darparwyr. Byddai angen mapio'r achrediad presennol i ddechrau.

- Yr Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol (NAEL) yn cynnig arweiniad ar gyrsiau arweinyddiaeth AHO fel y mae wedi dechrau ei wneud ar gyfer y sector ysgolion. Byddai hyn golygu na fydd angen i ddarparwyr amlygu cyrsiau o'r fath, a dylai gael ei ystyried ochr yn ochr â'r posibilrwydd o ddatblygu safonau proffesiynol ar wahân ar gyfer arweinwyr a rheolwyr.
- Gwella'r data sydd ar gael ar gyfer cynllunio a monitro. I ddechrau, dylid cyhoeddi data HESA ar AGA mewn cyrsiau AB. Ymhen amser, gellid rhagfynegi anghenion y gweithlu'n well trwy foddelu gan ddefnyddio data recriwtio/cadw darparwyr i ategu data cofrestru.

6.2.2 Beth fyddai'n helpu i wireddu hyn?

Mae nifer sylweddol o ysgogiadau ar gael i Lywodraeth Cymru. Fel yr amlinellwyd ym mhennod 2, mae Llywodraeth Cymru yn gallu deddfu, felly gall ddiwygio rheoliadau, fel y rhai ar gyfer cymwysterau mynediad i addysgu ym maes AB, gyda rheoleiddio pellach neu hebdo, a mynnu bod colegau AB, awdurdodau lleol a darparwyr dysgu seiliedig ar waith yn gwneud gwelliannau i hyfforddi a datblygu'r gweithlu. Gall awdurdodi Estyn i wirio hyn.

Gall Llywodraeth Cymru hefyd, os yw'n dymuno, ailgyfeirio'r cyllid sydd ar gael i gefnogi myfyrwyr TAR AHO ac ar gyfer Blaenoriaethau Sgiliau Sector. Nid oes gwerthusiad o fudd y naill neu'r llall o'r cronfeydd hyn, er bod y cyntaf yn amlwg yn rhoi grantiau uwch i feysydd addysgu STEM sy'n cyfateb i'r prinder sgiliau a amlygwyd. A gallai Llywodraeth Cymru ddiwygio'r rheoliadau sy'n ymwneud â chofrestru i fynnu bod ymarferwyr yn dangos eu bod wedi ymgymryd â DPP a chaffael cymwysterau addysgu.

Mae'n amlwg o'r llenyddiaeth, yn ogystal â'r sgysiau sector, er y gallai rheoleiddio a chyfarwyddyd o'r brig i lawr helpu mewn rhai meysydd, byddai ymagwedd wedi'i chydgyhyrchu at wneud newidiadau i gymwysterau, safonau mynediad a DPP, fel yr amlinellwyd uchod, yn fwy tebygol o gael ei chyflawni gyda chydysniad a chyfranogiad parod croestoriad o'r gweithlu, gan ychwanegu at yr hyn sy'n cael ei wneud yn dda yn y sector.

Fodd bynnag, fe allai fod yn anodd datblygu ymdeimlad o waith traws-sector a chydweithredu o ystyried annibyniaeth colegau AB a'r gwahaniaethau a wneir rhwng grwpiau staff, hyd yn oed o fewn darparwyr.

O ganlyniad, byddai angen i Lywodraeth Cymru ystyried darparu cyfeiriad a rhywfaint o gyllid i hwyluso cynnydd a sicrhau ei fod yn cael ei gynnal.

6.2.3 Sut gallai Fframwaith Dysgu Proffesiynol ar gyfer y gweithlu ôl-16 helpu i gyflawni system well?

Ni ddylai Fframwaith Dysgu Proffesiynol (FfDP) atal arfer da ymhlith darparwyr na bod yn faich ar sefydliadau neu ymarferwyr unigol. Mae'n debycach i gysyniad sy'n gallu amgylchynu elfennau datblygiad proffesiynol (gallu, ymddygiad, cyfleoedd ac effaith) gyda graddau amrywiol o reoleiddio gan y llywodraeth sydd, gyda'i gilydd, yn gallu darparu fframwaith ar gyfer gwella.

