

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

115/2023

DYDDIAD CYHOEDDI:

14/12/2023

Gwerthusiad o Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

This document is also available in English.

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

OGI © Crown Copyright Digital ISBN 978-1-83577-265-2

Gwerthusiad o Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

Awduron: Brett Duggan, Alison Glover, Jennifer Lane a Sioned Lewis,
Arad Research

Adroddiad Ymchwil Llawn: Duggan, B., et al (2019). Gwerthusiad o Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 115/2023.

Ar gael trwy droi at: <https://www.llyw.cymru/gwerthusiad-or-rhaglen-cynnydd-ar-gyfer-llwyddiant>

Safbwyntiau'r ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn, ac nid rhai Llywodraeth Cymru o reidrwydd.

Cynnwys

Rhestr o dablau a ffigurau.....	2
Geirfa	3
1. Cyflwyniad	4
2. Cynnydd ar gyfer Llwyddiant: cyd-destun polisi a chynllun y gweithrediad... 	12
3. Canfyddiadau: cynllun strategol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant a'i fodel cyflwyno.....	24
4. Canfyddiadau: Gweithrediad a chanlyniadau	32
5. Cynnwys themâu Trawsbynciol WEFO	71
6. Casgliadau ac argymhellion	78
Atodiad: Adolygiad Llenyddiaeth	86

Rhestr o dablau a ffigurau

Ffigur 4.1 Crynodeb o'r gweithgarwch marchnata a'r arweinwyr a grëwyd gan un darparwr hyfforddiant	34
Ffigur 4.2. Rhesymau cyfranogwyr dros ymgymryd â'r cymhwyster	40
Ffigur 4.3. Safbwyntiau cyfranogwyr am y cymorth a gawsant gan eu haseswr a'u cyflogwr	48
Tabl 4.1: Targedau a data ynghylch allbynnau terfynol CaLI: cyfanswm y cyfranogwyr yn WWV ac EW	57
Tabl 4.2: Rhyw cyfranogwyr CaLI (y rhai a ddechreuodd ac enillodd gymhwyster), WWV ac EW.	58
Tabl 4.3: Cyfranogwyr CaLI a oedd wedi dilyn cymwysterau yn llawn neu'n rhannol trwy gyfrwng y Gymraeg, WWV ac EW.....	59
Tabl 4.4 Math a lefel y cymwysterau yr ymgymeryd â nhw trwy CaLI	60
Tabl 4.5: Lefel cymhwyster blaenorol uchaf cyfranogwyr CaLI, WWV ac EW.....	61
Ffigur 4.4. Safbwyntiau cyfranogwyr am effaith y cymhwyster.....	62
Tabl 6.1 Ardal a rhywedd dechreuwyr CaL wnaeth ddechrau a chwblhau cymhwyster.....	78

Geirfa

GDDP	Cymhwyster Gofal, Dysgu a Datblygiad Plant
ThT(au)	Thema(themâu) trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop
AGC	Arolygiaeth Gofal Cymru, rheolydd annibynnol gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru.
FfCChC	Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
EW	Rhaglen weithredol Dwyrain Cymru Cronfa Gymdeithasol Ewrop
EYCP	Cynllun Blynnyddoedd Cynnar a Gofal Plant Llywodraeth Cymru
LLWR	Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru
Gweithrediad	Mae cyfeiriadau at “weithrediad” yn yr adroddiad hwn yn cyfeirio at weithrediad Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, rhan o raglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop
Cyflogwyr sy'n cymryd rhan (a hefyd, cyflogwyr nad ydynt yn cymryd rhan)	Cyflogwyr yn y sectorau gofal plant a chwarae yr oedd eu cyflogeion wedi dilyn cymhwyster a ariannwyd trwy raglen Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Mae cyflogwyr nad ydynt yn cymryd rhan yn cyfeirio at leoliadau nad oedd eu cyflogeion wedi dilyn cymhwyster a ariannwyd trwy gyfrwng y gweithrediad.
CaLI	Cynnydd ar gyfer Llwyddiant
WBL	Dysgu seiliedig ar waith
WEST	Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (prawf diagnostig)
WWV	Rhaglen weithredol Gorllewin Cymru a'r Cymoedd Cronfa Gymdeithasol Ewrop

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwerthusiad o Cynnydd ar gyfer Llwyddiant (CaLI), gweithrediad gan Lywodraeth Cymru i uwchsgilio'r gweithlu Gofal Plant a Chwarae cyfredol. Comisiynwyd Ymchwil Arad gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol er mwyn asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwaith maes gwerthuso a gynhaliwyd rhwng mis Gorffennaf 2017 a mis Rhagfyr 2019.

Nodau Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- 1.2 Darparodd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant gyllid er mwyn cynorthwyo gweithwyr gofal plant a chwarae i ymgymryd â chymwysterau cydnabyddedig er mwyn cynyddu ac ymestyn eu sgiliau. Nod CaLI oedd cynorthwyo gwelliannau i ansawdd y ddarpariaeth a gynigir i blant, gan adlewyrchu tystiolaeth bod gweithlu hynod o fedrus yn arwain at ddeilliannau addysgol gwell i blant yn y dyfodol. Y rhai a oedd yn gymwys i fanteisio ar gymorth trwy gyfrwng y gweithrediad oedd ymarferwyr dros 25 oed yr oeddent eisoes yn cael eu cyflogi yn y sector a gynhelir a'r sector nas cynhelir (wedi cofrestru gydag AGC), gan gynnwys gwarchodwyr plant hunangyflogedig. Mae Adran 2 yn cynnwys gwybodaeth gyd-destunol bellach am y gweithrediad.

Nodau'r gwerthusiad

- 1.3 Roedd yr astudiaeth yn cynnwys dulliau gwerthuso ffurfiannol a chrynodol, gan asesu darpariaeth ac effaith Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Ei nod yw asesu effeithiolrwydd, ac effaith y gweithrediad yn ystod y cyfnod rhwng mis Gorffennaf 2015 a mis Medi 2019. Yn arbennig, mae'r gwerthusiad yn archwilio:
- Y graddau y cyflawnwyd nodau ac amcanion cyffredinol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, gan gynnwys ei heffeithiolrwydd wrth gynyddu sgiliau y gweithluoedd blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae.
 - Rheolaeth, gweithgarwch marchnata a chyflawniad cyffredinol y gweithrediad.

- Effaith cymryd rhan yn rhaglen Cynnydd ar gyfer Llwyddiant ar batrymau recriwtio cyflogwyr a'u gweithgarwch ymgysylltu gyda hyfforddiant a datblygu sgiliau.
- Sut y mae Cynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi perfformio wrth gyflawni nodau, amcanion ac ymrwymadau'r themâu trawsbynciol, gan gynnwys nodau strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer yr iaith Gymraeg.
- Prif gryfderau'r gweithrediad ac unrhyw gyfyngiadau/materion y gallent fod wedi rhwystro ei effeithiolrwydd.

1.4 Mae'r gwerthusiad yn darparu argymhellion ar gyfer polisiâu yn y dyfodol i gynorthwyo datblygiad sgiliau yn y sector. Mae'r adroddiad yn cyflwyno canfyddiadau ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru, gan amlygu unrhyw wahaniaethau rhwng dulliau cyflwyno a chanfyddiadau rhwng y ddau ranbarth.

Methodoleg

1.5 Mabwysiadwyd dull gweithredu o ddulliau cymysg ar gyfer y gwerthusiad, a oedd yn cynnwys sawl llinyn ymchwil, a rannwyd yn fras rhwng gwerthuso ffurfiannol a chrynodol:

- Gwerthuso ffurfiannol: Cynhaliwyd cyfweiliadau yn ystod y cyfnod cwmpasu gyda swyddogion Llywodraeth Cymru, rhanddeiliaid a darparwyr hyfforddiant; cynhaliwyd cyfweiliadau manwl gydag wyth cyfranogydd a chynhaliwyd arolwg ar-lein ymhlith cyflogwyr a fu'n cymryd rhan.
- Gwerthuso crynodol: Cynhaliwyd cyfweiliadau myfyriol gyda'r darparwyr hyfforddiant a'r rhanddeiliaid. Yn ogystal, casglwyd tystiolaeth yn ystod gwaith maes gyda chyfranogwyr; gwaith maes gyda chyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan; a gwaith maes gyda chyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan.

Rhoddir esboniad manylach o'r dulliau gweithredu hyn yng ngweddill yr adran.

1.6 Roedd rhywfaint o'r data a oedd ar gael i gynorthwyo'r gwerthusiad yn gyfyngedig. Er enghraifft, ni chofnodwyd gwybodaeth am gyflogwyr cyfranogwyr CaLI fel rhan o drefniadau monitro y gweithrediad. O ganlyniad, nid yw proffil cyffredinol cyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan yn hysbys; nid oedd manylion cyswllt ar gael ychwaith, fel

bod modd eu cynnwys mewn gwaith maes yn hawdd. Yn ogystal, bu oedi yn y broses o gwblhau rhestrau o gyfranogwyr CaLI a rhannu'r wybodaeth hon gyda'r gwerthuswyr.

Cyfweliadau manwl

- 1.7 Cynhaliwyd cyfweliadau gyda thîm CaLI Llywodraeth Cymru sydd â throsolwg strategol o'r gweithrediad, yn ystod y camau ffurfiannol a chrynodol. Bu'r cyfweliadau hyn yn casglu tystiolaeth ynghylch cynllun a gweithrediad prosesau CaLI, marchnata a monitro contractau. Roedd adolygiad o ddogfennaeth y gweithrediad wedi ychwanegu at y cyfweliadau hyn, gan gynnwys cynllun busnes CaLI, dogfennau a oedd yn ymwneud â'r pedwar cymhwyster a oedd ar gael, y fanyleb ar gyfer cyflwyno a cheisiadau, deunyddiau cyhoedduswydd CaLI; a data monitro cyfranogwyr fel y cofnodwyd yng Nghofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR).
- 1.8 Cynhaliwyd cymysgedd o gyfweliadau wyneb yn wyneb a dros y ffôn yn ystod y cam ffurfiannol gyda chynrychiolwyr o'r tri phrif ddarparwr hyfforddiant a gontractiwyd i gyflwyno CaLI a'u his-gontractwyr (naw cyfweliad at ei gilydd). Diben y cyfweliadau hyn oedd deall sut yr oedd darparwyr hyfforddiant yn cyflawni'r gweithrediad; y data yr oeddent yn ei gasglu; eu safbwyntiau am gynllun y gweithrediad, yr hyn a oedd wedi gweithio'n dda ac unrhyw sialensiau a wynebwyd. Yn ogystal, cynhaliwyd cyfweliadau myfyriol gyda chynrychiolwyr y tri phrif ddarparwr hyfforddiant a gontractiwyd ar ôl i'r gwaith o gyflwyno'r gweithrediad ddod i ben (pum cyfweliad).
- 1.9 Cynhaliwyd ystod o gyfweliadau wyneb yn wyneb a dros y ffôn gyda rhanddeiliaid sector amrywiol yn ystod y cam ffurfiannol, gan gynnwys Chwarae Cymru, Clybiau Plant Cymru, Blynnyddoedd Cynnar Cymru, Pacey Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Mudiad Meithrin (a gyfwelwyd fel is-gontractwr hefyd), Skills Active a Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru.¹ Diben y cyfweliadau hyn oedd

¹ [Chwarae Cymru](#) yw'r elusen genedlaethol ar gyfer chwarae plant; Mae [Clybiau Plant Cymru](#) yn helpu i sefydlu, datblygu a chynorthwyo clybiau gofal plant y tu allan i oriau ysgol; mae [Blynnyddoedd Cynnar Cymru](#) yn sefydlu ymbarél sy'n cefnogi'r sector blynnyddoedd cynnar; mae [Pacey Cymru](#) yn cynorthwyo aelodau a phobl sy'n gweithio ym maes gofal plant, y mae nifer ohonynt yn warchodwyr plant; Mae [Gofal Cymdeithasol Cymru](#) yn pennu safonau ar gyfer y gweithlu gofal a chymorth ac yn ei ddatblygu; Mae [Mudiad Meithrin](#) yn

casglu safbwyntiau rhanddeiliaid ynghylch priodoldeb a ffit strategol CaLI, cynllun a chyflawniad y gweithrediad, yr hyn sydd wedi gweithio'n dda a'r hyn y byddai modd ei wella.

Cyfweliadau ac arolwg ymhlith cyfranogwyr

- 1.10 Casglwyd safbwyntiau 98 o gyfranogwyr Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Yn ystod y cam ffurfiannol, cynhaliwyd cyfweliadau manwl dros y ffôn gydag wyth cyfranogydd er mwyn deall eu taith i mewn i CaLI a'u taith drwyddo. Roedd yr wyth naill ai'n dilyn cymhwyster CaLI pan gynhaliwyd y cyfweliad neu roeddent eisoes wedi cwblhau eu cymhwyster. Roedd y cyfweliadau yn ceisio canfod rhesymau cyfranogwyr dros ymgymryd â'r cymhwyster trwy gyfrwng CaLI, eu safbwyntiau ynghylch cynllun y gweithrediad, y ffaith y cynigiwyd darpariaeth trwy gyfrwng y Gymraeg ac unrhyw effeithiau cynnar o ganlyniad i'r ffaith eu bod wedi ymgymryd â'r cymhwyster.
- 1.11 Yn ystod y cam crynodol, tynnwyd y sampl o blith y rhai yr oedd eu manylion cyswllt wedi cael eu cynnwys yn y data LLWR a ddarparwyd i'r gwerthuswyr gan Lywodraeth Cymru. Roedd y gronfa ddata yn cynnwys set anghyflawn o rifau ffôn symudol a rhifau llinell dir ar gyfer pob cyfranogydd. Cysylltwyd â chyfranogwyr gyda rhifau ffôn symudol trwy gyfrwng neges destun ym mis Chwefror a mis Mawrth 2019 er mwyn eu gwahodd i gymryd rhan mewn arolwg ar-lein neu gyfweliad dros y ffôn. Arweiniodd hyn at 40 o ymatebion ar-lein a gwblhawyd. Cynhaliwyd cyfweliadau dros y ffôn gyda 50 o gyfranogwyr gan ddefnyddio'r rhifau ffôn symudol a rhifau llinell dir er mwyn cysylltu â sampl yn haenedig yn ôl WWV ac EW a math o gymhwyster. Yn ystod y cam crynodol, casglwyd safbwyntiau gan 90 o gyfranogwyr.

Cyfweliadau ac arolwg ymhlith cyflogwyr

- 1.12 Ymgysylltodd y gwerthusiad gyda 72 o gyflogwyr yr oedd eu cyflogeion wedi cymryd rhan yn CaLI. Y nod oedd cael dirnadaeth o effeithiau amrywiol y gallai'r hyfforddiant a ariannwyd fod wedi eu cael ar y lleoliad, ynghyd ag unrhyw newidiadau a arsylwyd mewn sgiliau neu hyder yn arfer y cyfranogydd.

sefydliad gwirfoddol sy'n arbenigo mewn darpariaeth cyfrwng Cymraeg yn y blynyddoedd cynnar; Skills Active yw'r Cyngor Sgiliau Sector ar gyfer Hamdden Weithredol, Dysgu a Lles, yr oedd ganddo swyddfa yng Nghymru ar yr adeg y lansiwyd CaLI, ond y mae bellach wedi cau; [NTfW](#) yw Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru.

- 1.13 Ni chasglwyd manylion cyswllt cyflogwyr fel rhan o weithrediad CaLI, felly defnyddiwyd dau ddull o gysylltu â chyflogwyr gan y gwerthuswyr. Yn ystod y cam gwerthuso ffurfiannol, cynhaliwyd arolwg ar-lein gyda chyflogwyr cyfranogwyr CaLI ym mis Awst a mis Medi 2017. Gan nad oedd manylion cyswllt cyflogwyr ar gael i'r tîm gwerthuso, cytunwyd dosbarthu'r arolwg trwy gyfrwng darparwyr hyfforddiant. Cawsant y testun i'w gynnwys mewn neges e-bost, gan gynnwys gwe-ddolen i'r arolwg, i'w anfon ymlaen at yr holl gyflogwyr yr oeddent yn darparu cymwysterau CaLI iddynt. Rhesymeg y dull gweithredu hwn yw y byddai cyflogwyr eisoes wedi meithrin perthynas gyda'u darparwr hyfforddiant a byddai'r cais mewn neges e-bost yn dod wrth rywun yr oeddent yn eu hadnabod. Roedd dibynnu ar ddarparwyr hyfforddiant i ddosbarthu'r arolwg i'w cyflogwyr yn golygu nad oedd y tîm gwerthuso yn gallu rheoli'r broses ac felly, nid oeddent yn gallu cadarnhau faint o gyflogwyr oedd wedi cael yr arolwg. Roedd y dull gweithredu hwn yn cyflwyno risg tuedd hefyd. Gwan fu'r ymateb i'r arolwg – gyda 32 o ymatebion yn cael eu cwblhau. Ni fu'r data a gasglwyd yn ddigonol er mwyn galluogi'r tîm gwerthuso i ffurfio casgliadau ynghylch cwestiynau'r gwaith ymchwil, ond roedd wedi cynnig rhai canfyddiadau a oedd yn dechrau dod i'r amlwg a damcaniaethau i'w harchwilio ymhellach fel rhan o waith ymchwil parhaus.
- 1.14 Am ail rownd y cyswllt gyda chyflogwyr yn ystod y cam gwerthuso crynodol, bu'r tîm gwerthuso yn defnyddio enwau'r cyflogwyr a ddarparwyd gan y cyfranogydd yn ystod y cam ymgeisio, fel y cofnodwyd ym manylion crynodeb LLWR a rannwyd gyda'r tîm gwerthuso. Lle'r oedd enw'r cyflogwr yn glir, sicrhawyd y manylion cyswllt trwy ffynonellau sydd ar gael i'r cyhoedd. Roedd 639 o gyflogwyr unigryw yng nghrynodeb LLWR a rannwyd gyda'r gwerthuswyr, a defnyddiwyd y wybodaeth yn LLWR i dynnu sampl a oedd yn gynrychioliadol o ardal (Dwyrain Cymru/Gorllewin Cymru), math o gymhwyster (GDDP neu chwarae) a darparwr hyfforddiant. Yn gyntaf, cysylltwyd â sampl o 200 o gyflogwyr trwy gyfrwng neges e-bost ym mis Mehefin 2019, gan estyn gwahoddiad iddynt gymryd rhan mewn cyfweiliad dros y ffôn, ond gan gynnig dolen i ddewis arolwg ar-lein. Bu'r ymateb i'r negeseuon e-bost a'r negeseuon e-bost atgoffa hyn yn eithaf gwan, a dim ond nifer fach o ymatebion a gafwyd, ac roedd pob un wedi dewis llenwi'r arolwg ar-lein (roedd 17 o gyflogwyr wedi llenwi'r arolwg ar-lein).

1.15 Gan bod y gyfradd ymateb yn debygol o fod yn isel, penderfynodd y tîm gwerthuso ganolbwyntio ar gyfweiliadau dros y ffôn er mwyn caniatáu cyfweiliad ansoddol manylach gyda nifer is o gyflogwyr. Sicrhawyd rhifau ffôn o wefannau cyflogwyr a chyfeiriadur Arolygiaeth Gofal Cymru ar gyfer 60 o gyflogwyr eraill nad oeddent wedi ymateb yn flaenorol. Arweiniodd y galwadau at 23 o gyfweiliadau dros y ffôn gyda chyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan. At ei gilydd, casglwyd safbwyntiau 40 o gyflogwyr yn ystod y cam gwerthuso crynodol, ac roedd 14 o'r rhain wedi'u lleoli yn Nwyrain Cymru a 26 wedi'u lleoli yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd.

Gwaith maes gyda chyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan

1.16 Gofynnwyd i'r ymchwilwyr ddatblygu methodoleg briodol er mwyn asesu'r gwrthffeithiol, hynny yw cymharu'r canlyniadau ar gyfer y rhai sydd wedi cael budd gan CaLI (y "grŵp trin") gyda chanlyniadau grŵp a oedd yn debyg ym mhob ffordd i'r grŵp trin (y "grŵp rheoli"), a'r unig wahaniaeth oedd nad oedd y grŵp rheoli wedi cael cyswllt gyda'r polisi na'r gweithrediad. Yna, dylai'r grŵp rheoli ddarparu gwybodaeth am yr hyn a fyddai wedi digwydd i'r grŵp trin pe na baent wedi cymryd rhan yn CaLI. Daeth yn glir yn ystod y cam cwmpasu na fyddai dadansoddiad gwrthffeithiol yn bosibl. Ceir dau prif reswm dros hyn: ar ddechrau CaLI, roedd y darparwyr hyfforddiant wedi ceisio cysylltu â'r holl gyflogwyr gofal plant a chwarae trwy gyfrwng ymgyrch recriwtio drylwyr. Yn ôl y cyfweiliadau gyda'r darparwyr hyfforddiant, roedd rhan fwyaf y cyflogwyr hynny yr oeddent wedi dewis peidio cymryd rhan yn CaLI yn rhai nad oedd ganddynt unrhyw gyfranogwyr cymwys (h.y. nid oedd ganddynt unrhyw staff anghymwys dros 25 oed). O'r herwydd, nid oedd grŵp rheoli clir a byddai'r cyflogwyr hynny nad oeddent wedi cymryd rhan yn CaLI yn wahanol mewn perthynas â chymwysterau staff. At hynny, gan nad oedd y gweithrediad yn casglu manylion cyswllt y cyflogwyr a oedd yn cymryd rhan, nid oedd rhestr swyddogol o'r cyflogwyr a oedd yn cymryd rhan yn bodoli, ac oherwydd na fyddai modd nodi'r "grŵp trin" yn glir, nid oedd modd nodi grŵp rheoli ychwaith. Felly, barnwyd nad oedd methodoleg gwrthffeithiol hygred yn bosibl ar gyfer y gwerthusiad hwn.

