Rhif Ymchwil Cymdeithasol:
94/2023
Dyddiad cyhoeddi:
03/10/2023

Adolygiad o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

OGL © Hawlfraint y Goron
ISBN digidol 978-1-83504-576-3

Teitl: Adolygiad o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr
Is-deitl: Adroddiad terfynol

Awduron:
Martha Julings, Philip Wilson, Natasha Charlton (York Consulting)

Adroddiad Ymchwil Llawn: Julings, M., Wilson, P. a Charlton, N. (2023). *Adolygiad o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 94/2023.
Ar gael ar: https://www.llyw.cymru/adolygiad-o-drefniadau-cydweithio-rhwng-athrawon-chyflogwyr

Barn yr ymchwilydd yw'r hyn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid barn Llywodraeth Cymru o angenrheidrwydd

Am fwy o wybodaeth cysylltwch â:

Sean Homer

Yr Is-Adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays
Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru

Tabl cynnwys

1. Cyflwyniad 5

2. Methodoleg 9

3. Adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth 15

4. Arferion presennol yng Nghymru 30

5. Barn ar y buddion a'r canlyniadau posibl 36

6. Rhwystrau a galluogwyr 40

7. Crynodeb o ganfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol 43

Adran cyfeiriadau 51

Atodiad A: Arolwg Ysgolion 53

Atodiad B: Canllawiau Pwnc ar gyfer Ysgolion 57

Atodiad C: Canllawiau Pwnc ar gyfer Cyflogwyr 61

Atodiad D: Canllawiau pwnc ar gyfer rhanddeiliaid 65

Rhestr tablau

Tabl 2.1: Ymateb arolwg ysgolion yn ôl rhanbarth 11
Tabl 2.2: Unigolion a gyfwelwyd yn ôl grŵp 11
Tabl 2.3: Cyflogwyr a gyfwelwyd yn ôl rhanbarth 13
Tabl 2.4: Staff ysgolion a gyfwelwyd yn ôl rhanbarth 13
Tabl 6.1: Galluogwyr eraill a awgrymwyd gan staff ysgolion a chyflogwyr 42

Rhestr ffigurau

Ffigur 4.1: Sut mae eich ysgol yn meithrin cysylltiadau â chyflogwyr? 31

Geirfa

Talfyriad	**Diffiniad**
CEC	Careers and Enterprise Company
CEDEFOP	Y Ganolfan Ewropeaidd Datblygu Hyfforddiant Galwedigaethol
CWRE	Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy’n Seiliedig ar Fyd Gwaith
EAS	Gwasanaeth Cyflawni Addysg
EBP	Partneriaeth Busnes Addysg
HMS	Hyfforddiant Mewn Swydd
LMI	Gwybodaeth am y Farchnad Lafur
RSP	Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol
STEM	Talfyriad a ddefnyddir ar gyfer y pynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg

1. Cyflwyniad

1.1 Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisynu York Consulting LLP i gyflawni adolygiad o drefniadau cydweithio athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru. Nod yr ymchwil hwn oedd:

- Deall arferion presennol trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ledled Cymru.
- Deall a fyddai trefniadau a chyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr yn fuddiol i athrawon a chyflogwyr ledled Cymru, ac os felly, pa fodelau gweithredu y dylid eu cynnig.
- Datblygu canllawiau i gefnogi trefniadau a chyfarfodydd ystyrlon rhwng athrawon a chyflogwyr a gwneud argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

1.2 Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y canfyddiadau allweddol o'r adolygiad. Hoffai'r ymchwilwyr ddiolch i bawb o'r rheini a gyfrannodd at yr adolygiad, yn enwedig y rhanddeiliaid, cyflogwyr a staff ysgolion a gafodd eu cyfweld.

Cefndir

1.3 Ym mis Medi 2022, fe wnaeth Cymru gyflwyno cwricwlwm newydd, statudol i bob ysgol a gynhelir yng Nghymru.[1] Mae'r cwricwlwm diwygiedig yn cynnwys elfen genedlaethol, a ddiffinir gan Lywodraeth Cymru, a chwricwlwm ar lefel ysgol, a ddatblygir gan athrawon ar lefel ysgol unigol. Mae hyn yn caniatáu i sefydliadau addysgol chwarae rhan uniongyrchol mewn rheoli a chreu eu cwricwlwm eu hunain.

1.4 Mae'r cwricwlwm wedi eu lunio o amgylch pedwar diben allweddol, ac iddynt y nod o ddatblygu:

- Dysgwyr uchelgeisiol a galluog.
- Unigolion iach a hyderus.
- Cyfranwyr mentrus a chreadigol.
- Dinasyddion egwyddorol a gwybodus.

[1] Llywodraeth Cymru (2021). Cyflwyniad i ganllawiau Cwricwlwm i Gymru.

1.5 I gefnogi'r amcanion hyn, mae Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith wedi cael ei gynnwys fel elfen trawsbynciol o'r cwricwlwm newydd, sy'n berthnasol i ddisgyblion 3 i 16 oed. Y bwriad yw iddo gael ei ymwreiddio yn y cwricwlwm newydd, yn hytrach na chael ei addysgu fel pwnc ar ei ben ei hun, ac mae ysgolion wedi cael eu hannog i ystyried beth fyddai'r ffordd orau iddynt weithio gyda rhanddeiliaid, gan gynnwys cyflogwyr a rheini, i ddatblygu darpariaeth addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â byd gwaith.

1.6 Comisiynwyd ymgynghoriad annibynnol gan Lywodraeth Cymru yn 2021 i ddatblygu canllawiau ychwanegol ar gyfer addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â byd gwaith mewn ysgolion.[2] Yn dilyn yr ymgynghoriad hwnnw, cafodd addysg gyrfaoedd a phrofiad sy'n gysylltiedig â byd gwaith ei ymwreiddio yng Nghanllawiau Statudol y Cwricwlwm i Gymru, ac mae'n cyfarwyddo ysgolion sut y mae'n rhaid iddynt roi sylw dyledus iddo wrth gyflawni eu dyletswyddau, gan gynnwys llunio eu cwricwlwm.

1.7 Ym mis Gorffennaf 2023, gwnaeth Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yn Llywodraeth Cymru ymrwymiad parhaus i wella tegwch a chyfleoedd am ddysgu proffesiynol i staff ysgolion, i gefnogi gweithredu'r Cwricwlwm i Gymru a diwygiadau eraill. Gwnaed hyn law yn llaw â chyhoeddi mesurau i leihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i athrawon.[3]

1.8 Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu'r Sefydliad Datblygu Gyrfa (mewn partneriaeth ac Ymchwil Arad) i weithio gyda Gyrfa Cymru a rhanddeiliaid ehangach i ddatblygu pecyn cymorth ar gyfer cefnogi datblygiad gyrfaoedd[4] a phecyn adnoddau[5] i gefnogi addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â byd gwaith mewn ysgolion cynradd, uwchradd ac arbennig. Adnodd digidol yw hwn sy'n rhoi gwybodaeth ac adnoddau ymarferol i helpu ysgolion gynllunio, gweithredu a

---

[2] Miller Research (2022). Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion i'r Canllawiau ar gyfer Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith.
[3] Llywodraeth Cymru (2023). Datganiad Ysgrifenedig: Lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion.
[4] Llywodraeth Cymru (2022). Gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith – Pecyn cymorth ar gyfer cefnogi datblygiad gyrfaoedd a phrofiadau bryd gwaith mewn ysgolion a lleoliadau.
[5] Llywodraeth Cymru (2022). Pecyn adnoddau addysg gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith.

gwerthuso addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â byd gwaith ar draws eu cwricwlwm.

1.9 Yn ogystal â'r Cwricwlwm newydd i Gymru, mae mwy o bwyslais wedi bod hefyd ar fusnesau'n chwarae rhan mewn ysgolion o ganlyniad i gymhwyster Bagloriaeth Cymru, a gyflwynwyd yn 2015, ac sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddysgwyr gymryd rhan mewn heriau mentergarwch a chyflogadwyedd.[6]

1.10 Yn Lloegr, cafodd y Careers and Enterprise Company (CEC) eu comisynu gan Gyngor Busnes y Deyrnas Unedig i weithredu trefniadau cydweithio[7] rhwng athrawon a chyflogwyr. Mae'r CEC yn ariannu canolfannau gyrfaoedd i weithredu trefniadau lleol sydd wedi eu teilwra'n benodol i anghenion a strategaethau sgiliau lleol.

1.11 Mae'r trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr hyn yn cynnig cyfleoedd i athrawon ymwneud yn uniongyrchol â chyflogwyr, arsylwi pynciau'n cael eu gweithredu'n ymarferol, dysgu am ffyrdd i gyflogaeth, ac adnabod y sgiliau sy'n ofynnol ar gyfer gwahanol swyddogaethau. Gellir defnyddio'r hyn a ddysgwyd wedyn i ddatblygu a chyfoethogi'r cwricwlwm, gan sicrhau ei fod yn cynnwys cymwysiadau ar gyfer y byd go-iawn a'i fod yn paratoi pobl ifanc ar gyfer mynediad i'r farchnad lafur.

1.12 Mae Gyrfa Cymru wedi cydnabod pwysigrwydd cysylltu athrawon â chyflogwyr i wella rhaglenni Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau Cysylltiedig â Byd Gwaith ysgolion. Mae'n gweithredu'r Partneriaeth Addysg Busnes, sy'n rhoi cyfleoedd i ddisgyblion, athrawon, a rhieni gyfarfod a rhyngweithio â chyflogwyr. Ar hyn o bryd, nid yw Gyrfa Cymru yn hwyluso trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, ac nid oes cynnig trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a hwylusir yn genedlaethol yng Nghymru.

1.13 Cyfyngedig yw'r wybodaeth am y mathau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr sy'n digwydd yn ysgolion uwchradd Cymru. O'r herwydd, yn ogystal â meithrin dealltwriaeth gynhwysfawr o'r mathau o drefniadau a lleoliadau a all fod yn

[6] Blake, H. (2020). Businesses in the classroom: how corporate social responsibilities are being undertaken in schools in South Wales. Prifysgol Caerdydd.
[7] CEC (n.d). Teacher Encounter Resources.

digwydd yng Nghymru, mae angen datblygu argymhellion a chanllawiau ar arferion effeithiol a modelau gweithredu ar gyfer cynlluniau peilot yn y dyfodol.

Strwythur yr adroddiad

1.14 Mae gweddill yr adroddiad wedi ei strwythuro fel a ganlyn:

- Methodoleg: adolygiad llenyddiaeth, arolwg ysgolion, cyfweliadau gyda rhanddeiliaid, staff ysgolion a chyflogwyr, nodweddion ymatebwyr, dadansoddiad o'r fethodoleg a chyfyngiadau'r fethodoleg.
- Adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth: diffinio trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, modelau gweithredu, buddion ac effaith, heriau a rhwystrau, ac arferion effeithiol.
- Yr arferion presennol yng Nghymru: ysgolion yn meithrin perthynas â chyflogwyr, cyflogwyr yn meithrin perthynas ag ysgolion, a broceriaeth.
- Barn ar fuddion a chanlyniadau posibl: staff ysgolion, cyflogwyr, a mesur canlyniadau.
- Rhwystrau a galluogwyr.
- Crynodeb o ganfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

2. Methodoleg

2.1 Cynhaliwyd yr adolygiad o drefniadau cydweithio athrawon a chyflogwyr rhwng misoedd Ebrill a Mehefin 2023. Roedd methodoleg yr adolygiad yn cynnwys:

- Adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth
- Cyfweliadau gyda:
  - rhanddeiliaid
  - staff ysgolion
  - cyflogwyr.

2.2 Bwriad cynllun yr ymchwil oedd casglu adborth ar drefniadau cydweithio athrawon a chyflogwyr o amrywiaeth helaeth o ysgolion, gan sicrhau hefyd cael safbwyntiau manwl gan ddetholiad o ymatebwyr trwy gyfweliadau.

Adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth

2.3 Cwblhaodd ymchwilwyr adolygiad trylwyr o lenyddiaeth a thystiolaeth er mwyn archwilio pa fathau drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr sy'n digwydd ar hyn o bryd mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru, yn ogystal â pha fathau o fodelau gweithredu sydd ar waith yng Nghymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol. Defnyddiwyd amrywiaeth o gronfeydd data i chwilio am lenyddiaeth a thystiolaeth berthnasol. Roedd y rhain yn cynnwys Google a Google scholar, y Cyfeiriadur Cyfnodolion Mynediad Agored, y Ganolfan Wybodaeth Adnoddau Addysg, y Llyfrgell Ymchwil Addysg a Chyflogwyr, a Llyfrgell Ymchwil Addysg y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), yn ogystal â chyhoeddiadau o'r Ganolfan Ewropeaidd Datblygu Hyfforddiant Galwedigaethol (CEDEFOP) a'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol.

2.4 Dim ond llenyddiaeth a gyhoeddwyd a gafodd ei chynnwys yn yr adolygiad oherwydd yr angen i briodoli ffynonellau yn yr adroddiad terfynol.

2.5 Cafodd pob ffynhonnell ei chofnodi Excel a rhoddwyd graddfa o dri dyfarniad iddi ar sail ei pherthnasedd i'r adolygiad. Adolygwyd cyfanswm o 21 o ffynonellau, gyda 17 yn cael eu cynnwys yn yr adolygiad terfynol o lenyddiaeth a thystiolaeth. Cafodd

pedair ffynhonnell eu diystyru oherwydd barnwyd eu bod yn isel o ran perthnasedd. Defnyddiwyd y canfyddiadau o'r adolygiad fel sail ar gyfer llunio dulliau ymchwil.

Arolwg ysgolion

2.6 Cynlluniwyd arolwg byr, ar-lein i gasglu barn staff ysgolion. Roedd cwestiynau'n cynnwys:

- Sut mae'r ysgol yn meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar hyn o bryd, gan gynnwys a oeddent yn ymwneud â chyflogwyr i ddiben datblygiad proffesiynol parhaus athrawon a/neu llunio cwricwlwm.
- Pa mor debygol fyddent o feithrin trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn y dyfodol.
- Beth fyddai'r rhwystrau a'r galluogwyr ar gyfer gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr.
- A fyddent yn fodlon cymryd rhan mewn cyfweliad 30-munud dilynol.

2.7 Cynhaliwyd yr arolwg ar Snap, llwyfan arolygon ar-lein[8] a threfnwyd ei fod ar gael yn Gymraeg a Saesneg. Mae holiadur llawn yr arolwg wedi ei gynnwys yn Atodiad A o'r adroddiad hwn. Oherwydd y raddfa amser fer ar gyfer cynnal yr arolwg, nid oedd modd treialu'r arolwg.

2.8 Rhannwyd yr arolwg gydag ysgolion trwy Dysg[9] a thrwy rwydwaith Gyrfa Cymru o Gynghorwyr Cyswllt Busnes. Fe wnaeth rhai rhanddeiliaid eraill a gyfwelwyd ar gyfer yr adolygiad hefyd rannau'r arolwg gydag ysgolion yn eu rhwydwaith.

Ymatebwyr i'r arolwg

2.9 Maint targed y sampl ar gyfer yr arolwg oedd 25 o ysgolion. Derbyniwyd cyfanswm o 28 o ymatebion i'r arolwg ysgolion, a oedd yn cynnwys 27 o staff ysgolion ac un ymateb gan adran addysg awdurdod lleol. O'r 27 o staff ysgolion a ymatebodd, cynrychiolwyd 25 o ysgolion.[10] Roedd rolau'r 27 o staff ysgolion fel a ganlyn:

- Uwch arweinydd (15)[11]

[8] Snap Surveys.
[9] Dysg yw'r eCylchlythyr swyddogol gan Lywodraeth Cymru.
[10] Mewn dwy ysgol, ymatebodd dau aelod o staff i'r arolwg.
[11] Dywedodd tri fod ganddynt gyfrifoldeb dros ofalwyr.

- Arweinydd canolig sydd â rôl cwricwlwm (4)
- Athro sydd â rôl gyrfaoedd (8).

2.10 Roedd 21 o ysgolion uwchradd, dwy ysgol pob oed, un ysgol arbennig ac un uned cyfeirio disgyblion wedi eu cynrychioli yn y 25 o ymatebion gan ysgolion. O'r rhain, roedd pedair yn ysgolion cyfrwng Cymraeg, saith ddwyieithog a 14 cyfrwng Saesneg. Dangosir dadansoddiad o'r 25 ysgol hyn yn ôl rhanbarth yn Nhabl 2.1.

Tabl 2.1: Ymateb arolwg ysgolion yn ôl rhanbarth

Rhanbarth	Nifer o ysgolion
Gogledd Cymru	5
Canolbarth Cymru	4
De-ddwyrain Cymru	9
De-orllewin Cymru	7

Ffynhonnell: Arolwg ysgolion YCL Mehefin 2023. Sail: 25 o ysgolion.

Cyfweliadau gyda rhanddeiliaid, staff ysgolion a chyflogwyr[12]

2.11 Dengys Tabl 2.2 ddadansoddiad o'r unigolion a sefydliadau a gyfwelwyd fel rhan o'r adolygiad. Wrth siarad gyda rhanddeiliaid a chyflogwyr, roedd rhai cyfweliadau yn ymwneud â mwy nag un unigolyn, neu weithiau cwblhawyd sawl cyfweliad gydag unigolion o'r un sefydliad. Cafodd pob cyfweliad ei gyflawni ar-lein. Caiff nifer y sefydliadau a gynrychiolwyd ei amlygu mewn cromfachau yn Nhabl 2.2.

Tabl 2.2: Unigolion a gyfwelwyd yn ôl grŵp

Grŵp	Nifer o unigolion (nifer o sefydliadau a gynrychiolwyd)
Rhanddeiliaid[13]	18 (13)
Ysgolion	10 (10)
Cyflogwyr	15 (12)

Ffynhonnell: Data gwaith maes YCL Mehefin 2023. Sail: 43 o unigolion (35 o sefydliadau).

[12] Gweler atodiadau B – D am y canllawiau pwnc a ddefnyddiwyd ar gyfer y cyfweliadau.
[13] Y rheini a gyfwelwyd yn ystod cyfnod cwmpasu'r adolygiad, gan gynnwys grwpiau a restrwyd ym mharagraff 2.12.

Rhanddeiliaid

2.12 Cwblhawyd cyfweliadau cwmpasu gyda rhanddeiliaid yn ystod cyfnod cychwynnol yr adolygiad. Cafodd y rhai a gafodd eu cyfweld eu dewis yn bennaf gan Lywodraeth Cymru oherwydd bod eu sefydliad yn ymwneud, neu â diddordeb, mewn trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Fe wnaeth y tîm ymchwil hefyd adnabod a chysylltu ag academyddion sydd â diddordebau pwnc sy'n berthnasol i drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Roedd y grwpiau a gyfwelwyd yn cynnwys:

- Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol
- Consortia Addysg Rhanbarthol
- Gyrfa Cymru
- Eraill, megis y Careers and Enterprise Company ac academyddion perthnasol.

