



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16

Crynodeb Gweithredol

16 Medi 2019



Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16

Crynodeb Gweithredol

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

Arad Research

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

ICF Consulting Limited
Riverscape
10 Queen Street Place
Llundain
EC4R 1BE

Cynnwys

Crynodeb gweithredol.....	3
Cefndir yr astudiaeth gwmpasu hon	3
Diben yr astudiaeth	4
Y cyd-destun presennol.....	5
Canfyddiadau allweddol	6
Casgliadau	9
Argymhellion	12

Crynodeb gweithredol

Cefndir yr astudiaeth gwmpasu hon

Comisiynwyd yr astudiaeth hon gan Lywodraeth Cymru i gael dealltwriaeth well o sut gallai dysgu proffesiynol helpu'r gweithlu ôl-16 i fynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu'r sector. Roedd ei chwmpas yn cynnwys addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion yng Nghymru.

Cynhaliwyd yr astudiaeth yn erbyn cefndir o:

- Ddatblygu fframwaith dysgu proffesiynol (FfDP) ar gyfer y gweithlu ysgolion, a adwaenir fel y Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol¹, sy'n cynnwys staff cymorth addysgu yn ogystal ag athrawon ac arweinwyr ar bob lefel.
- Bydd gweithredu adolygiad Hazelkorn² yn dwyn ynghyd yr holl addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (AHO) at ddibenion cyfeiriad a chyllid o dan gorff newydd, sef y Comisiwn ar gyfer Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)³. Heblaw am y gwaith a wneir gan ddarparwyr dysgu unigol, nid oes gan unrhyw ran o weithlu'r sector ôl-16 FfDP ac nid oes unrhyw strategaeth gyffredinol ar gyfer datblygu gweithlu'r sector ychwaith.
- Heriau i'r sector sy'n deillio o ddisgwyliad Llywodraeth Cymru bod rhaid 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 a Symud Cymru Ymlaen i hyrwyddo a gwella llwybrau galwedigaethol tuag at a thrwy addysg bellach (AB) ac addysg uwch (AU).⁴
- Heriau i'r gweithlu, megis defnyddio technoleg ddigidol i addysgu'n effeithiol; integreiddio sgiliau llythrennedd, rhifedd a digidol yn y cwricwlwm; ymdopi â'r heriau ymarferol sy'n gysylltiedig ag addysgu grwpiau sy'n amrywio o ran gallu ac arddulliau dysgu; ac ymdrin ag ymddygiad aflonyddol ac anodd gan rai dysgwyr. Mae gweithredu'r Strategaeth ar gyfer y Gymraeg hefyd wedi amlygu'r angen i ddarparu mwy o addysgu/cymorth cyfrwng Cymraeg i gynyddu gallu pob dysgwr ôl-16 yn y Gymraeg.⁵ Gallai'r rhain arwain at **fylchau sgiliau a phrinder sgiliau**.
- Materion a godwyd mewn adolygiadau gan Gymwysterau Cymru (QW), Estyn ac eraill ynglŷn â chysondeb addysgu a dysgu ar draws y sector.

¹ Gellir cael gafaél ar hwn yn: <https://hwb.gov.wales/datblygiad-proffesiynol/dull-cenedlaethol-ar-gyfer-dysgu-proffesiynol>

² Gweler Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl (2017) a Fframwaith ar gyfer datblygu system AHO 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)

⁵ Llywodraeth Cymru (2017) Y Gymraeg mewn addysg: Cynllun gweithredu 2017-21. Ar gael yn: <https://lyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-02/y-gymraeg-mewn-addysg-cynllun-gweithredu-2017%E2%80%9321.pdf>

Diben yr astudiaeth

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.⁶ 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.

Cwmpas y gwaith ymchwil

Roedd y gwaith ymchwil yn cynnwys cymysgedd o ymchwil ddesg a chyfweliadau ansoddol. Roedd yr olaf yn 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 yn bennaf:

- Adolygiad o 20 adroddiad a gyhoeddwyd gan Estyn, QW, Llywodraeth Cymru, Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW) a chyrrff eraill sydd wedi ystyried agweddau ar ddatblygiad proffesiynol y sector;
- Deg ar hugain o gyfweliadau â rhanddeiliaid, gan gynnwys cyrrff sy'n cynrychioli gweithwyr y sector (sawl undeb llafur) a chyrrff cyflogwyr/sector, darparwyr cyrsiau cymwysterau gan gynnwys addysg gychwynnol i athrawon (AGA), Estyn, QW, Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA), a'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol (CCC), a dros 25 o gyfweliadau â staff darparwyr⁷ ynglŷn â bylchau sgiliau a phrinder sgiliau, darpariaeth hyfforddiant, gofynion cymwysterau a defnyddio'r safonau proffesiynol;
- Adolygiad o'r llenyddiaeth ymchwil, gan gynnwys adroddiadau ac astudiaethau a gyhoeddwyd gan y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), y Comisiwn Ewropeaidd a Cedefop ar y berthynas rhwng nodweddion y gweithlu a chyflawniad dysgwyr mewn addysg alwedigaethol ac ar ddefnydd/gwerth fframweithiau proffesiynol mewn gwledydd eraill. Nid chwiliad systematig oedd hwn ond fe'i hategwyd gan 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;
- 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

⁶ 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 Seiliedig ar Waith a darparwyr Addysg Oedolion sy'n addysgu amrywiaeth eang o lefelau/pynciau galwedigaethol ac academaidd.

⁷ At ei gilydd, roedd hyn yn cynnwys yr holl golegau AB cyffredinol, naw darparwr Dysgu Seiliedig ar Waith a chwe darparwr Addysg Oedolion.

mwy na 350 o staff ym mhob rôl (tîm arwain, rheolwyr canol, athrawon ac aseswyr, cymorth addysgu), yn ogystal â mewn pedwar fforwm sectorol penodol. Cynhaliwyd y rhain yn bennaf yn ystod mis Mai 2019. Roedd y sesiynau'n gymysgedd o gyfweiliadau, grwpiau trafod a grwpiau ffocws.

Y cyd-destun presennol

Nodweddion y gweithlu ôl-16⁸

Mae data CGA yn dangos bod mwyafrif y staff addysg ac asesu yn gymwysedig. Mae'r rhan fwyaf o athrawon AB a ddatganodd eu cymwysterau ar gyfer cofrestru yn meddu ar gymhwyster lefel 6 neu uwch (84%). Mae gan y rhan fwyaf gymhwyster addysgu (86% o'r rhai a ddatganodd gymwysterau). Ymhlith ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith a ddatganodd eu cymwysterau ar gofrestr CGA, mae gan 55% gymhwyster uchaf ar lefel 6 ac mae gan 47% gymhwyster addysgu a 40% gymhwyster aseswr. Er hynny, mae hyn yn golygu bod gan bron 20% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith a ddarparodd y wybodaeth hon gymhwyster uchaf ar lefel 2/3, ac nad yw ychydig dros hanner yr ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith ac un ym mhob saith o athrawon AB a ddarparodd y wybodaeth hon yn meddu ar gymhwyster addysgu.

Mae gan bob grŵp o'r gweithlu nifer gymharol fach o aelodau sydd wedi dweud y gallant weithio/addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Dim ond 14% o athrawon AB, 11% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith, a 12% o staff cymorth AB a adroddodd fod ganddynt sgiliau i weithio/addysgu yn Gymraeg.

Y cyd-destun sefydliadol a rheoleiddiol

Casglodd yr astudiaeth gwmpasu wybodaeth am ba bolisiau sy'n effeithio ar sut mae'r sector yn bodloni ei anghenion gweithlu – o ran recriwtio gweithwyr newydd a chynnal a gwella ansawdd y gweithlu. Dyma'r nodweddion allweddol:

- Mae darparwyr yn ariannu'r rhan fwyaf o'r datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) a'r hyfforddiant cymwysterau eu hunain: costau uniongyrchol (ffioedd, staff hyfforddi, staff cyflenwi) a chostau anuniongyrchol (amser i ffwrdd gyda thâl). Ategir hyn gan rywfaint o gymorth gan Lywodraeth Cymru, sef yn bennaf y Rhaglen Blaenoriaethau Sgiliau (SPP) a'r rhaglenni Cymraeg Gwaith ar gyfer colegau AB;
- Mae'n rhaid i athrawon AB feddu ar gymhwyster addysgu o fewn dwy flynedd o'u penodi o dan Reoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002. O ran grwpiau eraill o ymarferwyr, mae darparwyr yn pennu pa gymwysterau y mae'n rhaid i recriwtiaid feddu amynt a ph'un a yw'r rhain yn gymwysterau y gellir eu cael ar ôl penodi;
- Mae pob darparwr ôl-16 yn cael ei arolygu gan Estyn; mae'r cymwysterau addysgu ac asesu a gymerir gan y gweithlu yn cael eu rheoleiddio gan QW os ydynt yn gymwysterau islaw lefel gradd a gynigir gan sefydliadau dyfarnu cydnabyddedig, 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;⁹

⁸ Mae data cofrestru CGA ar gyfer gweithlu'r sector 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, mae'r data'n ddigonol i'w defnyddio i fodelu'r angen/galw am gymwysterau na fu'n bosibl hyd yma.