1.17 Er hyn, cytunwyd gyda'r Cleient y byddai'n ddefnyddiol casglu safbwyntiau rhai cyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan yn CaLI er mwyn cynnig cyd-destun a rhai cymariaethau rhwng cyflogwyr a oedd wedi cymryd rhan a chyflogwyr nad oeddent

wedi cymryd rhan o ran eu profiadau o fanteisio ar gymwysterau gofal plant a chwarae.

- 1.18 Cynlluniodd Arad arolwg ar gyfer y grŵp cymharol nad oeddent yn cael hyfforddiant a ariannwyd gan CaLI. Y bwriad gwreiddiol oedd dewis aelodau'r grŵp cymharol hwn ar sail nodweddion a fyddai'n cyfateb gyda phrif sampl cyflogwyr CaLI e.e. daearyddiaeth, iaith, maint, er mwyn gallu llunio cymariaethau rhwng y gweithlu yn sampl y lleoliadau nad oeddent yn cymryd rhan a'r rhai y maent wedi cymryd rhan mewn CaLI, ond fel yr esboniwyd, nid oedd manylion ar gael am nodweddion cyflogwyr CaLI.
- 1.19 Nodwyd cyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan trwy ddefnyddio dau dull. Gofynnwyd am fanylion cyswllt trwy arolwg darparwyr y cynnig gofal plant yn ystod yr haf 2019,² a chysylltwyd â'r lleoliadau gofal plant hynny a oedd wedi rhoi eu manylion ac yr oeddent wedi cymryd rhan mewn rhywfaint o hyfforddiant, ond nad oeddent yn gyflogwyr CaLI, a gofynnwyd am gyfweiliad gyda nhw. Casglwyd cyflogwyr posibl ychwanegol gan gronfeydd data sydd ar gael i'r cyhoedd – e.e. Dewis Cymru a rhestrau Gwasanaethau Gwybodaeth i Deuluoedd. Cysylltwyd â chyflogwyr dros y ffôn a gofynnwyd iddynt gymryd rhan mewn cyfweiliad byr. Cynigiwyd taliad bach i'r cyflogwyr hyn fel ffordd o ddweud diolch am eu hamser. Roedd cwestiynau'r arolwg yn adlewyrchu'r cwestiynau a ofynnwyd i gyflogwyr a fu'n cymryd rhan, gan gynnwys pa raglenni hyfforddiant a datblygu'r gweithlu – os o gwbl – y mae eu staff wedi cymryd rhan ynddynt a nifer y staff sydd wedi sicrhau cymwysterau lefel 2 a 3 yn ystod y cyfnod pan fu CaLI yn weithredol.
- 1.20 Cyfwelwyd ugain o gyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan. Roedd y sampl yn cynnwys chwe o Ddwyrain Cymru ac 14 o Orllewin Cymru. O ran cymwysterau, roedd gan bedwar o'r sawl a gyfwelwyd staff cyflogedig a oedd wedi dilyn cymwysterau gwaith chwarae, roedd staff 12 wedi dilyn GDDP ac roedd staff pedwar wedi ymgymryd â chymwysterau chwarae a gofal plant. Y cynllun gwreiddiol oedd cysylltu â 40 sefydliad, gan gyfateb yn fras â'r 40 lleoliad yn y gwaith maes ynghylch cyflogwyr a fu'n cymryd rhan yn CaLI. Fodd bynnag, stopiwyd y cyfweiliadau ar ôl cael cyswllt gydag 20 lleoliad, gan nad oedd unrhyw ddata newydd na themâu newydd yn cael eu codi. Roedd y profiadau a ddisgrifiwyd gan

² Llywodraeth Cymru, (2019) [Gwerthuso'r Cynnig Gofal Plant i Gymru: Blwyddyn 2](#)

gyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan – yr oeddent yn dilyn yr un ddau gymhwyster, weithiau gyda'r un darparwr hyfforddiant – yn debyg iawn i'r rhai a ddisgrifiwyd gan y cyflogwyr a fu'n cymryd rhan..

2. Cynnydd ar gyfer Llwyddiant: cyd-destun polisi a chynllun y gweithrediad

2.1 Cyflwynwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn ystod cyfnod o newid sylweddol yn y sector gofal plant ac yn ystod cyfnod dynamig o ran cynllunio polisi er mwyn cynorthwyo'r gweithlu gofal plant a'r blynyddoedd cynnar. Mae'r bennod hon yn cychwyn trwy amlinellu'r prif ddatblygiadau polisi, gan gynnig cefndir i'r gweithrediad. Yna, mae'n disgrifio prif nodweddion Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, a'r rhesymeg dros gynllun y gweithrediad

Cefndir y gweithrediad a datblygiadau polisi perthnasol

2.2 Mae tua 23,300 o bobl yn gweithio gyda phlant mewn lleoliadau gofal plant a lleoliadau Cyfnod Sylfaen (gan gynnwys 5,800 fel cynorthwywyr dosbarth y Cyfnod Sylfaen) yn ôl ffigurau gan Gynllun Gweithlu 10 mlynedd Llywodraeth Cymru. Mae cyfran fawr o'r gweithlu gofal plant yng Nghymru yn gweithio oriau rhan-amser ac er bod lefelau'r cymwysterau yn codi, mae'r cyflogau yn parhau i fod yn isel.

2.3 Yn 2014, cyflwynodd Llywodraeth Cymru ei pholisi ar gyfer dyfodol y sector gofal plant a'r blynyddoedd cynnar yn Adeiladu Dyfodol Mwy Disglair: Cynllun Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant (EYCP).³ Yn EYPC, ymrwymodd Llywodraeth Cymru i ymgynghori am y dull gweithredu cywir ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yng Nghymru o ran y lefelau gofynnol ar gyfer cymwysterau, arweinyddiaeth graddedigion, datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) a llwybrau gyrfa.

2.4 Yn sgil hyn, datblygwyd cynllun 10 mlynedd drafft ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yn dilyn proses o ymgysylltu gyda rhanddeiliaid ar draws Cymru.⁴ Roedd y cynllun drafft yn amlygu pwysigrwydd codi statws y proffesiwn blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae.⁵ Roedd yn nodi ymrwymiad i gynorthwyo a datblygu'r gweithlu dros y ddeng mlynedd nesaf.

³ Llywodraeth Cymru, (2013) [Adeiladu Dyfodol Mwy Disglair: Cynllun Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant](#) (Copi Saesneg)

⁴ Llywodraeth Cymru, (2014) [Cynllun 10 mlynedd drafft ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yng Nghymru](#)

⁵ Llywodraeth Cymru, (2014) [Cynllun 10 mlynedd drafft ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yng Nghymru](#); tudalen 4.

2.5 Gwelwyd datblygiadau polisi pellach yn ystod y cyfnod pan gyflwynwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Mae'r un cyntaf o'r rhain yn ymwneud â datblygiad cyfres newydd o gymwysterau ar gyfer y sector gofal plant a chwarae. Cwblhaodd Cymwysterau Cymru adolygiad o gymwysterau gofal plant a gwaith chwarae yn 2016. Daeth yr adolygiad hwn i'r casgliad bod angen rhoi sylw i'r dryswch a'r cymhlethdod yn y system bresennol, gan argymhell y dylid datblygu cymwysterau newydd ar gyfer lefelau 1-5, gan gynnig llwybrau hyfforddiant strwythuredig a llwybrau dilyniant ar gyfer ymarferwyr sy'n gweithio yn y sector. Mae'r cymwysterau newydd yn cydnabod yr angen i gynorthwyo cysoni ac integreiddio rhwng gyrfaedd ym maes gofal plant a chwarae, a'u teitl yw Gofal, Dysgu, Datblygiad a Chwarae Plant (CCLDP).

2.6 Nodwyd y fframwaith newydd arfaethedig ar gyfer cymwysterau i'r sector yng Nghynllun Gweithlu Gofal Plant a'r Blynyddoedd Cynnar a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2017, a oedd yn datblygu'r cynllun drafft cynharach.⁶ Nod y cynllun yw cyflawni gweledigaeth Llywodraeth Cymru sef bod y gweithlu gofal plant a chwarae yng Nghymru yn fedrus a bod y sector yn cael ei ystyried yn ddewis gyrfa ac yn broffesiwn gwerth chweil. Mae strwythur y cynllun yn seiliedig ar y prif themâu canlynol:

- denu pobl o ansawdd uchel i'r sector;
- codi safonau a sgiliau; a
- buddsoddi mewn meithrin capasiti a galluogrwydd.

Ceir cysylltiadau rhwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant a phob un o'r themâu hyn.

2.7 Datblygir y cynllun mewn partneriaeth gydag awdurdodau lleol, Gofal Cymdeithasol Cymru, Cwlwm a Chyngor Addysg a Hyfforddiant Gwaith Chwarae (PETC) Cymru. Mae'n nodi cynigion sy'n targedu carfannau penodol o fewn y gweithlu gofal plant a blynyddoedd cynnar, y mae nifer ohonynt wedi cael budd o gael cymorth trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Mae hyn yn cynnwys gwarchodwyr plant a gofalwyr yn y cartref; y gweithlu gwaith chwarae; a'r rhai sy'n darparu cymorth arbenigol yn ystod y blynyddoedd cynnar.

⁶ Llywodraeth Cymru, (2017) [Cynllun Gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynyddoedd Cynnar](#)

- 2.8 Datblygiad polisi allweddol pellach dros y blynyddoedd diwethaf fu gweithredu darpariaeth 30 awr o addysg gynnar a gofal plant am ddim, a ariannir gan Lywodraeth Cymru, ar gyfer plant 3-4 oed yng Nghymru. Nododd Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant y byddai'r gweithrediad yn cynorthwyo'r Cynnig Gofal Plant trwy sicrhau bod y "gweithlu o ansawdd uchel er mwyn datblygu'r cynnig ymhellach i rieni a phlant, gan roi mwy o hyder iddynt wrth iddynt roi eu plant mewn gofal plant".
- 2.9 Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant Rheoleiddiedig i blant hyd at 12 oed yn 2016. Roedd hwn yn cynnwys gwybodaeth am gyfrannau'r staff cymwys sy'n ofynnol mewn gwahanol leoliadau gofal plant a blynyddoedd cynnar. Ar gyfer lleoliadau gofal dydd, roedd y safonau yn nodi bod:
- Yr unigolyn â chyfrifoldeb yn meddu ar gymhwyster lefel 3 o leiaf, sydd wedi'i gydnabod yn rhestr gymeradwy y Cymwysterau Derbyniol ar gyfer y Gweithlu Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant yng Nghymru, sy'n briodol i'r swydd.
 - O leiaf 50 y cant o'r staff nad ydynt yn staff goruchwyllo yn meddu ar gymhwyster lefel 2 o leiaf o restr gyfredol y Cymwysterau Derbyniol ar gyfer y Gweithlu Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant yng Nghymru. Mae gan o leiaf hanner y rhain gymhwyster ar lefel 3.
 - Ar gyfer gofal dydd llawn, bod o leiaf 80 y cant o'r staff nad ydynt yn staff goruchwyllo yn meddu ar gymhwyster lefel 2 o leiaf o restr gyfredol y Cymwysterau Derbyniol ar gyfer y Gweithlu Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant yng Nghymru. Mae gan o leiaf hanner y rhain gymhwyster ar lefel 3.
- 2.10 Yn ystod y gwerthusiad hwn, cynhaliodd a chyhoeddodd Llywodraeth Cymru Adolygiad o'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant Rheoleiddiedig.⁷ Canfu'r Adolygiad bod y sector yn wynebu problemau wrth fodloni'r gofynion ynghylch cymwysterau a nodir yn y Safonau Gofynnol Cenedlaethol. Mae lleoliadau gwaith chwarae a Chymraeg yn wynebu problemau penodol wrth recriwtio niferoedd digonol o staff sy'n meddu ar y cymwysterau gofynnol. Yn ogystal, adroddodd yr Adolygiad am ddryswch ymhlith darparwyr gofal plant ynghylch gofynion y Safonau

⁷ Llywodraeth Cymru, (2019) [Adolygiad o'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant Rheoleiddiedig](#)

Gofynnol Cenedlaethol o ran cymwysterau. Mynegwyd dryswch tebyg ynghylch y gofynion o ran cymwysterau gan gyflogwyr ac ymarferwyr a gyfrannodd at y gwerthusiad hwn.

Disgrifiad y gweithredu

2.11 Nod Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, a ariannwyd dan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, oedd uwchsgilio'r gweithlu trwy dalu'r gost a fyddai'n galluogi gweithwyr presennol i ymgymryd â chymwysterau gofal plant a chwarae cydnabyddedig. Fe'i ariannwyd ar wahân dan ddwy raglen weithredol ESF:

- Rhaglen Weithredol Gorllewin Cymru a'r Cymoedd (WWV) Cronfa Gymdeithasol Ewrop: Echel 3 Blaenoriaeth WWV: Cyrhaeddiad a Chyflogaeth Ieuencid, Amcan Penodol 4 – gwella sgiliau y gweithlu Blynnyddoedd Cynnar a Gofal Plant.
- Rhaglen Weithredol Dwyrain Cymru (EW): Bydd y gweithrediadau yn cyflawni yn erbyn Echel 2 Blaenoriaeth EW: Sgiliau ar gyfer Twf Amcan Penodol 1: cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i'r gwaith, y rhai yn y gweithlu heb unrhyw sgiliau neu y mae lefel eu sgiliau yn isel.

2.12 Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer y gweithrediad, roedd gofyn i unigolion fodloni'r meini prawf canlynol:

- Bod yn ymarferwr cyflogedig ar hyn o bryd yn y sector a gynhelir neu'n lleoliad sydd wedi cofrestru gydag AGC yn y sector nas cynhelir, gan gynnwys gwarchodwyr plant cofrestredig hunangyflogedig.
- Yn 25 oed neu'n hŷn.
- Yn gweithio o leiaf 16 awr yr wythnos.

Ceir trafodaeth bellach ynghylch meini prawf cymhwysedd CaLI yn adran 3.5.

2.13 Roedd cynllun gwreiddiol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn cynnwys 2 linyr ar wahân, a ariannwyd ar wahân dan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF). Roedd y rhain fel a ganlyn:

- Roedd Llinyn 1 yn cynnig talu i ymarferwyr presennol, nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau gofal plant a chwarae cydnabyddedig neu gymwysterau o'r fath ar lefel isel, i ymgymryd â chymwysterau cydnabyddedig yn y sector ar Lefelau 2 a 3. Darparwyd hwn gan ddefnyddio cyllid ESF yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru. Cychwynnodd darpariaeth Llinyn 1 ym mis Gorffennaf 2016 a daeth i ben ym mis Hydref 2018.
- Roedd Llinyn 2 yn cynnig talu i gyfranogwyr yr oeddent eisoes yn rhan o'r gweithrediad i ymgymryd â chymhwyster Lefel 6, ar ôl iddynt gwblhau eu cymhwyster a gyflawnwyd trwy llinyn un y gweithrediad. Byddai'r llinyn hwn yn cael ei ddarparu gan ddefnyddio cyllid ESF yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a chyllid Llywodraeth Cymru yn Nwyrain Cymru. Disgwyliwyd y byddai Llinyn 2 yn cychwyn yn 2017. Fodd bynnag, ni ddatblygwyd y llinyn hwn trwy Cynnydd ar gyfer Llwyddiant.

2.14 Felly, mae'r adroddiad hwn yn ymwneud â gweithgarwch a gyflwynwyd trwy gyfrwng Llinyn 1 yn unig, fel yr amlinellir uchod. Roedd y cymwysterau a gyflwynwyd dan Llinyn 1 y gweithrediad fel a ganlyn:

- Diploma Lefel 2 mewn Gofal, Dysgu a Datblygiad Plant (GDDP) (Cymru a Gogledd Iwerddon) (FfCCh).
- Diploma Lefel 3 mewn Gofal, Dysgu a Datblygiad Plant (GDDP) (Cymru a Gogledd Iwerddon) (FfCCh).
- Diploma Lefel 2 mewn Gwaith Chwarae (CGC) (FfCCh).
- Diploma Lefel 3 mewn Gwaith Chwarae (CGC) (FfCCh).

2.15 Er mwyn caffael darpariaeth y cymwysterau hyn, cynhaliwyd ymarfer tendro dan gytundeb fframwaith Lot Arloesi Dysgu Seiliedig ar Waith (WBL)⁴ a oedd yn bodoli eisoes. Yn dilyn yr ymarfer tendro hwn, y darparwyr hyfforddiant a gomisiynwyd i arwain darpariaeth cymwysterau dan Gynnydd ar gyfer Llwyddiant oedd: Itec Training Solutions Ltd, Grŵp Llandrillo Menai a'r Bartneriaeth Sgiliau Galwedigaethol, yr oeddent oll yn darparu mewn partneriaeth gyda nifer o ddarparwyr WBL eraill. Neilltuwyd targedau i'r holl ddarparwyr hyfforddiant ar gyfer

niferoedd o gyfranogwyr i ymgysylltu â nhw yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru.

- 2.16 Roedd gofyn i ddarparwyr hyfforddiant Cynnydd ar gyfer Llwyddiant sicrhau bod hyfforddiant yn hygyrch i gyfranogwyr cymwys. Roedd y Cynllun Busnes yn tanlinellu'r angen i ddarparwyr hyfforddiant sicrhau bod modelau cyflawni yn bodloni gofynion dysgu pob dysgwr unigol, trwy sicrhau darpariaeth leol neu ddulliau hyblyg a oedd yn cynnwys elfennau o ddysgu o bell, dysgu cyfunol neu e-ddysgu. Rhagwelwyd y byddai dulliau hyblyg o'r fath yn helpu i leihau'r angen i gyflogwyr sicrhau rhywun i gyflenwi er mwyn rhyddhau staff, gan leihau'r angen hefyd i ymarferwyr fod i ffwrdd o'r lleoliad. Cynlluniwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i leihau cost fel rhwystr wrth ymgysylltu â hyfforddiant trwy ddarparu hyfforddiant a mynediad i gymwysterau heb i hynny arwain at unrhyw gost i'r unigolyn neu'r cyflogwr. O'r herwydd, roedd y gweithrediad yn cynnig cymhellion i ymarferwyr uwchsgilio ac i gyflogwyr ymgysylltu er mwyn sicrhau mwy o staff gyda chymwysterau ar lefel uchel.
- 2.17 Roedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn ymrwmo Darparwyr i gynnig cymwysterau gofal plant yn Gymraeg, yn Saesneg ac yn ddwyieithog. Diben hyn oedd sicrhau cyfle cyfartal i gyfranogwyr a oedd yn dymuno cwblhau cymwysterau yn Gymraeg neu yn ddwyieithog, gan godi lefel cymwysterau ymarferwyr sy'n siarad Cymraeg yn y sector.
- 2.18 Nodwedd bellach o gynllun y gweithrediad oedd ei fod yn ymrwmo darparwyr hyfforddiant i roi sylw i unrhyw ddiffygion mewn sgiliau hanfodol fel rhan o'r broses o sicrhau eu cymhwyster lefel 2 neu 3. Pan nodwyd angen o ran sgiliau hanfodol yn ystod asesiad cychwynnol ymarferwyr wrth iddynt gychwyn yn rhaglen Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, byddent yn cael eu cyfeirio at gymorth ymarferol.
- 2.19 Lluniwyd a chomisiynwyd strategaeth farchnata a chyfathrebu ar draws y gweithrediad gan dîm y gweithrediad. Nod hon oedd lansio'r gweithrediad yn llwyddiannus a chodi ymwybyddiaeth o Gynnydd ar gyfer Llwyddiant ymhlith rhanddeiliaid a chynulleidfaoedd allweddol a dargedwyd. Law yn llaw â'r ymgyrch farchnata a chyfathrebu genedlaethol, bu darparwyr hyfforddiant yn ymgysylltu â gweithgarwch marchnata a chodi ymwybyddiaeth hefyd er mwyn cynorthwyo'r broses o recriwtio cyfranogwyr i'r gweithrediad.