2.13 Nod y cyfweliadau hyn oedd datblygu dealltwriaeth o sail resymegol a chyd-destun y prosiect fel sail ar gyfer llunio dulliau ymchwilio.

Cyflogwyr

2.14 Er mwyn recriwtio cyflogwyr i gymryd rhan yn yr adolygiad, defnyddiwyd dull samplu caseg eira[14] yn ystod y cyfnod cwmpasu. Roedd y dull samplu hwn yn golygu gofyn i'r rhanddeiliaid yn ystod y cyfweliadau cwmpasu, gan gynnwys Gyrfa Cymru, y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol a'r Consortia Addysg Rhanbarthol, i wahodd cyflogwyr perthnasol yn eu rhwydweithiau i gyfrannu at yr adolygiad.

2.15 O'r cyflwyniadau hyn, cyfwelwyd cyfanswm o 15 o weithwyr cyflogedig a 12 o gyflogwyr. Roedd y rhain o gyflogwyr mawr yn bennaf ac o'r sector preifat, er y cyfwelwyd â phedwar o gyflogwyr sector cyhoeddus. Roedd y dadansoddiad o'r 12 o gyflogwyr yn ôl sector fel a ganlyn:

- Gweithgynhyrchu (3)
- Adeiladu (3)
- Iechyd a gofal cymdeithasol (2)
- Gwyddoniaeth a thechnoleg (2)

[14] Samplu Snowball: Diffiniad, Dull, Manteision ac Anfanteision.

- Cyfryngau (1)
- Bwyd (1).

2.16 Mae Tabl 2.3 yn dangos y rhanbarthau lle mae'r 12 o gyflogwyr wedi eu lleoli.

Tabl 2.3: Cyflogwyr a gyfwelwyd yn ôl rhanbarth

Rhanbarth	Nifer o gyflogwyr
Gogledd Cymru	2
Canolbarth Cymru	1
De-ddwyrain Cymru	6
De-orllewin Cymru	3

Ffynhonnell: Data gwaith maes YCL Mehefin 2023. Sail: 12 o gyflogwyr.

Staff ysgolion

2.17 Cynhaliwyd cyfweliadau gyda staff ysgolion a ddangosodd yn yr arolwg y byddent yn fodlon cymryd rhan mewn cyfweliad dilynol. Cytunodd ychydig dros hanner (16) y gellid cysylltu â hwy, ac fe'u gwahoddwyd i gymryd rhan mewn cyfweliad dilynol. Cyfwelwyd â chyfanswm o 10 o staff ysgolion, a oedd yn cynnwys staff o saith ysgol uwchradd, un ysgol arbennig, un uned cyfeirio disgyblion ac un ysgol pob oed. Caiff y dadansoddiad o'r 10 o aelodau staff ysgolion a gyfwelwyd ei ddangos yn ôl rhanbarth yn Nhabl 2.4.

Tabl 2.4: Staff ysgolion a gyfwelwyd yn ôl rhanbarth

Rhanbarth	Nifer o staff ysgolion
Gogledd Cymru	2
Canolbarth Cymru	1
De-ddwyrain Cymru	4
De-orllewin Cymru	3

Ffynhonnell: Data gwaith maes YCL Mehefin 2023. Sail: 10 o staff ysgolion.

2.18 Roedd swyddogaethau'r 10 o staff ysgolion a gyfwelwyd fel a ganlyn:

- Uwch arweinydd gyda rôl cwricwlwm (3)
- Arweinydd canolig gyda rôl cwricwlwm (3)
- Athro gyda rôl gyrfaoedd (4).

2.19 Cafodd tri o'r 10 cyfweliad gyda staff ysgolion eu cynnal drwy gyfrwng y Gymraeg.

Dadansoddiad

2.20 Cafodd yr holl ddata, ansoddol a meintiol, ei ddadansoddi trwy ddefnyddio Excel.

2.21 Cafodd nodiadau pob cyfweliad eu hychwanegu at Excel a rhoddwyd iddynt ID unigryw i anonymeiddio'r data. Cadwyd data demograffig megis rhanbarth neu fath o ysgol er mwyn helpu dadansoddi'r data yn ôl y ffactorau hyn. Cafodd nodiadau'r cyfweliadau eu codio wedyn, sef cafodd adrannau o'r testun eu cyfosod gyda'i gilydd ar sail y themâu roeddent yn ymdrin â hwy.

2.22 Cafodd tablau disgrifiadol a chroesdablau hefyd eu creu mewn Excel i ddadansoddi data meintiol yr arolwg ysgolion.

Cyfyngiadau'r fethodoleg

2.23 Mae amrywiol gyfyngiadau i'r fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer agwedd ymchwil uniongyrchol yr adolygiad. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Meintiau bach y samplau ar gyfer elfennau'r arolwg a'r gwaith maes ansoddol.
- Y dulliau samplu nad oedd yn seiliedig ar debygolrwydd a ddefnyddiwyd i ddewis ysgolion a chyflogwyr i gymryd rhan. (Cafodd ymatebwyr i'r arolwg ysgolion eu hunan-ddewis a chafodd cyflogwyr eu recriwtio wrth ddefnyddio dull samplu caseg eira.)

2.24 Oherwydd y cyfyngiadau hyn, mae'n debygol fod y rheini a gymerodd ran yn yr adolygiad yn gwyro tuag y rheini sydd eisoes â diddordeb a/neu sydd eisoes yn ymwneud â meithrin cysylltiadau rhwng athrawon a chyflogwyr. O'r herwydd, bwriedir y canfyddiadau fel arwydd o safbwyntiau ar drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn hytrach na rhywbeth sy'n gynrychioliadol o farn ysgolion a chyflogwyr ledled Cymru.

3. Adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth

3.1 Mae'r adolygiad llenyddiaeth hwn yn archwilio'r sail dystiolaeth bresennol o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yng Nghymru ac mae'n cymharu gwahanol fathau o fodelau gweithredu, yn y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol. Mae'n defnyddio erthyglau mewn cyfnodolion, yn ogystal â llenyddiaeth lwyd a thrydyddol sydd ar gael i'r cyhoedd, gan gynnwys gwefannau.

3.2 Cyfyngedig yw'r sôn am drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a ganfuwyd mewn llenyddiaeth academaidd hyd yma, sy'n rhannol yn adlewyrchiad o'r ffaith fod yr arfer yn dal yn anghyffredin. O'r herwydd, cyfeirir at weithgarwch cyflogwyr mewn ysgolion yn fwy cyffredinol drwy'r holl adolygiad hwn, ar y ddealltwriaeth fod rhai themâu, neu y gallent fod, yn berthnasol i ryngweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Mae'n werth nodi hefyd nad yw'r ffynonellau sy'n ymdrin â rhyngweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, gan ymwneud yn bennaf ag ysgolion uwchradd a cholegau, yn canolbwyntio ar y cyd-destun Cymreig o angenrheidrwydd.

3.3 Cafodd yr adolygiad mwyaf cynhwysfawr o'r sail dystiolaeth bresennol ar gyfer trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ei gyflawni gan y Careers and Enterprise Company yn 2017.[15] Daeth yr adolygiad i'r casgliad fod diffyg tystiolaeth empiraidd ar gwerth ac effaith trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, er bod rhai astudiaethau ansoddol ar raddfa fach sy'n awgrymu bod y rhyngweithio hwn yn effeithiol.

3.4 Mae'r adolygiad hwn yn ystyried y sail dystiolaeth a ddatblygwyd eisoes gan y Careers and Enterprise Company (CEC) ac mae'n archwilio ymchwil ac astudiaethau eraill a gyhoeddwyd mewn blynyddoedd mwy diweddar.

Diffinio trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr

3.5 Yn ôl y CEC, gellir disgrifio trefniant cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel "cyfle i athrawon ymwneud yn uniongyrchol â chyflogwyr i weld a dysgu am y

[15] The Careers & Enterprise Company (2017). Teacher CPD delivered by employers. What works? Llundain: The Careers & Enterprise Company.

gwahanol lwybrau gyrfa sy'n berthnasol i'w pynciau, ac arsylwi sut y caiff eu pwnc ei gymhwyso'n ymarferol mewn busnes."[16]

3.6 Gall y trefniadau hyn fod mewn amrywiol ffurfiau, yn amrywio o sesiynau dwyawr i sawl diwrnod o gydweithio a all fod wyneb yn wyneb, yn rhithiol neu'n gyfuniad o'r ddau. Mae'r CEC wedi adnabod gwahanol fathau o gydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr – o leoliadau i athrawon mewn diwydiant a mentora athrawon-cyflogwyr, i gyfraniadau gan gyflogwyr at raglenni datblygiad proffesiynol parhaus athrawon (ee trwy gyflwyno darlithoedd a modiwlau).[17]

3.7 Mae enghreifftiau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn cynnwys:

- Ymweliadau a theithiau o gwmpas safleoedd cyflogwyr i arsylwi arferion presennol diwydiant.
- Arsylwi prosesau recriwtio cwmnïau (ee cyfweliadau a chanolfannau asesu).
- Gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu gweithgareddau ystafell ddosbarth.
- Profiad neu leoliadau gwaith i athrawon.
- Cyfarfod â graddedigion neu brentisiaid i ddeall llwybrau gyrfa a chyfleoedd cynnydd.
- Cysgodi gweithwyr er mwyn ennill dealltwriaeth o wahanol rolau a thasgau.

3.8 Yn Lloegr, caiff trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr eu gweithredu'n bennaf gan y CEC, sy'n rhedeg 26 o ganolfannau gyrfaoedd yn cyflwyno darpariaeth unswydd seiliedig ar anghenion sgiliau rhanbarthol.

Lleoliadau gwaith i athrawon

3.9 Mae lleoliadau gwaith i athrawon, y cyfeirir atynt hefyd fel '*externships*' i athrawon, yn fath o ddatblygiad proffesiynol parhaus lle caiff athrawon eu lleoli mewn amgylcheddau diwydiant i ddysgu mwy am y sector dan sylw. Gall y lleoliadau hyn barhau am unrhyw gyfnod yn amrywio o ychydig ddyddiau i flwyddyn gyfan, ond mae athrawon yn arferol yn treulio tua phythefnos gyda chyflogwr.[17]

---

[16] CEC (2023). Teacher Encounters - Enterprise Advisers.
[17] CEC (2017). Teacher CPD delivered by employers. What works? Llundain: The Careers & Enterprise Company.

3.10 Awgryma tystiolaeth y gall lleoliadau gwaith i athrawon wella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth athrawon, gwella eu gallu i gyflwyno dysg a gwella eu harferion.[17] Yn ôl yr adolygiad llenyddiaeth a gyflawnwyd gan y CEC, dylai lleoliadau gwaith o ansawdd uchel i athrawon:

- Gweithredu egwyddorion cyffredinol datblygiad proffesiynol parhaus effeithiol.
- Penderfynu a yw'r lleoliad yn amgylchedd effeithiol ar gyfer dysgu.
- Bod â rôl wedi eu diffinio'n glir i athrawon.
- Annog diben clir a chyffredin ymysg rhanddeiliaid.
- Sicrhau llwybrau cymorth a chyfathrebu effeithiol.
- Cael ymrwymiad ar lefel uwch arweinwyr.

3.11 Yn Lloegr, mae'r CEC wedi bod yn hwyluso lleoliadau i athrawon trwy eu rhwydweithiau Cynghorwyr Mentergarwch a Chanolfannau Gyrfaoedd a'i nod yw lleoli 1,000 o athrawon mewn lleoliadau diwydiant gydag amrywiaeth o wahanol gyflogwyr, gan gynnwys BMW, British Airways, y Gwasanaeth Iechyd Gwladol, Oxford Biomedica, Thames Water, Three, Vodafone a Westcoast.[18]

3.12 Mae enghreifftiau eraill o leoliadau athrawon yn y Deyrnas Unedig yn cynnwys:

- Rhaglen ddysgu STEM[19] o'r enw ENTHUSE Partnerships (STEM Insight gynt), sy'n cynnig lleoliadau un neu ddwy wythnos i athrawon STEM mewn lleoliad diwydiant neu brifysgol.[20]
- Rhaglen Give Yourself the Edge The Edge Foundation, sy'n rhoi cyfleoedd am leoliadau un-diwrnod i athrawon – a elwir yn '*externships*'.[21]

3.13 Yn ogystal, mae rhywfaint o dystiolaeth o leoliadau diwydiant a gyflwynir yng Ngogledd Iwerddon sy'n anelu at athrawon dan hyfforddiant, ar y sail fod llawer o

---

18 The Careers & Enterprise Company (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters.
19 Mae STEM yn sefyll am wyddoniaeth, technoleg, peirianneg a mathemateg.
20 STEM Learning (n.d). ENTHUSE Subsidy.
21 Dodd, V. & Hanson, J. (2018). Give Yourself the Edge Evaluation Report. Derby: International Centre for Guidance Studies, Prifysgol Derby.

athrawon dan hyfforddiant wedi dilyn llwybr traddodiadol i addysgu ac felly'n brin o brofiad o ddiwydiant.[22]

Mathau eraill o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr

3.14 Ni chyfeirir llawer at fathau eraill o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn y llenyddiaeth. Fodd bynnag, ar sail mentrau peilot a gaiff eu rhedeg gan y CEC, mae'n hysbys fod y rhain wedi cynnwys mentora athrawon gan gyflogwyr, darparu datblygiad proffesiynol parhau a hyfforddiant arall, yn ogystal â chyd-greu gwybodaeth am y farchnad lafur (LMI) a deunyddiau cwricwlwm.[23]

3.15 Er nad oes fawr o enghreifftiau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yng Nghymru yn y llenyddiaeth, awgryma'r astudiaeth achos ganlynol fod rhywfaint o gweithgarwch cydweithredol wedi bod rhwng ysgolion a chyflogwyr dros y blynyddoedd diwethaf sydd wedi cynnwys cyfleoedd hyfforddiant i athrawon.

Prosiect Peirianneg y Cymoedd

Mae Prosiect Peirianneg y Cymoedd (WVEP)[24] yn bartneriaeth rhwng ysgolion, colegau, llywodraeth, a diwydiant i hyrwyddo peirianneg mewn addysg ac yn y gweithle. Cafodd ei lansio yn 2018 gan yr Academi Frenhinol Peiranneg gyda chyllid gan Ymddiriedolaeth Panasonic. Fe wnaeth y prosiect WVEP ddarparu cymorth addysgol seiliedig ar STEM, a chanllawiau gyrfaoedd i wyth ysgol uwchradd, dau goleg a phum ysgol gynradd ym Merthyr Tudful a Blaenau Gwent.

Fe wnaeth y rhaglen bum-mlynedd ddarparu cyllid a chymorth i ysgolion a cholegau fanteisio ar gyfleoedd dysgu ymarferol yn ymwneud â pheirianneg, a luniwyd i ehangu'r cwricwlwm a symbylu diddordeb mewn STEM.

Ym mis Ionawr 2021, fe wnaeth y prosiect lansio'r maes cydweithio â chyflogwyr, a oedd yn ceisio cysylltu diwydiannau peirianneg lleol, cenedlaethol a byd-eang â'r ysgolion a oedd yn rhan o'r prosiect. Y nod oedd cynnig heriau peirianneg a oedd wedi eu cydgynhyrchu, ymwreiddio yn y cwriclwm ac yn seiliedig ar yrfaoedd y gellid eu defnyddio gan bob ysgol o fewn y prosiect.

Amcangyfrifir bod y rhaglen wedi cyflwyno 500 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus i athrawon a 1,000 o ryngweithiadau rhwng llysgenhadon STEM, cyflogwyr lleol ac athrawon.

---

[22] Gibson, K. (2017). Student Teachers of Technology and Design: Can short periods of STEM-related industrial placement change student perceptions of engineering and technology? *Design and Technology Education: an International Journal*, v. 17.
[23] The Careers & Enterprise Company (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters.
[24] Royal Academy of Engineering (2022). Welsh Valleys Engineering Project Evaluation Report 2018 – 2022.

Modelau gweithredu

3.16 Fel y crybwyllwyd eisoes, mae gwahanol fathau o fodelau gweithredu ar gyfer trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Ar y cyfan, mae'r rhain yn cynnwys lleoliadau gwaith i athrawon, gallant hefyd gynnwys gweithgareddau eraill sy'n ymwneud â chyflogwyr, megis mentora, ymweliadau arsylwi, gweithdai, a chyd-greu cynlluniau gwersi neu ddeunydd cwricwlwm. Gall y gweithgareddau hyn amrywio o sesiynau dwyawr i sawl diwrnod o weithgarwch, a all fod wyneb yn wyneb, yn rhithiol, neu'n gyfuniad o'r ddau.

3.17 Yn Lloegr, mae'r CEC wedi bod yn ymwneud â lleoli athrawon mewn diwydiant ac wedi bod yn treialu gwahanol fodelau gweithredu er mwyn archwilio pa fathau o leoliadau sy'n gweithio orau.

> "Mae arnom eisiau dod â gyrfaoedd i brif ffrwd addysg. Felly, rydym yn gosod mil o athrawon allan mewn diwydiant, ac rydym yn defnyddio'n rhwydwaith a'n canolfannau gyrfaoedd i brofi gwahanol fodelau gweithredu." Kerry Senatore – Arweinydd Cysylltiadau ag Athrawon, CEC[25]

3.18 Ym mlwyddyn academaidd 2021-22, fe wnaeth dwy o ganolfannau gyrfaoedd y CEC yn Swydd Rhydychen a Berkshire dreialu dau wahanol fodel o bartneriaethau athrawon-cyflogwyr, gyda'r nod o fynd i'r afael â phrinder sgiliau ar lefel rhanbarthol y credir ei fod o ganlyniad i ddiffyg ymwybyddiaeth o anghenion y farchnad lafur leol. Roedd y ddau fodel yn targedu athrawon ond yn mabwysiadu gwahanol ddulliau o ddatblygu perthynas gyda chyflogwyr.

[25] CEC (2023). Teacher Encounter – Oxford Biomedica (fideo).

Model 1: 'Ysbrydoli'r tu hwnt i'r Ystafell Ddosbarth'

Fe wnaeth y ganolfan yrfaoedd yn Berkshire ffurfio partneriaeth gyda sefydliad gyrfaoedd a hyfforddiant, Pathway CTM, i gydgysylltu 15 o athrawon gwyddoniaeth a mathemateg gyda naw o fusnesau STEM lleol. Roedd athrawon yn treulio pedwar diwrnod ar leoliad gyda'r busnesau i ddysgu am gymhwyso gwyddoniaeth a mathemateg mewn diwydiant, yr amrywiaeth o lwybrau swyddi a gyrfaoedd, arferion masnachol a'r sgiliau a werthfaworgir gan gyflogwyr.