Yng Nghymru, nid yw AHO yn cael ei diwygio i'r un graddau ag ysgolion. Serch hynny, mae'n wynebu nifer o heriau y mae'n rhaid i'r gweithlu ymdopi â nhw a'u cyflawni, a gweithlu y mae'n rhaid iddo ei ddisodli ei hun trwy recriwtio arbenigwyr galwedigaethol profiadol heb brofiad addysgu, i raddau helaeth. Mae hyn yn gofyn

am weithlu sy'n gallu addasu ac un y mae angen iddo gael lefel uchel a pharhaus o ddatblygiad proffesiynol. Dywedwyd hyn gan ymarferwyr a rheolwyr sefydliadol hefyd. Yn ogystal, mae'n gofyn am weithlu sydd â phroffil a chydabyddiaeth uwch. Nid dyna'r achos ar hyn o bryd.

Mewn amgylchiadau o'r fath, gallai FfDP gefnogi hyn a darparu fframwaith ar gyfer llawer o'r newidiadau a amlinellir uchod i wella'r system. Gallai FfDP ar gyfer ymarferwyr AHO yng Nghymru:

- Ddwyn ynghyd yr holl bethau y gwyddys eu bod yn gwella datblygiad ymarferwyr ar hyd eu gyfaoedd a sicrhau eu bod yn amserol, yn berthnasol ac yn cael eu gwerthfawrogi;
- Dwyn ynghyd dealltwriaeth ymarferwyr a sefydliadau o'r hyn sy'n gwella datblygu'r gweithlu a'i flaenoriaeth uchel;
- Cael ei ffurfio o amgylch yr hawl i DPP a'r safonau proffesiynol a'u datblygiad, sef yr hyn sy'n sail i ddatblygu ymarferwyr;
- Datblygu hunaniaeth y sector fel proffesiwn i gefnogi recriwtio a chadw, ac ar gyfer datblygiad proffesiynol i gefnogi dilyniant a gwelliant parhaus;
- Galluogi ymateb sector cyfan i ddatblygu cymwysterau ac anghenion DPP cyffredin;
- Dechrau creu gweithlu AHO sy'n uniaethu â Chymru ac sy'n gweithio fel un;
- Darparu gwell gwerth am arian trwy lai o ddyblygu ymdrechion o ran datblygu cymwysterau a darparu DPP.

Fel y nodwyd uchod, gallai Llywodraeth Cymru greu a goruchwyllo'r cysyniad hwn. Er y gallai fod angen iddi reoleiddio i fynnu bod darparwyr/ymarferwyr unigol yn bodloni safonau penodol ac er y gallai ddymuno gweld p'un a yw newidiadau i ofynion DPP, dulliau darparu DPP a chymwysterau mynediad yn gwneud gwahaniaeth, ni ddylai fod angen iddi berchen ar y safonau proffesiynol a'r adnoddau i gefnogi'r broses o'u defnyddio a darparu DPP yn effeithiol.