⁹ Nid ydynt yn cael eu harolygu gan Estyn, yn wahanol i gymwysterau addysgu mewn ysgolion ar lefel gradd neu ôl-raddedig. O fis Medi 2019 ymlaen, bydd cyrsiau AGA ar gyfer athrawon ysgol yn cael eu hasesu, eu

- Gofyniad lleiaf i athrawon AB gael amser taledig ar gyfer 30 awr o DPP y flwyddyn. 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 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. Pan fyddant wedi'u cofrestru, mae'n rhaid i staff ddilyn cod ymddygiad sy'n amlinellu saith egwyddor allweddol ar gyfer ymddygiad ac arfer da i unigolion cofrestredig.¹⁰ Mae un o'r egwyddorion allweddol yn gysylltiedig â dysgu proffesiynol; mae'n rhaid i unigolion cofrestredig 'gymryd cyfrifoldeb am gynnal ansawdd eu hymarfer proffesiynol';
- Mae safonau proffesiynol ar gyfer athrawon ac aseswyr wedi cael eu cydgyhyrchu ac maen nhw ar gael i'w defnyddio gan y sector i lywio AGA, cymwysterau a DPP.¹¹

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 achredu, sicrhau ansawdd a monitro cymwysterau addysgu ôl-16 yn wahanol i'r rhai a sefydlwyd ar gyfer cymwysterau addysgu mewn ysgolion.

Un o'r datblygiadau allweddol yn y sector AHO fydd sefydlu'r CTER erbyn 2022, gyda chyfluoedd i gynllunio ac ariannu'r sector AHO mewn ffordd integredig. Gallai hyn gynnwys cymell a hwyluso cydweithredu rhwng sefydliadau AU ac AB, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion, yn ogystal â chynllunio ac ariannu dysgu proffesiynol ôl-16 mewn ffordd fwy strategol, gan weithio'n agos gyda CGA a QW.

Canfyddiadau allweddol

Bylchau sgiliau a phrinder sgiliau

Er na wyddys beth yw graddau'r bylchau sgiliau a'r prinder sgiliau ar hyn o bryd, sy'n rhwystro rhag cynllunio'r gweithlu'n strategol yn effeithiol, mae'r llenyddiaeth, y cyfweiliadau â rhanddeiliaid a'r sgysia sector yn dangos bod bylchau sgiliau y mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr ôl-16 yn mynd i'r afael â nhw yn eu hyfforddiant a'u datblygiad:

- 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 i addysgu'n hyderus;
- Yn gyffredin mewn AB a darparwyr dysgu seiliedig ar waith: gwybodaeth bynciau gyfredol ymhlith rhai athrawon/aseswyr galwedigaethol, yn enwedig mewn pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) 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.

gwerthuso, a'u monitro yn erbyn *Meini prawf ar gyfer achredu rhaglenni addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru* Llywodraeth Cymru gan fwrdd achredu AGA CGA.

¹⁰ 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>

¹¹ Llywodraeth Cymru, Safonau proffesiynol ar gyfer athrawon ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru (2017) <https://hwb.gov.wales/repository/resource/101a7600-c001-4aaa-9e22-6fd4be70052f/en>

Mae pryderon penodol hefyd ynglŷn â sgiliau Cymraeg ymarferwyr ac ymwybyddiaeth siaradwyr di-Gymraeg o anghenion siaradwyr Cymraeg, a chyfleoedd ac adnoddau cyfrwng Cymraeg.

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 cynllun cymhellion AHO y Dystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) yn darparu grantiau uwch i athrawon pynciau STEM sy'n astudio'n amser llawn, ond nid i ymgeiswyr ar gyfer addysgu cyfrwng Cymraeg. Mae rhai darparwyr yn mynd i'r afael â'r prinder hwn yn eu strategaethau recriwtio (graddfa gyflog ar adeg penodi, addasu rolau, cynnig hyfforddiant) a/neu yn eu hyfforddiant a'u datblygiad (uwchsgilio staff presennol).