Canlyniad: Fe wnaeth athrawon a chyflogwyr gyd-greu cynlluniau gwersi ar gyfer Blwyddyn 10.

Costau: Costau ôl-lenwi a rheoli prosiect (a ariannwyd o gyllideb y prosiect).

Ymrwymiad amser: Chwe diwrnod (pedwar diwrnod ar leoliad, un diwrnod ar gyfer cyfarfodydd/digwyddiadau, un diwrnod i baratoi cynlluniau gwersi).

Model 2: 'Canfod eu Dyfodol'

Fe wnaeth y ganolfan yrfaoedd yn Swydd Rhydychen ddewis 16 o athrawon Blwyddyn 8 o 10 o ysgolion a'u cydgysylltu â 21 o gyflogwyr lleol i gydweithio ar dri cham allweddol o weithgarwch:

- Creu adnoddau'n ymwneud â gyrfaoedd ar gyfer y cwricwlwm a gwybodaeth am y farchnad lafur.
- Cyd-greu gweithgareddau a digwyddiadau rhithiol a gyfoethogir gan gyflogwyr.
- Cyflwyno gweithgareddau i ddosbarthiadau o ddisgyblion, gyda chefnogaeth gan gyflogwyr.

Costau: Costau cydgysylltydd prosiect a deunyddiau/adnoddau. Yn ogystal, darparwyd £750 yr athro i ysgolion i ariannu costau ôl-lenwi.

Ymrwymiad amser: 3-4 diwrnod (ac eithrio amser cyflwyno yn yr ystafell ddosbarth).

3.19 Yn ogystal â rhaglenni a gaiff eu rhedeg gan y CEC, cyflwynwyd rhaglen The Edge Foundation, Give Yourself the Edge yn Nottingham, Derby a Newcastle yn 2017. [26] Ei nod oedd targedu disgyblion Blwyddyn 8 mewn ysgolion uwchradd. Roedd tair prif elfen i'r rhaglen:

1. Athrawon yn cwblhau lleoliad gwaith undydd mewn lleoliad busnes.

[26] Dodd, V. & Hanson, J. (2018). Give Yourself the Edge Evaluation Report. Derby: International Centre for Guidance Studies, Prifysgol Derby.

2. Disgyblion yn cymryd rhan mewn prosiect chwe wythnos i ddysgu mwy am y busnes.
3. Disgyblion yn cyflwyno'u canfyddiadau i'w cymheiriaid neu'r busnes.

3.20 Cafodd y lleoliadau gwaith eu rheoli gan y cyflogwyr perthnasol, ac roedd ysgolion yn aml yn ymgorffori'r rhaglen i'w hamserlenni presennol. Roedd gweithgareddau disgyblion yn cael eu cyflwyno naill yn ystod amser tiwtora (rhaglenni byrrach) neu fel rhan o addysg bersonol, gymdeithasol ac iechyd (rhaglenni llawn).

3.21 Datblygwyd rhaglen profiadau gwaith The Edge Foundation i athrawon ar sail model yr Academies of Nashville yn Tennessee – model addysg sy'n canolbwyntio ar gysylltu'r cwricwlwm â diwydiannau a chyfleoedd cyflogaeth y rhanbarth.[27]

Model Nashville

Yn 2005, dim ond 57% oedd cyfradd graddio ysgolion uwchradd dinas Nashville. O ganlyniad, dechreuodd Metro Nashville Public Schools weithio'n ddwys gyda'u cymuned fusnes a Siambrau Masanch i ailgynllunio eu system addysg.

Cafodd pob ysgol uwchradd ei rhannu'n amryw o ysgolion lled-ymreolus a elwir yn academïau. Mae myfyrwyr sy'n cychwyn ar eu blwyddyn gyntaf yn treulio amser yn datblygu eu sgiliau cyflogadwyedd ac archwilio'r amrywiaeth o ddiwydiannau a swyddi yn Nashville.

Mae hyn yn eu helpu i ddewis Academi Gyrfaoedd ar gyfer eu tair blynedd olaf yn yr ysgol uwchradd. Gan ganolbwynio ar un o'r diwydiannau twf yn Nashville, mae'r Academi Gyrfaoedd yn teilwra cynnwys gwersi'r cwricwlam ar gyfer y diwydiant dan sylw.

O'i gyfuno ag amrywiaeth o weithgarwch cyflogwyr ac athrawon ar brofiad gwaith, mae hyn yn gwella'r cwricwlwm trwy bwysleisio'r graddau y gellir ei gymhwyso ar gyfer sefyllfaoedd byd go-iawn. Rhoddir amser i athrawon gynllunio gwersi yn ystod y diwrnod ysgol – yn unigol ac fel grwp er mwyn canfod cyfleoedd trawsgwricwlaidd. Yn ystod gwyliau'r haf, maent yn treulio 3-5 diwrnod ar brofiad gwaith gyda chyflogwr ac yn datblygu prosiect i ddisgyblion weithio arno dros y flwyddyn i ddod.

Ers lansio model Nashville, mae cyfraddau graddio wedi codi o fod islaw 60% i fod yn uwch na 80%.

[27] Newton, O. (2017). Our Plan for Schools and 14-19 Education: Coherent, Unified, Holistic. Llundain: Edge Foundation.

3.22 Ymddengys fod lleoliadau profiad gwaith i athrawon yn arfer fwy cyffredinol yn yr Unol Daleithiau. Mae enghreifftiau perthnasol eraill ynghyd â model Nashville yn cynnwys:

- Rhaglen Lleoliadau Profiad Gwaith i Athrawon STEM Iowa: Mae'r rhaglen hon a gaiff ei gweithredu gan Cyngor Ymgynghorol STEM y Llywodraethwr, yn cynnwys lleoliad gwaith llawn-amser, chwe-wythnos dros yr haf i athrawon mathemateg, gwyddoniaeth a/neu technoleg ysgolion uwchradd. Caiff athrawon eu gosod gyda busnes lleol yn ôl eu diddordebau a galw busnes. Telir cyflog o hyd at $5,000 iddynt ac maent yn derbyn dau ddiwrnod o ddatblygiad proffesiynol â thâl.[28]
- Rhaglen Gymrodoriaeth yr Haf Ignited: Mae'r rhaglen hon yn rhoi athrawon cymwys pob pwnc ar leoliadau gwaith llawn-amser gyda busnesau lleol am wyth wythnos yn yr haf. Telir $25 yr awr i athrawon am 280 awr o waith seiliedig ar brosiect ac maent yn derbyn y $2,800 sy'n weddill mewn grantiau ar gyfer creu a gweithredu deunydd cwricwlwm, gyda chymorth hyfforddwr.[29]

3.23 Yn ogystal, cyhoeddwyd canllawiau ar gyflwyno lleoliadau gwaith i athrawon yn 2018 gan FHI 360 – sefydliad di-elw sy'n ymwneud â datblygu, gweithredu a gwerthuso atebion lleol mewn iechyd, addysg a datblygu economaidd yn North Dakota. Mae'r canllawiau, sy'n rhan o lawlyfr dysgu seiliedig ar waith, yn diffinio lleoliadau gwaith i athrawon ac yn cynnig cyngor wrth eu gweithredu a'u cynllunio.[30]

Buddion ac effaith

3.24 Hyd yma, dim ond un astudiaeth gynrychioliadol yn ystadegol sydd wedi bod ar effaith lleoliadau profiad gwaith i athrawon, a gyflawnwyd fel rhan ar arolwg cenedlaethol yn y Deyrnas Unedig yn 1993.[31] Datgelodd hwn dri phrif ganlyniad:

- Gwella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o fusnes, diwydiant, a llwybrau gyrfa.
- Gwella hyder a gallu i gyfllwyno dysgu, gan gynnwys rhwydweithiau newydd.

[28] Cyngor Ymgynghorol STEM Llywodraethwr Iowa (d.d). FAQ – What types of opportunities are available?
[29] Ignited (n.d). Apply for unique paid summer professional development.
[30] FHI360 (2018). Work-Base Learning Manual – A how-to guide for work-based learning. Chapter 9 – Teacher Externships.
[31] Abbott, I., Campbell, R., Merson, M., a Neil, S. (1996). Bridging the historical divide? An analysis of teacher placements in industry. *British Journal of Education and Work,* 9(1), 31–41.

- Newidiadau mewn arferion, gan gynnwys addysgu pynciau'n well, cymorth bugeiliol ac addysg cysylltiedig â gyrfaoedd.

3.25 Mae'r CEC a'r Edge Foundation ers hynny wedi cyflawni ymchwil i effaith a buddion cydweithrediadau rhwng cyflogwyr ac athrawon. Fodd bynnag, mae llawer o'r dystiolaeth hon yn seiliedig ar samplau o faint bach o raglenni neu fentrau peilot unigol. Er enghraifft, cyflawnwyd gwerthusiad o'r rhaglen Give Yourself the Edge gan Brifysgol Derby yn 2018, a oedd yn cynnwys arolwg o 24 o athrawon, yn ogystal â chyfweliadau gyda 10 o athrawon a naw o gyflogwyr.[32]

3.26 Mae rhywfaint o dystiolaeth gychwynnol i awgrymu bod dysgu proffesiynol a gweithgarwch datblygu a gyflawnir gan gyflogwyr, yn arbennig o ran gweithgarwch lleoliadau gwaith i athrawon, yn ymyrraeth ac iddi'r "potensial o fod yn effeithiol", gyda rhai gwerthusiadau yn awgrymu canlyniadau cadarnhaol i weithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr mewn amrywiol fodelau gweithredu.[33]

3.27 Fodd bynnag, oherwydd bod y gwerthusiadau hyn ar raddfa fach, mae'n anodd llunio casgliadau cadarn ar effaith a buddion gweithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr yn fwy cyffredinol.

Buddion i athrawon

3.28 Roedd crynodeb o ganfyddiadau o'r gwerthusiad o brosiectau peilot cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr y CEC yn Swydd Rhydychen a Berkshire yn crybwyll buddion i athrawon, gan gynnwys:[34]

- Cynyddu gwybodaeth o fusnesau lleol, cyfleoedd a llwybrau gyrfa.
- Cynyddu ymrwymiad gan gyflogwyr.
- Cynyddu gallu i gysylltu'r cwricwlwm â gyrfaoedd.

3.29 Fe wnaeth yr adolygiad tystiolaeth a gyflawnwyd gan y CEC hefyd ddangos amryw o fuddion i athrawon sy'n ymwneud â chyflogwyr:[35]

---

32 Dodd, V. & Hanson, J. (2018). Give Yourself the Edge Evaluation Report. Derby: International Centre for Guidance Studies, Prifysgol Derby.
33 Dodd, V. (2017). Teacher CPD delivered by employers. What works? Llundain: The Careers & Enterprise Company.
34 CEC (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters.
35 CEC (n.d). Teacher Encounters – Education Leaders.

- Gwella gallu i adnabod perthnasedd pynciau ar gyfer gyrfaoedd yn y dyfodol a sefydlu cysylltiadau â gyrfaoedd o'r cwricwlwm.
- Cynyddu hyder a gwybodaeth i gynghori neu gyfeirio myfyrwyr ac ystyried pob llwybr sydd ar gael (gan gynnwys llwybrau technegol a galwedigaethol).
- Ehangu gwybodaeth o bwnc a phrofiad o gymhwyso'u pwnc yn ymarferol.
- Cyfle am ddysgu ymarferol ar sail profiad.
- Cyfle i ddatblygu a chynnal perthynas ystyrlon â chyflogwyr.

3.30 Fel y nodwyd gan sylfaenydd Zenopa Recruitment, un o'r busnesau a fu'n ymwneud â'r cydweithgarwch rhwng athrawon a chyflogwyr a hwyluswyd gan y CEC:

> "Roedd arnom eisiau dangos i athrawon yr amrywiaeth o swyddi sydd ar gael … a hefyd darparu adnoddau i athrawon fynd â nhw'n ôl i'r ystafell ddosbarth."[36]

Buddion i gyflogwyr

3.31 Ymddengys hefyd fod cyflogwyr yn croesawu'r cyfle i ffurfio partneriaethau gydag ysgolion fel modd o ddangos eu hymrwymiad i werth cymdeithasol a helpu i ddatblygu a dylanwadu ar gronfa doniau'r dyfodol yn eu rhanbarth.[37]

3.32 Yn ogystal, nodwyd y buddion canlynol gan gyflogwyr: [38]

- Gwella dealltwriaeth o anghenion pobl ifanc a'u rhwystrau rhag cyflogaeth.
- Gallu i arwain newidiadau i'r cwricwlwm i ddiwallu anghenion sgiliau yn y dyfodol.
- Codi amlygrwydd cwmni ac ymwybyddiaeth brand.
- Gwella arferion recriwtio i ddenu doniau newydd.

> "Bydd gweithgarwch ar y cyd ag athrawon yn ein helpu ni i gael y doniau sydd arnom eu hangen trwy ein galluogi ni i esbonio beth ydym yn ei wneud. Mae athrawon wedyn yn addysgu myfyrwyr ar sail cyd-destun bywyd go-iawn." Simon Simkins – Pennaeth Strategaeth Gweithredol, Oxford Biomedica[39]

---

[36] CEC (2023). Bringing teachers closer to business – a partnership with purpose.
[37] CEC (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters. Llundain: The Careers & Enterprise Company.
[38] CEC (2022). Teacher Encounters – Making it Meaningful. Llundain: The Careers & Enterprise Company.
[39] CEC (2023). Teacher Encounter – Oxford Biomedica (fideo).

Buddion i ddysgwyr

3.33 Yn ogystal â'r buddion a amlinellwyd i athrawon a chyflogwyr, mae nifer o fuddion i ddysgwyr hefyd wedi cael eu priodoli i weithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr. Ar y cyfan, mae'r rhain yn cynnwys gwella ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd a'r llwybrau gyrfa sydd ar gael mewn maes pwnc penodol, sydd yn ei dro wedi arwain at gynnydd mewn symbyliad a/neu diddordeb mewn pynciau penodol.[37]

3.34 Er enghraifft, dangosodd adroddiad gan STEM Learning fod ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfa STEM ymysg disgyblion mewn ysgol a oedd wedi cymryd rhan mewn rhaglen STEM Insight wedi cynyddu rhwng 38 a 63 pwynt canran i Flynyddoedd 10-13.[40] Yn ogystal, dangosodd adborth gan ddisgyblion Blwyddyn 10 a gymerodd ran ym mhrosiect peilot Berkshire a gyflwynwyd gan y CEC ei fod wedi cael effaith gadarnhaol ar eu dealltwriaeth o swyddi a gyrfaoedd (82%) a'u syniadau am gyfleoedd swyddi yn y dyfodol (77%). Ym mhrosiect Swydd Rhydychen, adroddodd disgyblion Blwydydn 8 am fwy o symbyliad mewn pynciau a gynhwyswyd yn y rhaglen o gymharu â phynciau eraill.[41]

Heriau a rhwystrau

Hwyluso cyfarfodydd/lleoliadau gwaith

3.35 Dangosodd ymatebion i ymgynghori Llywodraeth Cymru ar ganllawiau addysg gyrfaoedd a phrofiadau seiliedig ar waith mewn ysgolion fod cyflogwyr yn awyddus i gyflwyno sesiynau addysg gyrfaoedd a phrofiadau seiliedig ar waith mewn ysgolion, ond bod angen am drydydd parti i drafod cysylltiadau rhwng cyflogwyr ac ysgolion, gan fod ysgolion am aml yn brin o'r amser ac adnoddau ac ymwybyddiaeth o gyflogwyr i gysylltu â hwy.[42]

Adnoddau a chyllid

3.36 Gall cyfyngiadau adnoddau neu gyllid hefyd lesteirio gweithgareddau cydweithio â chyflogwyr mewn ysgolion. Cynhaliwyd arolwg o ysgolion yng Nghymru gan

[40] STEM Learning (n.d). STEM Insight – Teacher Overview.
[41] CEC (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters. Llundain: The Careers & Enterprise Company.
[42] Miller Research (2022). Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion i'r Canllawiau ar gyfer Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith.

Ymchwil Arad ar ran Llywodraeth Cymru fel rhan o adolygiad o weithgareddau mentergarwch a chysylltiadau â chyflogwyr mewn ysgolion yng Nghymru. Dangosodd hyn 'ddiffyg amser staff' fel y rhwystr mwyaf cyffredin a wynebir gan ysgolion wrth gyflwyno'r mathau hyn o weithgareddau, a adroddwyd gan 27 allan o 47 o ysgolion (57%). Dilynwyd hyn gan 'gost cael at gymorth/rhaglenni', a adroddwyd gan 21 allan o 47 o ysgolion (45%).[43]

Arferion effeithiol a ffactorau allweddol i lwyddiant

Hwyluso trefniadau/cyfarfodydd cydweithio

3.37 Dangosodd ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar ganllawiau addysg gyrfaoedd a phrofiadau seiliedig ar waith mewn ysgolion fod angen posibl am ganllawiau cliriach ar sut y gall ysgolion yng Nghymru gael at gyflogwyr a phwy sy'n gyfrifol am drafod y partneriaethau, sef a yw hyn yn fater i ysgolion unigol, awdurdodau lleol neu Gyrfa Cymru. Roedd awgrymiadau ac argymhellion yn cynnwys datblygu porthole unswydd, yn ogystal â "rhestr gynhwysfawr o gyflenwyr cymeradwy" y gall ysgolion ei defnyddio.[44]

3.38 Ategwyd hyn yn yr ymchwil mentergarwch a chydweithio â chyflogwyr a gyflawnwyd gan Ymchwil Arad, sy'n awgrymu y gallai gweithgareddau cydweithio â chyflogwyr mewn ysgolion yng Nghymru fod yn fwy systematig a symlach eu natur er mwyn osgoi diffyg cydgysylltu neu ddyblygu mewn darpariaeth.[45] Er nad yw'r canfyddiadau hyn yn cyfeirio at weithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr yn benodol, mae'r ffactorau llwyddiant sy'n sail i weithgarwch effeithiol â chyflogwyr mewn ysgolion yn debygol o fod yn berthnasool i drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn ogystal.