Y rhesymeg dros gynllun Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- 2.20 Cyn cychwyn Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, roedd y Rhaglen Prentisiaethau ehangach a gefnogwyd gan Lywodraeth Cymru wedi nodi bod gofal plant a chwarae yn sectorau blaenoriaeth. Ar yr adeg honno, cyfyngwyd y Rhaglen Prentisiaethau i gyfranogwyr 16-24 oed. O'r herwydd, roedd y darparwyr hyfforddiant a enwyd uchod, ynghyd â darparwyr hyfforddiant eraill, eisoes yn mynd trwy'r broses o gyflwyno'r un cymwysterau i unigolion 16-24 oed ar draws Cymru, gan ddilyn patrwm sefydledig o ran y ddarpariaeth. Fodd bynnag, barnwyd bod bwloch yn y ddarpariaeth, fel y nodwyd mewn gwaith ymchwil a chyhoeddiadau blaenorol. Adroddodd Cymwysterau Cymru eu pryderon yn 2014 ynghylch y "torbwynt ar gyfer arian cyhoeddus i gynorthwyo dysgwyr Lefel 2 a 3 dros 24 oed... yn enwedig mewn sector lle y ceir prinder sgiliau a manteision cadarn o gael gweithwyr hŷn yn y gweithlu".⁸ Trwy dargedu'r grŵp hwn, roedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn ceisio rhoi sylw i fwloch yn y cymorth ar gyfer y gweithlu presennol. Yn ogystal, roedd Cynllun Busnes y gweithrediad yn cyfeirio at adroddiad a gyhoeddwyd gan Gyngor Gofal Cymru yn 2014, a oedd yn nodi bod mwyafrif grŵp targed CaLI (y rhai mewn cyflogaeth y mae gofyn eu huwchsgilio i Lefel 2 a 3) yn 25 oed ac yn hŷn.⁹ Gan fanteisio ar y canfyddiadau hyn, daeth Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i'r casgliad bod angen darparu "cymwysterau gofal plant a chwarae ar gyfer y garfan hon o oedran penodol er mwyn sicrhau bod ehangder llawn y gweithlu presennol yn cael y cyfle i uwchsgilio i Lefel 3".¹⁰
- 2.21 Roedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn cysylltu gyda blaenoriaethau polisi cenedlaethol ehangach hefyd: fe'i cynlluniwyd i gyfrannu at dwf economaidd ac i gynorthwyo gweithgareddau ehangach Llywodraeth Cymru er mwyn mynd i'r afael â thlodi. Roedd tabl rhesymeg y gweithrediad, a ddatblygwyd fel rhan o'r Cynllun Busnes ar gyfer yr ymyrraeth, yn nodi'r "cyswllt clir rhwng gofal plant a thwf economaidd". Roedd yn pwysleisio hefyd bod "gofal plant o ansawdd da yn galluogi rhieni i weithio a hyfforddi, ac y dylai fod yn elfen greiddiol o strategaeth

⁸ Cymwysterau Cymru, (2016) [Adolygiad sector o Gymwysterau a'r System Gymwysterau ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol gan gynnwys gofal plant a gwaith chwarae](#)

⁹ BMG Research (2014) Arolwg o'r Gweithlu Blynnyddoedd Cynnar, Gofal Plant a Chwarae 2014. Cyngor Gofal Cymru

¹⁰ Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

Llywodraeth Cymru ar gyfer twf economaidd”. Roedd y tabl rhesymeg yn tanlinellu'r ffaith bod y sector gofal plant yn gyflogwr arwyddocaol a bod “gofal plant o ansawdd da yn helpu i fynd i'r afael â rhai o'r materion mwy hirdymor ac sydd wedi ymwreiddio yn fwy y mae'r rhai dan anfantais yn eu hwynebu”.

- 2.22 Fel y nodwyd uchod, roedd y gweithrediad yn cynorthwyo Echel 3 Blaenoriaeth ESF, Amcan Penodol 4: “Cynyddu sgiliau y gweithlu Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant”. Roedd yn cyd-fynd â'r nodau strategol a nodwyd mewn cynlluniau cenedlaethol hefyd, gan gynnwys y weledigaeth i ddatblygu gweithlu gofal plant a chwarae tra chymwys sy'n gallu manteisio ar ddatblygiad proffesiynol parhaus (Adeiladu Dyfodol Mwy Disglair: Cynllun Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant Llywodraeth Cymru, 2013).¹¹
- 2.23 Yn ystod llawer o gam datblygu y gweithrediad, felly, roedd rhesymeg gadarn yn bodoli ynghylch cynllun a ffocws y gweithrediad: gwnaethpwyd achos da yng Nghynllun Busnes y gweithrediad dros y ffaith bod CaLI yn cynrychioli cynnig ychwanegol i gynorthwyo'r gweithlu gofal plant a chwarae a oedd yn bodoli eisoes, a'i fod yn cyd-fynd yn dda â'r cyd-destun polisi ehangach mewn ffordd strategol hefyd. Gwelwyd, fodd bynnag, newidiadau i'r tirlun ehangach yn ystod cam datblygu'r gweithrediad, a effeithiodd ar hyn. Trafodir hyn ymhellach ym mhennod 3.

Themâu trawsbynciol

- 2.24 Fel gweithrediad a ariannwyd gan ESF, roedd gofyn i Gynnydd ar gyfer Llwyddiant gyfrannu at dair thema trawsbynciol¹² cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd, gan gynnwys yr iaith Gymraeg; datblygu cynaliadwy; a mynd i'r afael â thlodi ac allgau cymdeithasol. Cynlluniwyd y gweithrediad i gynorthwyo'r themâu trawsbynciol yn y ffyrdd canlynol:

- Cyfle Cyfartal:
 - Uwchsgilio ymarferwyr presennol dros 25 oed nad oeddent yn gallu manteisio ar gymwysterau Lefel 2 a 3 trwy'r Rhaglen Prentisiaethau yn

¹¹ Llywodraeth Cymru, (2013) [Adeiladu Dyfodol Mwy Disglair: Cynllun Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant](#) (Copi Saesneg)

¹² Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, (2017) [Dogfen Allweddol Themâu Trawsbynciol – Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Fersiwn 4](#)

flaenorol; trwy hyn, bwriadwyd i'r gweithrediad gynnig cymorth anuniongyrchol i weithwyr hŷn a chyfranogwyr sydd ag anabledau neu faterion iechyd, i aros yn eu gwaith ac i barhau i ddysgu sgiliau newydd.

- Cyfrannu at wella mynediad i ofal plant o ansawdd uwch, sy'n gallu gwella cyfleoedd bywyd plant yn ei dro.
- Helpu i godi statws y proffesiwn a galluogi ymarferwyr i gael mwy o falchder yn eu gyrfa.
- Nodi a chynorthwyo cyfleoedd i hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg. Targedir ymarferwyr sy'n siarad Cymraeg mewn ffordd weithredol trwy strategaeth farchnata a chyfathrebu y gweithrediad er mwyn gwella eu sgiliau trwy gael hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg neu hyfforddiant dwyieithog.

- Datblygu Cynaliadwy:
 - Cyfrannu at y nodau llesiant sy'n gysylltiedig â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, ac yn benodol, "Cymru Ffyniannus", trwy ddatblygu gweithlu medrus; a "Chymru sy'n fwy cyfartal" oherwydd y bydd plant yn gallu gwireddu eu potensial waeth beth fo eu cefndir neu eu hamgylchiadau.
 - Datblygu cadwyni cyflenwi lleol.
 - Datblygu cynllun teithio sefydliadol a mentrau trafndiaeth gynaliadwy.
 - Mesurau er mwyn defnyddio adnoddau mewn ffordd effeithlon.
- Mynd i'r afael â Thlodi:
 - Mae'r gweithrediad yn sicrhau bod ymarferwyr cymwys presennol yn WWV, y gallent fod yn dioddef tlodi mewn gwaith, yn cael y cyfle i fanteisio ar sgiliau uwch, ac fe allai hyn arwain at gyflogau uwch.
 - Mae gan addysg gynnar a gofal plant o ansawdd uchel rôl bwysig wrth gynorthwyo ein hymdrech i fynd i'r afael â thlodi ac anghydraddoldeb, fel y nodir yng Nghynllun Gweithredu Trechu Tlodi a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'n ymddangos bod y cyswllt rhwng addysg gynnar o ansawdd uchel a chanlyniadau cadarnhaol i blant yn arbennig o gryf ar gyfer plant o deuluoedd difreintiedig.

Adolygiad llenyddiaeth

- 2.25 Cynhaliwyd adolygiad llenyddiaeth er mwyn deall dulliau gweithredu i ddatblygu a phroffesiynoli'r gweithlu gofal plant a chwarae. Mae'r adolygiad o lenyddiaeth ddiweddar yn cyflwyno trosolwg o bwysigrwydd cymwysterau ar gyfer y sector gofal plant a gwaith chwarae. Yn ogystal, mae'n cynnwys crynodeb o'r prif elfennau sy'n ofynnol ar gyfer datblygiad proffesiynol a hyfforddiant effeithiol, ynghyd â rhai enghreifftiau penodol o arfer sy'n dangos rhai o'r prif ffactorau yn fanylach.
- 2.26 Trafodir effaith staff cymwys ar ansawdd y gofal yn yr adolygiad. Mae'r prif bwyntiau dysgu yn cynnwys tystiolaeth ar draws y DU ac o wledydd eraill, ac mae'n tanlinellu:
- Bod yr angen am lwybrau dilyniant clir yn y proffesiwn wedi cael ei nodi;

- Y cysylltiadau rhwng y cymwysterau y mae'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn meddu arnynt, ac ansawdd y gofal a ddarparir;
- Y ffaith bod ansawdd a phroffesiynoldeb y gweithlu blynyddoedd cynnar wedi cael eu cysylltu gyda deilliannau addysgol cadarnhaol ymhlith plant cyn ysgol;
- Ei bod yn cymryd amser i ymwreiddio mentrau a gynlluniwyd i wella datblygiad y gweithlu;
- Bod ymarferwyr sy'n sicrhau cymwysterau uwch yn gadael y sector gofal plant weithiau;
- Dros y blynyddoedd diwethaf, bu newid ym mhwyslais y polisi o addysg y blynyddoedd cynnar i ddarparu gofal plant i rieni er mwyn cynorthwyo cyflogadwyedd.

2.27 Roedd tystiolaeth o'r DU a thystiolaeth ryngwladol ynghylch y meini prawf llwyddo sy'n angenrheidiol ar gyfer datblygiad proffesiynol effeithiol yn nodi pwysigrwydd system gymhwyso a chymwysterau staff; caffael gwybodaeth (datblygiad plant yn arbennig); amser i astudio deunydd sy'n berthnasol i leoliadau ac a gyflwynir gan ddefnyddio dull sy'n briodol ar gyfer yr ymarferwr (e.e. ar-lein/wyneb yn wyneb); dysgu gan gymheiriaid a gwerth cymunedau arfer ac amser i fyfyrion. Roedd pwyntiau dysgu allweddol o enghreifftiau o ddarpariaeth datblygiad proffesiynol penodol yn cyd-fynd â rhai o'r canfyddiadau yng ngwerthusiad CaLI, ac roedd hyn yn cynnwys,

- bod angen i hyfforddiant fod yn briodol i leoliadau gofal plant unigol;
- bod cydweithio gyda hyfforddwyr cefnogol yn bwysig;
- bod hyfforddiant ar-lein yn gallu cynnig ffordd ddefnyddiol o ddarparu;
- bod ymgysylltu gyda rhieni a chanolbwyntio ar ddiddordebau plant yn gallu arwain at ddeilliannau a darpariaeth lwyddiannus;
- bod dysgu a arweinir gan ymholi yn gallu bod yn llwyddiannus wrth gynnig cyfle ar gyfer dysgu myfyriol; gall hyn hefyd arwain at ymarferwyr yn cyfrannu at gynnwys yr hyfforddiant i'w gyflwyno;

- wrth i staff wella eu cymwysterau, mae'n bosibl y byddant yn treulio llai o amser yn gwneud gwaith uniongyrchol gyda phlant (wrth iddynt ymgymryd â mwy o ddyletswyddau rheoli neu weinyddol).

2.28 Mae'r gwaith ymchwil yn darparu rhywfaint o gyd-destun ar gyfer y gwahanol ffyrdd y gall CaLI ddylanwadu ar ddatblygiad ac ymdrechion i broffesiynoli'r sectorau gofal plant a chwarae. Yn yr ymchwil, gwelwyd cyswllt rhwng ansawdd a phroffesiynoldeb y gweithlu blynyddoedd cynnar a deilliannau addysgol cadarnhaol ymhlith plant cyn ysgol, gan ategu prif nod CaLI. Mae'r adolygiad yn cyflwyno prif bwyntiau dysgu y dylai ymdrechion yn y dyfodol i uwchsgilio'r sector eu hystyried.

3. Canfyddiadau: cynllun strategol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant a'i fodel cyflwyno

- 3.1 Mae'r adran hon yn rhoi crynodeb o ganfyddiadau gwaith ymchwil wrth ddesg ac ymchwil gyda rhanddeiliaid, darparwyr WBL, cyflogwyr a chyfranogwyr mewn perthynas â chynllun y gweithrediad.
- 3.2 Nodir prif ganfyddiadau yn y blwch crynodeb isod, a nodir gwybodaeth ategol bellach yn yr adrannau canlynol. Caiff y rhain eu strwythuro yn unol â chanfyddiadau mewn perthynas ag i) cynllun cyffredinol y gweithrediad a'r ffit strategol; a ii) y model cyflwyno ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant..

Canfyddiadau cryno: Cynllun gweithredol a ffit strategol

- Roedd y sector gofal plant a chwarae yn gefnogol o nodau cyffredinol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i uwchsgilio'r gweithlu.
- Roedd rhanddeiliaid yn teimlo, er bod nodau'r gweithrediad yn cyd-fynd â pholisïau gofal plant eraill Llywodraeth Cymru, eu bod yn amheus ynghylch gallu neilltuo a mesur cyfraniad CaLI tuag at nodau polisi ehangach.
- Un o nodweddion allweddol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant oedd ei bod yn cynnig cyfleoedd dysgu seiliedig ar waith wedi'u hariannu ar gyfer gweithwyr gofal plant a chwarae presennol dros 25 oed. Roedd y cyhoeddiad polisi i weithredu Rhaglen Prentisiaethau i bobl o bob oed yn gwaredu rhesymeg allweddol ar gyfer y gweithrediad, ac roedd yn golygu nad oedd yn llenwi bwlch o ran y ddarpariaeth a ariannwyd mwyach.
- O ganlyniad uniongyrchol i hyn, gwelwyd dryswch yn y sectorau gofal plant a chwarae ynghylch sut yr oedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn wahanol i'r cynnig prentisiaeth ehangach.
- Roedd nifer o randdeiliaid yn y sector yn cwestiynu aliniad strategol a gwerth ychwanegol CaLI.
- Bu'r gofyniad i gyfranogwyr fod yn gyflogedig am 16 awr neu fwy yn gyfyngol, gan ddatgymhwyso nifer o gyflogwyr a chyflogeion rhan-amser rhag cael budd o'r hyfforddiant a ariannwyd a oedd ar gael.
- Er gwaethaf gweithgareddau Llywodraeth Cymru i ymgysylltu â rhanddeiliaid allanol yn ystod cyfnodau dylunio a chynllunio y gweithrediad,

roedd cynrychiolwyr y sector yn teimlo nad oedd ganddynt fawr iawn o ddylanwad dros agweddau allweddol ar gynllun a model cyflwyno Cynnydd ar gyfer Llwyddiant.

Canfyddiadau cryno: Model cyflwyno

- Roedd rhesymau dilys dros ddewis model prentisiaeth fel dull o gyflwyno'r cymwysterau trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant.
- Roedd y ffordd y caffaelwyd darparwyr WBL i gynorthwyo cyflwyno'r gweithrediad, a oedd yn cyfyngu darpar ymgeiswyr i'r rhai mewn contract fframwaith presennol, yn gwahardd rhai darparwyr arbenigol rhag tendro.
- Roedd rhai darparwyr hyfforddiant CaLI a gontractiwyd yn gymharol amhrofiadol mewn darparu cymwysterau ym maes gofal plant a/neu chwarae ac nid oedd ganddynt berthnasoedd neu rwydweithiau sefydledig gyda chyflogwyr yn y sector.
- Roedd rhai rhanddeiliaid a darparwyr hyfforddiant o'r farn bod Cynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi bod yn ffactor a oedd wedi amharu ar a dadsefydlogi patrymau darpariaeth a pherthnasoedd rhwng darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr.
- Nid oedd y model cyflwyno a'r tybiaethau a wnaethpwyd am y ddarpariaeth yn Gymraeg yn ystyried proffil dysgwyr Cymraeg a fyddai'n canlyn cymwysterau ym maes gofal plant a chwarae, y mae nifer ohonynt wedi bod dan 25 oed yn draddodiadol, ac yn gweithio llai nag 16 awr.

Ffit strategol a chynllun gweithredol cyffredinol

- 3.3 Roedd darparwyr hyfforddiant, rhanddeiliaid a chyflogwyr yn gefnogol o nodau cyffredinol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i wella ansawdd a sgiliau y gweithlu gofal plant a chwarae. Roedd yr holl rhanddeiliaid yn cefnogi mewn egwyddor y nod o uwchsgilio'r gweithlu, gan dargedu carfan o'r gweithlu (y rhai dros 25 oed) nad oeddent wedi gallu manteisio ar gyllid yn flaenorol i gwblhau cymwysterau.

3.4 Gwelwyd cydnabyddiaeth ymhlith rhanddeiliaid bod nodau'r gweithrediad yn cydfynd â nifer o strategaethau a pholisïau Llywodraeth Cymru – yn rhai ar gyfer y sector yn benodol a chynlluniau strategol ehangach. Nododd cyfranwyr i'r gwerthusiad gyfraniad posibl Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i'r cynllun deng mlynedd er mwyn datblygu'r gweithlu.¹³ Roedd y sawl a gyfwelwyd, gan gynnwys swyddogion Llywodraeth Cymru, rhanddeiliaid o'r sector ac ymarferwyr yn y sector, yn cytuno bod gan y cam o wella lefelau sgiliau a chymwysterau ar draws holl oedrannau y gweithlu gofal plant y potensial i godi proffil gyrfaedd yn y sector, gwella llwybrau gyrfa, a chynorthwyo ymdrechion i broffesiynoli'r gweithlu ymhellach. Yn ogystal, gwelwyd y gweithrediad fel mecanwaith er mwyn ymateb i unrhyw gynnydd yn y galw am staff cymwys ychwanegol o ganlyniad i'r cam o gyflwyno'r Cynnig Gofal Plant 30 awr. Fodd bynnag, mynegwyd amheuan gan y rhanddeiliaid hyn ynghylch y gallu i neilltuo a mesur effaith benodol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant ar y materion hyn, gan amlygu'r gwahaniaeth rhwng cysondeb o ran cynllun a nodau ar un llaw, a'r effaith uniongyrchol ar y strategaethau a'r blaenoriaethau polisi hyn o ganlyniad i ddarpariaeth y gweithrediad.

Meini prawf cymhwysedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

3.5 Fel y nodwyd yn yr adran yn flaenorol, dim ond y rhai a oedd yn 25 oed neu'n hŷn ac yr oeddent eisoes yn cael eu cyflogi am 16 awr neu fwy mewn lleoliad blynyddoedd cynnar, gofal plant neu chwarae cofrestredig a gynhelir neu nas cynhelir, oedd yn gymwys i gymryd rhan yn rhaglen Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Roedd gwarchodwyr plant hunangyflogedig yn gymwys hefyd. O ganlyniad i'r newid a wnaethpwyd i'r Rhaglen Prentisiaethau ym mis Mehefin 2016, pan ddaeth yn rhaglen i bobl o bob oed, gofynnwyd cwestiynau ynghylch y rheswm dros y gweithrediad. Rhoddodd un rhanddeiliad grynodedig o'u barn ynghylch y sefyllfa trwy awgrymu nad oedd CaLI yn unigryw mwyach. Roedd rhanddeiliaid eraill yn cwestiynu lefel y cysoni mewn gwaith cynllunio gweithredol, fodd bynnag, cyfaddefwyd hefyd bod hwn yn benderfyniad polisi a wnaethpwyd y tu allan i'r adran a fu'n ymwneud â'r gwaith o gynllunio Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Canfu'r gwerthusiad dystiolaeth sylweddol o'r ffaith bod y newid hwn – a ddigwyddodd ar

¹³ Llywodraeth Cymru, (2017) [Cynllun Gweithlu Gofal Plant, Chwarae a Blynyddoedd Cynnar](#)

adeg pan fo contractau darparwyr hyfforddiant ar gyfer CaLI yn cael eu gosod – wedi cael effaith negyddol ar y broses gyflwyno gychwynol, ynghyd â dealltwriaeth y sector o'r gweithrediad. Bu cyfnod rhwng mis Mehefin a mis Gorffennaf 2016 (cyn cwblhau contractau darparwyr hyfforddiant CaLI) lle'r oedd nifer sylweddol o gyfranogwyr (tua 240) yr oeddent yn 25 oed ac yn hŷn ac y byddent wedi bod yn gymwys ar gyfer CaLI, wedi cael caniatâd i gychwyn yn y Rhaglen Prentisiaethau.