Cymwysterau ymarferwyr

Mae ystod eang o gymwysterau (o leiaf 39) a gynigir gan nifer sylweddol o wahanol ddarparwyr (sefydliadau AU a chyrrff dyfarnu). Er nad oes llawer o wybodaeth wedi'i chyhoeddi am ddefnydd, mae maint cymharol fach y gweithlu'n awgrymu ei bod yn debygol bod gan rai nifer gymharol fach o ddysgwyr, ac efallai nad yw diweddarau a diwygio'n economaidd a'i bod yn anodd ymgysylltu â ddarparwyr. Mae hyn yn adlewyrchu'r amrywiaeth o ran rolau a'r ystod o bwyntiau mynediad. Nid ydynt ar hyn o bryd wedi'u cysylltu â'r safonau proffesiynol ôl-16 ac nid yw llawer wedi cael eu haddasu i lwyr adlewyrchu'r datblygiadau polisi a'r tueddiadau diweddar yn y sector, fel diwygio'r cwricwlwm, ymarfer seiliedig ar dystiolaeth, dysgu digidol, llythrennedd a rhifedd, ac iechyd meddwl dysgwyr. Mae darparwyr yn adrodd bod rhaid iddynt deilwra'r cymwysterau a ddarperir i ymarferwyr neu ddatblygu DPP penodol i lenwi'r bylchau nad ydynt yn cael eu diwallu gan y cymwysterau sydd ar gael ar hyn o bryd.

Mae cefnogaeth gyffredinol yn y sector dysgu seiliedig ar waith i gymwysterau addysg a hyfforddiant newydd a rhesymoli'r cymwysterau presennol. Mae gan y sector AB safbwyntiau mwy cymysg. Roedd y sector dysgu seiliedig ar waith yn cefnogi gofynion lleiaf ar gyfer cymwysterau ymarferwyr. Fodd bynnag, mynegodd rhai darparwyr pryderon ynglŷn â ph'un a fyddai hyn yn cael effaith niweidiol ar recriwtio a chadw, er bod rhai yn credu y byddai'n denu a chadw staff sy'n gymwys i addysgu. Roedd y rhan fwyaf o ddarparwyr addysg oedolion yn fodlon, at ei gilydd, â'r cymwysterau addysgu sydd ar gael i'r rhai sydd eisiau gweithio yn y sector, ond roeddent yn wynebu heriau o ran gallu cyllido staff i'w cyflawni.

Datblygiad proffesiynol parhaus

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.

Mae cyfweiliadau â rhanddeiliaid a sgysiau sector yn dangos bod y rhan fwyaf o DPP yn cael ei ddatblygu a'i ddarparu ar lefel ddarparwr yn hytrach na chael ei gynllunio, ei gomisiynu neu ei ddarparu ar y cyd ar lefel genedlaethol neu ranbarthol. Mae hyn yn creu heriau posibl yn ymwneud â chapasiti, cost-efeithiolrwydd, ansawdd a chysondeb y ddarpariaeth. Yn gyffredinol, mae gan ddarparwyr gynlluniau DPP ar waith ar gyfer yr holl staff, ac mae'r rhan

fwyaf yn cyfeirio at ddull seiliedig ar dystiolaeth o amlygu a chefnogi anghenion sgiliau a gwybodaeth staff. Ategir hyn gan staff i raddau helaeth. Mae datblygiad DPP yn aml yn gysylltiedig â chynlluniau sefydliadol, yn enwedig yn y sector AB, ac anghenion dysgwyr sy'n newid. Er bod gan rai dulliau o ddatblygu DPP sy'n edrych tua'r dyfodol, mae'n ymddangos bod polisiau DPP darparwyr yn adweithiol ar y cyfan, a allai olygu eu bod yn esgeuluso problemau parhaus (bylchau sgiliau a phrinder sgiliau) a materion tymor hwy (disodli staff hŷn, datblygu athrawon yn rheolwyr).

Mae'r dystiolaeth o'r llenyddiaeth yn awgrymu nad yw pob ymarferydd yn fodlon â'r cynnig DPP neu'r trefniadau rheoli perfformiad, ac nid yw cyfran fawr o'r ymarferwyr a arolygwyd yn credu eu bod yn derbyn y 30 awr o DPP sy'n ofynnol. Mae'r sgysiau sector yn dangos bod y rhan fwyaf yn credu eu bod yn cyflawni o leiaf 30 awr.