3.39 Hefyd, dangosodd ymchwil a gyflawnwyd gan FreshMinds ar ran y Rhwydwaith Partneriaeth Cenedlaethol Addysg a Busnes a Busnes yn y Gymuned fod "cyfryngwyr o ansawdd uchel" yn chwarae rhan allweddol mewn creu cysylltiadau

[43] Ymchwil Arad (2021). Mapio ac adolygu gweithgaredd mentergarwch a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar draws ysgolion yng Nghymru. Caerdydd: Ymchwil Arad.
[44] Miller Research (2022). Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion i'r Canllawiau ar gyfer Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith.
[45] Ymchwil Arad (2021). Mapio ac adolygu gweithgaredd mentergarwch a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar draws ysgolion yng Nghymru. Caerdydd: Ymchwil Arad.

llwyddiannus rhwng cyflogwyr ac ysgolion. Yn ogystal, roedd cyflogwyr a oedd â phrofiad o weithio mewn partneriaethau addysg a busnes bron i wyth gwaith yn fwy tebygol o dderbyn athrawon ar brofiadau profiad gwaith.[46]

Cysyllttiadau hirdymor

3.40 Fe wnaeth ymgynghoriad Llywodraeth Cymru hefyd amlygu pwysigrwydd cydweithio rhwng ysgolion a chyflogwyr trwy "gysylltiadau hirdymor, cynaliadau sydd o fudd i'r ddwy ochr" lle mae cyflogwyr yn gallu adnabod pwysigrwydd addysg gyrfaoedd a phrofiadau seiliedig ar fyd gwaith a lle mae gan syniad clir o beth sydd arnynt ei eisiau allan o'r berthynas gyda'r cyflogwr.[47]

3.41 Dylid ystyried y gall ysgolion mewn ardaloedd gwledig neu ddifreintiedig yn economaidd wynebu rhwystrau neu heriau ychwanegol pan ddaw'n fater o gychwyn neu ddatblygu perthynas gyda chyflogwyr[47].

Cymorth gydag adnoddau a chyllid

3.42 Mae cyfyngiadau cyllid ac adnoddau wedi cael eu nodi fel rhai o'r rhwystrau allweddol sy'n rhwystro ysgolion rhag cymryd rhan mewn gweithgarwch ystyrlon gyda busnesau. O'r herwydd, gallai darparu cymorthdaliadau neu gyllid helpu hwyluso trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a galluogi athrawon i fynychu lleoliadau profiadau gwaith.

Prosiect ENTHUSE[48]

Mae STEM Learning yn cynnig cymorthdaliadau i'r holl ysgolion a cholegau a gynhelir gan y wladwriaeth yn y Deyrnas Unedig trwy brosiect ENTHUSE – partneriaeth o lywodraeth, elusennau a chyflogwyr sydd â'r nod o hyrwyddo addysgu STEM trwy ddatblygiad proffesiynol athrawon ledled y Deyrnas Unedig. Mae cymorthdaliadau o £170-£470 y diwrnod ar gael i alluogi athrawon i ddilyn hyfforddiant wyneb yn wyneb datblygiad proffesiynol parhaus a ddarperir gan y Ganolfan Genedlaethol Dysgu STEM yng Nghaerefrog, gyda'r nod o ymwreiddio'r hyn maent wedi ei ddysgu yn y cwricwlwm.

[46] FreshMinds (2007). Raising the bar and removing the barriers: What employers can offer education. Education and Employers.
[47] Ymchwil Arad (2021). Mapio ac adolygu gweithgaredd mentergarwch a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar draws ysgolion yng Nghymru. Caerdydd: Ymchwil Arad.
[48] STEM Learning (n.d). ENTHUSE Subsidy.

Ffurfioli rolau a chyfrifoldebau

3.43 Mae rhywfaint o dystiolaeth i awgrymu bod sefydlu rolau clir i athrawon ar gychwyn lleoliad profiad gwaith yn elfen bwysig o warantu eu hymrwymiad ac o ddatblygu amgylchedd dysgu effeithiol.[49]

3.44 Yn ogystal, awgryma ymchwil fod ysgolion sydd heb aelod penodedig o staff yn gyfrifol dros fentergarwch / meithrin cysylltiadau â chyflogwyr yn fwy tebygol o brofi cyfyngiadau ar y cyfleoedd ynghylch y mathau hyn o weithgareddau a rhyngweithiadau.[50] Mae'n well gan gyflogwyr hefyd gael un pwynt cyswllt sengl wrth drafod ag ysgol.[51]

3.45 O'r herwydd, ymddengys y gallai ffurfioli rolau a chyfrifoldebau – i athrawon sy'n cymryd rhan mewn lleoliadau profiad gwaith ac i'r aelodau staff sy'n gyfrifol am ganllawiau gyrfaoedd a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr – gyfrannu at weithredu mwy effeithiol a rheolaidd.

Casgliad

3.46 Ceisiodd yr adolygiad hwn gyflawni trosolwg o'r sail lenyddiaeth a thystiolaeth o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yng Nghymru. Mae llawer o'r dystiolaeth sydd ar gael ar yr arferion a'r modelau gweithredu presennol yn seiliedig ar weithgareddau a ddigwyddodd, neu sy'n digwydd, yn Lloegr neu'r Unol Daleithiau. Fodd bynnag, ystyriwyd y cyd-destun Cymreig lle bynnag roedd hynny'n bosibl, ac mae argymhellion ac enghreifftiau o arferion effeithiol gyda gweithgareddau meithrin cysylltiadau â busnes yn ysgolion Cyrmu wedi cael eu nodi.

3.47 Mae'r modelau gweithredu a nodir yn yr adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth hwn yn awgrymu y gall trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ddigwydd mewn sawl ffordd, yn amrywio o ryngweithiau byr i weithgarwch mwy dwys sy'n

[49] Rowlands, M., Gibson, F., Heywood, D. and Parker, J. (1996). A case study of student teachers' science placements. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 21(1), 91–98.
[50] Ymchwil Arad (2021). Mapio ac adolygu gweithgaredd mentergarwch a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar draws ysgolion yng Nghymru. Caerdydd: Ymchwil Arad.
[51] FreshMinds (2007). Raising the bar and removing the barriers: What employers can offer education. Education and Employers.

rhychwantu dros sawl diwrnod. Fodd bynnag, yn y mwyafrif o achosion, ymddengys fod y model gweithredu cynnwys prosiectau lleoli athrawon mewn diwydiant, gyda chyflogwyr ac athrawon yn cyd-greu cynlluniau gwersi neu weithgareddau cwricwlwm.

3.48 Fel gyda gweithgareddau meithrin cysylltiadau â chyflogwyr yn fwy cyffredinol, mae gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn llwyddiannus yn dibynnu ar allu ysgol i ddapraru adnoddau digonol ar gyfer gweithgareddau addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n seiliedig ar fyd gwaith, gan gynnwys, lle bo'n bosibl, aelod dynodedig o staff i gydgysylltu'r cyrfarfyddiadau a chydgysylltu â chyflogwyr. Yn ogystal, ymddengys fod datblygu cysylltiadau cynaliadwy, hirdymor rhwng ysgolion a chyflogwyr yn faen prawf allweddol ar gyfer perthynas ystyrlon. Felly, gallai ffurfioli symleiddio trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, er enghraifft trwy gyflwyno gwasanaeth broceriaeth yn unswydd i'r diben, sicrhau bod ysgolion yn cael gwybod beth sydd ar gael iddynt a'u helpu i fanteisio ar y cyfleoedd hyn.

3.49 Er gwaethaf angen am i'r sail dystiolaeth ar drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr gael ei datblygu ymhellach – yn enwedig o safbwynt Cymreig – mae arwyddion fod gweithgarwch ar y cyd rhwng cyflogwyr yn arwain at amrywiaeth fuddion, i'r athrawon eu hunain, ond hefyd i'r busnesau maent yn ymwneud â hwy a'r dysgwyr maent yn eu cefnogi.

4. Arferion presennol yng Nghymru

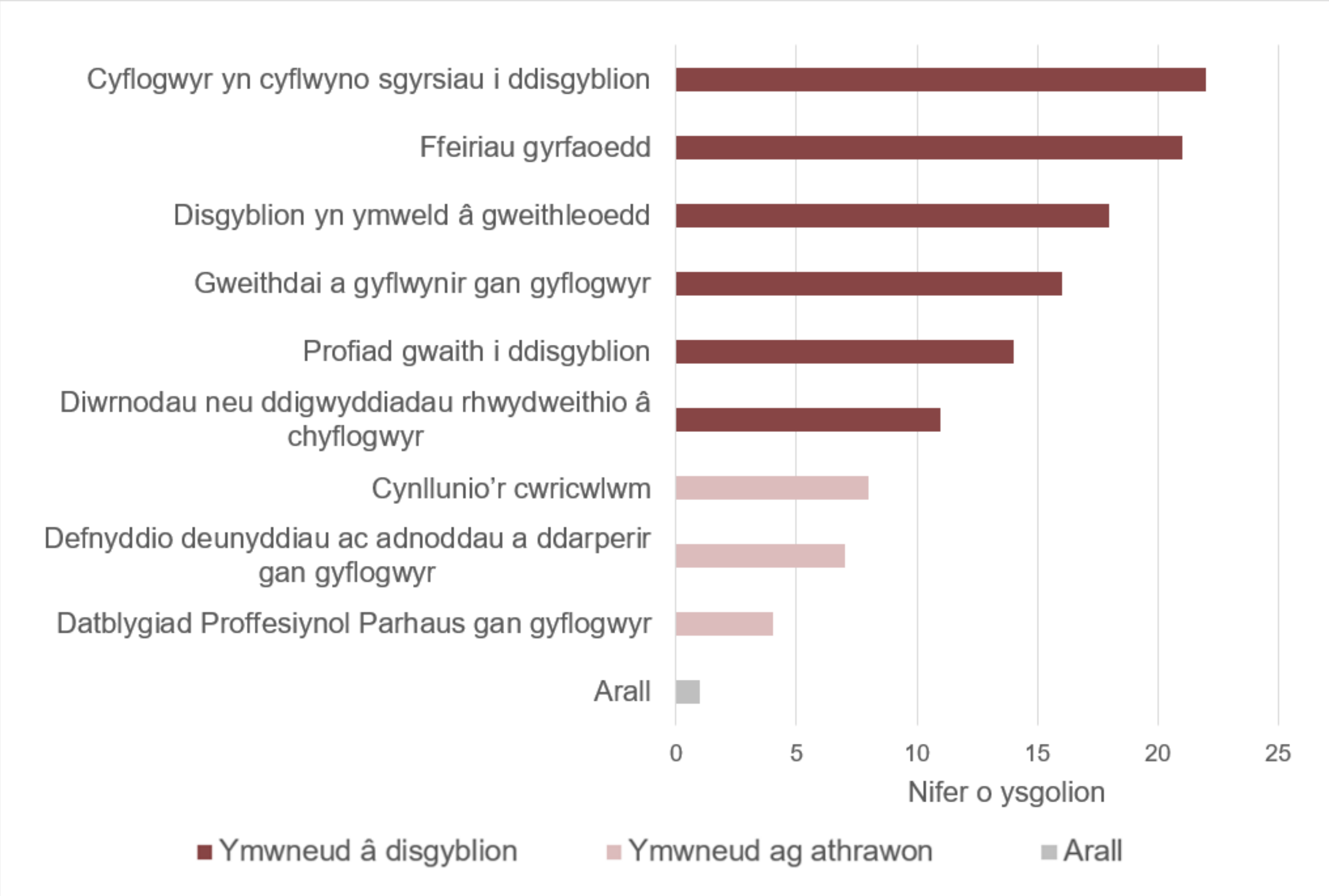
4.1 Mae'r bennod hon yn manylu ar ganfyddiadau o'r ymchwil ar raddau a natur y cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr sy'n digwydd ar hyn o bryd mewn ysgolion uwchradd ledled Cymru.

4.2 Yn gyffredinol, y farn gan randdeiliaid, staff ysgolion a chyflogwyr oedd nad yw trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn arfer gyffredin mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru. Dywedodd rhai cyfranogwyr fod y drefn o feithrin cysylltiadau rhwng staff addysg a chyflogwyr yn fwy cyffredin mewn Addysg Bellach ac Addysg Uwch nag mewn ysgolion uwchradd. Lle bo cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn digwydd, maent yn tueddu i fod yn anffurfiol ac yn ganlyniad trefniadau amrywiol, unigol, heb ddim model cyson ar gyfer gweithredu na broceriaeth rhwng ysgolion a chyflogwyr. Roedd consensws ymysg rhanddeiliaid y byddai angen adnoddau a chydgysylltu ychwanegol er mwyn i drefniadau cydweithio ddod yn arfer gyffredin rhwng athrawon a chyflogwyr.

Cysylltiadau ysgolion â chyflogwyr

4.3 Er bod y mwyafrif o ysgolion a gymerodd ran yn yr ymchwil yn sôn am ymwneud â chyflogwyr i'r diben o drefnu cyfarfodydd â disgyblion, roedd trefnu cyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr yn llawer llai cyffredin. Fel y dangosir yn Ffigur 4.1, roedd bron bob un o'r 25 o ysgolion a arolygwyd yn cyd-drafod â chyflogwyr i drefnu sgyrsiau ar gyfer disgyblion (22) a thrwy ffeiriau gyrfaoedd (21). Fodd bynnag, gweithgareddau meithrin cysylltiadau â chyflogwyr sy'n ymwneud ag athrawon yn bennaf oedd y math lleiaf cyffredin o weithgarwch meithrin cysylltiadau â chyflogwyr a adroddwyd. Roedd tua thraean o staff ysgolion yn ymwneud â chyflogwyr i ddiben cynllunio cwricwlwm (8) neu ddefnyddio adnoddau a ddarparwyd gan gyflogwyr (7). Y math lleiaf cyffredin o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr oedd datblygiad proffesiynol parhaus athrawon, gyda staff mewn pedair ysgolion yn dewis yr opsiwn hwn.

Ffigur 4.1: Sut mae eich ysgol yn meithrin cysylltiadau â chyflogwyr?



Ffynhonnell: Arolwg ysgolion YCL Mai 2023. Sail: 25 o ysgolion. Noder: gallai ymatebwyr ddewis mwy nag un opsiwn.

4.4 Pan ofynnwyd iddynt mewn cwestiwn arolwg dilynol ac mewn cyfweliadau i ddisgrifio'r gweithgareddau cydweithio rhwng yr ysgol a chyflogwyr sy'n gysylltiedig â datblygiad proffesiynol parhaus athrawon, rhoddodd ymatebwyr atebion amrywiol. Roedd gweithgareddau'n cynnwys:

- Cyflogwyr yn ymweld â'r ysgol i gyfarfod athrawon, yn enwedig mewn meysydd STEM, i ddatblygu eu dealltwriaeth o anghenion sgiliau sectorau.
- Prifysgol Caerdydd yn mynychu diwrnod Hyfforddiant Mewn Swydd i siarad gydag athrawon STEM ynghylch technegau gwyddonol a ddefnyddir mewn gwyddoniaeth.
- Cymryd rhan mewn prosiect peilot a fydd yn cynnwys lleoliadau profiad gwaith allanol i athrawon gyda chyflogwyr, yn ogystal â chysylltiadau â disgyblion.

- Gweithio gyda Gyrfa Cymru i drefnu i amryw o gyflogwyr ymweld â’r ysgol i drafod sut y gellir integreiddio addysg gyrfaoedd.
- Cyflogwyr yn cyfarfod â staff ysgolion i drafod dulliau trefnu cymorth i iechyd meddwl a chwyddiant.
- Athrawon yn mynychu cyfarfodydd â disgyblion ac yn elwa o’r dysg maent yn ei ddarparu ynghylch cyflogwyr.

4.5 Wrth roi manylion pellach ar sut roedd eu hysgol yn ymwneud â chyflogwyr ynghylch cynllunio cwricwlwm, roedd y mwyafrif yn disgrifio trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a sut roedd rhain yn cael eu integreiddio i’r cwricwlwm neu’n ei ategu. Rhoddwyd enghreifftiau gan rhai o brosiectau ymchwil gan ddisgyblion a oedd yn gysylltiedig â chyflogwyr lleol, gan gynnwys yr enghraifft isod gyda chwmni adeiladu Bouygues.

Astudiaeth achos:Cwmni adeiladu Bouygues

Mae cwmni adeiladu mawr yn ne-orllewin Cymru yn cyflawni prosiect meithrin cysylltiadau rhwng disgyblion ac athrawon sy’n seiliedig ar ddatblygiad Pentre Awel, canolfan ymchwil meddygol a gofal iechyd sy’n cael ei hadeiladu ar hyn o bryd.

Mae Bouygues yn cyflawni prosiect ymchwil 10-wythnos i ddisgyblion mewn pum ysgol, sy’n cynnwys cymysgedd o ymweliadau gweithle a gwaith o dan arweiniad athrawon ar y prosiect yn yr ysgol. Bydd y prosiect ymchwil yn cael ei ddilyn wedyn gan gyfres o leoliadau profiad gwaith i athrawon lle bydd athrawon yn cael y cyfle i siarad gyda staff Bouygues ynghylch ymwreiddio dysg o’u prosiect y neu cwricwlwm. Nod y gweithgarwch hyn gydag athrawon yw sicrhau bod cohort ehangach o ddisgyblion yn elwa o’r prosiect yn ogystal â’r rheini sydd wedi cymryd rhan uniongyrchol.

Fel rhan o’r prosiect, ymwelodd athrawon hefyd â School 21 – ysgol rydd yn Llundain – i ddysgu am eu prosiect ymchwil ar y cyd rhwng disgyblion a chyflogwyr, Real World Learning, sy’n dilyn model Nashville y cyfeiriwyd ato yn yr adolygiad llenyddiaeth a thystiolaeth ym mhennod 3.

Mae’r gweithgareddau sy’n canolbwyntio ar athrawon yn y prosiect wedi eu hanelu at arweinwyr Meysydd Dysgu a Phrofiad. Caiff y prosiect ei rheoli gan Ymgynghorydd Gwerth Cymdeithasol yn Bouygues a chaiff ei gefnogi gan ymgynghorydd 14-19 o Gyngor Sir Gaerfyrddin a phartneriaeth sgiliau rhanbarthol y de-orllewin. Mae’r prosiect wedi derbyn £85,000 gan Fargen Dinesig Bae Abertawe, gyda’r cyllid yn cael ei ddefnyddio’n bennaf i dalu costau cydgysyllltu’r prosiect a phrosiectau sy’n ymwneud â chyfleoedd datblygiad proffesiynol, megis y trip athrawon i Lundain.

4.6 Roedd enghreifftiau o adnoddau a ddarparwyd gan gyflogwyr y dywedodd staff ysgolion iddynt ei ddefnyddio yn cynnwys:

- Adnoddau cysylltiedig â phrosiectau ymchwil disgyblion mae cyflogwyr wedi eu cyflwyno neu eu cefnogi.
- Adnoddau penodol i sectorau sydd ar gael ar-lein, megis Tasty Careers.[52]
- Adnoddau a rennir gan gyflogwyr gan fenter partner gwerthfawr Gyrfa Cymru.
- Adnoddau addysg ariannol a ddatblygir gan fanciau'r stryd fawr.