- 3.6 Roedd tystiolaeth gan randdeiliaid, darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr yn nodi bod dryswch ymhlith cyflogwyr ynghylch y gweithrediad a sut yr oedd yn wahanol i'r cynnig prentisiaeth presennol. Mae hyn yn cefnogi gwybodaeth a nodir yng Nghynllun Busnes terfynol CaLI, a oedd hefyd yn nodi bod y ffaith bod dysgwyr a oedd yn gymwys i fanteisio ar CaLI ac wedi ymrwmo i gymwysterau trwy gyfrwng y Rhaglen Prentisiaethau i bobl o bob oed, "wedi cael effaith arwyddocaol ar fomentwm cychwynol CaLI".¹⁴
- 3.7 Roedd y maen prawf cymhwysedd a oedd yn cyfyngu rhaglen CaLI i'r rhai a gyflogwyd am 16 awr neu fwy, yn nodwedd ganolog o gynllun y gweithrediad. Derbyniwyd yn gyffredinol bod y gofyniad hwn yn golygu nad oedd CaLI yn gallu rhoi sylw i anghenion datblygiad proffesiynol nifer o gyflogwyr a chyflogeion rhan-amser yn y sectorau gofal plant a chwarae.
- 3.8 Gyda synnwyr drannoeth, nid oedd agen targedu a chyfyngu'r gweithrediad i unigolion yr oeddent yn 25 oed neu'n hŷn, gan bod y grŵp hwn yn gallu canlyn cymhwyster gofal plant neu chwarae trwy gyfrwng y Rhaglen Prentisiaethau i bobl o bob oed. Yn ogystal, roedd cyfyngu'r cymhwysedd i'r rhai a oedd yn gweithio 16 awr wedi cyfyngu cyrhaeddiad y gweithrediad..

Mewnbwn partneriaid mewnol ac allanol i gynllun Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- 3.9 Gwnaethpwyd trefniadau i sicrhau mewnbwn gan grwpiau rhanddeiliaid mewnol ac allanol i siapio Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Ysgogwyd CaLI fel gweithrediad cyd-adrannol, a arweiniwyd gan y tîm Blynnyddoedd Cynnar yn yr Adran Addysg. Sefydlwyd grŵp rhanddeiliaid mewnol, a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o sawl is-

¹⁴ Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant (CaLI) 2014-2018

adran¹⁵ yn ystod yr Haf 2013, a sefydlwyd grŵp allanol ym mis Mawrth 2014, a oedd yn cynnwys croestoriad o gynrychiolwyr o'r sector.¹⁶ Rhedwyd y ddau grŵp tan fis Medi 2014 er mwyn cwmpasu gweithrediad CaLI, gan adlewyrchu anghenion y sector blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae.

- 3.10 Bu'r gwerthusiad yn casglu adborth gan gynrychiolwyr o'r sector am eu mewnbwn ynghylch cynllun y gweithrediad trwy gyfrwng y grŵp rhanddeiliaid allanol. Er y gwerthfawrogwyd ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ymgysylltu â'r sector, roedd nifer yn teimlo'n siomedig nad oeddent wedi cael fawr iawn o ddylanwad neu fewnbwn "ystyrlon" mewn perthynas ag agweddau allweddol ar gynllun y gweithrediad (ac yn arbennig, y penderfyniad i ddilyn model prentisiaeth ar gyfer CaLI, y dewis o ran y cymwysterau a gyflwynwyd trwy'r gweithrediad a dulliau caffael/cyflwyno)..

Model cyflwyno

Cyflwyno CaLI trwy'r fframwaith prentisiaethau

- 3.11 Ystyriwyd amrediad o fecanweithiau cyflwyno ar gyfer CaLI yn ystod y cam cynllunio busnes trwy gynnal trafodaethau gyda rhanddeiliaid a chydweithwyr mewnol. Penderfynwyd darparu cymwysterau wedi'u hariannu gan CaLI fel prentisiaeth a chaffael darpariaeth y cymwysterau hyn trwy gyfrwng ymarfer "mini-dendro" dan fframwaith a oedd yn bodoli eisoes, sef Lot Arloesi fframwaith WBL. Roedd gweithredu'r model cyflwyno hwn wedi golygu y bu modd cyflwyno CaLI fel gweithrediad cenedlaethol, a ariannwyd dan ddwy rhaglen weithredol ESF ar wahân yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru. Wrth fyfyrion am y rhesymeg dros ddewis model prentisiaeth fel dull o gyflwyno'r cymwysterau, nododd swyddogion Llywodraeth Cymru bod y dull hwn wedi darparu strwythur cydlynol ar gyfer y gweithrediad, gan gynnig y manteision a'r arbedion effeithlonrwydd sy'n gysylltiedig â gallu manteisio ar drefniadau cyflwyno sy'n bodoli eisoes hefyd.

¹⁵ Cynrychiolwyr swyddogion yr oeddent yn cynrychioli'r meysydd polisi canlynol yn y grŵp rhanddeiliaid mewnol: Addysg Uwch, yr Iaith Gymraeg, Cyflogaeth a Pholisi ESF, polisi Gofal Plant a Chwarae, polisi cymorth i Deuluoedd, Dechrau'n Deg, Addysg Uwch, WEFO, Diwygio Lles, Dysgu seiliedig ar waith a chyllid, EWC/staff cymorth mewn Ysgolion, Cymwysterau Galwedigaethol

¹⁶ Cynrychiolwyd y sefydliadau canlynol: CGC, Cynghorwyr Cyfnod Sylfaen Cymru Gyfan, Plant yng Nghymru, Clybiau Plant Cymru, Colegau Cymru, AGC, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Plant, Estyn, Ffederasiwn Busnesau Bach, Rhwydwaith Dechrau'n Deg, GMB, Mudiad Meithrin, NDNA, PACEY, Chwarae Cymru, SkillsActive, CLILC, WPPA

Ymhellach, nododd swyddogion bod y dull hwn yn cefnogi ymrwymiad polisi Llywodraeth Cymru i ehangu nifer y prentisiaethau.

- 3.12 Darparwyd rhywfaint o adborth gan randdeiliaid a darparwyr WBL ynghylch y broses gaffael a amlinellir yn 3.3 uchod. Bwriad y penderfyniad i gaffael darparwyr WBL trwy gyfrwng y fframwaith Lot Arloesi a oedd yn bodoli eisoes oedd hwyluso'r broses, gan olygu na fyddai angen defnyddio cymaint o adnoddau. Fodd bynnag, canfu'r gwerthusiad y gallai'r broses fod wedi gwahardd rhai darparwyr WBL llai (a mwy arbenigol), nad oeddent ar y fframwaith a oedd yn bodoli eisoes, mewn ffordd anfwriadol. Cododd cynrychiolwyr y sector – y rhai a oedd yn cynrychioli'r sector chwarae yn arbennig – gwestiynau pellach ynghylch a oedd digon o brofiad ac arbenigedd ymhlith y darparwyr CaLI a gomisiynwyd i ddarparu'r cymwysterau Gwaith chwarae Lefel 2 a 3 a gynigiwyd trwy'r gweithrediad. Gyda synnwyr drannoeth, nododd swyddogion Llywodraeth Cymru bod y penderfyniad i gontractio gyda nifer gyfyngedig o ddarparwyr WBL wedi achosi “anhawster dianghenraid, gan darfu ar batrymau darpariaeth a chysylltiadau rhwng darparwyr a chyflogwyr a oedd yn bodoli eisoes”.
- 3.13 Yn unol â'r holl brentisiaethau a gwblhawyd fel rhan o'r Fframwaith Prentisiaethau, ymgorfforwyd cymorth sgiliau hanfodol yng nghymwysterau Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Roedd cyfranogwyr CaLI wedi sefyll prawf sgiliau hanfodol er mwyn asesu eu sgiliau cyfathrebu, cymhwyso rhif a llythrennedd digidol. Cynhaliwyd yr asesiad sgiliau hanfodol, sy'n rhan o'r asesiad cychwynnol, gan ddefnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (y cyfeiriwyd ato hefyd fel prawf WEST). Roedd gofyn i ddarparwyr CaLI sicrhau bod anghenion sgiliau hanfodol cyfranogwyr (a nodwyd yn dilyn yr asesiad cychwynnol) yn cael eu diffinio mewn ffordd glir, a'u bod yn cynnig cymorth er mwyn rhoi sylw i'r anghenion hynny trwy'r fframwaith prentisiaethau. Mae prentisiaid CaLI yn dilyn sgiliau cyfathrebu hanfodol, sgiliau cynhwyso rhif hanfodol a sgiliau llythrennedd digidol hanfodol. (Gweler trafodaeth bellach am y dystiolaeth ynghylch cymorth sgiliau hanfodol yn 4.25)

Ystyried yr iaith Gymraeg wrth gynllunio'r gweithrediad

- 3.14 Fel rhan o'r broses cynllunio busnes ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, bu arweinwyr gweithredol yn ystyried y ffyrdd y gallai Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

gefnogi'r iaith Gymraeg a'r strategaeth genedlaethol ar gyfer yr iaith Gymraeg ar y pryd, Iaith Fyw: Iaith Byw. Ymrwymodd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant i gynnig dewis o ran yr iaith (Cymraeg, Saesneg neu'n ddwyieithog) yr oedd yr ymarferwyr a oedd yn dilyn cymwysterau yn dymuno uwchsgilio ynddi, pan oedd hyn ar gael. Nododd Cynllun Busnes y gweithrediad:

“Bydd cynnig dewis i gyfranogwyr o ran pa iaith i uwchsgilio ynddi yn arwain at fwy o gyfleoedd i ymarferwyr ddefnyddio'r iaith Gymraeg yn amlach ac yn fwy hyderus yn y gweithle, gan gynnig budd uniongyrchol i leoliadau cyfrwng Cymraeg a Saesneg.”

- 3.15 Gosodwyd targedau ar gyfer cyfranogwyr a oedd yn cwblhau cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg, ar sail patrymau blaenorol o ran y rhai a fu'n dilyn cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg. Cyn Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, roedd Mudiad Meithrin wedi cael cyllid gan Lywodraeth Cymru i ddarparu'r Diploma lefel 3 mewn GDDP trwy ei hadain hyfforddiant, Cam wrth Gam. Roedd tua 200 o siaradwyr Cymraeg a dysgwyr wedi cymhwyso bob blwyddyn rhwng 2004 a'r adeg pan ddaeth y contract i ben ym mis Mawrth 2016, ac yn dilyn hyn, trosglwyddwyd y cyllid i'w ddefnyddio fel arian cyfatebol ar gyfer CaLI.
- 3.16 Gosodwyd targed o 10 y cant, neu ychydig dros 200 o'r targed gwreiddiol, ar gyfer y rhai a fyddai'n cwblhau trwy gyfrwng y Gymraeg, ac esboniodd y Cynllun Busnes ar gyfer CaLI yn WWV y rhesymeg dros y targedau hyn, sef eu bod yn “seiliedig ar sicrhau bod y 200 o gyfranogwyr y flwyddyn yr oedd contract blaenorol Cam wrth Gam yn darparu ar eu cyfer yn y sector, yn parhau i gael y cyfle i hyfforddi, gan sicrhau bod sgiliau Cymraeg yn y gweithlu yn parhau i ffynnu a chynyddu yn unol â'r dystiolaeth o'r galw”. Roedd tua un o bob tri o'r 200 hynny a oedd yn cymhwyso bob blwyddyn gyda Cham wrth Gwm, fodd bynnag, dan 25 oed ac roedd y rhan fwyaf ohonynt yn newydd-ddyfodiaid, yn hytrach na gweithwyr cyflogedig – gan wirfoddoli fel arfer fel cam ar y llwybr i ymuno â'r sector. Ar ôl lansio CaLI, rhannodd Mudiad Meithrin eu pryderon yn gyhoeddus wrth roi tystiolaeth i'r Pwyllgor Diwylliant, yr Iaith Gymraeg a Chyfathrebu, ynghylch “cyfyngiadau” CaLI. Er bod y targed ar gyfer cymwysterau cyfrwng Cymraeg yn unol â'r niferoedd a oedd wedi cymhwyso yn ystod blynyddoedd blaenorol, roeddent yn esbonio bod ganddynt bryderon am newydd-ddyfodiaid a'r rhai dan 25 oed nad oeddent yn cael eu cynnwys yn y cynllun.

3.17 Mae tystiolaeth gan randdeiliaid allweddol, a gefnogir gan sylwadau a wnaethpwyd gan gyflogwyr Cymraeg, yn dynodi, er yr ystyriwyd yr iaith Gymraeg fel rhan o'r broses o gynllunio a chyflwyno'r gweithrediad, na wnaethpwyd hyn gyda gwybodaeth ddigonol o'r ddarpariaeth flaenorol trwy gyfrwng y Gymraeg ac effaith meini prawf cymhwysu CaLI wrth darfu ar biblinell ymarferwyr Cymraeg. Mae rhanddeiliaid wedi awgrymu na ystyriwyd y sefyllfaoedd amrywiol y gallent godi o ganlyniad i fodel CaLI, mewn ffordd wybodus neu soffistigedig. Roedd nifer y cyfranogwyr a oedd wedi cwblhau'r cymhwyster yn Gymraeg lawer yn is na'r targed, fel y trafodir ym mhennod 4.

Sylwadau am unrhyw wahaniaethau mewn canfyddiadau gwerthuso rhwng Gorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru

Cynlluniwyd a chyflwynwyd CaLI fel gweithrediad ar draws Cymru gyfan. Roedd dau o'r tri phrif ddarparwyr hyfforddiant wedi cyflwyno cymwysterau yn y ddau ranbarth, gan fabwysiadu'r un dull er mwyn cyflwyno'r gweithrediad yn WWW ac EW.

Gweithredwyd yr un meini prawf cymhwysedd yn y ddau ranbarth ac ni chanfu'r gwerthusiad unrhyw wahaniaethau yn y model cyflwyno cyffredinol.

4. Canfyddiadau: Gweithrediad a chanlyniadau

4.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau mewn perthynas â hyrwyddo, cyflwyno a chanlyniadau Cynnydd ar gyfer Llwyddiant (CaLI). Mae'n manteisio ar waith maes a gynhaliwyd yn ystod y gwerthusiad gyda swyddogion Llywodraeth Cymru; darparwyd hyfforddiant a rhanddeiliaid o'r sector; gwaith maes gyda chyflogwyr a chyfranogwyr. Nodir y canfyddiadau a'r casgliadau yn y drefn ganlynol::

- marchnata a recriwtio;
- gweithredu CaLI;
- ac allbynnau, canlyniadau ac effeithiau.

Marchnata a recriwtio

Canfyddiadau cryno: marchnata a recriwtio

- Roedd Llywodraeth Cymru wedi creu ymgyrch brand a marchnata arbennig ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Fodd bynnag, nid oedd brand CaLI yn adnabyddus iawn ymhlith cyflogwyr a darparwyr ddysgwyr ac roedd ei werth fel rhywbeth i gynorthwyo gweithgarwch recriwtio darparwyr hyfforddiant yn gyfyngedig.
- Mae tystiolaeth gan randdeiliaid, darparwyr hyfforddiant a'r sector yn dynodi bod nifer wedi ystyried bod CaLI yn rhan o'r Rhaglen Prentisiaethau ehangach yn lle hynny.
- Adroddodd darparwyr hyfforddiant am sialensiau wrth recriwtio niferoedd digonol o gyfranogwyr er mwyn cyflawni'r targedau a osodwyd ar eu cyfer. O ganlyniad, roedd gofyn iddynt fuddsoddi adnoddau ychwanegol mewn ceisio recriwtio cyfranogwyr i'r gweithrediad.
- Roedd darparwyr hyfforddiant yn cynllunio eu gweithgarwch recriwtio ar sail y dyraniad cymwysterau (h.y. y targedau a nodir mewn contractau) a nodwyd mewn dogfennaeth caffael. Fodd bynnag, roeddent yn cwestiynu a oedd nifer amcangyfrifedig y cyfranogwyr cymwys yn gadarn ac yn realistig.
- Barnwyd bod rhai o'r dulliau a ddefnyddiwyd gan ddarparwyr hyfforddiant i

ddenu diddordeb ymhlith cyflogwyr ac i recriwtio dysgwyr yn rhy daer, ac adroddodd cyflogwyr eu bod wedi cael galwadau marchnata lluosog gan nifer o wahanol ddarparwyr.

- Yn ogystal, honiadau nad oedd y wybodaeth a ddarparwyd wastad yn fanwl: a) o ran esbonio faint o amser a chymorth fyddai ei angen er mwyn cwblhau cymhwyster Lefel 2 neu 3; a b) awgrymiadau bod y cymwysterau yn rhai gorfodol i rai staff, pan nad oedd hyn yn wir.
- Adroddodd cyflogwyr bod eu cymhellion i gymryd rhan yn gysylltiedig â defnyddio CaLI er mwyn cynyddu niferoedd y staff cymwys gan amlaf, er mwyn cydymffurfio â Safonau Gofynnol Cenedlaethol.
- Roedd dysgwyr yn fwy tebygol o gael eu cymell gan y cyfle i sicrhau'r cymhwyster ei hun yn ogystal â chyfleoedd i wella'u sgiliau a'u gwybodaeth.

4.2 Roedd tîm y gweithrediad, a fu'n gweithio gyda thîm cyfathrebu Llywodraeth Cymru, wedi paratoi canllawiau a deunyddiau marchnata a datblygu brand arbennig ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Contractiwyd asiantaeth cyfryngau i ddatblygu cynllun cyfathrebu i hyrwyddo'r gweithrediad. Yn ogystal â chanllawiau marchnata a gwaith brandio, briffiwyd Busnes Cymru a chynrychiolwyr o'r sector, a gofynnodd Llywodraeth Cymru iddynt i gyflawni rôl wrth godi ymwybyddiaeth o'r cyfle hyfforddiant. Roedd gweithgareddau yn y cyfryngau yn cynnwys comisiynu hysbyseb radio a oedd yn targedu cyflogwyr a chyfranogwyr.

4.3 Er y cynhyrchwyd deunyddiau marchnata CaLI yn ganolog, y darparwyr hyfforddiant oedd yn gyfrifol am recriwtio cyflogeion gofal plant a chwarae i'r gweithrediad. Bu'r gweithrediad yn darparu cymwysterau yr oedd darparwyr hyfforddiant wedi bod yn eu darparu yn flaenorol (ac yn dilyn hyn) fel rhan o'r Rhaglen Prentisiaethau prif ffrwd. Roedd darparwyr hyfforddiant yn tueddu i farchnata'r cyfle fel prentisiaeth (neu'n aml, fel "hyfforddiant am ddim" yn unig) yn hytrach na defnyddio brand CaLI, a oedd yn peri dryswch ymhlith cyflogwyr yn eu barn nhw.

Profiadau darparwyr hyfforddiant o recriwtio dysgwyr i Cynnydd ar gyfer llwyddiant

- 4.4 Adroddodd darparwyr hyfforddiant am sialensiau wrth recriwtio niferoedd digonol o gyfranogwyr er mwyn iddynt gyflawni eu targedau. O ganlyniad, nododd darparwyr y bu angen iddynt fuddsoddi mwy o adnoddau mewn gweithgarwch marchnata nag yr oeddent wedi rhagweld, er mwyn cofrestru ymarferwyr ar gyfer CaLI.
- 4.5 Mewn nifer o achosion, roedd darparwyr hyfforddiant yn gallu manteisio ar gysylltiadau a oedd yn bodoli eisoes gyda chyflogwyr yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru er mwyn hyrwyddo CaLI. Fodd bynnag, roeddent wedi ceisio ymgysylltu gyda chyflogwyr nad oeddent wedi cael unrhyw gyswllt gyda nhw yn flaenorol hefyd. Roedd hyn yn cynnwys cysylltu gyda darpar gleientiaid newydd yn uniongyrchol trwy farchnata dros y ffôn neu ddsbarthu deunyddiau papur neu electronig.
- 4.6 Esboniodd un darparwr hyfforddiant y bu'n rhaid iddynt ailystyried a chynyddu eu hymdrechion i sicrhau arweiniad CaLI, ar ôl ei chael hi yn fwy heriol i recriwtio na'r disgwyl. Mae'r crynodeb yn Ffigur 4.1 yn dangos amrediad y dulliau marchnata a ddefnyddiwyd a'r gyfradd lwyddo gymharol isel a brofwyd trwy nifer o ddulliau.