Amlygodd cyfweleion AB, dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion amser, llwyth gwaith a chostau fel rhwystrau allweddol rhag bodloni anghenion unigol. Mae anghysondeb canfyddedig hefyd o ran argaeledd ac ansawdd DPP, gydag amrywiadau sylweddol rhwng – ac o fewn – y mathau a adroddwyd. Yn gyffredinol, roedd gan staff AB farn fwy ffafriol am argaeledd DPP na staff dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion, a oedd yn credu'n aml, ond nid bob tro, bod y ddarpariaeth yn fwy achlysurol a bod diffyg strwythurau cenedlaethol, capasiti ac arbenigedd i ddarparu DPP yn fewnol. Mynegodd staff AB bryderon ynglŷn â diffyg dilyniant a chyllid cyfyngedig ar gyfer DPP gan Lywodraeth Cymru oherwydd ei fod ar gael ar sail tymor byr (e.e. grantiau blynyddol).

Mynegwyd safbwyntiau ffafriol, at ei gilydd, ar draws y sector ynglŷn â safonau proffesiynol ymarferwyr AB a dysgu seiliedig ar waith. Fe'u hystyrir yn ddatblygiad cadarnhaol sy'n cefnogi proffesiynoldeb y sector, yn enwedig ym maes dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion, ac maen nhw'n cyd-fynd yn gyffredinol â barn darparwyr ynglŷn â'r cymwyseddau sy'n angenrheidiol 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.

Fframweithiau proffesiynol ar gyfer y gweithlu ôl-16

Mae'r canlynol yn amlwg o'r llenyddiaeth a'r astudiaethau achos ar lefel system ynglŷn â datblygu a gweithredu fframweithiau wedi'u ffurfioli a heb eu rheoleiddio:

- Maen nhw'n adlewyrchu anghenion gwledydd penodol ond maen nhw'n rhannu llawer o nodweddion cyffredin a gynlluniwyd i wella perfformiad ymarferwyr yn y gwaith a'u statws;
- Gall fframweithiau ddwyn ynghyd ddealltwriaeth gyffredin o safonau a chymwyseddau ar gyfer grŵp gweithlu sy'n cyfateb yn fras i ymarferwyr ôl-16 Cymru, lle y dylai ansawdd gwaith neu alluoedd ymarferwyr gael eu datblygu i gynnal a gwella ansawdd o fewn pob darparwr;
- 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, fe'u cefnogwyd gan offer a deunyddiau i alluogi ymarferwyr a'u rheolwyr llinell i ddatblygu DPP unigolion, cyrsiau hyfforddiant ffurfiol, cymwysterau a dilyniant;
- Defnyddir Fframweithiau Dysgu Proffesiynol yn aml i wella dysgu a datblygiad ymarferwyr, ac mae rhywfaint o dystiolaeth eu bod nhw'n gwneud hyn. Mae'r gwahaniaethau rhwng yr Alban a Lloegr yn dangos rhywfaint o dystiolaeth y gallai rheoleiddio gynyddu cymhelliad i gymryd rhan mewn DPP;
- Mae gan lawer o systemau drefniadau cydweithredol a arweinir gan y llywodraeth neu'r sector i ddarparu DPP ar draws y sector a ddatblygwyd gan y sector trwy gyff hyfforddi a sefydlwyd yn benodol ar gyfer y gweithlu ôl-16.

Mae llawer o elfennau FfDP eisoes ar waith yng Nghymru i gefnogi hyfforddiant a chymwysterau – safonau proffesiynol ar gyfer y rhan fwyaf o staff, cyfres o gymwysterau sy'n

addas i'r ystod o bwyntiau mynediad, cofrestru sy'n atgyfnerthu DPP a gofynion DPP ar gyfer rhai staff, er enghraifft. Ond nid yw'n gyson ar draws y gweithlu ôl-16 cyfan o ran y materion hyn, ac nid oes perthynas eglur rhwng ei safonau a'i gymwysterau i ymarferwyr, dilyniant a DPP.

Y fframwaith proffesiynol ar gyfer ysgolion yng Nghymru

Er bod y FfDP ar gyfer y gweithlu ysgolion yng Nghymru yn darparu ar gyfer gweithlu gwahanol a llai amrywiol, mae'n cynnwys llawer o elfennau a fyddai'n angenrheidiol mewn FfDP ar gyfer y gweithlu ôl-16, yn enwedig datblygu'r safonau proffesiynol fel eu bod yn cynnwys addysgu, arweinyddiaeth a chymorth dysgu, a deunyddiau ategol y gellid eu haddasu i'w defnyddio ar gyfer gweithlu'r sector ôl-16.