Cysylltiadau cyflogwyr ag ysgolion

4.7 Lle'r oedd cyflogwyr yn disgrifio'u ffordd o feithrin cysylltiadau ag athrawon neu staff ysgolion, roedd gweithgareddau unwaith eto'n amrywiol, gyda llawer yn sôn yn bennaf am gysylltu ag athrawon yn bennaf trwy gyflwyno cyfarfodydd â disgyblion. Rhoddwyd enghreifftiau gan rai o weithgareddau sy'n canolbwyntio ar athrawon, gan gynnwys:

- Cynnal sesiynau penodol i athrawon fel rhan o brosiectau ymwneud â disgyblion.
- Cyfarfodydd gydag ymgynghorwyr gyrfaoedd gydag amrywiaeth o gyflogwyr y neu mynychu.
- Canolfan arloesi lled-ddargludyddion yn cynnal cyfarfod o athrawon arweiniol cwricwlwm STEM lleol, yn rhoi taith iddynt o'r cyfleusterau a sgwrs am y cwmni. Mae'r un cwmni hefyd yn gweithio gyda'r Sefydliad Ffiseg i roi dealltwriaeth o'r diwydiant lled-ddargludyddion i athrawon newydd gymhwyso.
- Cwmni adeiladu yn gweithio gydag ysgolion i integreiddio gwybodaeth amgylcheddol i mewn i'r cwricwlwm.

4.8 Roedd rhai cyflogwyr hefyd yn disgrifio datblygu adnoddau i'w defnyddio mewn ysgolion, megis y rheini sydd ar gael ar wefannau fel Am Adeiladu i'r sector adeiladu a Gofalwn Cymru i'r sector gofal cymdeithasol.

[52] Gwefan i blant a phobl ifanc ynghylch gyrfaoedd yn y diwydiant bwyd a diod.

Astudiaeth achos: Gwasanaeth Cyflawni Addysg (EAS)

I helpu gweithredu'r Cwricwlwm newydd i Gymru a helpu athrawon i gyflwyno addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n seiliedig ar fyd gwaith, mae'r consortia addysg yn ne-ddwyrain Cymru – y Gwasanaeth Cyflawni Addysg (EAS) – wedi bod yn datblygu cysylltiadau gyda chyflogwyr ac iddynt o nod o drefnu cysylltiadau a chyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr.

Mae'r Gwasanaeth Cyflawni Addysg wedi trefnu i gyfarfodydd tymhorol arweinwyr cwricwlwm STEM – a gynhelir fel ar gyfer yn swyddfeydd y Gwasanaeth neu yn un o'r ysgolion – gael eu cynnal ar safleoedd gwahanol gyflogwyr lleol. Mae dau gyfarfod wedi cael eu cynnal hyd yma, yng nghanolfan arloesi lled-ddargludyddion Catapult a ffatri GE Aviation.

Yn Catapult, digwyddodd y cyfarfod mewn bore ac roedd yn cynnwys taith o'r cyfleuster a sgwrs gan gyfarwyddwyr y cwmni. Roedd athrawon yn cael cyfle hefyd i arbrofi gyda phecyn cymorth o gydrannau electronig mae Catapult yn ei ddatblygu i'w ddefnyddio mewn ysgolion. Cafodd athrawon gynnig ar ddefnyddio'r pecyn cymorth a rhoi ymateb ar pa mor dda y byddent yn gallu defnyddio'r pecyn cymorth gyda disgyblion ac unrhyw feysydd i'w gwell. Roedd y cyfarfod yn GE Aviation yn dilyn fformat tebyg, gyda thaith a sgwrs gan y cyfarwyddwyr am gyfleoedd gyrfaoedd ac anghenion sgiliau.

Mae'r EAS yn y broses o ddatblygu cysylltiadau gyda chyflogwyr ychwanegol ar gyfer cyfarfodydd ag arweinwyr cwricwlwm STEM yn y dyfodol. Caiff hyn ei wneud trwy gymysgedd o gysylltu o'r newydd â chyflogwyr perthnasol a defnyddio cysylltiadau personol.

Broceriaeth

4.9 O ran sut y caiff perthynas rhwng ysgolion a chyflogwyr ei threfnu er mwyn meithrin cysylltiadau rhwng ysgolion a chyflogwyr, dengys yr astudiaethau achos a ddarperir yn y bennod hon fod trefniadau cydweithio yn cael eu hwyluso gan amrywiol sefydliadau ar hyn o bryd. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Awdurdod lleol yn gweithio gyda phartneriaeth sgiliau rhanbarthol.
- Aelod o gonsortiwm addysg.
- Consortiwm cyflogwyr, yn achos Parc Gwyddoniaeth Menai.

4.10 Caiff barn rhanddeiliaid, cyflogwyr a staff ysgolion ar fodelau broceriaeth yn y dyfodol i weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr eu trafod ym mhennod 7: Cronodeb o ganfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

Astudiaeth achos: Parc Gwyddoniaeth Menai (M-SParc)

Parc gwyddoniaeth cysylltiedig â Phrifysgol Bangor yw M-SParc, sy'n lletya tua 50 o gwmnïau gwyddoniaeth a thechnoleg ar hyn o bryd. Mae M-SParc yn cyflogi rheolwr allgymorth a chymunedol penodol i feithrin cysylltiadau ag ysgolion a cholegau. Maent yn rhedeg prosiect peilot ar hyn o bryd o'r enw 'Sgil-SParc', sydd wedi ei gynllunio ar gyfer y cwricwlwm newydd i Gymru ac i gysylltu diwydiant â'r sectorau digidol, ynni, creadigol-ddigidol ac entrepreneuriaeth.

Mae gan y prosiect wahanol feysydd sy'n gysylltiedig â meysydd fel ynni, digidol, mentergarwch a charbon isel. Mae holl feysydd y prosiect yn ymwneud â heriau gwyddoniaeth a thechnoleg y byd go-iawn, gyda myfyrwyr yn gweithio arnynt dros 10 sesiwn mewn cydweithrediad â chyflogwyr sydd wedi eu lleoli yn y parc gwyddoniaeth.

Ar gychwyn ac ar ddiwedd pob un o feysydd y prosiect, cynhelir sesiynau gydag athrawon i drafod y deunyddiau a ddefnyddiwyd a sut y gallant eu defnyddio yn yr ystafell ddosbarth. Nod y sesiynau hyn yw i athrawon atgynhyrchu'r prosiect mewn blynyddoedd dilynol a chadw'r berthynas maent wedi ei datblygu'n annibynnol gyda chyflogwyr M-SParc.

Mae'r peilot yn profi i fod yn boblogaidd iawn, gyda 10 ysgol yn cymryd rhan hyd yma. Cafodd y prosiect ei ariannu trwy'r Gronfa Adfywio Cymunedol, ac mae M-SParc â'u bryd ar ymgeisio am gyllid pellach o'r Gronfa Ffyniant Gyffredin i barhau'r prosiect.

Yn ogystal â'r prosiect peilot hwn, mae M-SParc â'u bryd hefyd ar gynnig lleoliadau profiad gwaith deuddydd i dridiau o hyd i athrawon ac arweinwyr ysgolion. Megis dechrau mae'r cynlluniau ar gyfer hyn, gydag M-SParc yn chwilio am gyflogwyr addas fel partneriaid i gefnogi'r lleoliadau.

5. Barn ar y buddion a'r canlyniadau posibl

5.1 Un canfyddiad allweddol o'r ymchwil yw bod diddordeb a brwdfrydedd dros weithgarwch ar y cyd ymysg rhanddeiliaid, ysgolion a chyflogwyr. Barn gyffredin oedd bod athrawon yn brin o brofiad diwydiant, gyda'r mwyafrif wedi mynd yn syth o brifysgol i hyfforddiant athrawon a gweithio mewn ysgolion. Y teimlad oedd y gallai gweithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr helpu i fynd i'r afael â'r bwlch hwn mewn gwybodaeth, trwy ddarparu gwybodaeth i athrawon am sectorau sy'n berthnasol i'w hardal.

5.2 Roedd rhanddeiliaid a staff ysgolion yn pwysleisio hefyd sut y gallai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr helpu athrawon i gyrraedd nodau'r Cwricwlwm newydd i Gymru, yn enwedig ynghylch profiadau dysgu dily.

> "Er mwyn cyflawni pedwar diben y Cwricwlwm i Gymru, mae angen inni helpu myfyrwyr i weld y cysylltiad rhwng yr ysgol a'r byd tu allan." (Rhanddeiliad)

Staff ysgolion

5.3 Pan ofynnwyd yn yr arolwg pa mor debygol oeddent o gymryd rhan mewn trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn y dyfodol, atebodd dros hanner y staff ysgolion 'yn bendant' (16 allan o 28) tra bod y 12 yn weddill wedi ateb 'i ryw raddau'. Ni wnaeth unrhyw ymatebwyr ddewis 'yn bendant ddim'. Mae'n werth nod bod sampl yr arolwg wedi ei hunan-ddewis, sy'n golygu bod y rheini a ymatebodd yn debygol o fod y rheini sydd eisoes â diddordeb mewn trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ac felly'n fwy tebygol o ystyried ymwneud â threfniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn y dyfodol.

5.4 Mewn cyfweliadau, roedd staff ysgolion yn crybwyll amrywiol fuddion y gallent eu rhagweld i athrawon wrth feithrin cysylltiadau â chyflogwyr. Yn fwyaf, roedd y rhain yn cynnwys:

- Gwell dealltwriaeth o sectorau sy'n gysylltiedig â'u pwnc, gan gynnwys y swyddi sydd ar gael a'r sgiliau sydd eu hangen yn lleol.
- Helpu athrawon i greu profiadau dysgu dilys sy'n gysylltiedig â byd gwaith, ac felly'n cydgyfeirio'n dda â'r Cwricwlwm newydd i Gymru.

- Gwell addysgu ac ennyn diddordeb disgyblion, trwy fod athrawon yn fwy abl i ddangos perthnasedd yr hyn mae disgyblion yn ei ddysgu.

5.5 Teimlai ychydig o staff ysgolion hefyd y gallai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr roi dealltwriaeth ddefnyddiol o wahanol amgylcheddau gwaith, dulliau rheoli ac arwain a bod iddynt y potensial o wella symbyliad a brwdfrydedd staff.

> "Efallai fod athrawon yn canolbwyntio gormod ar ganlyniadau arholiadau a chyrraedd perffeithrwydd academaidd, pan fo llwybrau eraill ar gael sy'n gofyn am set sgiliau ehangach. Ydynt, mae athrawon yn deall hyn i raddau, ond gallai cyfarfod cyflogwyr gryfhau hynny a diweddaru eu gwybodaeth gyda gweithle sy'n newid yn gyflym." (Aelod o staff ysgol)

> "Os gall ddisgyblion ddeall yn well ddiben yr hyn a addysgir iddynt ac y gallant weld sut y gall hyn ei helpu i ganfod swydd yn y dyfodol, yna maent yn fwy tebygol o wneud ymdrech a chymryd diddordeb." (Aelod o staff ysgol)

Cyflogwyr

5.6 Roedd cyflogwyr ag agwedd gadarnhaol ar y cyfan at y syniad o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, gyda rhai pryderon ynghylch graddau'r ymrwymiad a ddisgwylir. Roedd rhai yn awyddus i barhau cyfarfodydd â disgyblion ond yn llai sicr beth fyddai cynnwys athrawon yn ei olygu ac o le deuai adnoddau ar gyfer y cysylltiadau hyn. Rhoddir sylw i'r pryderon hyn ym mhennod 6: Rhwystrau a galluogwyr.

5.7 Roedd cyflogwyr yn arferol yn gweld manteision trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn un neu fwy o'r ffyrdd canlynol:

- **Gyrfaoedd**: Fel cyfle i hyrwyddo'r cyfleoedd swyddi maent yn eu cynnig, i gynyddu ac amrywio eu dilyniant doniau. Roedd rhai yn gweld trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel ffordd fwy effeithlon o gyrraedd llawer o ddisgyblion nac wrth weithredu cysylltiadau â disgyblion yn unig, gan ei fod yn gyfle i ddylanwadu ar unigolion a all fod yn ddylanwadwyr allweddol yn aml mewn penderfyniadau disgyblion ynghylch eu gyrfaoedd ("dylanwadu'r dylanwadwr").

- **Sgiliau**: Addasu'r cwricwlwm er mwyn sicrhau bod disgyblion yn datblygu'r hyn mae cyflogwyr yn ei weld fel y sgiliau iawn. Mynegwyd y canfyddiad hwn yn aml gan gyflogwyr sydd eisoes yn cymryd rhan mewn trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr neu sydd â diddordeb mawr mewn gwneud hynny.
- **Diwylliant**: Gweld trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel rhan o gyfrifoldeb corfforaethol cymdeithasol cwmni fel rhan o ddiwylliant cyffredinol o fewn y sefydliad o roi'n ôl i'r gymuned leol. Roedd hyn yn cynnwys cwmnïau adeiladu yn pwysleisio bod gwaith meithrin cysylltiadau ag ysgolion yn ffurfio rhan o ddangos eu bod yn cyflawni gofynion i ddarparu gwerth cymdeithasol a budd cymunedol.

5.8 Ymddangosai fod y safbwyntiau gwahanol hyn ar ganlyniadau posibl yn gysylltiedig â'r mathau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr roedd cyflogwyr yn eu ffafrio. Roedd y rheini a oedd yn gweld cysylltiadau ag athrawon fel gweithgareddau a oedd yn canolbwyntio'n bennaf ar gyfleu gwybodaeth am gyfleoedd gyrfaoedd yn tueddu i ffafrio modelau llai dwys megis sgyrsiau, gyda rheini a oedd â diddordeb mewn dylanwadu ar ddatblygu sgiliau yn awgrymu'r gweithgareddau mwyaf dwys fel lleoliadau profiad gwaith. Trafodir y mater hwn ymhellach ym mhennod 7: Crynodeb o ganfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

> "Nid yw athrawon yn ddigon gwybodus ynghylch beth sydd ar gael mewn gwirionedd o safbwynt cyfleoedd mewn adeiladu a llwybrau gyrfa anhraddodiadol i bobl ifanc." (Cyflogwr)
>
> "Mae hyn yn ymwneud â'r genhedlaeth nesaf o beirianwyr." (Cyflogwr)
>
> "Mae pobl yn aml yn canolbwyntio ar eu 'swigen', yn enwedig athrawon, ond prif ddiben ysgolion yw datblygu unigolion i gamu ymlaen i waith, felly mae'n bwysig fod cyflogwyr yn cydweithio ag athrawon." (Cyflogwr)

Mesur canlyniadau

5.9 Roedd barn gyffredinol ymysg rhanddeiliaid ac ysgolion y byddai mesur canlyniadau trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn golygu cryn her. Yr farn oedd bod mesur canlyniadau i ddisgyblion yn neilltuol o anodd. Er bod ychydig o

awgrymiadau i ddefnyddio dangosyddion megis data cyrchfannau er mwyn deall newidiadau ym mhenderfyniadau disgyblion, y teimlad oedd y byddai priodoli unrhyw newidiadau a arsylwyd i weithgarwch ar y cyd rhwng athrawon a chyflogwyr yn debygol o fod yn amhosibl.

5.10 Roedd deall newidiadau mewn gwybodaeth, dealltwriaeth ac arferion athrawon o ganlyniad i drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn cael ei weld yn arferol fel dull mwy pragmataidd o fesur canlyniadau. Roedd awgrymiadau'n cynnwys ffurflenni adborth athrawon, y gellid eu cwblhau'n union ar ôl gweithgaredd a/neu ychydig fisoedd yn ddiweddarach. Awgrymwyd y dewis olaf hwn fel dull posibl o ddangos tystiolaeth o'r graddau mae athrawon wedi integreiddio'r hyn a ddysgwyd mewn cydweithgarwch i'r cwricwlwm. Mae hyn yn rhywbeth mae'r CEC yn ei wneud yn Lloegr i fesur allbynnau o'r trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr maent yn eu gweithredu.

5.11 Roedd awgrymiadau hefyd i ddefnyddio astudiaethau achos ac adborth ansoddol i ddangos buddion a chanlyniadau sy'n deillio o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr.

6. Rhwystrau a galluogwyr

6.1 Mae'r adran hon yn ymdrin â rhwystrau a galluogwyr wrth weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a amlygwyd gan randdeiliaid, staff ysgolion a chyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys ymatebion i'r arolwg ysgolion a sylwadau a wnaed yn ystod cyfweliadau.

Rhwystrau

6.2 Y rhwystr rhag gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a ragwelwyd amlaf ac a grybwyllwyd gan staff ysgolion oedd peidio â chael digon o amser i wneud hyn. Dywedodd llawer y byddai llwyth gwaith trwm athrawon yn effeithio ar eu gallu i gael amser i fynd o'r ysgol i gyd-drafod â chyflogwyr.

> "Cael amser yw'r prif rwystr yma – mae bywyd ysgol mor brysur." (Staff ysgolion)

6.3 Yn gysylltiedig â'r sylwadau hyn a wnaed gan staff ysgolion ynghylch diffyg amser, y rhwystr a ragwelwyd fwyaf a grybwyllwyd gan gyflogwyr oedd anawsterau wrth ddatblygu chynnal perthynas ag ysgolion. Roedd cyflogwyr yn cydnabod bod athrawon yn aml yn dlawd o ran eu hamser, gan ddweud bod wedi ei gwneud yn anodd cysylltu â rhai ysgolion yn y gorffennol.

> "Mae'n ymddangos bod gan athrawon y symbyliad a'u bod yn cydnabod y gwerth, ond maent yn dlawd eu hamser ac yn canolbwyntio ar arholiadau. Mae'n anodd gwybod sut i'w cyrraedd heb deimlo fel pe baech yn rhoi baich arnynt." (Cyflogwr)

6.4 Cafodd cost hefyd ei grybwyll fel rhwystr allweddol gan y mwyafrif o ymatebwyr i'r arolwg ysgolion. Roedd rhai na wnaeth gynnig manylion pellach ynghylch pa gostau'r oeddent yn cyfeirio arnynt, tra bod eraill yn nodi diffyg cyllid ar gyfer staff cyflenwi fel rhwystr. Roedd y graddau roedd staff cyflenwi ar gael yn cael ei weld fel rhwystr gan rai hefyd, gyda staff ysgolion yn disgrifio prinder athrawon llanw.

6.5 Roedd rhwystrau eraill a ragwelwyd ac a amlygwyd gan lai o staff ysgolion yn cynnwys yr effaith bosibl ar amser ystafell ddosbarth os yw athrawon yn colli gwersi, a'r graddau mae cyflogwyr ar gael sy'n wedi eu symbylu ac sy'n fodlon cydweithio ag athrawon.