Ffigur 4.1 Crynodeb o'r gweithgarwch marchnata a'r arweinwyr a grëwyd gan un darparwr hyfforddiant

Eglurodd y darparwr hyfforddiant eu bod wedi:

- Defnyddio staff ymgysylltu cyflogwr i gysylltu â darpar gwsmeriaid.
- Anfon deunydd mewn ymgyrch bostio at holl ddarparwr cofrestredig CIW, a arweiniodd at 10 arweiniad.
- Cynnal cyfarfodydd gyda sefydliadau gofal plant a chwarae a thimau Dechrau'n Deg.
- Cynnal ymgyrch telewerthu dros gyfnod o fis, gan wneud 250 o alwadau yr wythnos, a oedd wedi sicrhau 15 unigolyn i gychwyn.
- Arwain ymgyrch cyfryngau cymdeithasol a arweiniodd at "nifer fach" o ymholiadau.
- Anfon deunydd mewn ymgyrch bostio at yr holl glybiau ar ôl ysgol yng Nghymru, a arweiniodd at 3 arweiniad.

- Comisiynu asiantaeth cysylltiadau cyhoeddus i arwain ymgyrch a oedd yn canolbwyntio ar roi hysbysebion ac erthyglau mewn papurau lleol, na arweiniodd at unrhyw arweiniad.

4.7 Adroddodd darparwyr hyfforddiant eu bod wedi cymryd – ar sail y wybodaeth a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru – bod lefelau galw cryf ymhlith y grŵp a dargedwyd ar gyfer y cymwysterau lefelau 2 a 3 a ariannwyd. Adroddodd darparwyr hyfforddiant am anawsterau cynyddol wrth recriwtio dysgwyr yn ystod cyfnod y gweithrediad. Roeddent yn priodoli'r sialensiau hyn i'r ffaith bod dysgwyr cymwys wedi dod yn brinnach wrth i'r amser fynd yn ei flaen gan bod darparwyr hyfforddiant lluosog yn canlyn yr un grŵp targed. Roedd darparwyr hyfforddiant yn cynllunio eu gweithgarwch recriwtio ar sail y targedau a neilltuwyd iddynt yn y gofynion cytundebol a nodwyd yn y ddogfennaeth caffael. Fodd bynnag, roeddent yn cwestiynu a oedd nifer amcangyfrifedig y cyfranogwyr cymwys yn gadarn ac yn realistig. Adroddodd un darparwr hyfforddiant:

“Dywedwyd wrthym y byddai cannoedd (o ymgeiswyr cymwys) allan yno. Cyflogom reolwr gwerthiant busnes newydd i arwain y gwaith recriwtio, gan ddisgwyl darganfod niferoedd mawr, ond sylweddolom yn fuan nad oedd hyn yn wir.” (Darparwr Hyfforddiant Cynnydd ar gyfer Llwyddiant)

4.8 Soniodd darparwyr hyfforddiant eraill hefyd eu bod yn teimlo eu bod wedi cyrraedd y pen draw o ran niferoedd, a'u bod yn buddsoddi adnoddau mewn recriwtio ymgeiswyr o grŵp targed a oedd eisoes wedi cael ei wagio, o ystyried y meini prawf cymhwysedd ar gyfer CaLI..

"Mae'r cymhwysedd yn mynd yn groes i reddf rhywun, nid yw'n gwneud synnwyr gan bod yn rhaid bod y rhan fwyaf o'r gweithwyr yn y sector yn meddu ar y cymhwyster er mwyn gweithio, felly byddent eisoes yn gymwys. Gallai CaLI fod wedi bod yn berffaith ar gyfer newydd-ddyfodiaid i'r sector." (Darparwr Hyfforddiant Cynnydd ar gyfer Llwyddiant)

4.9 Yn olaf, mewn nifer o achosion, roedd darparwyr hyfforddiant yn estyn allan ac yn ceisio ffurfio cysylltiadau gyda chyflogwyr yn y sectorau gofal plant a chwarae, nad oeddent wedi cael unrhyw gyswllt gyda nhw yn flaenorol. I rai darparwyr, roedd CaLI yn golygu bod angen ffurfio cyswllt gyda chyflogwyr a sicrhau eu

hymddiriedaeth cyn pen cyfnod byr, er mwyn cyrraedd targedau a osodwyd ar eu cyfer – rhywbeth a fu'n heriol i nifer fel y gwelwyd yn y data ynghylch allbwn cyffredinol y gweithrediad (gweler paragraff 4.46).

- 4.10 Arweiniodd y sialensiau hyn at ymgyrchoedd marchnata ymladdgar gan rai darparwyr, a arweiniodd at rai cyflogwyr yn cael galwadau “gwerthu” lluosog. Gofynnwyd cwestiynau gan gyflogwyr a rhanddeiliaid, a mynegwyd pryderon ganddynt mewn rhai achosion, ynghylch y dulliau a ddefnyddiwyd gan ddarparwyr hyfforddiant i sicrhau arweiniad a recriwtio dysgwyr i'r gweithrediad. Adroddwyd am achosion lle nad oedd darparwyr wastad wedi nodi'n glir i warchodwyr plant nad oedd yr hyfforddiant yn orfodol iddynt. Adroddodd cyflogwyr eraill nad oedd darparwyr hyfforddiant wastad yn esbonio bod prentisiaeth lawn yn cynnwys sgiliau hanfodol yn ystod y gwaith marchnata a hyrwyddo cychwynnol. Yn olaf, ni nodwyd yn glir bob amser bod y cymhwyster byr – gwaith Lefel 3 Pontio i Chwarae o'r blynyddoedd cynnar – yn ddewis dilys i ymarferwyr ac felly, na fyddai angen iddynt ymgymryd â'r diploma llawn a ariannir gan CaLI.
- 4.11 Adroddodd rhai darparwyr hyfforddiant, gan gynnwys nifer o'r rhai a oedd yn gweithio fel isgontractwyr i'r prif ddarparwyr CaLI, am brofiadau mwy cadarnhaol trwy'r gweithrediad. Roeddent yn gallu datblygu perthnasoedd gwaith hirsefydlog gyda rhai cyflogwyr, gan gysylltu â lleoliadau gofal plant a chwarae yr oeddent yn eu hadnabod ac yr oedd ganddynt “berthnasoedd gwaith llawn ymddiriedaeth” gyda nhw. Esboniodd rhai o'r darparwyr hyn eu bod, fel isgontractwyr, yn gallu canolbwyntio ar ardal ddaearyddol ar wahân neu ar ran o'r sector, ac felly, y gallent ganolbwyntio ar y lleoliadau hynny yr oedd ganddynt gysylltiadau gyda nhw yn barod. Roedd rhai yn gallu cyd-fynd gyda darpariaeth arall hefyd, e.e. cymorth cynllunio busnes a chynorthwyo cymwysterau eraill yn y gweithle. I ddarparwyr eraill, roedd CaLI yn gyfle i ehangu eu darpariaeth ym maes cymwysterau gwaith chwarae.

Profiadau cyflogwyr o weithgarwch marchnata darparwyr hyfforddiant

- 4.12 Nid oedd mwyafrif y cyflogwyr yr oedd eu staff wedi cwblhau cymhwyster trwy gyfrwng CaLI wedi gweithio gyda'r darparwr hyfforddiant penodol hwnnw yn flaenorol (23 o 40). Adroddodd rhan fwyaf y cyflogwyr yr ymgynghorwyd â nhw yn ystod cam ffurfiannol y gwerthusiad, eu bod wedi ymgysylltu â'r gweithrediad o

ganlyniad uniongyrchol i'r ffaith bod darparwyr hyfforddiant wedi cysylltu â nhw, yr oeddent wedi eu hannog i fanteisio ar y cynnig o gael hyfforddiant am ddim. Nid oedd fawr iawn o dystiolaeth o'r ffaith y bu gweithgarwch marchnata cenedlaethol yn llwyddiannus wrth godi ymwybyddiaeth ymhlith cyflogwyr o'r cymwysterau a oedd ar gael.

- 4.13 Adroddodd rhai cyflogwyr bod yr hyfforddiant wedi digwydd ar amser cyfleus iddyn nhw a'u bod yn ddiolchgar iawn am y cymorth wrth roi niferoedd digonol y staff cymwys iddynt er mwyn sicrhau eu bod mewn sefyllfa gryfach i gydymffurfio â'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol. Dywedodd un rheolwr meithrinfa ddydd:

"Bu'n ddelfrydol – roedd angen rhywun arnaf gyda Lefel 3, ac roedd gan fy nghyflogai ddiddordeb mewn uwchsgilio, a chawsom alwad marchnata ar hap ar yr adeg gywir."

- 4.14 Mewn sawl achos arall, adroddodd cyflogwyr eu bod wedi cael galwadau ffôn dro ar ôl tro yn marchnata'r cymhwyster, gan ddisgrifio dull y darparwyr hyfforddiant fel "ymwthgar" neu "benderfynol". Nododd rhai cyflogwyr a gyfwelwyd bod cyferbyniad i'w weld rhwng y ffocws a roddwyd ar annog cyflogwyr i gofrestru ar gyfer y cymhwyster, ac ansawdd y cymorth a ddarparwyd yn ystod y cyfnodau dilynol – gweler yr enghraifft isod.

Enghraifft: profiad cyflogwyr o farchnata a chymorth dilynol

"Cawsom brofiad o sawl gwahanol ddarparwyr trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Roedd y darparwr hyfforddiant cychwynnol yn llawdrwm wrth ein cymhell i gofrestru ar gyfer y cymhwyster. Dywedont wrthym bod angen y cymhwyster arnom gan bod rheoliadau newydd yn dod i rym ac y byddai'n rhaid i ni ei gwblhau cyn pen cyfnod penodol – rydw i'n credu eu bod wedi dweud y byddai'n rhaid ei gwblhau cyn pen 12 neu 16 mis. Ond yna ar ôl i ddau aelod o staff gofrestru, ni chawsom unrhyw gymorth go iawn gan y darparwr hyfforddiant. Gwelwyd newid cyfan gwbl yn yr ymagwedd – fel pe bai'r unig beth yr oeddent yn dymuno i ni ei wneud oedd cofrestru. Newidiom i ddarparwr hyfforddiant arall yn dilyn hyn oherwydd bod ansawdd y cymorth mor wael. Roedd cyflogaion ar ei hôl hi gyda'u gwaith, roeddent yn teimlo dan straen, nid oeddent yn cael cymorth – canslwyd ymweliadau. Felly newidiom ddarparwyr a gwelwyd pethau yn gwella".

Cyflogwr, lleoliad chwarae, Dwyrain Cymru

4.15 Esboniodd tri chwarter y cyflogwyr a gyfrannodd i'r gwerthusiad eu bod wedi cael eu cymell i gymryd rhan yng Nghynnydd ar gyfer Llwyddiant er mwyn cydymffurfio â'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol o ran cymarebau gofynnol y staff cymwys. Y rhesymau mwyaf cyffredin nesaf a roddwyd gan gyflogwyr dros ymrwymo i CaLI oedd: er mwyn galluogi eu cyflogai(cyflogeion) i feithrin sgiliau newydd (cyfeiriwyd at hyn gan dros un o bob tri) ac er mwyn galluogi eu cyflogai(cyflogeion) i sicrhau cymhwyster newydd (cyfeiriwyd at hyn gan lai nag un o bob tri). Mae hyn yn dynodi, ymhlith y cyflogwyr hynny a gyfrannodd at y gwerthusiad, y bu pwysau i gydymffurfio â rheoliadau yn fwy o gymhelliant i fanteisio ar y cynnig hyfforddiant na'r dymuniad i feithrin sgiliau a chymwysterau newydd er budd eu cyflogeion.

Cymhellion dysgwyr i gwblhau cymhwyster trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- 4.16 Gofynnwyd i gyfranogwyr a oedd wedi ymgymryd â chymhwyster CaLI ac a ymatebodd i'r arolwg, i nodi sut yr oeddent wedi clywed am y cyfle i gwblhau eu cymhwyster Lefel 2 neu 3. Nododd cyfran fwyaf yr ymatebwyr i'r arolwg (54 o 90) eu bod wedi clywed am y cyfle i gwblhau eu cymhwyster trwy eu cyflogwr. Dywedodd cyfran lai o'r cyfranogwyr eu bod wedi clywed am y cyfle trwy ddarparwr hyfforddiant (21), trwy glywed gan rywun arall neu gan gydweithiwr (19), sefydliadau sector (8), a deunyddiau marchnata (3). Mae hyn yn awgrymu bod cyflogwyr a rheolwyr lleoliadau yn gynulleidfa darged allweddol i ddarparwyr hyfforddiant, ond bod darparwyr hyfforddiant yn gallu cael cyswllt uniongyrchol gyda staff hefyd wrth farchnata'r hyfforddiant wedi'i ariannu sydd ar gael trwy CaLI.
- 4.17 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a ymatebodd i'r arolwg i nodi pam eu bod wedi dewis dilyn y cymhwyster (trwy ddewis eu tri phrif reswm). Rhoddir crynodeb o'r ymatebion yn Ffigur 4.2 isod. Y rhesymau mwyaf cyffredin a nodwyd oedd er mwyn sicrhau cymhwyster achrededig yn y sector (60 o blith 90 o ymatebwyr) ac er mwyn cynyddu gwybodaeth a sgiliau cyfranogwyr ym maes gofal plant/chwarae (48 o blith 90 o ymatebwyr). Nododd lleiafrif o ymatebwyr i'r arolwg eu bod wedi cofrestru ar gyfer y cymhwyster oherwydd bod eu cyflogwr wedi dweud wrthynt i wneud hynny (17 ymatebydd), er mwyn helpu i sicrhau dyrchafiad (8 ymatebydd) ac er mwyn helpu cyfranogwyr i hyrwyddo neu hysbysebu eu gwasanaethau gofal plant (5 ymatebydd). Roedd ychydig dan hanner yr ymatebwyr wedi cynnig rhesymau eraill

dros y ffaith eu bod wedi dewis dilyn y cymhwyster. Roedd y rhesymau hyn yn ymwneud â thair thema yn bennaf: cydymffurfio â'r rheoliadau newydd a fyddai'n dod i rym ynghylch cymwysterau ar gyfer lleoliadau gofal plant; roedd y cymhwyster yn apelio oherwydd ei fod am ddim; ac roedd cyfranogwyr yn dymuno uwchsgilio er mwyn gwella'u rhagolygon o ran eu gyrfa. Rhoddir enghreifftiau o sylwadau cyfranogwyr isod.

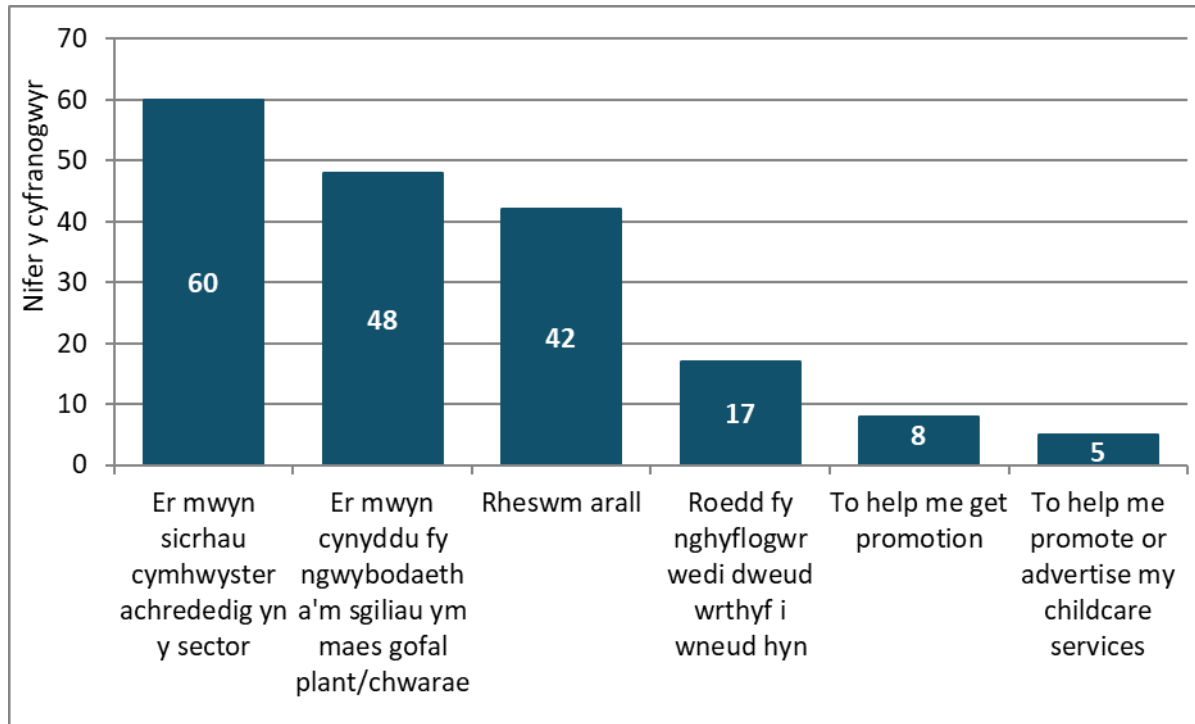
“Roedd yn rhaid i mi ei gael oherwydd y gyfraith newydd a fydd yn dod i rym yn 2020. Dyma pam yr euthum at [darparwr hyfforddiant] i'w ddilyn.” (Cyfranogydd CaLI)

“Treuliais 5 mlynedd yn gweithio fel athro uwchradd. Roeddwn yn dymuno gwarchod plant ar ôl i mi gael plentyn, gan ei fod yn haws trefnu gofal o gwmpas fy oriau gwaith. Wrth gwrs, roedd [y cymhwyster] yn apelio hefyd i mi gan ei fod am ddim.” (Cyfranogydd CaLI)

“Rydw i'n gobeithio dringo'n uwch yn fy maes – roeddwn yn dymuno datblygu fy ngwybodaeth.” (Cyfranogydd CaLI)

“Er mwyn gwella cyfleoedd gyrfa yn y dyfodol – er mwyn i mi fod yn fwy cyflogadwy yn y dyfodol.” (Cyfranogydd CaLI)

Ffigur 4.2. Rhesymau cyfranogwyr dros ymgymryd â'r cymhwyster



N = 90, Ffynhonnell: Arolwg cyfranogwyr CaLI Arad

4.18 Roedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi denu cyfran sylweddol o ddysgwyr yr oeddent yn warchodwyr plant. Yn ystod y cyfnod pan oedd CaLI yn cael ei ddarparu, dim ond un uned o'r GDDP a oedd yn canolbwyntio ar ofal plant yn y cartref yr oedd angen i warchodwyr plant cofrestredig ei chwblhau. Felly, nid oedd gofyn i warchodwyr plant sicrhau'r GDDP llawn er mwyn cydymffurfio â'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol. Nododd bron i dri chwarter y gwarchodwyr plant a gwblhaodd yr arolwg eu bod wedi dewis cymryd rhan er mwyn sicrhau cymhwyster achrededig yn bennaf. Adroddodd rhai o'r rhain eu bod yn teimlo y byddai'r cymhwyster yn werthfawr iddynt wrth iddynt hysbysebu eu darpariaeth. Esboniodd rhai hefyd eu bod wedi cael gwybod gan ddarparwyr hyfforddiant pan wnaethant gofrestru y byddai angen iddynt gwblhau'r GDDP llawn yn fuan, fel rhan o newidiadau arfaethedig i Safonau Gofynnol Cenedlaethol. Er bod trafodaethau yn parhau ar y pryd ynghylch newidiadau i Safonau Gofynnol Cenedlaethol, nid oedd unrhyw gynlluniau i fynnu bod gwarchodwyr plant yn meddu ar GDDP llawn.

“Rydw i wedi clywed bod AGC yn ystyried mynnu bod yn rhaid bod gwarchodwyr plant yn sicrhau Lefel 3, felly roeddwn yn dymuno bod “ar y blaen” gyda hynny yn

hytrach na mynd i banig ymhen ychydig flynyddoedd.” (Cyfranogydd CaLI, gwarchodwr plant)

- 4.19 Mewn rhai achosion, roedd dysgwyr CaLI a oedd yn warchodwyr plant wedi cofrestru yn gymharol ddiweddar ac roeddent yn dymuno cynnal y momentwm ar ôl cwblhau rhywfaint o hyfforddiant cychwynnol yn ddiweddar. Adroddodd rhai darparwyr hyfforddiant eu bod wedi cael llwyddiant cymharol dda wrth recriwtio gwarchodwyr plant, gan briodoli hyn i'r ffaith bod gwarchodwyr plant yn gweld gwerth uwchsgilio o ddau bersbectif, sef fel cyflogwyr a dysgwyr. Esboniodd nifer o warchodwyr plant a gyfwelwyd eu bod yn gallu bod yn hyblyg, gan ymgymryd â'u dysgu seiliedig ar waith o gwmpas eu hymrwymadau gwarchod plant, rhywbeth a fu'n ffactor wrth iddynt gofrestru ar gyfer y cymhwyster. Adroddodd eraill hefyd bod cwblhau'r cymhwyster wedi cymryd mwy o amser nag yr oeddent wedi ei ragweld.