Mewn rhai ffyrdd, gallai'r CTER arfaethedig fod yn gorff priodol i berchen ar y safonau proffesiynol a bodloni rhai o anghenion y sector ar gyfer DPP. Fodd bynnag, efallai na fydd hyn yn gweddu'n dda i'w rôl fel corff cyllido ar gyfer AHO tra bod CGA yn gyfrifol am wella a chynnal safonau ymddygiad proffesiynol a 'chyfrannu at safonau addysgu'⁸¹. Ni fyddai'n anarferol i gorff fel CGA fod yn gyfrifol am y rhain, fel sy'n digwydd mewn sectorau eraill (e.e. gofal cymdeithasol yng Nghymru, gwaith cymdeithasol yn Lloegr) ac mewn gwledydd eraill (e.e. athrawon yn yr Alban). Er hynny, nid yw hyn yn golygu y byddai'n gorff priodol, o reidrwydd, i fodloni rhai o anghenion y sector ar gyfer DPP. Efallai na fyddai gweithlu'r sector yn teimlo llawer o berchenogaeth ar yr hyn a ddarperir pe byddai'n cael ei reoli gan gorff polisi/cyllido neu gorff cofrestru. Mae'n bosibl y byddai sefydliad hyfforddi annibynnol a reolir ac a ariennir gan y sector, fel y ceir mewn sawl talaith yn Awstralia ar gyfer AB ac yng Nghymru ar gyfer AU, yn fwy priodol. Gallai corff o'r fath gael ei hunanreoli gan y sector a'i sefydlu gyda chysylltiadau agos â SAU, efallai.

Gan fod y CTER yn cael ei ddatblygu yn ystod y pedair blynedd nesaf, byddai'n rhy gynnar amlygu atebion sefydliadol pendant ar yr adeg hon. Gellir datblygu'r camau gweithredu uniongyrchol ochr yn ochr â gweithredu'r CTER.

⁸¹ Prif nodau CGA fel y'u disgrifir yn Neddf Addysg (Cymru) 2014

6.2.4 Beth yw rhai o'r rhwystrau posibl?

Cyfeiriodd rhanddeiliaid a chyfweleion at rai o nodweddion y system a allai effeithio ar gyflymder a chyfeiriad newid. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Graddfeydd a theitlau swyddi ar gyfer llawer o rolau mewn AB a dysgu seiliedig ar waith sydd wedi'u hamlinellu mewn cytundebau gydag Undebau Llafur ac sy'n gysylltiedig â graddfeydd cyflog ac, mewn rhai achosion, cymwysterau;
- Cyllid a chapasiti i allu gwneud newidiadau o fewn Llywodraeth Cymru ac yn y sector;
- Y gwahaniaeth rhwng AB a dysgu seiliedig ar waith, er bod llawer o golegau AB yn cyflogi ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith, pan fydd angen ymdrech gydweithrediadol draws-sector.

Amlygodd y gwaith ymchwil y canlynol hefyd:

- Bod diffyg seilwaith, sef corff ag arbenigedd a chyfrifoldeb penodol, yn y sector ôl-16 i gefnogi ac, o bosibl, darparu dysgu proffesiynol. Mae gan ysgolion y consortia addysg rhanbarthol; mae gan y sector ôl-16 yn Lloegr yr ETF, er enghraifft;
- Bod gan y sector ôl-16 safbwyntiau cymysg ynglŷn â ph'un a yw eisiau cydweithredu (ar adnoddau, DPP, cymwysterau) a gweld y buddion. Mae'n ymddangos bod colegau AB yn awyddus i gynnal eu hannibyniaeth i fodloni eu hanghenion eu hunain ar gyfer dysgu proffesiynol, tra bod darparwyr dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion yn gweld y buddion ehangach.

6.3 Ffordd ymlaen

6.3.1 Argymhellion i Lywodraeth Cymru

Gan ddilyn ymlaen o'r uchod, cynigiwn y dylai Llywodraeth Cymru:

1. Alluogi Fframwaith Dysgu Proffesiynol (FfDP) a arweinir gan y sector i gael ei ddatblygu yn unol ag egwyddorion sefydledig cydgynhyrchu;
2. Darparu'r cyfeiriad ar gyfer y FfDP a gweledigaeth o'r cysyniad;
3. Sefydlu disgwyliadau y bydd y FfDP yn defnyddio'r safonau proffesiynol ac yn ychwanegu atynt, ac y bydd yn ymgorffori safonau ar gyfer darparu dysgu proffesiynol sy'n cynnwys y gweithlu cyfan, gan gefnogi addysgu ac er mwyn i gyfranogwyr unigol yn y gweithlu ymarfer a datblygu;
4. Cymryd camau gyda QW a'r darparwyr SAU i resymoli'r cymwysterau a ddefnyddir a diwygio cymwysterau allweddol er mwyn iddynt fod yn gyfredol a sicrhau darpariaeth hyblyg; addasu'r TAR AHO i ddod yn gymhwyster mynediad lleiaf ar gyfer rolau addysgu ar draws y sector;
5. Ystyried diwygio ac egluro'r broses ar gyfer rheoleiddio cymwysterau i gael mynediad i'r sector ochr yn ochr â diwygio a rhesymoli'r cymwysterau **neu** roi arweiniad i ddarparwyr yn rhan o'r FfDP;
6. Cymryd camau i addasu'r trefniadau ar gyfer cymeradwyo cymwysterau addysgu a sicrhau ansawdd y cyrsiau er mwyn iddynt gyd-fynd â'r rhai ar gyfer ysgolion;
7. Adolygu effeithiolrwydd a gwerth am arian cyllid TAR AHO sy'n darparu grantiau ar hyn o bryd i fyfyrwyr sydd wedi'u cofrestru ar gyrsiau amser llawn a ddarperir mewn pedair prifysgol;

8. Datblygu dulliau cydweithredol newydd o ddatblygu'r ddarpariaeth DPP ar draws y sector; amlygu hyrwyddwr i sefydlu 'polisi hyfforddi gyda'n gilydd, hyfforddi ar gyfer Cymru' yn y sector ar gyfer DPP;
9. Ceisio cynrychiolwyr o'r sector i adolygu'r safonau proffesiynol fel y gellir eu defnyddio i ddatblygu cymwysterau, hyfforddiant DPP a chynlluniau hyfforddiant a datblygiad unigol (ar gyfer pob aelod o staff sy'n addysgu neu staff cymorth sy'n addysgu, gan gynnwys arweinwyr a rheolwyr), a datblygu adnoddau tebyg i'r rhai a ddarperir gan yr ETF fel y gellir eu defnyddio'n well;
10. Ystyried newid enw'r safonau proffesiynol fel y gellir eu gwahaniaethu'n well o'r safonau ar gyfer unigolion cofrestredig, yn debyg i'r rhai yn yr Alban sy'n safonau ar gyfer dysgu proffesiynol ar hyd gyrfa;
11. Comisiynu arolwg sector o anghenion sgiliau allweddol;
12. Ceisio ymrwymiad gan Golegau Cymru ac NTfW y bydd eu haelodau'n darparu o leiaf 30 awr o DPP y flwyddyn i bob aelod o staff (pro rata ar gyfer staff rhan-amser) ac yn cefnogi'r PDP pan fydd DPP wedi cael ei ddiffinio'n gyffredin;
13. Cefnogi'r broses o ddatblygu diffiniad cyffredin o DPP a chyfres o gategoriâu ar gyfer cofnodi;
14. Annog darparwyr i gefnogi ymdrechion CGA i feddu ar wybodaeth lawn am bob unigolyn cofrestredig a gosod targed i gyflawni hyn yn llythyr grant CGA;
15. Deall yn well pa DPP sy'n gweithio yng Nghymru a sicrhau bod hyn yn llywio'r broses o ddylunio a darparu hyfforddiant ar draws y sector ôl-16;
16. Ystyried y strwythurau mwyaf priodol ar gyfer arwain a chyfeirio'r FfDP wrth i'r trefniadau ar gyfer sefydlu'r CTER ddod yn fwy eglur.

6.3.2 Argymhellion ar gyfer cyrff eraill

Cyngor y Gweithlu Addysg:

17. Parhau ag ymdrechion i feddu ar wybodaeth lawn am bob unigolyn cofrestredig;
18. Parhau i annog a monitro defnydd o'r PDP.