6.6 Mae'r rhwystrau a ddisgrifiwyd gan staff ysgolion yn adleisio'r rheini a grybwyllwyd gan randdeiliaid yn ystod y cyfweliadau cwmpasu. Teimlai rhai rhanddeiliaid hefyd y gallai fod amrywiad rhanbarthol neu sectorol yn y graddau mae cyflogwyr ar gael sy'n barod i gefnogi trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Er enghraifft, roedd un rhanddeiliad yn disgrifio sut, yn eu hardal, bod y sector adeiladu yn tueddu i fod yn fwy brwd i gynnal cyfarfodydd â disgyblion na sectorau eraill megis lletygarwch neu dwristiaeth. Yn yr un modd, awgrymwyd y gall ysgolion mewn ardaloedd sydd â chyfran uchel o fusnesau bach ei chael yn fwy anodd ennyn diddordeb cyflogwyr na'r rheini sydd mewn ardaloedd â nifer uchel o gyflogwyr mawr, gan fod y rhain yn tueddu i fod â mwy o adnoddau i gynnal cysylltiadau ag ysgolion.

> "Mae angen cysondeb ar draws y rhanbarth er mwyn sicrhau bod yr un cyfleoedd yn cael eu cynnig i bawb." (Rhanddeiliad)

6.7 Yn ogystal ag anawsterau wrth gysylltu ag ysgolion, roedd rhwystrau eraill a ragwelwyd ac a amlygwyd gan rai cyflogwyr yn cynnwys:

- Cyfyngiadau capasiti ac amser.
- Cost, gan gynnwys trafnidiaeth i athrawon ac arlwyo.
- Anawsterau ynghylch cynnwys athrawon yn y gweithle, gan gynnwys materion iechyd a diogelwch.
- Gweithwyr heb y sgiliau i addysgu neu hyfforddi athrawon.

Galluogwyr

6.8 Pan ofynnwyd iddynt am alluogwyr allweddol a fyddai'n eu helpu i weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, roedd awgrymiadau gan staff ysgolion a chyflogwyr yn aml yn gysylltiedig â'r rhwystrau cyffredin a grybwyllwyd.

6.9 Roedd staff ysgolion yn awgrymu cyllid ar gyfer gwaith cyflenwi ac amser fel galluogwyr allweddol. Roedd rhai ymatebwyr na wnaeth ymhelaethu ymhellach pan awgrymwyd 'amser' fel galluogydd. Dywedodd eraill y byddai amser trefnu bod amser ar gael i staff feithrin cysylltiadau â chyflogwyr ac i gwblhau unrhyw weithgareddau dilynol, fel integreiddio'r hyn a ddysgwyd o'r cydweithio i'r cwricwlwm.

6.10 Yn gysylltiedig â'r heriau a grybwyllir uchod ynghylch cyflogwyr yn datblygu a chynnal cysylltiadau ag ysgolion, y galluogydd mwyaf cyffredin a awgrymwyd gan gyflogwyr oedd trydydd parti i'w helpu i froceru cysylltiadau ag ysgolion. Roedd y mwyafrif o randdeiliaid a rhai staff ysgolion hefyd yn amlygu hyn fel galluogwr allweddol.

6.11 Caiff galluogwyr eraill a amlygwyd gan staff ysgolion a chyflogwyr eu dangos yn Nhabl 6.1.

Tabl 6.1: Galluogwyr eraill a awgrymwyd gan staff ysgolion a chyflogwyr

Ysgolion	Cyflogwyr

• Amser, gan gynnwys staff yn pwysleisio pwysigrwydd peidio â threfnu digwyddiadau i ddigwydd yn ystod cyfnodau arholiadau. Roedd rhai yn awgrymu y bydd ar ôl arholiadau'r haf yn amser delfrydol.
• Ymrwymiad uwch arweinwyr ac athrawon, gyda chymorth:
  ○ Tystiolaeth glir o'r buddion.
  ○ Negeseuon clir ynghylch sut y gall cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr gefnogi'r cwricwlwm newydd.
• Enghraifft o'r arferion a'r modelau gweithredu gorau.
• Defnyddio cyfarfodydd staff a/neu dyddiau hyfforddi sy'n bod eisoes i weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, er mwyn lleihau'r effaith ar amser addysgu.
	• Cyswllt allweddol yn yr ysgol sydd â chyfrifoldeb dros gynnal perthynas â chyflogwr. Awgrymwyd nad oes angen i hyn fod yn swydd lawn-amser i'r aelod staff, ond bod rhan ohoni wedi ei neilltuo ar gyfer hyn.
	• Digon o amser cynllunio a pharatoi.
	• Cyfuno cyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr â chyfarfodydd â disgyblion.
	• Disgwyliadau gan y llywodraeth y dylai cyflogwyr gydweithio ag athrawon.

7. Crynodeb o ganfyddiadau ac argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol

7.1 Mae diddordeb a brwdfrydedd dros drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yng Nghymru, er nad yw gweithgarwch o'r fath yn arferion cyffredin ar hyn o bryd. Fel yr amlygwyd yn yr adolygiad hwn, mae gan drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr y potensial o gynnig profiadau dysgu dilys, ystyrlon trwy gysylltu'r cwricwlwm â byd gwaith. Yn ei dro, mae gan hyn y potensial o gynyddu diddordeb disgyblion yn y cwricwlwm a'u gwybodaeth o wahanol lwybrau gyrfa. I gyflogwyr, mae cydweithio ag athrawon yn cynnig cyfle i hyrwyddo eu gwaith a'u cyfleoedd i gynulleidfa ehangach a chwarae rhan wrth addasu'r sgiliau mae disgyblion yn eu datblygu.

7.2 Mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod dwy ffordd gyffredinol o feddwl ynghylch diben ac amcanion trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr:

- **Helpu athrawon i gyflwyno'r cwricwlwm**: Datblygu sgiliau, gwybodaeth ac ymwybyddiaeth athrawon i'w helpu i ymrwreiddio addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n seiliedig ar fyd gwaith o fewn y cwricwlwm a chyflwyno profiadau dysgu perthnasol, dilys.
- **Helpu athrawon i ehangu dyheadau disgyblion:** Mae athrawon yn ddylanwadwyr allweddol ym mhenderfyniadau disgyblion ynghylch llwybrau a gyrfaoedd yn y dyfodol. Bydd codi ymwybyddiaeth athrawon o sectorau, cyfleoedd a llwybrau perthnasol trwy feithrin trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn eu helpu i ehangu dyheadau disgyblion.

7.3 Nid yw'n bosibl, o'r llenyddiaeth a thystiolaeth gyfyngedig sydd ar gael, i lunio casgliadau ynghylch y gwahanol ganlyniadau sy'n deillio o wahanol fathau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Fodd bynnag, dengys canfyddiadau o'r arolwg y gall rhai modelau gweithredu fod yn fwy neu'n llai addas gan ddibynnu ar beth yw'r nodau a fwriedir. Er enghraifft, byddai cefnogaeth i athrawon wrth weithredu'r cwricwlwm yn debygol o ofyn am amser penodol i ddatblygu'r cwricwlwm naill ai yn ystod neu ar ôl gweithgarwch rhwng athrawon a chyflogwyr. Bydd yn bwysig felly i helpu ysgolion, cyflogwyr a rhanddeiliaid eraill

ystyried beth yw'r nodau a fwriedir y neu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr pan maent yn cynllunio gweithgareddau.

7.4 Er gwaethaf potensial cydnabyddedig trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, gall rhwystrau a ragwelir sy'n ymwneud ag adnoddau a chapasiti, yn enwedig mewn ysgolion, gyfyngu ar y graddau y gellir gwireddu'r buddion uchod. Mae'n debygol felly y bydd gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn gofyn am gyfnewidiadau rhwng goresgyn a chydnabod rhwystrau hysbys i ysgolion a chyflogwyr a'r awydd i gyflawni'r canlyniadau uchod. Mae gan alluogwyr seiliedig ar dystiolaeth, megis broceriaeth trydydd parti, y potensial o liniaru rhai o'r rhwystrau hyn, law yn llaw â dull hyblygu o weithredu. Dylid cynnig dewisiadau amrywiol i roi hynny ag sy'n bosibl o hyblygrwydd i gyflogwyr wrth ddewis y model gweithredu sydd fwyaf addas i'w cyd-destun a'u capasiti.

7.5 O ystyried y pwyntiau hyn, mae'r adran hon yn ystyried y canfyddiadau o'r ymchwil uniongyrchol a'r adolygiad llenyddiaeth i argymell amrywiaeth o fodelau gweithredu trefniadau cydweithio posibl rhwng athrawon a chyflogwyr i'w treialu. Mae'r trefniadau cydweithio hyn yn amrywio yn ôl faint o amser y byddent ei angen, gydag amcangyfrif o amser wedi ei nodi ym mhob model gweithredu a awgrymir. Caiff materion trawsbynciol sy'n rhychwantu pob model gweithredu eu hamlygu hefyd fel meysydd i'w hystyried ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

Modelau gweithredu

Digwyddiad gwybodaeth ar-lein gwybodaeth gyda chyflogwyr

Digwyddiad ar-lein lle mae amryw o gynrychiolwyr cyflogwyr yn siarad gydag athrawon o sawl ysgol ynghylch beth maent yn ei wneud, y cyfleoedd swyddi sydd ar gael a'r sgiliau gofynnol. Byddai pob cyflogwr yn cyflwyno sgwrs neu gyflwyniad byr, gyda pheth amser wedi ei neilltuo ar gyfer cwestiynau a thrafodaeth. Gellid recordio'r digwyddiad fel y gallai athrawon na allai gymryd rhan ynddo ar y pryd ei wylio ar adeg fwy cyfleus.

Ychwanegiad posibl at y fformat hwn fyddai ymrannu'n grwpiau llai, gydag athrawon a chyflogwyr wedi eu gosod mewn grwpiau ar sail eu sector a'u meysydd dysgu a phrofiad. Byddai hyn yn hwyluso trafodaeth fwy penodol trwy roi cyfle i athrawon siarad yn uniongyrchol gyda chyflogwyr o sectorau sy'n berthnasol i'w meysydd dysgu a phrofiad. Gallai ychwanegu'r dewis hwn symbylu staff ysgolion i gymryd rhan yn y digwyddiadau rhithiol yn hytrach na dim ond gwylio'r recordiad wedyn.

Ymrwymiad amser: 1 – 2 awr

Er mwyn cael hynny ag sy'n bosibl o athrawon i gymryd rhan, mae'n debygol y byddai angen i'r math hwn o ddigwyddiad gael ei gynnal ar ôl i'r gwersi a amserlennwyd orffen.

Cyflwyniad wyneb yn wyneb gan gyflogwyr

Cynrychiolydd cyflogwyr (neu gynrychiolwyr amryw o gyflogwyr) yn ymweld ag ysgol i roi cyflwyniad ynghylch beth mae'r cyflogwr yn ei wneud, y cyfleoedd swyddi sydd ar gael a'r sgiliau sydd eu hangen. Gellid cyflwyno'r cyflwyniad i'r holl athrawon neu i'r rheini o'r meysydd dysgu a phrofiad sydd fwyaf perthnasol i sector y cyflogwr.

Byddai'r math hwn o gyfarfod yn debyg mewn fformat i'r sgyrsiau mae rhai cyflogwyr eisoes yn eu cyflwyno i ddisgyblion. Fodd bynnag, er mwyn manteisio i'r eithaf ar werth yr hyn mae athrawon yn ei gael o'r cyfarfod, byddai'n bwysig fod cyflogwyr yn gwneud mwy nag atgynhyrchu'r wybodaeth a roddant trwy sgyrsiau i ddisgyblion. Er enghraifft, gallai'r sgwrs ganolbwyntio mwy ar anghenion sgiliau'r cyflogwyr er mwyn amlygu'r cysylltiadau â dysg cwricwlwm. Gellid ei defnyddio hefyd i arddangos unrhyw adnoddau gyrfa neu gwricwlwm perthnasol mae'r cyflogwr wedi eu cynhyrchu neu'n gwybod amdanynt.

Ymrwymiad amser: 1 – 2 awr

Gellid trefnu cyflwyniadau fel rhan o ddiwrnod Hyfforddiant Mewn Swydd neu eu integreiddio o fewn amserlen sefydledig cyfarfod adrannol.

Ymweliadau athrawon â gweithleoedd

Athro, neu amryw o athrawon, yn ymweld â gweithle i weld trostynt eu hunain beth mae'r cyflogwr yn ei wneud. Gallai ymweliad â gweithle, a gynhelir dros hanner diwrnod neu ddiwrnod cyfan, gynnwys unrhyw un neu'r cyfan o'r gweithgareddau canlynol:

- Taith o gwmpas y gweithle.
- Sgyrsiau gan staff ar wahanol lefelau, megis prentisiaid, graddedigion, neu gyfarwyddwyr.
- Arddangosiadau technegol o offer neu feddalwedd.
- Cyfarfodydd sy'n canolbwyntio ar gynllunio cwricwlwm.

Gall gwerth ychwanegol ymweliad gweithle o gymharu â chyflogwr yn ymweld ag ysgol ddibynnu ar y sector. Er enghraifft, gallai ymweliadau â gweithleoedd fod yn fwy buddiol i gyflogwyr o fewn sectorau STEM, lle mae technoleg benodol i'w gweld, o gymharu â chyflogwyr sydd mewn swyddfeydd yn bennaf a'r rheini lle mae gweithio o gartref yn gyffredin.

Ymrwymiad amser: 0.5 – 1 diwrnod

Gallai ymweliadau â gweithleoedd ar ddyddiau hyfforddiant mewn swydd helpu tarfu cyn lleied â phosibl ar amser cwricwlwm.

Athrawon ar leoliadau profiad gwaith

Gallai lleoliad profiad gwaith olygu lleoli athro gyda chyflogwr am sawl diwrnod. Gallai gynnwys gweithgareddau tebyg i'r rheini a amlinellir ar gyfer y model ymweliad â gweithle, law yn llaw â gweithgareddau ychwanegol megis:

- Gweithio ar briffiau a phrosiectau go-iawn i'r cyflogwr.
- Cysgodi ar arsylwi swyddi.
- Cyd-greu adnoddau cwricwlwm, ee yr heriau i ddisgyblion a ddatblygir trwy'r prosiect Sgiliau-SParc.
- Gweithio gyda'r cyflogwr i gyflawni gweithgareddau i ddisgyblion, ee y gweithgareddau a ddatblygir trwy brosiect 'Find Their Future' yr Oxfordshire Careers Hub.

Ymrwymiad amser: 2 – 5 diwrnod (neu fwy)

Er mwyn tarfu cyn lleied â phosibl ar amser cwricwlwm, byddai'n werth ystyried cynnal lleoliadau tuag at ddiwedd tymor yr haf neu yn ystod y gwyliau.

Themâu trawsbynciol

7.6 Fe wnaeth yr ymchwil uniongyrchol a'r adolygiad llenyddiaeth dynnu sylw hefyd at amrywiol faterion sy'n torri ar draws y gwahanol fodelau gweithredu a awgrymir uchod. Rydym yn argymell ystyried y materion hyn wrth ddatblygu rhaglen beilot trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr.

Datblygiad proffesiynol parhaus athrawon

7.7 Teimlai rhai rhanddeiliaid, cyflogwyr a staff ysgolion y dylai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr gael eu gweld a'u hyrwyddo fel rhan o ddatblygiad proffesiynol parhaus athrawon. Y teimlad oedd y dylid eu cydnabod fel rhan o ddatblygiad athrawon yn hytrach na gweithgaredd penodol gyrfaoedd gan y byddent yn helpu athrawon i gyflawni gofynion y cwricwlwm newydd, o safbwynt cynnig profiadau dysgu dilys i ddisgyblion ac ymwreiddio addysg gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith i mewn i'r cwricwlwm. Yn ogystal, roedd amryw o'r engheifftiau a ddarparwyd yn yr adolygiad llenyddiaeth, gan gynnwys y cynlluniau peilot trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a gyflwynwyd gan y CEC, yn cael eu gweld fel gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus athrawon.

7.8 Byddai hyn yn helpu cyflwyno trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn modd ymarferol. Er enghraifft, trwy roi sail resymegol dros gyfuno cyfarfodydd cydweithio o'r fath â dyddiau HMS neu gyfarfodydd athrawon sy'n digwydd eisoes ac felly'n lleihau'r effaith ar amser addysgu. Gallai cydnabod trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel rhan o ddatblygiad proffesiynol parhaus athrawon helpu ennyn ymrwymiad uwch reolwyr hefyd, gan fod yn ofynnol i brifathrawon gynnig cyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus i athrawon.

Cyllid

7.9 Law yn llaw â chyfyngiadau amser, roedd cost yn rhwystr allweddol a nodwyd gan y mwyafrif o staff ysgolion a rhai cyflogwyr. Roedd hyn yn cynnwys cost staff cyflenwi lle'r oedd athrawon yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd â chyflogwyr yn ystod gwersi amserlen a chost trafnidiaeth am ymweliadau â gweithleoedd.

7.10 Mae'r modelau gweithredu a amlinellir uchod wedi awgrymu ffyrdd lle gellir cyflwyno rhai digwyddiadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr y tu allan i amser cwricwlwm, ac felly'n lleihau'r angen i ysgolion dalu am staff cyflenwi. Lle nad yw hyn yn bosibl (er enghraifft, gydag athrawon ar leoliadau profiad gwaith), neu lle mae costau eraill yn gysylltiedig (megis trafnidiaeth ar gyfer athrawon ar leoliadau profiad gwaith), dylid rhoi canllawiau i ysgolion ar ffynonellau cyllid. Gallai cydnabod trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel rhan o ddatblygiad proffesiynol parhaus athrawon helpu yn hyn o beth, gan y gellir ariannu gweithgareddau trwy gyllidebau presennol datblygiad proffesiynol parhaus.

Datblygu'r cwricwlwm

7.11 Roedd rhai rhanddeiliaid, staff ysgolion a chyflogwyr yn pwysleisio pwysigrwydd ymwreiddio'r hyn a ddysgir o gyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr i mewn i'r cwricwlwm, gan awgrymu y dylid neilltuo amser datblygu cwricwlwm yn y trefniadau cydweithio. Amlygwyd hyn fel ffactor llwyddiant allweddol hefyd yn adolygiad llenyddiaeth y CEC o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr.

7.12 Byddai union ffurf hyn yn dibynnu ar gapasiti staff ysgolion a chyflogwyr. Gallai olygu sicrhau bod athrawon yn cael amser wedi ei neilltuo ar ôl cyfarfod i integreiddio'r hyn a ddysgwyd i'w cynlluniau gwersi. Fel dewis arall, gellid neilltuo amser o fewn cyfarfod (neu gyfarfodydd) i athrawon a chyflogwyr gydgynllunio elfennau o'r cwricwlwm.