Enghraifft: cymhellion gwarchodwyr plant dros ymgysylltu â PfS

Eglurodd Susan ei rhesymau dros gofrestru ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Roedd ganddi ddi-ddordeb mewn cymryd rhan yn y cynnydd ar gyfer llwyddiant am nifer o resymau:

- Roedd yr amseru yn dda iddi: o fis Medi 2016 y llynedd, roedd y plant yr oedd yn gofalu amdanynt i gyd yn yr ysgol, a oedd yn golygu bod ganddi amser i ganolbwyntio ar y cymhwyster yn ystod y dydd.
- Roedd hi'n teimlo y byddai'n fuddiol er mwyn ei helpu i ddatblygu ei harfer gwarchod plant (e.e. pe byddai'n penderfynu hysbysebu ei gwasanaethau gwarchod plant yn y dyfodol, roedd hi'n teimlo y byddai gallu sôn am y cymhwyster yn fanteisiol).
- Gallai sicrhau'r cymhwyster agor drysau i gyflogaeth yn y sector gofal plant (e.e. pe bai'n dymuno ymgeisio am swydd mewn meithrinfa breifat).

Mae'n annhebygol y byddai Susan wedi cwblhau'r cymhwyster heb fodolaeth Cynnydd ar gyfer Llwyddiant. Yn ôl pob tebyg, ni fyddai wedi meddwl am gofrestru ar gyfer dysgu seiliedig ar waith pe na bai wedi clywed am y cyfle gan warchodwr plant arall. Roedd wedi cael ei hunig hyfforddiant blaenorol ym maes gofal plant 6 blynedd yn ôl pan gofrestrodd gydag AGC. Uned Cyflwyniad i Ofal Plant ar Lefel 3 oedd hwn. Bu Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn gyfle iddi sicrhau cymhwyster llawn.

(Cyfranogwr, GDDP lefel 3, gwarchodwr plant)

Gweithredu CaLI

Canfyddiadau cryno: Gweithredu

- Roedd darparu sgiliau hanfodol yn rhan annatod o gymwysterau CaLI. Roedd rhanddeiliaid o'r sector yn croesawu'r cyfle i roi sylw i sgiliau hanfodol trwy'r gweithrediad, ond mynegwyd pryderon ynghylch sut yr oedd gwybodaeth am gymwysterau sgiliau hanfodol a phrawf diagnostig cychwynnol WEST yn cael ei chyfleu i gyflogwyr a chyflogeion.
- Mae'r dystiolaeth a gasglwyd yn awgrymu gwahaniaethau o ran y dull o ymgysylltu gyda chyflogwyr trwy CaLI. Gwelwyd amrywiadau o ran amllder a natur y cyswllt gydag aseswyr a pha mor gryf oedd y berthynas waith

rhwng yr aseswr/darparwr a'r cyflogwr.

- Roedd rhan fwyaf y cyfranogwyr yn fodlon gyda chyfanswm yr amser yr oedd eu haseswr yn ei dreulio gyda nhw ac ansawdd y cymorth hwn.
- Nid oedd lleiafrif o ymatebwyr i arolwg cyfranogwyr CaLI yn fodlon, ac fel arfer, roedd hyn yn gysylltiedig â'r ffaith y bu newid mewn aseswyr yn ystod cyfnod y cymhwyster neu y bu'r cyswllt yn anghyson.
- Roedd y perfformiad o ran y niferoedd a sicraodd gymwysterau cyfrwng Cymraeg lawer yn is na'r targed. Y prif reswm a awgrymwyd gan ddarparwyr hyfforddiant a rhai rhanddeiliaid oedd bod y gronfa bosibl o ddysgwyr cymwys mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg lawer yn llai na'r hyn a amcangyfrifwyd. Cyfeiriwyd at resymau eraill hefyd, sef y ffaith bod nifer o'r gweithwyr hynny y gallent astudio cymwysterau cyfrwng Cymraeg yn gweithio mewn gofal dydd sesiynol ac am lai nag 16 awr yr wythnos. Gwelwyd tystiolaeth o amharodrwydd cyfranogwyr i astudio cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg yn llwyr.

4.20 Mae'r adran hon yn archwilio safbwynt a phrofiadau o gymryd rhan yn CaLI, gan fanteisio ar dystiolaeth gan randdeiliaid, cyflogwyr a chyfranogwyr yn ymwneud â rhoi diagnosis a darparu sgiliau hanfodol, y dulliau gweithredu o ran ymgysylltu ac asesu a fabwysiadwyd gan y darparwyr a darpariaeth cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg.

Sgiliau Hanfodol

4.21 Yn yr un modd â'r holl fframweithiau prentisiaethau, roedd cymorth sgiliau hanfodol yn rhan annatod o gymwysterau CaLI. Oni bai bod y dysgwr yn gallu darparu prawf o lefel gyfatebol cymhwyster procsi, mae gofyn iddynt gael prawf diagnostig sgiliau hanfodol, prawf WEST – holiadur ar-lein lle y bydd ymatebwyr yn ateb cyfres o gwestiynau – er mwyn nodi lefel eu sgiliau hanfodol. Yna, byddant yn cael hyfforddiant sgiliau hanfodol yn ôl yr angen.

4.22 Bu gwaith maes gyda chyflogwyr a chyfranogwyr CaLI yn ystyried safbwyntiau ynghylch prawf WEST a chydran sgiliau hanfodol law yn llaw â chymwysterau Lefel 2 a 3 mewn gofal plant a gwaith chwarae. Cafwyd amrediad o safbwyntiau ynghylch

cydran sgiliau hanfodol CaLI: roedd rhai yn gwerthfawrogi'r cyfle i ddiweddarau neu wella sgiliau hanfodol y gweithlu, fodd bynnag, roedd nifer o safbwyntiau (gan gyfranogwyr yn arbennig) yn cwestiynu pa mor berthnasol ydoedd i'r cymwysterau penodol yr oeddent yn cael eu hastudio. Nododd rhai nad oeddent wedi deall y gofynion o ran sgiliau hanfodol yn llawn wrth gofrestru ac roedd eraill o'r farn bod y prawf diagnostig, a darpariaeth y gydran sgiliau hanfodol yn dilyn hyn, yn feichus ac yn ddianghenraid.

“Bu'n rhaid i mi golli sawl diwrnod o waith, ac felly tâl, er mwyn mynychu diwrnodau sgiliau hanfodol. Byddwn wedi gwerthfawrogi cael clywed am y rhain ar ddechrau'r cwrs. Diolch byth, daeth rhywun i'm cartref i gwblhau'r llythrennedd digidol tra'r oeddwn yn gweithio.” (Cyfranogydd CaLI, Gwarchodwr Plant).

- 4.23 Roedd rhanddeiliaid o'r sector yn croesawu'r ymdrech i wella sgiliau hanfodol, yn enwedig sefydliadau gofal plant a oedd yn cydnabod manteision gwella sgiliau hanfodol gweithwyr gofal plant a chwarae. Fodd bynnag, roedden nhw – a darparwyr hyfforddiant – wedi adrodd hefyd bod y prawf WEST cychwynol ac yna, elfen sgiliau hanfodol y brentisiaeth, yn gallu bod yn elfen annymunol iawn i weithwyr a'u cyflogwyr. Dywedont wrth y tîm gwerthuso bod rhai cyflogwyr yn cwyno bod WEST a'r tasgau sgiliau hanfodol yn cymryd gormod o amser i ffwrdd o'r gwaith, nad oeddent yn ymddangos yn berthnasol a bod yr elfen sgiliau hanfodol yn digalonni eu cyflogeion. Mynegwyd pryderon ynghylch y ffaith na chaiff diben a gwerth prawf WEST eu cyfleu yn ddigon da i gyflogwyr a dysgwyr. Un o ganlyniadau hyn yw y gallai darpar ymgeiswyr benderfynu gadael y ddarpariaeth ar ôl iddynt ddeall yr hyn y byddai'r cwrs yn ei olygu. Roedd un darparwr hyfforddiant yn nodi bod 40 y cant o ddarpar ymgeiswyr yn penderfynu peidio ymgymryd â'r cwrs ar ôl cael y cyflwyniad cychwynol, ar ôl clywed am yr elfen sgiliau hanfodol. Yn wir, esboniodd un darparwr hyfforddiant eu bod wedi cael rhai ymgeiswyr a benderfynodd beidio manteisio ar y llwybr prentisiaeth am ddim, gan ddewis manteisio ar y rhan diploma GDDP yn unig, er mwyn osgoi'r elfen sgiliau hanfodol.

Enghraifft: Profiad Cyfranogydd a fu'n cymryd rhan o WEST a Sgiliau hanfodol

Esboniodd yr ymgeisydd ei rhwystredigaeth gyda phrawf WEST a'r elfen sgiliau hanfodol:

“Nid oedd yn berthnasol i'm sefyllfa i. Byddai'n well pe bawn i wedi gwneud hyn mewn ffordd wahanol ... ond nid oeddwn yn gallu gwneud hynny ac nid oeddwn yn gallu ei gymryd i mewn i gyd gan nad oedd yn berthnasol i mi ar yr adeg hon a gwrthodais barhau gydag ef. Oherwydd yr amseru. Mae angen i chi fod yno drwy'r dydd ar gyfer pethau fel hyn yn fy marn i. Mae angen i chi fod mewn ystafell ddosbarth. Nid yw'n iawn yn fy marn i. Nid yw'n berthnasol. Gwnes y gwaith mathemateg ond nid oeddwn wedi pasio. Nid oeddwn yn gallu ei wneud. Gyda'r llythrennedd digidol, roeddwn i wedi gwneud yn eithaf da, ond ar y diwedd, ni atebais y tri chwestiwn diwethaf, felly cerddais allan. Roeddwn wedi mynd i banig amdano ac nid oeddwn yn gallu ei wneud.”

Mae hi'n mynd ymlaen i esbonio ei fod yn ormod iddi, yn enwedig gyda bywyd prysur gartref. “Roedd yn ormod. Rydw i bron wedi gorffen fy Lefel 3 ac nid wyf yn gwybod sut yr wyf wedi gwneud hynny, ond y pethau eraill – nid yw'n addas i mi. Y sgiliau hanfodol, mae'n ddrwg gennyf, rydw i'n teimlo'n ddigalon am hyn o hyd. Byddwn wedi dymuno gallu gwneud y CGC yn unig [h.y. y GDDP yn unig], ond rydw i'n gwybod nad fel hyn y mae'n gweithio. Ond hyn fyddai'r unig beth y byddwn yn ei newid amdano. Oherwydd rwy'n gwrthod cario ymlaen gyda'r Sgiliau Hanfodol nawr. Ond rydw i'n gwybod ar ôl clywed gan ffrind eu bod nhw wedi llwyddo i dalu amdano, ond rydw i wedi bod yn ei chael hi'n anodd wrth fynd i bob gwrs a cheisio ei wneud, ond nid oeddwn yn gallu. Gwrthodais gario ymlaen, ond nid oeddwn yn deall pam na allwn dalu, ond pan ddywedwyd wrthyf y gallwn dalu £1,000, credais bod hynny yn ormod.”

Benyw, GDDP Lefel 3

Gwahanol ddulliau cyflawni ac ymgysylltu â chyflogwyr

4.24 Roedd tystiolaeth a gasglwyd gan gyfranogwyr, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant yn awgrymu bod gwahaniaethau o ran y dull a fabwysiadwyd gan aseswyr er mwyn ymgysylltu â chyflogwyr trwy CaLI, a gwahaniaethau rhwng ffyrdd o weithio yr aseswyr, o fewn a rhwng darparwyr. Arweiniodd y gwahaniaethau hyn at lefelau amrywiol o ran bodlonrwydd cyfranogwyr a chyflogwyr gyda darparwyr WBL. Roedd y gwahaniaethau hyn yn cynnwys:

- Amllder y cyswllt rhwng aseswyr a dysgwyr: y cyswllt lleiaf o'i gymharu â chyswllt mwy rheolaidd trwy gyfrwng negeseuon testun, galwadau ffôn a

negeseuon e-bost er mwyn “dal i fyny” am y cynnydd y tu allan i ymweliadau aseswr strwythuredig.

- Pa mor gryf yw'r perthnasoedd gwaith: ymgysylltu am y tro cyntaf lle y mae cyflogwyr yn ymateb i farchnata “gobeithiol” yn erbyn gweithgarwch ymgysylltu sy'n datblygu perthnasoedd blaenorol a gwybodaeth am y cyflogwr, lle y mae'r darparwr WBL wedi sefydlu cyswllt ac yn deall anghenion neu flaenoriaethu datblygu ar gyfer y gweithlu.
- Lefel a manylder y wybodaeth a ddarparir gan ddarparwyr hyfforddiant ar y dechrau: ychydig iawn o wybodaeth fanwl am y cymhwyster a llwyth gwaith/disgwyliadau afrealistig ar ddysgwyr o'i gymharu â thrafodaeth gynhwysfawr gyda chyflogwr a dysgwr am y rhaglen waith a gynlluniwyd, gan gynnwys gosod targedau a cherrig milltir realistig.

4.25 Roedd gweithgarwch ymgysylltu cyfranogwyr gyda'u darparwr hyfforddiant yn cael ei wneud trwy'r aseswr a oedd wedi cynorthwyo a thywys y dysgwyr trwy'r cymhwyster gydag ymweliadau misol (fel arfer) i weithle y dysgwr. Gofynnwyd i gyfranogwyr am eu safbwyntiau am y cymorth a gawsant gan eu haseswr, a rhoddir crynodeb o'r ymatebion yn Ffigur 4.3 isod.

4.26 4.26 Roedd rhan fwyaf y cyfranogwyr yn fodlon gyda'r amser yr oedd eu haseswr wedi ei dreulio yn eu cynorthwyo (roedd 56 o 88 yn fodlon iawn ac roedd 11 pellach yn eithaf bodlon) a gydag ansawdd y cymorth hwn a gawsant (roedd 55 o 88 yn fodlon iawn ac roedd 11 pellach yn eithaf bodlon). Mae sylwadau pellach a wnaethpwyd gan y cyfranogwyr hyn yn dangos rhesymau pam eu bod yn fodlon gyda'r cymorth hwn. Roedd y rhesymau hyn yn cynnwys gallu cysylltu â'u haseswr pryd bynnag yr oeddent yn teimlo bod angen iddynt wneud hynny; esboniodd yr aseswr bethau mewn ffordd glir ac roeddent wedi bod o gymorth; roedd dull yr aseswr yn hyblyg ac roeddent yn gwerthfawrogi anghenion ac arddulliau dysgu y cyfranogydd.

“Roedd yr aseswr yn wych. Os byddai angen unrhyw beth arnaf, gallwn gysylltu yn syth. O'r cychwyn, esboniodd fanteision cael y cymhwyster, a sut y byddai yn helpu fy ngyrfa.” (Cyfranogydd CaLI)

“Aseswr da iawn. Gadawodd i ni weithio ar ein cyflymder ein hun. Rydw i'n credu ei bod hi wedi teilwra ei dull at addysgu gan ddibynnu ar ba mor

gyffyrddus yr oedd hi'n teimlo am y gwaith. Roeddwn i wastad yn teimlo y gallwn ofyn am help yn ôl yr angen.” (Cyfranogydd CaLI)

“Roedd fy aseswr yn wych. Roedd hi wastad wedi helpu pan oedd angen help arnaf, gan esbonio pethau'n glir.” (Cyfranogydd CaLI)

4.27 Disgrifiodd nifer fach o gyfranogwyr a chyflogwyr eu bod wedi cael cymorth ac atebion i ymholiadau gan eu haseswr ar benwythnosau ac yn hwyr iawn gyda'r nos. Er y croesawyd hyn gan gyfranogwyr, mae'n codi cwestiynau ynghylch llwyth gwaith yr aseswyr a'r dysgwyr.

4.28 Nid oedd lleiafrif o'r ymatebwyr i'r arolwg i gyfranogwyr yn fodlon gyda chyfanswm yr amser (roedd 11 o'r 88 yn weddol anfodlon neu'n anfodlon iawn) na gydag ansawdd y cymorth hwn (roedd 11 o'r 88 yn weddol anfodlon neu'n anfodlon iawn). Roedd cyfranogwyr o'r tri phrif ddarparwr ymhlith yr ymatebwyr. Cwyn gyffredin ymhlith y rhai yr oeddent yn anfodlon gyda'u haseswr (a chan y rhai nad oeddent yn fodlon nac yn anfodlon) oedd eu bod wedi cael sawl gwahanol aseswr trwy gydol y cyfnod pan fuont yn astudio am y cymhwyster. Nododd cyfranogwyr eraill, a chyflogwyr, nad oeddent wedi cael llawer o amser gyda'u haseswr neu eu bod yn teimlo bod yr ymweliadau yn anghyson. Yn aml, roedd newidiadau o ran aseswyr yn golygu ei bod yn cymryd yn hirach i gyfranogwyr gwblhau'r cymhwyster o ganlyniad i fwlch o sawl mis wrth i aseswr newydd gael eu neilltuo iddynt.

“Rydw i'n teimlo na chefais y cymorth yr oedd ei angen arnaf oherwydd y bu cymaint o wahanol aseswyr gennyf yn ystod y cwrs.” (Cyfranogydd CaLI)

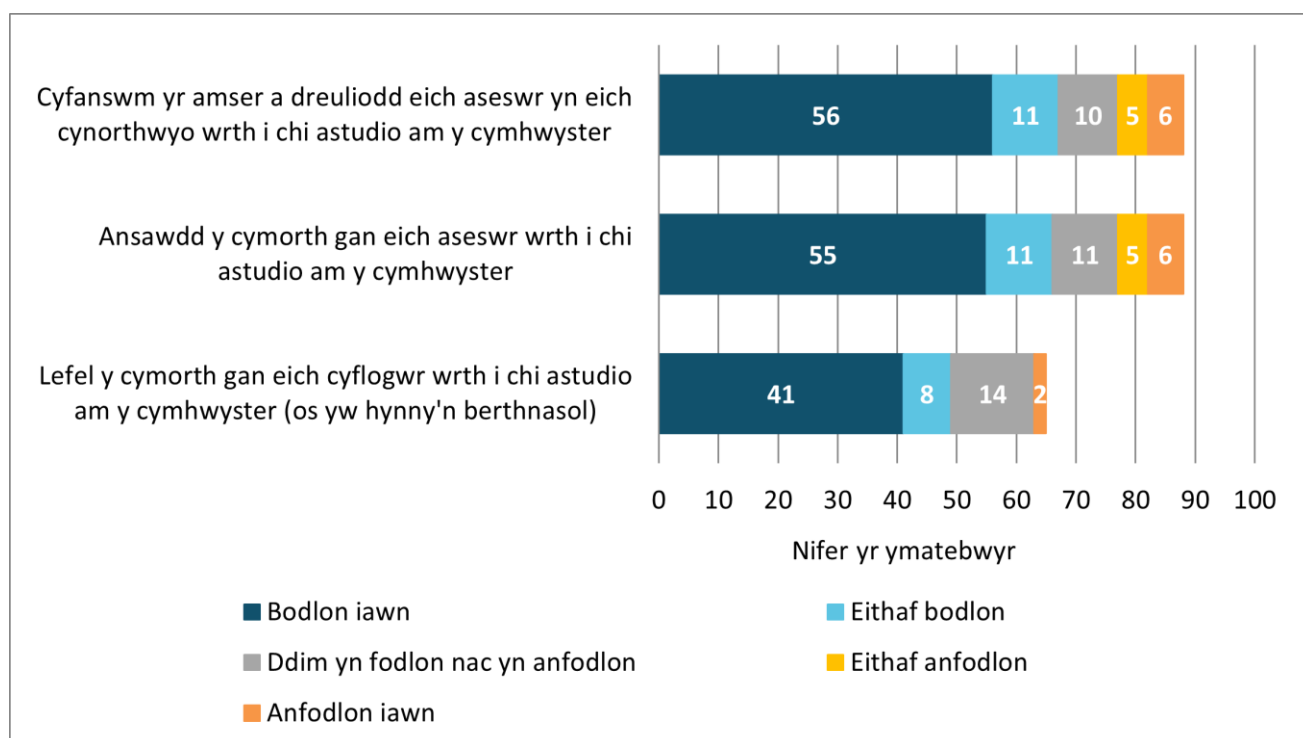
“Roedd yr aseswr gwreiddiol wedi cychwyn rhai unedau gyda ni, yna gadawodd ei swydd, ac nid oeddent yn gallu dod o hyd i rywun yn ei lle. Aeth yr holl beth ymlaen ac ymlaen.” (Cyfranogydd CaLI)

“Yr aseswr olaf a gefais oedd y pumed un. Yn gyffredinol, bu'n daith eithaf anodd, gan bod aseswyr wedi cychwyn am ychydig, cyn gadael, a oedd yn golygu y bu cryn amser pan na wnaethpwyd unrhyw waith.” (Cyfranogydd CaLI)

4.29 Yn ogystal â'r cymorth gan eu haseswr, gofynnwyd i gyfranogwyr nodi eu barn am y cymorth a gawsant gan eu cyflogwr wrth iddynt astudio am y cymhwyster. Roedd

rhan fwyaf y cyfranogwyr yn fodlon gyda lefel y cymorth a gawsant gan eu cyflogwr wrth iddynt astudio am y cymhwyster (roedd 41 o 65 yn fodlon iawn ac roedd 8 pellach yn weddol fodlon). Fodd bynnag, nid oedd nifer fach iawn yn fodlon gyda lefel y cymorth gan eu cyflogwr (roedd 2 yn anfodlon iawn). Nid oedd yr ymatebwyr a oedd yn weddill (14 o 65) yn fodlon nac yn anfodlon gyda lefel y cymorth gan eu cyflogwr.