Cymwysterau Cymru a Sefydliadau Addysg Uwch sy'n darparu graddau AHO:

19. Cydweithio â'r sector, lle y bo'n briodol, i ail-lunio cymwysterau er mwyn iddynt fodloni anghenion y sector yn well a darparu llwybrau uwchsgilio.

Darparwyr ôl-16:

20. Cefnogi bwriadau Llywodraeth Cymru i wella safonau'r gweithlu ôl-16;
21. Cydweithio i ddiwygio cymwysterau, ychwanegu at y safonau proffesiynol a darparu DPP o ansawdd gwell;
22. Ymrwymo i ddarparu o leiaf 30 awr o DPP y flwyddyn i bob aelod o staff;
23. Cefnogi'r broses o ddatblygu diffiniad cyffredin o DPP a chyfres o gategoriâu ar gyfer cofnodi;
24. Cefnogi ymdrechion CGA i feddu ar wybodaeth lawn am bob unigolyn cofrestredig.

6.3.3 Camau nesaf ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector ôl-16

Yn ystod y cyfnod yn arwain at weithredu'r CTER ym mis Ebrill 2023, dylai'r camau canlynol gael eu blaenoriaethu o fewn yr adnoddau sydd ar gael:

2019-20 a 2020-21

Dylai Llywodraeth Cymru fynegi ei chefnogaeth i'r cysyniad o FfDP, a'i weledigaeth ar ei gyfer. Dylai hefyd roi arweiniad ar y cyfeiriad ar gyfer datblygiad proffesiynol y gweithlu ôl-16, gan gynnwys dyheadau, megis ar gyfer lefelau cymwysterau mynediad, ac ar gyfer rôl y sector wrth ffurfio hyn trwy fwy o gydweithredu a chydweithio.

Dylai Llywodraeth Cymru ddarparu rhywfaint o gymorth ymchwil ac arweinyddiaeth i alluogi datblygu'r gweithgareddau a arweinir gan y sector a gynigir ynglŷn â safonau ac adnoddau fel y gellir eu defnyddio mwy ar gyfer DPP.

Dylai Cymwysterau Cymru a SAUau weithredu ar yr adolygiad o gymwysterau a dylai Llywodraeth Cymru sefydlu cyfrifoldeb am gymeradwyo'r cymwysterau lefel gradd gyda CGA a chwblhau adolygiad o gyllid grant AHO.

2021-22 a 2022-23

Dylai Llywodraeth Cymru hyrwyddo mwy o gydweithredu o fewn y sector a chefnogi arolwg o anghenion sgiliau'r gweithlu er mwyn datblygu consensws ynglŷn â'r sgiliau i'w datblygu ar y cyd ac unrhyw hyfforddiant achrededig sy'n angenrheidiol.

Dylai Llywodraeth Cymru ofyn i'r cyrff sy'n cynrychioli gwahanol grwpiau'r gweithlu (Colegau Cymru, NTfW a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)) i geisio sicrhau cefnogaeth pob darparwr i gyflenwi 30 awr o DPP o leiaf i bob aelod o staff. Dylai darparwyr gydweithredu i gytuno ar ddiffiniadau o DPP.

Dylai Llywodraeth Cymru ystyried p'un a ddylai ddiweddarau'r rheoliad addysgu gan osod gofynion cymwysterau lleiaf ar gyfer athrawon AB neu ddefnyddio'r FfDP i nodi disgwyliad y byddai pob darparwr yn cydymffurfio ag ef.