7.13 Gallai canllawiau ar ymwreiddio'r hyn a ddysgwyd o gyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr hefyd helpu i hwyluso hyn. Yn ogystal, gallai fod angen cymorth ychwanegol ar athrawon a chyflogwyr wrth gydgynllunio elfennau o'r cwricwlwm neu adnoddau cwricwlwm. Er enghraifft, roedd y cydgynllunio gwersi fel rhan o'r prosiect 'Inspiration Beyond the Classroom' a gyflwynwyd gan y Berkshire Careers Hub yn cynnwys sefydliad gyrfaoedd a hyfforddiant (Pathway CMT) yn hwyluso'r cydweithio.

Cyfuno â chyfarfodydd â disgyblion

7.14 Awgrym arall a wnaed oedd cyfuno cyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr â chyfarfodydd gyda disgyblion a gyflwynir eisoes gan gyflogwyr. Er enghraifft, y

cyfarfodydd cynllunio cwricwlwm rhwng cyflogwyr ac athrawon a gafodd eu integreiddio o fewn y prosiect ymchwil 10-wythnos i ddisgyblion a gyflwynwyd gan gwmni adeiladu Bouygues. Ar raddfa lai, roedd rhai cyflogwyr yn awgrymu y gellid trefnu cyfarfodydd gydag athrawon law yn llaw â'r ymweliadau maent eisoes yn eu gwneud ag ysgolion i siarad gyda disgyblion.

7.15 Roedd hyn yn cael ei weld fel model gweithredu effeithlon a oedd yn defnyddio'r amser a'r adnoddau a ymrwymir eisoes gan ysgolion a chyflogwyr i weithredu cyfarfodydd gyda disgyblion.

Untro neu barhaus

7.16 Ffactor llwyddiant allweddol a ganfuwyd trwy'r adolygiad llenyddiaeth oedd datblygu perthynas hirdymor, gynaliadwy rhwng ysgolion a chyflogwyr. Teimlai rhai o'r rheini a gyfwelwyd hefyd y byddai cydweithio parhaus rhwng athrawon a chyflogwyr yn fwy ystyrlon ac yn arwain at well canlyniadau. Er enghraifft, soniodd un cyflogwr am y risg y byddai cyfarfodydd untro yn dod yn weithgaredd 'ticio blychau' i gyflogwyr eraill. Fodd bynnag, roedd cydnabyddiaeth hefyd y byddai digwyddiadau untro, yn enwedig pethau fel sgyrsiau a chyflwyniadau, yn fwy ymarferol i rai cyflogwyr na chynnal cysylltiad parhaus.

7.17 Dylai unrhyw dreialu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr anelu at feithrin cysylltiadau parhaus, hirdymor rhwng athrawon a chyflogwyr, gan gydnabod y cyfyngiadau o ran amser a chyfyngiadau a nodwyd yn yr adolygiad hwn.

Broceriaeth

7.18 Roedd yn amlwg o'r ymchwil uniongyrchol a'r adolygiad llenyddiaeth fod angen am froceriaeth allanol ar gyfer cysylltiadau rhwng ysgolion a chyflogwyr i weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Roedd barnau'n amrywio ar fodelau broceriaeth posibl i weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a bydd angen eglurder ynghylch swyddogaethau a chyfrifoldebau gwahanol randdeiliaid.

7.19 Er bod Pennod 2 yn rhoi enghreifftiau o bartneriaethau sgiliau lleol a chonsortia addysg yn hwyluso trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, ymddengys mai eithriadau yw'r enghreifftiau hyn. Yn arferol, roedd y rhanddeiliaid hyn yn

rhagweld chwarae rhan atodol, yn hytrach na blaenllaw, wrth froceru cysylltiadau rhang ysgolion a chyflogwyr i’r diben o weithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr. Gwnaed y sylw gan rai consortia addysg y byddent yn disgwyl i Gyrfa Cymru chwarae rhan allweddol mewn broceriaeth a gallent weld y potensial i weithio mewn partneriaeth yn y maes hwn.

7.20 Yn gyffredinol, roedd neges gan randdeiliaid ynghylch pwysigrwydd sicrhau cynnig cenedlaethol cyson ar gyfer trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, er mwyn sicrhau bod athrawon yn cael cyfle cyfartal am gyfleoedd. Fodd bynnag, roedd rhai rhanddeiliaid hefyd yn pwysleisio pwysigrwydd hyblygrwydd ac ystyried cyd-destun a marchnadoedd llafur lleol.

Adran cyfeiriadau

Abbott, I., Campbell, R., Merson, M., and Neil, S. (1996). Bridging the historical divide? An analysis of teacher placements in industry. *British Journal of Education and Work*

Blake, H. (2020). Businesses in the classroom: how corporate social responsibilities are being undertaken in schools in South Wales. Prifysgol Caerdydd.

Cyngor Ymgynghorol STEM Llywodraethwr Iowa (d.d). FAQ – What types of opportunities are available?

Dodd, V. & Hanson, J. (2018). Give Yourself the Edge Evaluation Report. Derby: International Centre for Guidance Studies. Prifysgol Derby.

Dodd, V. (2017). Teacher CPD delivered by employers. What works? Llundain: The Careers & Enterprise Company.

FreshMinds (2007). Raising the bar and removing the barriers: What employers can offer education. Education and Employers.

FHI360 (2018). Work-Base Learning Manual – A how-to guide for work-based learning. Pennod 9 – Teacher Externships.

Gibson, K. (2017). Student Teachers of Technology and Design: Can short periods of STEM-related industrial placement change student perceptions of engineering and technology? *Design and Technology Education: an International Journal.*

Ignited (n.d). Apply for unique paid summer professional development.

Llywodraeth Cymru (2023). Datganiad Ysgrifenedig: Lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion.

Llywodraeth Cymru (2022). Gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith – Pecyn cymorth ar gyfer cefnogi datblygiad gyrfaoedd a phrofiadau bryd gwaith mewn ysgolion a lleoliadau.

Llywodraeth Cymru (2022). Pecyn adnoddau addysg gyrfaoedd a phrofiadau cysylltiedig â byd gwaith.

Miller Research (2022). Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion i'r Canllawiau ar gyfer Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith.

Newton, O. (2017). Our Plan for Schools and 14-19 Education: Coherent, Unified, Holistic. Llundain: Edge Foundation.

Rowlands, M., Gibson, F., Heywood, D. and Parker, J. (1996). A case study of student teachers' science placements. *Assessment and Evaluation in Higher Education: 21(1), 91–98.*

Royal Academy of Engineering (2022). Welsh Valleys Engineering Project Evaluation Report 2018 – 2022.

STEM Learning (n.d). ENTHUSE Subsidy.

STEM Learning (n.d). STEM Insight – Teacher Overview.

The Careers & Enterprise Company (2023). Teacher Encounter – Oxford Biomedica (fideo).

The Careers & Enterprise Company (2023). Insight Briefing: The Potential of Teacher Encounters. Llundain: The Careers & Enterprise Company.

The Careers and Enterprise Company (2023). Teacher Encounters - Enterprise Advisers.

The Careers and Enterprise Company (2022). Teacher Encounters – Making it Meaningful. Llundain: The Careers & Enterprise Company.

The Careers and Enterprise Company (n.d). Teacher Encounter Resources.

The Careers and Enterprise Company (n.d). Teacher Encounters – Education Leaders.

Ymchwil Arad (2021). Mapio ac adolygu gweithgaredd mentergarwch a meithrin cysylltiadau â chyflogwyr ar draws ysgolion yng Nghymru. Caerdydd: Ymchwil Arad.

Atodiad A: Arolwg Ysgolion

Meithrin cysylltiadau a chyfleoedd rhwng athrawon a chyflogwyr/busnesau

Mae York Consulting (YCL) wedi'u comisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal ymchwil i feithrin cysylltiadau a chyfleoedd rhwng athrawon a chyflogwyr.

Mae gennym ddiddordeb mewn gweld i ba raddau mae ysgolion eisoes yn hwyluso gwaith meithrin cysylltiadau a chyfleoedd rhwng athrawon a chyflogwyr/busnesau, neu'n debygol o wneud hynny yn y dyfodol, yn ogystal â'r ffactorau galluogi a'r rhwystrau posibl i weithgareddau o'r fath.

Bydd canfyddiadau'r ymchwil hwn yn llywio fframwaith/canllawiau ar gyfleoedd rhwng athrawon a chyflogwyr a fydd yn y pen draw yn cefnogi datblygiad athrawon a chyflwyno Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith ar draws y cwricwlwm.

Mae'n bwysig iawn ein bod yn clywed gan athrawon ac uwch arweinwyr, fel y gallwn sicrhau ein bod yn datblygu fframwaith sy'n addas i chi, sy'n addas ar gyfer eich datblygiad ac sy'n addas ar gyfer cyflwyno'ch cwricwlwm. I helpu, cwblhewch yr arolwg byr isod.

Bydd pob ymateb yn cael ei drin yn gwbl gyfrinachol, oni bai y rhoddir caniatâd penodol fel arall. Mae modd gweld y polisi preifatrwydd ar gyfer y gwaith ymchwil hwn yma: https://www.yorkconsulting.co.uk/uploads/pdfs/PN000TBC%20-%20OSFI%20(Cym).pdf

Os oes gennych chi ymholiadau o ran hygyrchedd neu sylwadau yn ymwneud â'r arolwg hwn, e-bostiwch martha.julings@yorkconsulting.co.uk

Meithrin cysylltiadau â chyflogwyr yn eich ysgol chi

Sut mae eich ysgol yn meithrin cysylltiadau â chyflogwyr? *Dewiswch bob un sy'n berthnasol.*

Mae cyflogwyr yn cyflwyno sgyrsiau i ddisgyblion (yn rhithwir neu wyneb-yn-wyneb)
Mae disgyblion yn ymweld â gweithleoedd
Diwrnodau neu ddigwyddiadau rhwydweithio â chyflogwyr
Mae cyflogwyr yn cyflwyno gweithdai (er enghraifft, sgiliau cyfweliadau, llunio CV)
Profiad gwaith i ddisgyblion
Ffeiriau gyrfaoedd
DPP athrawon (er enghraifft, ymweliadau â gweithleoedd, hyfforddiant neu ddigwyddiadau, cyfarfod â chyflogwyr, lleoliadau neu gysgodi swyddi)
Cynllunio'r cwricwlwm
Defnyddio deunyddiau ac adnoddau a ddarperir gan gyflogwyr
Arall
Dim o'r uchod

Arall (nodwch os gwelwch yn dda):

Fe wnaethoch chi ddewis DPP Athrawon. A fyddech cystal â dweud ychydig mwy wrthym, gan gynnwys disgrifiad byr o’r gweithgaredd, y sector(au) diwydiant a drafodwyd, pwy wnaeth gymryd rhan, sut yr effeithiodd ar gyflwyno’r cwricwlwm (Meysydd Dysgu a Phrofiad) ac unrhyw wybodaeth allweddol arall.

Fe wnaethoch chi ddewis Cynllunio'r cwricwlwm. A fyddech cystal â dweud ychydig mwy wrthym, gan gynnwys disgrifiad byr o’r gweithgaredd, y sector(au) diwydiant a drafodwyd, pwy wnaeth gymryd rhan, sut yr effeithiodd ar gyflwyno’r cwricwlwm (Meysydd Dysgu a Phrofiad) ac unrhyw wybodaeth allweddol arall.

Fe wnaethoch chi ddewis Defnyddio deunyddiau ac adnoddau a ddarperir gan gyflogwyr. A fyddech cystal â dweud ychydig mwy wrthym, gan gynnwys y mathau o ddeunyddiau ac adnoddau a ddefnyddiwyd, pa gyflogwr(wyr) a'u darparodd a sut y cawsant eu defnyddio i gefnogi'r gwaith o gyflwyno'r cwricwlwm.

Cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr

Mae Llywodraeth Cymru yn cynnal adolygiad o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a lleoliadau mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru.

Mae trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwr a lleoliadau yn rhoi cyfle i athrawon gyd-drafod yn uniongyrchol â chyflogwyr er mwyn datblygu eu dealltwriaeth o arferion presennol y diwydiant ac i rannu gwybodaeth a sgiliau cyfoes gyda'u dysgwyr. Mae'r cyfarfyddiadau hyn yn wahanol i weithgareddau lle mae disgyblion yn ymwneud â chyflogwyr a gallant gynnwys athrawon yn cymryd rhan mewn gweithgareddau fel ymweliadau â'r gweithle, hyfforddiant wyneb-yn-wyneb/rhithwir, cyfarfodydd neu ddigwyddiadau, cysgodi swyddi, neu weithio gyda chyflogwyr i gydlunio elfennau o'r cwricwlwm.

I ba raddau y byddai eich ysgol yn debygol o ymwneud â'r mathau hyn o gyfleoedd i athrawon yn y dyfodol?

Yn bendant	
I ryw raddau	
Yn bendant ddim	.

Beth yw/fyddai'r ffactorau fyddai'n galluogi i'ch ysgol gyflwyno trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?

Beth fyddai'n rhwystro eich ysgol rhag cyflwyno cyfarfyddiadau rhwng athrawon a chyflogwyr/lleoliadau?

Amdanoch chi

Rydym yn gofyn y cwestiynau canlynol fel bod modd i ni ddadansoddi ymatebion yr arolwg yn ôl nodweddion fel math o ysgol, lleoliad a rôl y sawl sy'n ymateb. **Bydd y wybodaeth hon yn cael ei chadw'n gyfrinachol gan York Consulting ac ni chaiff ei rhannu â Llywodraeth Cymru.** Bydd pob ymateb i'r arolwg yn cael eu gwneud yn gwbl ddienw cyn y byddwn ni'n llunio'r adroddiad.

Beth yw enw eich ysgol?

Beth yw cod post neu dref eich ysgol?

Disgrifiwch eich rôl yn yr ysgol, gan gynnwys unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol sydd gennych.

Ymchwil pellach

A fyddech chi'n hapus i un o'n hymchwilwyr gysylltu â chi i drafod cyfarfyddiadau rhwng athrawon a chyflogwyr yn eich ysgol yn fwy manwl? *Byddai hyn yn golygu galwad Teams neu alwad ffôn yn para dim mwy na 30 munud, ar adeg sy'n gyfleus i chi.*

Byddwn	
Na fyddwn	

Nodwch eich enw:	
Nodwch eich cyfeiriad e-bost:	

Diolch am gwblhau'r ffurflen (Arolwg) Cliciwch y botwm 'chyflwynwch' isod i orffen.

Atodiad B: Canllawiau Pwnc ar gyfer Ysgolion

Mae York Consulting (YCL) wedi cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal arolwg o drefniadau a chyfarfodydd cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru.

Mae trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn rhoi cyfle i athrawon gyd-drafod yn uniongyrchol â chyflogwyr i ddatblygu eu dealltwriaeth o arferion presennol diwydiant, gyda'r nod o rannu'r wybodaeth a'r sgiliau diweddaraf gyda'u disgyblion.

Mae'r trefniadau a'r cyfarfodydd hyn rhwng athrawon a chyflogwyr yn wahanol i weithgareddau sy'n rhoi cyfle i ddisgyblion ymwneud â chyflogwyr. Gallant gynnwys athrawon yn cymryd rhan mewn gweithgareddau fel ymweliadau â gweithleoedd, lleoliadau gwaith, cysgodi swyddi neu brosesau recriwtio, hyfforddiant, cyfarfodydd neu ddigwyddiadau wyneb yn wyneb neu rithiol, neu weithio gyda chyflogwyr i gydlunio elfennau o'r cwricwlwm.

Nod yr adolygiad yw:

- Darganfod yr arferion presennol o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ledled Cymru.
- Deall a fyddai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn fuddiol i athrawon a chyflogwyr ledled Cymru ac os felly, pa fodelau gweithredu y dylid eu cynnig.
- Datblygu canllawiau i gefnogi trefniadau cydweithio ystyrlon rhwng athrawon a chyflogwyr a gwneud argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

Fel rhan o'r ymchwil hwn, rydym yn ymgynghori ag ysgolion i ddysgu am y mathau o gyd-gyfarfod rhwng athrawon a chyflogwyr sydd eisoes yn digwydd yng Nghymru yn ogystal â chasglu barn ar rwystrau a galluogwyr posibl, a'r modelau gweithredu a ffefrir.

Bydd yr holl ymatebion yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol, oni roddir caniatâd penodol fel arall.

CEFNDIR

- Pa fath o berthynas sydd gael eich ysgol â chyflogwyr? Awgrymiadau: cefnogaeth hirdymor i amrywiaeth o weithgareddau; cefnogaeth dymor byr yn at weithgareddau untro?

CYDWEITHIO RHWNG ATHRAWON A CHYFLOGWYR

[Os yw'r athro wedi nodi yn yr arolwg eu bod wedi ymwneud â threfniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr, defnyddiwch y cwestiynau isod i gasglu manylion ychwanegol na chafwyd yn eu hymateb i'r arolwg]

- Pa fath o gydweithio a drefnwyd (ee arsylwadau/ymweliadau safle, ymweliadau/cyflwyniadau cwmni, profiad gwaith i athrawon, cyd-greu deunydd cwricwlwm, etc.) HOLWCH: hefyd rhithiol / wyneb yn wyneb.
- Gyda pha fath o gyflogwr(gyflogwyr) HOLWCH: maint, sector, adrannau / aelodau staff y cyd-drafodwyd â hwy.
  - A oedd y math o gyflogwr(cyflogwyr) yn cael ei ddylanwadu gan wybodaeth am y farchnad lafur ee prinder sgiliau / prinder sgiliau posibl yn y dyfodol / anghenion y sector / anghenion llafur lleol?
- Sut gafodd y berthynas gyda'r cyflogwr ei threfnu'n wreiddiol (ee perthynas a oedd yn bod eisoes o weithgareddau eraill â'r cyflogwr neu berthynas newydd yn canolbwyntio ar gyd-drafod ag athrawon? Wedi ei threfnu'n annibynnol neu trwy sefydliad fel Gyrfa Cymru neu ymarferydd diogelwch cofrestredig lleol?)
- Sut cafodd y cyfarfodydd eu trefnu / eu cynnal (ee aelodau o staff yr ysgol yn cymryd rhan, trefnu adnoddau amser/cyllid)?
- Beth oedd y ffactorau allweddol a oedd yn galluogi y cyfarfodydd hyn i ddigwydd? (ee perthynas gref gyda'r cyflogwr, adnoddau penodol [amser/staff/cyllid], ymrwymiad gan uwch-aelodau staff [yn yr ysgol a/neu'r cyflogwr, wedi eu hwyluso gan drydydd parti?
- Pa heriau (os o gwbl) oedd wrth gynnal y cyfarfodydd hyn?
- Beth fu'r adborth gan athrawon a oedd yn cymryd rhan, yn enwedig ynghylch canlyniadau/manteision y cyfarfodydd?
- A yw'r canlyniadau o'r cyfarfodydd ag athrawon wedi cael eu mesur mewn unrhyw ffordd? Os felly, sut? Pa ganlyniadau y cafwyd tystiolaeth ohonynt drwy'r broses hon?