Ffigur 4.3. Safbwyntiau cyfranogwyr am y cymorth a gawsant gan eu haseswr a'u cyflogwr



N = 65-88

Ffynhonnell: Arolwg cyfranogwyr CaLI Arad

- 4.30 Gofynnwyd i'r ymatebwyr i'r arolwg i gyfranogwyr nodi a oeddent yn ei chael hi'n anodd neilltuo'r amser i gwblhau'r cymhwyster. Dywedodd cyfran fawr o ymatebwyr y bu neilltuo'r amser i gwblhau'r cymhwyster yn anodd, wrth i ychydig yn llai na hanner (41 o 90) nodi ei bod yn eithaf anodd a thua un o bob pump (17 o 90) nodi ei bod yn anodd iawn. I weddill yr ymatebwyr i'r arolwg, ni fu hyn yn broblem (32 o 90).
- 4.31 Mae canllawiau a gyhoeddwyd yn nodi y dylai Prentisiaethau Sylfaen Lefel 2 gymryd o leiaf 12 mis ac y dylai Prentisiaethau Lefel 3 gymryd tua 20 mis; fodd bynnag, roedd nifer wedi cwblhau'r brentisiaeth mewn llai na blwyddyn, a allai

esbonio pam bod nifer wedi ei chael hi'n heriol neilltuo'r amser i gwblhau'r cymhwyster. Mae hyn yn adleisio canfyddiadau blaenorol Cymwysterau Cymru yn ei Adolygiad Sector o Gymwysterau a'r System Gymwysterau mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (2016). Adroddodd yr astudiaeth honno bryderon bod gofyn i ddysgwyr gwblhau Diploma Lefel 3 mewn Gofal, Dysgu a Datblygiad Plant mewn blwyddyn, gan gael "effaith ddifrifol ar ansawdd y dysgu a'r asesu".

Enghraifft: Safbwyntiau cyflogwr am y cymorth gan aseswr

Adroddodd y cyflogwr am brofiadau cymysg gydag aseswyr dros gyfnod o ddefnyddio darparwyr CaLI a darparwyr nad oeddent yn ddarparwr CaLI er mwyn cyflwyno cymwysterau:

"Bu problem fach gyda'r aseswyr. Roedd yr un blaenorol yn dod o Gaerdydd ac roedd yn rhaid iddynt yrru 2 awr i gyrraedd yma er mwyn asesu am ychydig oriau, ac nid yw hyn yn ymddangos yn werth y drafferth i mi. Teimlaf y dylai'r aseswr fod yma am y diwrnod llawn er mwyn cyflawni cymaint o'r gwaith ag y bo modd. Yna oherwydd y canslwyd ymweliadau aseswr, ymhlith pethau eraill, estynnwyd cyfnod y cymhwyster yn sylweddol yn fy mhrofiad i ac ym mhrofiad fy nghyflogeion".

"Cychwynnais ar fy nghymhwyster lefel 3 Gwaith Chwarae gyda [darparwr nad oedd yn ddarparwr CaLI] ond ni welais i fyth yr aseswr, felly dim ond ychydig fodiwlau a gwblheais. Yna cysylltodd [darparwr CaLI] a gallwn drosglwyddo'r gwaith yr oeddwn wedi ei wneud er mwyn i'r aseswr arall barhau o'r fan honno. Gwelais yr aseswr o [Darparwr hyfforddiant] bob pythefnos, a oedd yn llawer gwell. Mae gennym aseswr lleol nawr, sy'n beth da."

Cyflogwr cyfranogydd GDDP Lefel 3, WWV

Enghraifft: profiad cyfranogwr o ddysgu seiliedig ar waith

Roedd y cyfranogydd wedi cychwyn mewn swydd mewn ysgol fis Medi y llynedd, gan gyfuno rolau fel cynorthwydd clwb ar ôl ysgol a monitor amser cinio. Cofrestrodd ar CaLI yn fuan ar ôl cychwyn, gan ei weld fel cyfle gwerthfawr i gyfuno cymhwyster gyda hyfforddiant ymarferol wrth weithio.

Profiad o'r cymhwyster: Mae hi'n teimlo ei fod wedi bod yn gwrs gwych ac mae'r tiwtor wedi bod yn gefnogol iawn. Mae hi'n teimlo ei fod wedi bod o fudd aruthrol iddi yn ei gwaith: bellach, mae hi'n fwy ymwybodol o'r ffordd y mae plant yn datblygu a sut y gall hi ymateb yn y ffordd orau i sefyllfaoedd er mwyn eu cynorthwyo. Mae hi'n siŵr na fyddai hi'n gallu fforddio talu am hyfforddiant ar ei phen ei hun. Mae'n esbonio "Rydw i wedi bod i ffwrdd o ddysgu ers sawl blynedd. Rydw i'n mwynhau dysgu ond nid wyf yn hyderus. Roedd yn brofiad ofnus ar y dechrau, ond yn bleserus iawn gydag amser. Rydw i wedi bod wrth fy modd ag ef."

Beth nesaf?: Mae hi'n gobeithio gorffen y Lefel 2 ym mis Rhagfyr ac mae hi'n dymuno symud ymlaen i Lefel 3 gyda'r un darparwr WBL.

Cynorthwydd clwb ar ôl ysgol; Level 2 GDDP; WWV

Darparu darpariaeth cyfrwng Cymraeg trwy CaLI

- 4.32 Roedd yr iaith Gymraeg yn thema drawsbynciol, ac un o brif amcanion rhaglen ESF ar gyfer cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhyw oedd "nodi a chynorthwyo cyfleoedd i hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg a chynorthwyo siaradwyr yr iaith".¹⁷ Gosodwyd targed o 10 y cant o gyfranogwyr (neu ychydig dros 200 o'r targed cyffredinol gwreiddiol) ar gyfer y rhai cyfrwng Cymraeg a oedd yn cwblhau. Mae'r data monitro yn dangos bod 1.4 y cant, neu 13 o unigolion a phawb o WWV, wedi cychwyn eu cwrs yn Gymraeg, a oedd lawer yn is na'r targed gwreiddiol. Roedd bron i 21 y cant wedi cwblhau eu cymwysterau yn rhannol trwy gyfrwng y Gymraeg ar draws Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd.
- 4.33 Bu cyfweiliadau gyda darparwyr hyfforddiant (gan gynnwys Mudiad Meithrin) a rhanddeiliaid yn archwilio'r rhesymau dros y sialensiau a wynebwyd wrth recriwtio nifer y cyfranogwyr cyfrwng Cymraeg a dargedwyd:
- Roedd Cam wrth Gam, prosiect blaenorol a oedd yn annog y sector gofal plant i ganlyn cymwysterau cyfrwng Cymraeg, wedi bod yn agored i ymarferwyr o bob oed, gan gynnwys newydd-ddyfodiaid. Roedd y meini prawf cymhwysedd cyfyngol ar gyfer CaLI yn golygu na fyddai unigolion y byddent wedi gallu cael budd trwy Cam wrth Gam, yn gallu cofrestru ar gyfer

¹⁷ Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, (2017) [Dogfen Allweddol Themâu Trawsbynciol – Cronfa Gymdeithasol Ewrop Integreiddio'r Themâu Trawsbynciol ar draws Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2014-2020](#)

y gweithrediad hwn. Roedd data a gafwyd gan Fudiad Meithrin ynghylch pedair blynedd ddiwethaf Cam wrth Gam yn dangos mai dim ond 30 o unigolion y flwyddyn oedd y nifer gyfartalog a oedd yn cwblhau y diploma ac yr oeddent dros 25 oed ac yn gyflogedig mewn lleoliad blynyddoedd cynnar ar hyn o bryd (am unrhyw nifer o oriau).

- Gwnaethpwyd rhan fwyaf y gwaith marchnata ymhlith lleoliadau cyfrwng Cymraeg trwy Fudiad Meithrin fel is-gontractwyr, a ganolbwyntiodd ar eu haelodau yn eu tro, sydd ar y cyfan yn ofal plant sesiynol a gynigir mewn grwpiau chwarae sy'n gweithredu am 2 i 3 awr y dydd yn unig ar gyfartaledd, felly heb fod yn gweithio'r isafswm o 16 awr yr wythnos i fod yn gymwys ar gyfer CaLI. Roedd nifer o'r gweithwyr yn y lleoliadau cyfrwng Cymraeg eisoes wedi cymhwyso hefyd trwy Cam wrth Gam dros y blynyddoedd diwethaf.
- Er mwyn cymhwyso fel dysgwr cyfrwng Cymraeg dan CaLI, roedd yn rhaid cyflawni'r holl ddysgu a'r asesu trwy gyfrwng y Gymraeg. Nid oedd hyn yn cyd-fynd â'r cynnig blaenorol a wnaethpwyd dan Cam wrth Gam, a oedd yn caniatáu i gyfranogwyr gwblhau rhai elfennau o'u dysgu a'u hasesu yn Saesneg. Adroddodd darparwyr hyfforddiant bod y model hwn o ran darpariaeth wedi apelio yn flaenorol i'r rhai nad oeddent yn teimlo'n hyderus am eu Cymraeg ysgrifenedig. Adroddodd darparwyr (a chyflogwyr a chyfranogwyr eu hunain) bod rhai dysgwyr wedi penderfynu peidio canlyn y cymhwyster oherwydd y gofyniad i gwblhau'r holl dasgau yn Gymraeg.

4.34 Roedd y niferoedd isel a oedd yn cychwyn y cymwysterau yn Gymraeg yn golygu bod llawer yn llai o weithwyr mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg wedi sicrhau cymhwyster GDDP yn arbennig yn ystod cyfnod CaLI o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol. Mynegwyd pryderon y gallai hyn arwain at anawsterau staffio yn y dyfodol, ac y gallai effeithio ar nifer yr aseswyr sy'n gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn y tymor hwy.

4.35 Gofynnwyd i gyfranogwyr a ymatebodd i'r arolwg a oeddent wedi cael cynnig y cyfle i ymgymryd â'r cymhwyster yn Gymraeg neu yn Saesneg. Dywedodd y mwyafrif (67 o 86) eu bod wedi cael cynnig y cyfle hwn. Adroddodd pedwar ymatebydd i'r arolwg eu bod wedi cwblhau rhai agweddau ar y cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg – yr elfen arsylwi neu ychydig unedau. Nid oedd unrhyw un ohonynt wedi cwblhau eu cymhwyster cyfan yn Gymraeg.

- 4.36 Roedd sylwadau gan gyfranogwyr a'u cyflogwyr yn datgelu bod rhai wedi dewis dilyn y cymhwyster yn Saesneg am resymau amrywiol: roedd rhai yn teimlo na fyddai eu Cymraeg ysgrifenedig yn bodloni'r safon ofynnol; nododd eraill eu bod yn fwy cyfarwydd gyda therminoleg Saesneg; esboniodd eraill bod adnoddau (e.e. gweryslyfrau, gwefannau) ar gael yn Saesneg yn unig, felly roeddent yn teimlo y byddai cyfieithu neu weithio ar draws gwahanol ieithoedd yn cymryd cryn amser.
- 4.37 Yn ogystal, gofynnwyd i gyfranogwyr a fyddent wedi hoffi cael cynnig y cyfle i ddilyn y cymhwyster, neu rai elfennau ohono, trwy gyfrwng y Gymraeg. Ateb y mwyafrif helaeth i'r cwestiwn hwn oedd "na" (59 o 65). Fodd bynnag, dywedodd nifer fach y byddent naill ai wedi dymuno cael cynnig y cyfle i ymgymryd â'r holl gymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg (2 ymatebydd) neu rai elfennau o'r cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg (1 ymatebydd), gan awgrymu o leiaf rywfaint o gamgymharu rhwng y galw a'r cyflenwad.
- 4.38 Roedd cyfweiliadau gyda chyflogwyr yn cynnig cyd-destun pellach, ac esboniodd rhai cyflogwyr bod amharodrwydd ymhlith eu staff, hyd yn oed mewn lleoliad cyfrwng Cymraeg, i ddilyn y cymhwyster yn Gymraeg. Esboniodd un cyflogwr ei bod yn "well gan y dysgwr wneud ei gwaith ysgrifenedig yn Saesneg. Roedd rhai o'r arsylwadau o waith Cymraeg, ond roedd hynny'n iawn ac yn addas iddi"; ond esboniodd un arall:

"Mae'r rhan fwyaf yn dewis astudio'r cymhwyster yn Saesneg, nid yw mor hawdd yn y Gymraeg oherwydd y deunyddiau ac ati. Ond mae'r tiwtor yn siarad Cymraeg ac nid oes problem o ran ei hochr hi, ond nid ydw i'n gwybod a oes ganddyn nhw aseswyr (sy'n siarad Cymraeg)". (Cyflogwr CaLI)

Enghraifft: Cyflogwr a oedd wedi Cymryd Rhan -Datblygu darpariaeth cyfrwng Cymraeg blaenorol

Roedd nifer o'r cyflogwyr a oedd yn cymryd rhan yn CaLI trwy gyfrwng y Gymraeg yn gyfarwydd gyda dull a thîm blaenorol Cam wrth Gam. Esboniodd un rheolwr Cylch Meithrin:

"Rydym wedi cael sawl myfyriwr Cam wrth Gam dros y blynyddoedd, ac roeddwn yn ymwybodol o'r ffaith bod y rheolau wedi newid. Roedd yr hen gynllun Cam wrth Gam yn haws i ni gan nad oedd yn rhaid i ni gyflogi rhywun yn gyntaf, ond y tro hwn roeddem yn dymuno helpu [...] i newid ei gyrfa a

dechrau gweithio i ni ar ôl i'w phlentyn hynaf ddechrau yn yr ysgol. Bu'n rhaid i ni greu swyddi iddi ac mae'r arian wedi dod o gronfeydd wrth gefn y Cylch. Mae wedi bod yn addas i ni gan bod y Cylch yn tyfu ac mae angen y staff ychwanegol arnom. Rydym yn adnabod yr aseswr yn dda, ar ôl gweithio gyda hi dros y blynyddoedd ac mae hi'n hyblyg iawn.”

Rheolwr cylch, cyflogwr CCLD 3 cyfranogwr

Profiadau cyflogwyr nad ydynt wedi cymryd rhan – gweithredu

- 4.39 Ni chanfu'r gwerthusiad unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng profiadau'r cyflogwyr hynny a oedd wedi cymryd rhan yn CaLI o'i gymharu â chyflogwyr yr oedd eu staff wedi dilyn yr un cymwysterau y tu allan i gyllid CaLI.
- 4.40 Nid oedd unrhyw rai o'r cyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan wedi clywed am CaLI fel brand. Gydag un eithriad, adroddodd y cyflogwr nad oeddent wedi cymryd rhan nad oedd ganddynt unrhyw gyflogeion y byddent wedi bod yn gymwys dan CaLI yn ystod y cyfnod. Gyda'r un eithriad, mae'n ymddangos bod darparwr (nad oedd yn ddarparwr CaLI) wedi cysylltu â'r cyflogwr yn ystod y cyfnod yn union cyn cwblhau contractau darparwyr hyfforddiant CaLI (gweler 3.5). Arweiniodd hyn at sawl cyflogai – dan a dros 25 oed yn cofrestru ar gymwysterau lefel 3 ac yna lefel 5.
- 4.41 Roedd sawl ffordd o glywed am y cyfle – dywedodd nifer bod darparwr wedi cysylltu â nhw yn uniongyrchol, ac roedd nifer o'r cyflogwyr a ariannwyd gan CaLI wedi cael y profiad hwn; esboniodd eraill eu bod wedi clywed amdano gan gysylltiadau yn yr un sector. Roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o esbonio eu bod yn defnyddio'r un darparwr hyfforddiant ag yr oeddent wedi bod yn ei ddefnyddio yn flaenorol neu eu bod yn defnyddio darparwr yr oedd eu dysgwyr yn eu hadnabod o'u cyflogaeth flaenorol,

“Pan gychwynnais y clwb ar ôl ysgol, chwiliais am y cymhwyster chwarae ac euthum i [goleg nad oedd yn un CaLI] ac roeddent mor gefnogol felly rydw i wedi aros gyda nhw dros y blynyddoedd a'u defnyddio ar gyfer fy staff. Bydd yr un [aseswr] yn dod ac mae'n dda bod y staff yn cyfarwyddo â hi cyn iddynt gychwyn ar y cwrs”. (Cyflogwr nad oedd wedi cymryd rhan)

- 4.42 Yn yr un modd â chyflogwyr oedd wedi cymryd rhan yn y gweithrediad, roedd mwyafrif y cyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan yn canmol y cymorth a gawsant gan eu haseswr. Esboniodd y cyflogwyr nad oeddent yn rhai CaLI y manteision o feithrin perthynas a dod i adnabod un aseswr, yn yr un modd â chyflogwyr CaLI. Gwelwyd yr un pryderon yn codi yn y cyfweiliadau gyda chyflogwyr nad oeddent yn rhai CaLI ynghylch y ffaith bod newid aseswyr yn amharu ar y broses. Nododd un cyflogwr nad oedd wedi cymryd rhan bod “[y darparwr hyfforddiant] yn erchyll ac yn ystod yr 8 mis yr oedd [enw'r dysgwr] wedi astudio GDDP lefel 3, roedd hi wedi cael 12 aseswr, yr oedd pob un ohonynt yn anhapus yn eu swyddi, gan gwyno bod eu llwyth gwaith dair gwaith yn fwy nag y dylai fod”.
- 4.43 Roedd profiadau a safbwyntiau cyflogwyr nad oeddent yn rhai CaLI yn debyg i'r rhai a adroddwyd gan y cyflogwyr CaLI. Ymhlith y cyflogwyr a gyfwelwyd, nad oeddent yn rhai CaLI, roedd rheolwr lleoliad cyfrwng Cymraeg a esboniodd ei bod hi wedi cael cynnig y cymwysterau yn Gymraeg, ond bod yn well ganddi hi a'r dysgwr wneud gwaith ysgrifenedig yn Saesneg. Roedd ymatebydd arall – gwarchodwr plant ac arweinydd grŵp plant bach – o'r farn bod ei chymhwyster wedi cael ei “ddosbarthu fel un Saesneg”, ond y byddai hi'n ei ddisgrifio fel un “dwyieithog yn naturiol” oherwydd bod yr aseswr yn gallu deall rhywfaint o Gymraeg ac y byddai'n arsylwi gwaith cyfrwng Cymraeg a chyfrwng Saesneg.

Allbynnau a chanlyniadau

Canfyddiadau cryno: Allbynnau a chanlyniadau Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- Mae Cynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi llwyddo i gyflawni ei brif ganlyniad yn y tymor byr, sef gwella lefelau sgiliau yn y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae. Fodd bynnag, o ran graddfa'r cyflawniad hwn, nid oedd y gweithrediad wedi llwyddo i gyflawni'r targedau a osodwyd o bell ffordd:
 - Roedd y gweithrediad yn darparu hyfforddiant i 862 o weithwyr ledled Cymru, o'i gymharu â'r targed o 2,059.
 - Enillodd tua dwy ran o dair o'r cyfranogwyr gymhwyster (583, 67.63%), o'i gymharu â tharged o 77 y cant..