ATODIADAU

Annex 1 Blaenoriaethau strategol a amlygwyd gan Lywodraeth Cymru

Blaenoriaethau strategol i'w hadlewyrchu mewn fframwaith dysgu proffesiynol ôl-16 fel y nodwyd ym manyleb y tendr

Sgiliau

- Sicrhau cyflenwad digonol o ymarferwyr i ddarparu dysgu technegol a phrentisiaethau yn effeithiol ar Lefelau 3, 4 a 5.
- Ystyried dichonoldeb ac ymarferoldeb 'trosi' ymarferwyr presennol i ddarparu cymwysterau ar lefelau uwch.
- Cyfleoedd i ymarferwyr ôl-16 ddatblygu a diweddarau eu sgiliau galwedigaethol/diwydiant/pwnc ac addysgol.
- Cynyddu capasiti yn y gweithlu ôl-16 i ddarparu cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru yn effeithiol, ac i integreiddio llythrennedd, rhifedd a llythrennedd digidol yn ddi-dor wrth gyflwyno'r cwricwlwm.

Addysgeg ôl-16

- Datblygu gweledigaeth unigryw a rennir ynglŷn â'r hyn yr ystyrir ei fod yn 'rhagoriaeth' wrth ddarparu dysgu ôl-16, yn enwedig mewn lleoliadau galwedigaethol.
- Integreiddio hyfforddiant 'yn y gwaith' ac 'i ffwrdd o'r gwaith' yn effeithiol, gan gynnwys achredu dysgu blaenorol.
- Ddefnyddio hunanfyfrio, ymchwil weithredu a chymorth gan gymheiriaid i wella'r ffordd y darperir dysgu ôl-16 a chynyddu sylfaen dystiolaeth ar ymarfer effeithiol. Ein nod yw ymsefydlu diwylliant o ymarfer wedi'i lywio gan ymchwil, a fydd yn anodd gan fod llai o ymchwil o lawer ar addysgeg ôl-16 nag yn y sector ysgolion. Disgwyliwn y bydd yr astudiaeth gwmpasu yn dechrau amlygu bylchau arwyddocaol a blaenoriaethau ar gyfer ymchwil yn y maes hwn yn y dyfodol.
- Dylai'r astudiaeth gwmpasu ystyried sut y gellir ymsefydlu Pasbort Dysgu Proffesiynol CGA fel offeryn effeithiol i gynllunio, cofnodi a myfyrio ar ddysgu proffesiynol ar draws y sector ôl-16.

Dysgu gwahaniaethol

- Uwchsgilio ymarferwyr i ddefnyddio technegau dysgu gwahaniaethol i fodloni anghenion amrywiol dysgwyr ôl-16 ar bob lefel ac o bob gallu, a sicrhau bod dysgu'n ddigon heriol.
- Dylai hyn, er enghraifft, adlewyrchu gofynion arweiniad Llywodraeth Cymru ar fyfyrwyr [Mwy Abl a Thalentog](#) ar gyfer y sector addysg bellach a'r [Rhaglen Trawsnewid Anghenion Dysgu Ychwanegol](#).

Gwydnwch a lles dysgwyr

- Uwchsgilio ymarferwyr i gynorthwyo dysgwyr i ddatblygu'r agweddau a'r galluoedd y mae arnynt eu hangen i lwyddo a datblygu wrth ddysgu.
- Dylai hyn gynnwys sgiliau dysgu annibynnol a threfnu, fel yr amlygwyd, er enghraifft, yn yr [adolygiad thematig o ddarpariaeth Safon Uwch](#) diweddar gan Estyn.

Dysgu digidol

- Gwella sgiliau a hyder ymarferwyr i ddefnyddio technoleg yn effeithiol i ddarparu dysgu digidol a chyfunol.
- Ystyried sut y dylai dysgu digidol gael ei integreiddio i'r TAR AB a chymwysterau eraill ar gyfer ymarferwyr.

Dysgu cyfrwng Cymraeg a dwyieithog

- Datblygu sgiliau ymarferwyr i ddarparu dysgu cyfrwng Cymraeg a dwyieithog ym mhob math o leoliad.
- Y berthynas rhwng y fframwaith dysgu proffesiynol a gweithgarwch a gynhelir gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn y sector Cymraeg i Oedolion.