CANLYNIADAU A BUDDION

- Beth yn eich barn chi allai manteision allweddol cyfarfodydd cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fod i:
  - Athrawon
  - Disgyblion
  - Ysgolion

  AWGRYMIADAU: Cynyddu gwybodaeth o gyfleoedd a llwybrau gyrfaoedd lleol i athrawon/disgyblion? Cynyddu gwybodaeth o'r sgiliau sydd eu hangen mewn swyddi/diwydiannau penodol? Gallu cysylltu'r cwricwlwm yn well â gyrfaoedd? Gwell symbyliad / boddhad gwaith athrawon?

[I'r rheini ohonoch sydd eisoes wedi disgrifio canlyniadau o gyfarfodydd maent wedi eu trefnu, nod y cwestiwn hwn yn casglu eu safbwyntiau ar fuddion posibl eraill / ehangach cyfarfodydd ag athrawon]

- Sut yn eich barn chi y gellir mesur y buddion/canlyniadau hyn? [Peidiwch â gofyn os yw'r ymatebydd eisoes wedi disgrifio proses ar gyfer mesur canlyniadau yn C2]
- A oes unrhyw grwpiau penodol o athrawon neu aelodau o staff ysgol a fyddai'n elwa'n benodol o gydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn eich barn chi? (Neu y dylid targedu'r gweithgareddau hyn tuag atynt?) Ee arweinwyr Meysydd Dysgu a Phrofiad? Uwch arweinwyr? Athrawon newydd gymhwyso?
- Oes gennych chi deimlad o beth yw / beth ddylai fod manteision cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr i gyflogwyr? Neu pam y byddai cyflogwyr yn dewis cymryd rhan yn y mathau hyn o weithgareddau?
  AWGRYMIADAU: Ymwybyddiaeth brand, dangos ymrwymiad i werth cymdeithasol, cefnogi recriwtio lleol, deall y system addysg / cwricwlwm?

ARFERION EFFEITHIOL

- Pa fathau o gydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a fyddai fwyaf buddiol i athrawon/ysgolion yn eich barn chi?

AWGRYMIADAU (ee arsylwadau/ymweliadau safle, cyflwyniadau, digwyddiadau neu hyfforddiant, profiad gwaith i athrawon, cysgodi swyddi, cyd-greu deunydd cwricwlwm, etc.)

- Pa fathau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a fyddai fwyaf ymarferol i athrawon/ysgolion yn eich barn chi?
  AWGRYMIADAU (ee arsylwadau/ymweliadau safle, cyflwyniadau, digwyddiadau neu hyfforddiant, profiad gwaith i athrawon, cysgodi swyddi, cyd-greu deunydd cwricwlwm, etc.)
- Beth yn eich barn chi yw/fyddai'r rhwystrau i ysgolion o ran cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr? [holwch ar sail ymateb i'r cwestiwn hwn yn yr arolwg]
  AWGRYMIADAU: Cyfyngiadau amser/adnoddau? Blaenoriaethau'n cystadlu? Ymrwymiad gan uwch-arweinwyr? Trafod/cynnal perthyas gyda chyflogwyr? Heriau o ran ôl-lenwi? Cost cyflawni?
- Beth yn eich barn chi fyddai'n galluogi ysgolion i ymwneud â threfniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr? [holwg ar sail ymateb i'r cwestiwn hwn yn yr arolwg]
- AWGRYMIADAU: Hwyluso gan drydydd parti? Canllawiau llywodraeth? Disgwyliadau/rhwymedigaethau contract neu statudol? Cyllid?
- Ym mha ffyrdd yn eich barn chi y gellid defnyddio gwybodaeth am y farchnad lafur i arwain trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?
    - Pa mor debyg yw y byddech yn defnyddio gwybodaeth am y farchnad lafur fel hyn? Ydych chi o'r farn fod angen am gymorth/canllawiau penodol ar hyn?
- Ydych chi o'r farn fod Meysydd Dysgu a Phrofiad penodol lle byddai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn fwy tebygol o ddigwydd neu'n haws eu cyflawni?
    - Os oes, pa Feysydd Dysgu a Phrofiad / pam?
- A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei grybwyll ynghylch trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?

Atodiad C: Canllawiau Pwnc ar gyfer Cyflogwyr

Mae York Consulting (YCL) wedi cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal arolwg o drefniadau a chyfarfodydd cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru.

Mae trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn rhoi cyfle i athrawon gyd-drafod yn uniongyrchol â chyflogwyr i ddatblygu eu dealltwriaeth o arferion presennol diwydiant, gyda'r nod o rannu'r wybodaeth a'r sgiliau diweddaraf gyda'u disgyblion.

Mae'r trefniadau a'r cyfarfodydd hyn rhwng athrawon a chyflogwyr yn wahanol i weithgareddau sy'n rhoi cyfle i ddisgyblion ymwneud â chyflogwyr. Gallant gynnwys athrawon yn cymryd rhan mewn gweithgareddau fel ymweliadau â gweithleoedd, lleoliadau gwaith, cysgodi swyddi neu brosesau recriwtio, hyfforddiant, cyfarfodydd neu ddigwyddiadau wyneb yn wyneb neu rithiol, neu weithio gyda chyflogwyr i gydlunio elfennau o'r cwricwlwm.

Nod yr adolygiad yw:

- Darganfod yr arferion presennol o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ledled Cymru.
- Deall a fyddai trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn fuddiol i athrawon a chyflogwyr ledled Cymru ac os felly, pa fodelau gweithredu y dylid eu cynnig.
- Datblygu canllawiau i gefnogi trefniadau cydweithio ystyrlon rhwng athrawon a chyflogwyr a gwneud argymhellion ar gyfer cynllun peilot yn y dyfodol.

Fel rhan o'r ymchwil hwn, rydym yn ymgynghori â chyflogwyr i ddysgu am y mathau o gyd-drafod rhwng athrawon a chyflogwyr sydd eisoes yn digwydd yng Nghymru yn ogystal â chasglu barn ar rwystrau a galluogwyr posibl, a'r modelau gweithredu a ffefrir.

Bydd yr holl ymatebion yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol, oni roddir caniatâd penodol fel arall.

CEFNDIR

- Beth yw eich rôl yn [sefydliad]?
- Ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd gydag ysgolion ei gefnogi eu cwricwlwm ysgol?
    - Os ydych – allwch chi ddweud wrtha' i yn fyr pa fathau o waith/gweithgareddau ydych chi'n eu gwneud?

- Os na – a yw hyn yn rhywbeth y byddai gennych ddiddordeb yn ei wneud?

CYFARFODYDD RHWNG ATHRAWON A CHYFLOGWYR

- Ydych chi/a yw eich sefydliad wedi cefnogi cyfarfodydd / trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr? OS YDYCH:
  - Pa fath o gyfarfod(ydd) a gynhaliwyd (ee arsylwadau/ymweliadau safle, ymweliadau/cyflwyniadau cwmni, profiad gwaith i athrawon, cyd-awduro deunydd cwricwlwm, etc.)? HOLI: hefyd rhithiol / wyneb yn wyneb / unwaith yn unig / neu rheolaidd?
  - Ym mha fathau o ysgol(ion) (ee uwchradd/ cynradd/ arbennig, lleoliad, trefol/gwledig, lefelau o amddifadedd)
  - Sut y cafodd y berthynas gyda'r ysgol ei thrafod i ddechrau (ee perthynas yn bod eisoes o weithgareddau eraill â chyflogwyr neu berthynas newydd yn canolbwyntio ar gyfarfodydd ag athrawon? Wedi ei thrafod yn annibynnol neu trwy sefydliad fel Gyrfa Cymru neu Ymarferydd Diogelwch Cofrestredig lleol?)
  - Sut cafodd y cyfarfodydd eu trefnu/cynnal (ee aelodau staff yn cymryd rhan, dyrannu adnoddau amser/cyllid)?
  - Beth oedd y ffactorau allweddol a oedd yn galluogi y cyfarfodydd hyn i ddigwydd? (ee perthynas gref gydag ysgol, adnoddau wedi eu neilltuo [amser/staff/cyllid], ymrwymiad uwch-aelodau staff [gyda'r cyflogwr a/neu'r ysgol])
  - Pa heriau (os o gwbl) oedd wrth weithredu'r cyfarfodydd hyn?
  - Beth fu'r adborth gan ysgolion a oedd yn cymryd rhan, yn enwedig ynghylch canlyniadau/manteision y cyfarfodydd?
  - Beth oedd canlyniadau/manteision allweddol y cyfarfodydd hyn i'r cyflogwr?
    - Sut mae'r canlyniadau hyn wedi cael eu mesur (os o gwbl)?

CANLYNIADAU, ARFERION EFFEITHIOL AC ARGYMHELLION

- Mae Llywodraeth Cymru yn edrych ar drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr fel ffordd o helpu integreiddio Gyrfaoedd a Phrofiadau sy'n

Gysylltiedig â Byd Gwaith fel thema drawsbynciol yn y cwricwlwm newydd. Ydych chi o'r farn fod yn ddull y dylid ei fabwysiadu ledled Cymru?
  - Os ydych, pam?
  - Os na, pam ddim?
- Pa fathau o gyfleoedd rhwng athrawon a chyflogwyr y gallech chi eu cynnig i athrawon yn eich barn chi?
- Ym mha ffyrdd ydych chi'n credu y gallai'r cyfleoedd hyn fod o fudd i:
  - Athrawon
  - Ysgolion
  - Disgyblion

  AWGRYMIADAU: Cynyddu gwybodaeth o gyfleoedd a llwybrau gyrfaoedd lleol? Gallu cysylltu'r cwricwlwm yn well â gyrfaoedd?
- Sut yn eich barn chi y byddai cynnig y gweithgareddau hyn o fudd i chi fel cyflogwr?

  AWGRYMIADAU: Ymwybyddiaeth brand, dangos ymrwymiad i werth cymdeithasol, cefnogi recriwtio lleol, deall y system addysg/cwricwlwm?
- Pa fathau o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a fyddai fwyaf buddiol ac ymarferol yn eich barn chi ar gyfer:
  - Cyflogwyr
  - Athrawon
  - Disgyblion
- Beth yn eich barn chi yw / allai fod y rhwystrau/analluogwyr i weithredu trefniadau cydweithio i chi fel cyflogwr.

  AWGRYMIADAU: Diffyg ymwybyddiaeth/symbyliad? Cyfyngiadau amser/adnoddau? Trafod perthynas gydag ysgolion? Cydgysylltu ag ysgolion? Heriau o ran ôl-lenwi? Cost gweithredu?
- A oes unrhyw beth arall y gallech ei gynnig i alluogi'r cyfleoedd hyn i ddigwydd?
- Beth yn eich barn chi fyddai'n cefnogi/galluogi cyflogwyr i gymryd rhan mewn trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?
- A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei grybwyll ynghylch trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?

Anogwch: Os dywedodd cyflogwr nad oeddent yn ymwneud ag ysgolion ar hyn o bryd ond yr hoffent wneud hynny, cyfeiriwch nhw at Bartneriaeth Addysg Busnes Gyrfa Cymru am ffyrdd i gymryd rhan. Gellir rhannu'r ddolen hefyd mewn unrhyw neges e-bost ddilynol a anfonir yn diolch iddynt am eu hamser.

Atodiad D: Canllawiau pwnc ar gyfer rhanddeiliaid

Mae York Consulting (YCL) wedi cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i gyflawni ymchwil o drefniadau a chyfarfodydd cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion uwchradd yng Nghymru.

Maent yn rhoi cyfle i athrawon gyd-drafod yn uniongyrchol â chyflogwyr i ddatblygu eu dealltwriaeth o arferion presennol diwydiant, gyda'r nod o rannu'r wybodaeth a'r sgiliau diweddaraf gyda'u dysgwyr. Maent yn rhoi cyfle i athrawon ddysgu sut mae'r hyn maent yn ei addysgu yn cael ei gymhwyso i fyd gwaith, ar gyfer heddiw ac yfory. Gall athrawon wedyn ddefnyddio'r ddealltwriaeth hon i gyfoethogi eu haddysgu yn y dyfodol, gan helpu eu dysgwyr i gynyddu eu dealltwriaeth o gyfleoedd yn y dyfodol, a'r cysylltiadau rhwng addysg a byd gwaith. Gall trefniadau cydweithio rhwng athrawon ac chyflogwyr gynnwys, ymysg pethau eraill, ymweliadau â chwmnïau, profiad gwaith i athrawon, cyd-lunio elfennau o'r cwricwlwm gyda chyflogwyr lleol, neu ddysgu am anghenion marchnad lafur diwydiannau rhanbarthol.

Nod yr ymchwil hwn yw:

- Dechrau deall arferion presennol sy'n ymwneud â threfniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr ledled Cymru.
- Ystyried yr arferion gorau ledled y Deyrnas Unedig, Ewrop ac yn rhyngwladol
- Datblyg argymhellion ar gyfer prosiect peilot yn y dyfodol.

Fel rhan o'r ymchwil hwn, rydym yn ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol i ychwanegu at ein hymchwil uniongyrchol gydag ysgolion a chyflogwyr. Bydd yr holl ymatebion yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol, oni roddir caniatâd penodol fel arall.

CEFNDIR

- Beth yw eich rôl yn [sefydliad]?
- Sut mae eich sefydliad/eich rôl yn cefnogi athrawon wrth gyflwyno addysg gyrfaoedd a phrofiadau sy'n gysylltiedig â byd gwaith mewn ysgolion?

CYFARFODYDD RHWNG ATHRAWON A CHYFLOGWYR

- Mae Llywodraeth Cymru yn archwilio trefniadau a chyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr fel modd o gefnogi integreiddio Addysg Gyrfaoedd a Phrofiadau

sy'n Gysylltiedig â Byd Gwaith fel thema drawsbynciol yn y cwricwlwm newydd. Ydych chi'n teimlo bod hyn yn ddull y dylai Cymru ei fabwysiadu?
  - Os felly, pam?
  - Os na, pam ddim?
- [Academyddion yn unig] Pa lenyddiaeth sydd wedi cael ei chyhoeddi ar drefniadau gyda chyflogwyr mewn ysgolion yng Nghymru? A oes unrhyw lenyddiaeth bresennol neu ymchwil ar y gweill yn benodol ar drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr? Ydych chi'n gwybod am unrhyw lenyddiaeth/ymchwil ar y pwnc hwn y tu allan i Gymru?
- Ydych chi'n gwybod am unrhyw drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr sy'n digwydd yng Nghymru? OS YDYCH:
  - Ym mha ranbarthau/ysgolion mae'r rhain yn digwydd yn arferol (ee lleoliad, trefol/gwledig, graddau amddifadedd, math o ysgol – uwchradd/cynradd/arbennig etc)?
  - Pa fathau o gyfarfodydd rhwng athrawon a chyflogwyr sy'n digwydd (ee arsylwadau/ymweliadau safle, ymweliadau/cyflwyniadau gan gwmnïau, profiad gwaith i athrawon, cyd-greu deunydd cwricwlwm, etc.)? HOLI: rhithiol neu wyneb yn wyneb?
  - Sut caiff y gweithgareddau hyn rhwng athrawon a chyflogwyr eu cyflwyno'n arferol (ee proses ar gyfer adnabod cyflogwyr / estyn allan atynt a threfnu gweithgareddau, ystyriaethau ymarferol fel athrawon llanw)?
  - Pa fathau o gyflogwyr sy'n ymwneud yn arferol â threfniadau cydweithio gydag athrawon (ee maint, sector, cyhoeddus/preifat/gwirfoddol, etc.)?
  - Ydych chi'n gwybod beth sydd wedi galluogi'r trefniadau a'r cyfarfodydd hyn i ddigwydd? (ee cyllid?)
  - Beth yw'r ymateb wedi bod gan gyflogwyr a/neu ysgolion?
  - [os yw'n hysbys] Beth fu canlyniadau'r cydweithio hyn? Sut mae'r canlyniadau hyn wedi cael eu mesur?

- A oes unrhyw enghreifftiau penodol o drefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr y gallech eu rhannu?
- Pa fathau o gyfarfodydd y teimlwch sy'n addas i ysgolion ledled Cymru?

- Beth yn eich barn chi yw / fyddai yr heriau ynghylch gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr i:
  - Ysgolion
  - Cyflogwyr

  AWGRYMIADAU: Cyfyngiadau amser/adnoddau? Heriau ôl-lenwi? Cost gweithredu?
- Beth yn eich barn chi allai fod yn llesteirio ysgolion rhag gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr?

  AWGRYMIADAU: Diffyg ymwybyddiaeth? Diffyg cyfleoedd/cyflogwyr lleol? Cyfyngiadau cyllid/adnoddau? Blaenoriaethau'n cystadlu/dim digon o amser?
- Ydych chi wedi ystyried hwyluso neu gefnogi trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion yng Ngymru?
  - Os felly, ym mha ffordd?
  - Os na, pam ddim?

CANLYNIADAU, ARFERION EFFEITHIOL AC ARGYMHELLION

- Beth yn eich barn chi yw/fyddai manteision trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr i:
  - Athrawon
  - Dysgwyr
  - Cyflogwyr?

  AWGRYMIADAU: Cynyddu gwybodaeth o gyfleoedd a llwybrau gyrfaoedd lleol? Gallu cysylltu'r cwricwlwm yn well â gyrfaoedd? Ymwybyddiaeth brand/dangos ymrwymiad i werth cymdeithasol?
- Sut ydych chi'n teimlo y gellid mesur buddion/canlyniadau?
- Oes gennych chi unrhyw enghreifftiau o arferion effeithiol o ran trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr mewn ysgolion? [Cynnwys enghreifftiau o Gymru a gweddill y Deyrnas Unedig]
- Oes gennych chi unrhyw farn ar sut y gellid gweithredu trefniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr yn effeithiol ledled Cymru – yn lleol, yn rhanbarthol a/neu yn genedlaethol?

YMCHWIL PELLACH

- [Lle bo'n berthnasol/addas] Fyddech chi'n fodlon rhannu arolwg byr ar y pwnc hwn gyda'r ysgolion yn eich rhwydwaith?
- [Lle bo'n berthnasol/addas] Ydych chi'n gwybod am unrhyw ysgolion a/neu cyflogwyr sy'n ymwneud â threfniadau cydweithio rhwng athrawon a chyflogwyr a fyddai'n fodlon cyfrannu at ein hymchwil ac y gallech ein cyflwyno ni iddyn nhw?