Mae'r safonau ar gyfer ysgolion yn ymestyn ymhell y tu hwnt i'r deunydd enghreifftiol sydd ar gael ar gyfer y safonau ôl-16. Maen nhw'n disgrifio'r cymwyseddau/disgwyliadau ar gyfer gwahanol lefelau o brofiad ac ar gyfer eu hasesu fel y gellir eu defnyddio gan ymarferwyr a hyfforddwyr/addysgwyr. Byddai deunyddiau ymarferol tebyg yn fuddiol i wella defnyddioldeb y safonau ôl-16 a sut maen nhw'n cael eu lledaenu. Maen nhw hefyd yn cynnig adnoddau ar-lein i gefnogi dulliau cyffredin ac effeithiol o ddarparu DPP sy'n helpu ysgolion i'w mabwysiadu a pheidio ag ailddyfeisio'r olwyn trwy greu eu rhai eu hunain. Mae hyn yn amlwg yn wir hefyd o ran Fframweithiau Dysgu Proffesiynol gwledydd eraill.

Casgliadau

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 darparu 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 amrywiol'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).

Pa newidiadau allai wneud i'r system weithio'n well?

- **Cyfes o gymwysterau wedi'u rhesymoli i'r gweithlu:** darparu 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 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 ym 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:** sicrhau bod gan bob dysgwr staff a chanddynt gymwysterau priodol sy'n cydnabod yr angen am DPP trwy naill ai ddiweddarau rheoliadau 2002 fel eu bod yn berthnasol i gymwysterau presennol/yn y dyfodol ac yn mynnu bod athrawon dysgu seiliedig ar waith ac addysg oedolion yn dal cymwysterau addysgu tebyg o ddyddiad a bennir **neu** eu cysoni ond defnyddio dull anrheoleiddiol arall i sicrhau cydymffurfiaeth.
- **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 hefyd; yna, mynd ati i'w datblygu gyda disgrifwyr cymwyseddau a lefelau profiad (gan ddefnyddio'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant fel

model) i lywio cymwysterau a DPP a'u lledaenu i ddefnyddwyr. 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, gan newid y ffordd y mae'r sector yn gweithio ar hyn o bryd. Gellid hwyluso hyn trwy'r ffordd y mae unrhyw raglenni hyfforddiant sy'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru yn cael eu datblygu a'u cyllido, gan gynnwys yr SPP, arolwg sector o anghenion sgiliau allweddol, 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 ac annog darparwyr i wneud hyn yn y tymor byr. Byddai'n fuddiol pe byddai diffiniad cyffredin o ba DPP sy'n cyfrif tuag at hyn, ei fod yn cynnwys cynnal gwybodaeth alwedigaethol gyffredol, a bod DPP yn cael ei gofnodi gan ddefnyddio'r PDP a chyfres gyffredin o gategoriâu.
- **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. 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 weithredu bellach. Gall hyn roi rhywfaint o arweiniad i ddarparwyr i'w helpu i ddylunio a darparu DPP yn y tymor byr.
- **Rhaglen DPP iaith Gymraeg sy'n cynnwys dysgu seiliedig ar waith:** ymestyn y cynllun Cymraeg 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. 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, yr Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol yn cynnig arweiniad ar gyrsiau arweinyddiaeth AHO fel y mae wedi dechrau ei wneud ar gyfer y sector ysgolion, a gwella'r data sydd ar gael ar gyfer cynllunio a monitro'r gweithlu.

Sut gallai FfDP ar gyfer y gweithlu ôl-16 helpu i gyflawni system well?

Ni ddylai 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 chydnybuddiaeth uwch. Nid dyna'r achos ar hyn o bryd.

Mewn amgylchiadau o'r fath, gallai FfDP gefnogi'r anghenion 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 gyrfaoedd 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.

Argymhellion

Argymhellion i Lywodraeth Cymru

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

1. Alluogi 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 sefydliadau AU 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 ac yn cefnogi addysgu, gan gynnwys arweinwyr

a rheolwyr), a datblygu adnoddau tebyg i'r rhai a ddarperir gan y Sefydliad Addysg a Hyfforddiant 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 gategorïau 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.

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 gategorïau ar gyfer cofnodi;
24. Cefnogi ymdrechion CGA i feddu ar wybodaeth lawn am bob unigolyn cofrestredig.