- Mae data allbwn yn dynodi hefyd y gwelwyd tan-gynrychiolaeth o ran cyfranogwyr gwrywaidd yn ystod y gweithrediad: ar draws Cymru gyfan, 3.7 y cant o'r sawl a gychwynnodd yn CaLI oedd yn wrywaidd.
- Adroddodd mwyafrif y cyfranogwyr yn CaLI am y ffaith eu bod yn fwy hyderus ar ôl cwblhau'r cymhwyster. Cefnogwyd hyn gan y rhan fwyaf o'r cyflogwyr a gyfrannodd at y gwerthusiad.
- Mae'r dystiolaeth yn awgrymu hefyd bod CaLI wedi gwella ansawdd y gofal plant a'r gwaith chwarae a ddarparir gan y rhai a oedd wedi cwblhau cymwysterau, gan gynyddu gwybodaeth a sgiliau hefyd. Roedd cyflogwyr yn cydnabod bod sicrhau'r cymhwyster wedi peri i'w staff fod yn ymarferwyr mwy "myfyriol", a bod ganddynt werthfawrogiad gwell o sut i gynllunio a darparu gweithgareddau er mwyn cynorthwyo cerrig milltir datblygiadol plant.
- Canfu'r gwerthusiad enghreifftiau o'r ffordd yr oedd y cymhwyster wedi arwain at ymarferwyr yn ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol ac yn cynnwys dulliau newydd yn eu harfer.
- Roedd dros chwarter o gyfranogwyr CaLI wedi cwblhau neu yn y broses o gwblhau hyfforddiant pellach.
- Adroddodd chwarter y cyflogwyr bod eu cyflogai wedi ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol o ganlyniad uniongyrchol i'r ffaith eu bod wedi cwblhau'r cymhwyster.
- Nododd cyflogwyr fanteision cael gweithlu mwy cymwys o ran gallu sôn am gymwysterau yn eu deunyddiau marchnata a hyrwyddo.
- Roedd rhai cyflogwyr yn teimlo bod staff iau a llai profiadol wedi cael mwy allan o'r cymwysterau a gynigir o ran sgiliau a gwybodaeth, nag yr oedd ymarferwyr mwy profiadol
- Ni fu modd asesu a yw CaLI wedi cyflawni rhai o'r canlyniadau tymor canolig a thymor hwy a nodwyd yng Nghynllun Busnes y gweithrediad. Roedd hyn o ganlyniad i nifer o resymau gan gynnwys yr anawsterau wrth fesur a neilltuo effaith y gweithrediad ar, er enghraifft:

- cyrhaeddiad addysgol plant;
- oriau gwaith a phatrymau ac agweddau rhieni at ddefnyddio gofal plant.

4.44 Cyflwynwyd data am nifer y cyfranogwyr a gofrestrodd ar CaLI i Lywodraeth Cymru gan ddarparwyr WBL a gontractiwyd ac a ddaliwyd fel rhan o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR).¹⁸ Mae'r data ynghylch allbynnau a nodir yn yr adran hon yn deillio o ddata LLWR. Mae hyn yn manteisio ar ddata ynghylch allbynnau a ddarparwyd i'r tîm gwerthuso.

¹⁸ Ystadegau am ddysgwyr mewn addysg a hyfforddiant ôl-16, heb gynnwys y rhai mewn ysgolion ond gan gynnwys y rhai mewn Sefydliadau Addysg Uwch, darparwyr Dysgu Seiliedig ar Waith eraill a darpariaeth Dysgu Cymunedol a gesglir trwy Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR) Llywodraeth Cymru.

Cynnydd yn erbyn targedau

- 4.45 Y targed ar draws Cymru gyfan o ran cyfranogwyr yn rhaglen Cynnydd ar gyfer Llwyddiant oedd 2,059 o gyfranogwyr, a rannwyd rhwng WWV (1,338) ac EW (721). Roedd Cynllun Busnes CaLI yn cynnwys targedau ynghylch cyfranogiad ymhlith gwrywod a menywod hefyd; ar gyfer niferoedd y cyfranogwyr sy'n sicrhau cymwysterau (h.y. yn cwblhau eu cymwysterau Lefel 2 neu 3); ac ar gyfer nifer y cyfranogwyr sy'n sicrhau cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg.
- 4.46 Mae Tabl 4.1 isod yn rhoi crynodeb o berfformiad CaLI yn erbyn ei dargedau cyfranogi cyffredinol.

Tabl 4.1: Targedau a data ynghylch allbynnau terfynol CaLI: cyfanswm y cyfranogwyr yn WWV ac EW

Ardal	Targed gwreiddiol (a)	Niferoedd cofnodedig a gychwynnodd(b)	Nifer a enillodd gymhwyster (b)	Canran a enillodd gymhwyster
WWV	1,338	602	374	64.71%
EW	721	342	209	73.59%
Cyfanswm yng Nghymru	2,089	944	583	67.63%

Ffynonellau: (a) Cynllun Busnes (b) Data LLWR

- 4.47 Roedd Cynllun Busnes CaLI yn cynnwys targedau allbwn ynghylch cyfran y cyfranogwyr benywaidd a gwrywaidd yn y gweithrediad, gan gydnabod hefyd y ffaith "Na all CaLI ddylanwadu ar y rhaniad gwrywod/menywod gan bod y grŵp targed yn weithlu sy'n bodoli eisoes ac sydd eisoes yn ei le". Roedd y Cynllun Busnes yn cynnwys targed y byddai 77 y cant o'r rhai a oedd yn ymgymryd â chymwysterau yn cwblhau'r cymhwyster yn llwyddiannus, ac o fewn y cyfanswm hwn, mai cymhareb y menywod i'r gwrywod fyddai 95 y cant:5 y cant.
- 4.48 Yn gyfan gwbl, enillodd tua dwy ran o dair (67.63 y cant) o gyfranogwyr CaL gymhwyster. Mae tabl 4.2 isod, yn dangos bod 97.08 y cant o'r 583 o gyfranogwyr a enillodd gymhwyster, yn fenywod, a 2.92 y cant yn ddynion.

Tabl 4.2: Rhyw cyfranogwyr CaLI (y rhai a ddechreuodd ac enillodd gymhwyster), WWV ac EW.

Ardal	Rhywedd	Nifer y cyfranogwyr (a ddechreuodd)	Canran y cyfranogwyr (a ddechreuodd)	Nifer y cymwysterau a enillwyd	Canran cyfranogwyr (dechrau)
WWV	Gwrywod	24	4.15%	12	3.21%
	Benywod	554	95.85%	362	96.79%
EW	Gwrywod	8	2.82%	5	2.39%
	Benywod	276	97.18%	204	97.61%
Cyfanswm yng Nghymru	Gwrywod	32	3.71%	17	2.92%
	Benywod	830	96.29%	566	97.08%

Ffynonellau: data LLWR

- 4.49 Cyflogir niferoedd yn uwch o fenywod na dynion yn y gweithlu blynyddoedd cynnar a gofal plant. Roedd cynllun 10 mlynedd drafft Llywodraeth Cymru ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yng Nghymru yn nodi bod “wyth staff benywaidd i bob gweithiwr gwrywaidd ym mhob lleoliad” ar gyfartaledd. Roedd y gwahaniaeth yn llai amlwg mewn lleoliadau chwarae, lle y ceir “rhwyng tri a phedwar dyn i naw menyw” fel arfer.¹⁹ O ystyried proffil rhyw cyffredinol y sector, byddai rhywun yn disgwyl i gyfranogwyr gwrywaidd fod yn y lleiafrif; ac yn wir mae'r data allbwn yn dangos bod tan-gynrychiolaeth ohonynt o ran cyfran y gwrywod a fanteisiodd ar hyfforddiant trwy'r gweithrediad.
- 4.50 Roedd y Cynllun Busnes yn nodi targed gwreiddiol ar gyfer nifer y cyfranogwyr CaLI a fyddai'n sicrhau cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg. Seiliwyd y targed hwn ar 200 o ddysgwyr y flwyddyn y darparwyd ar eu cyfer trwy gyfrwng contract hyfforddi blaenorol Cam wrth Gam. Yn wreiddiol, pennwyd targed o 159 o ddysgwyr cyfrwng Cymraeg trwy gyfrwng CaLI ar gyfer cyfnod y gweithrediad yn WWV. Roedd y niferoedd a oedd yn dilyn y cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg yn llawn lawer yn is na tharged WWV, gyda 13 yn dilyn eu cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg. Fodd bynnag, fe wnaeth 143 ddilyn elfennau o'u cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg. Yn Nwyrain Cymru gwnaeth un cyfranogwr ddilyn cwrs cyfrwng Cymraeg yn llawn, ac fe wnaeth 69 ddilyn eu cymhwyster yn rhannol drwy gyfrwng y Gymraeg.

¹⁹ Llywodraeth Cymru, (2014) [Cynllun 10 mlynedd drafft ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yng Nghymru.](#)

Tabl 4.3: Cyfranogwyr CaLI a oedd wedi dilyn cymwysterau yn llawn neu'n rhannol trwy gyfrwng y Gymraeg, WWV ac EW

Ardal	Iaith	Nifer y cyfranogwyr (a ddechreuodd)	Canran y cyfranogwyr (a ddechreuodd)
WWV	Cyfrwng Cymraeg yn llawn	13	2.25%
	Cyfrwng Cymraeg yn rhannol	143	24.74%
	Dim Cymraeg	422	73.01%
EW	Cyfrwng Cymraeg yn llawn	1	0.35%
	Cyfrwng Cymraeg yn rhannol	69	24.30%
	Dim Cymraeg	214	75.35%
Cyfanswm yng Nghymru	Cyfrwng Cymraeg yn llawn	14	1.62%
	Cyfrwng Cymraeg yn rhannol	212	24.59%
	Dim Cymraeg	636	73.78%

Ffynhonnell: data LLWR

Data arall sy'n ymwneud â chyfranogwyr CaLI a'r ddarpariaeth (data amodol)

- 4.51 Yn gyntaf, mae data LLWR yn darparu cofnod o'r cymwysterau a ddilynwyd gan gyfranogwyr CaLI. Roedd cyfranogwyr wedi ymrwmo i ddilyn GDDP neu gymhwyster chwarae, ar Lefel 2 neu 3. Mae Tabl 4.4 isod yn cyflwyno nifer y cyfranogwyr a oedd yn dilyn pob un o'r cymwysterau hyn, gan ddatgelu bod bron i ddwy rhan o dair (59.42 y cant) yn astudio ar gyfer cymhwyster GDDP a bod y mwyafrif, ar draws y ddau bwnc, yn dilyn cymhwyster Lefel 3 (86.19 y cant).

Tabl 4.4 Math a lefel y cymwysterau yr ymgwymerwyd â nhw trwy CaLI

Cymhwyster Chwarae/CCLD	Lefel y Cymhwyster	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru	Cyfanswm
CCLD	Lefel2	47	22	69
	Lefel3	281	202	483
	Cyfanswm	328	224	552
Chwarae	Lefel2	36	14	50
	Lefel3	214	46	260
	Cyfanswm	250	60	310
Cyfansymiau		578	284	862

Ffynhonnell: data LLWR

4.52 Ar sail data amodol, gan gynnwys data cymharol gyfyngedig a oedd yn ymwneud â dysgwyr a oedd wedi cwblhau eu cymwysterau, roedd yr amser a gymrwyd i gwblhau pob cwrs fel a ganlyn:

- GDDP (Lefel 2): 10 mis;
- GDDP (Lefel 3): 11 mis;
- Gwaith Chwarae (Lefel 2): 11 mis;
- Gwaith Chwarae (Lefel 3): 12 mis.

Er bod y ffigurau hyn yn seiliedig ar ddata amodol, maent yn cyferbynnu â chanllawiau a gyhoeddwyd sy'n nodi y dylai Prentisiaethau Sylfaen Lefel 2 gymryd o leiaf 12 mis ac y dylai Prentisiaethau Lefel 3 gymryd o leiaf 20 mis..

4.53 Mae data LLWR yn cynnig dirnadaeth o lefelau cymwysterau uchaf blaenorol cyfranogwyr CaLI. Mae'r data hwn yn datgelu bod dros 60 y cant o gyfranogwyr CaLI yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd eisoes wedi sicrhau cymhwyster Lefel 3 neu'n uwch. Roedd gan un o bob 5 cyfranogydd gymwysterau blaenorol ar Lefel 5 neu'n uwch. Yn Dwyrain Cymru, roedd ychydig dan hanner y cyfranogwyr eisoes wedi sicrhau cymhwyster ar Lefel 3 neu'n uwch, yr oedd by rhan fwyaf ohonynt yn meddu ar gymhwyster ar Lefelau 3 a 4. Rhoddir crynodeb o'r data hwn yn Tabl 4.5.

Tabl 4.5: Lefel cymhwyster blaenorol uchaf cyfranogwyr CaLI, WWV ac EW

Ardal	Lefel cymhwyster blaenorol	Nifer y cyfranogwyr (a ddechreuodd),	Canran y cyfranogwyr (a ddechreuodd)
WWV	Is na FfCChC lefel 1	47	8.13%
	FfCChC lefel 1	17	2.94%
	FfCChC lefel 2	164	28.37%
	FfCChC lefel 3	203	35.12%
	FfCChC lefel 4	23	3.98%
	FfCChC lefel 5	42	7.27%
	FfCChC lefel 6	75	12.98%
	FfCChC lefel 7	7	1.21%
	FfCChC lefel 8	0	0.00%
EW	Is na FfCChC lefel 1	37	13.03%
	FfCChC lefel 1	7	2.46%
	FfCChC lefel 2	109	38.38%
	FfCChC lefel 3	74	26.06%
	FfCChC lefel 4	6	2.11%
	FfCChC lefel 5	7	2.46%
	FfCChC lefel 6	40	14.08%
	FfCChC lefel 7	4	1.41%
	FfCChC lefel 8	0	0.0%

Ffynhonnell: data LLWR

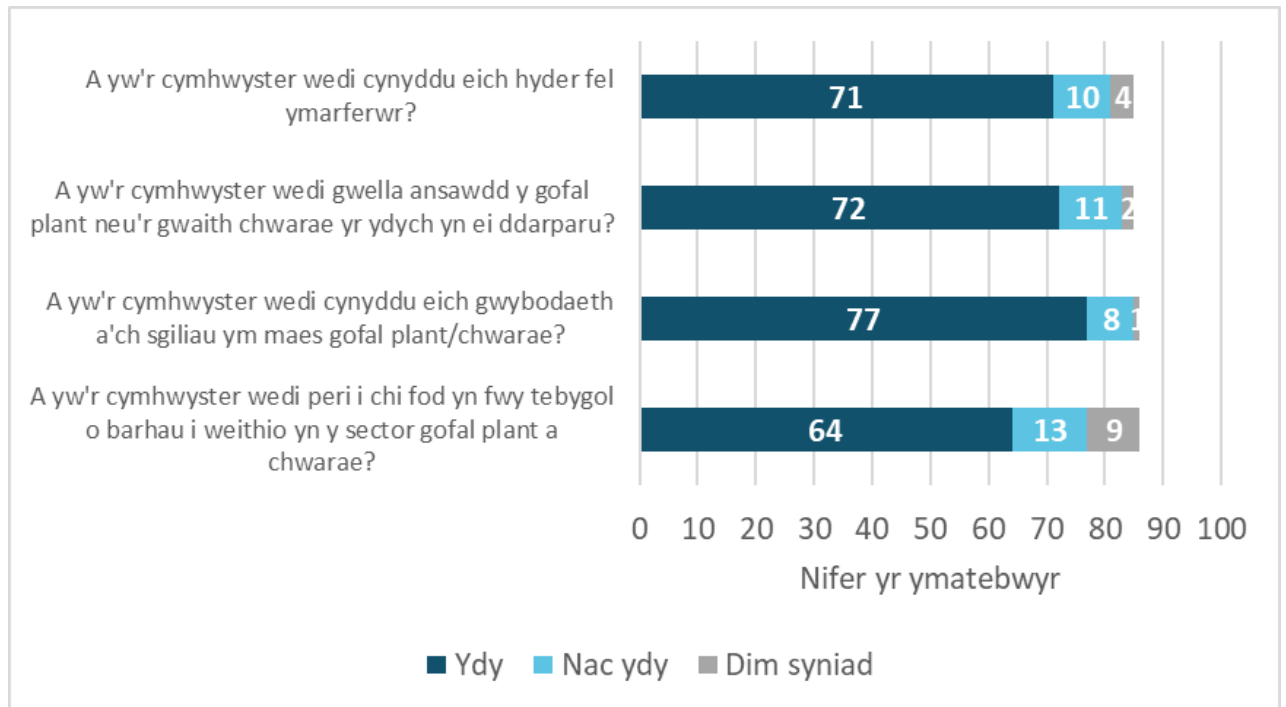
4.54 Erbyn mis Gorffennaf 2017, roedd 56 o'r cyfranogwyr wedi gadael y gweithrediad yn gynnar. Ni chofnodir eu rhesymau dros wneud hynny ar LLWR. Canfu gwaith maes gyda chyflogwyr CaLI mai'r rheswm mwyaf cyffredin dros gyfranogwyr yn methu cwblhau'r cymhwyster oedd eu bod wedi gadael y lleoliad cyn sicrhau'r cymhwyster (ac mewn rhai achosion, wedi gadael y sector yn gyfan gwbl).

Effaith ar gyfranogwyr

4.55 Mae canfyddiadau a nodir yn yr adrannau canlynol yn manteisio ar dystiolaeth gan gyfranogwyr a chyflogwyr a gyflwynwyd ar adegau amrywiol yn ystod y gwerthusiad.

4.56 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a ymatebodd i'r arolwg a oedd y cymhwyster wedi cael effaith arnynt, ac yn benodol o ran eu hyder, ansawdd y gofal plant neu'r gwaith chwarae y maent yn ei wneud, eu gwybodaeth a'u sgiliau ym maes gofal plant/chwarae a'r tebygolrwydd y byddant yn parhau i weithio yn y sector. Rhoddir crynodeb o'r ymatebion yn Ffigur 4.4 isod.

Ffigur 4.4. Safbwyntiau cyfranogwyr am effaith y cymhwyster



N = 85
 Ffynhonnell: Arolwg cyfranogwyr CaLI Arad

Tystiolaeth sy'n ymwneud ag effaith CaLI ar hyder cyfranogwyr

4.57 O ran hyder cyfranogwyr, nododd rhan fwyaf o'r cyfranogwyr hynny a lanwodd arolwg yn ystod y gwerthusiad (71 o 85) bod y cymhwyster wedi cynyddu eu hyder fel ymarferwr. Nododd cyfranogwyr hefyd bod eu hyder wedi gwella o ganlyniad i'r ffaith eu bod yn teimlo'n fwy gwybodus. Nododd cyfranogwyr eu bod wedi cael gwell dealltwriaeth o'u rôl a'r arferion da sy'n gysylltiedig gyda chynnig darpariaeth gofal plant a chwarae o ansawdd, o ganlyniad i'r ffaith eu bod wedi ymgymryd â'r cymhwyster.

“Nid ydw i'n berson hyderus fel arfer, ond mae gwneud y cymhwyster wedi gwella fy hyder gan fy mod yn fwy gwybodus yn y rôl yr wyf yn ei gyflawni nawr.”
 (Cyfranogydd CaLI)

“Rydw i'n teimlo'n llawer mwy hyderus yn fy swydd ...ar ôl sicrhau llawer mwy o wybodaeth.” (Cyfranogydd CaLI)

“Mae wedi helpu wrth ysgrifennu polisïau ac ati. Mae wedi peri i mi feddwl am bethau penodol yn fanylach hefyd. Mae wedi cynyddu fy hyder fel busnes

annibynnol ac o ran y gwaith yr wyf yn ei wneud. Teimlaf ei fod wedi ehangu fy ngorwelion o ran dealltwriaeth, a'i fod wedi agor sawl drws newydd i mi hefyd.”
(Cyfranogydd CaLI)

- 4.58 Adroddodd mwyafrif y cyflogwyr a gyfrannodd at y gwerthusiad hefyd bod ymgymryd â'r cymhwyster wedi cynyddu hyder cyfranogwyr. Arsylwodd cyflogwyr bod eu staff yn fwy hunanhyderus ac yn fodlon arwain y broses gynllunio a chyflwyno sesiynau oherwydd eu bod wedi sicrhau'r cymhwyster.

“Mae hyder y cyflogai wedi gwella'n fawr. Bellach, mae'n arwain y broses o wneud y gwaith cynllunio ac yn dangos ymwelwyr o gwmpas y safle. Mae ganddi'r hyder i fod yn fwy lleisiol. Mae hyn wedi tynnu pwysau oddi ar y tîm uwch hefyd.” (Cyflogwr CaLI, meithrinfa, WWV)

- 4.59 Er hyn, dywedodd tua un o bob tri cyflogwr CaLI a oedd wedi cymryd rhan yn y gwerthusiad nad oeddent yn teimlo bod eu cyflogeion wedi meithrin eu hyder neu bod yn ansicr. I'r cyflogwyr hyn, roedd y rhai a oedd wedi cymryd rhan yn y gweithrediad eisoes yn ymarferwyr profiadol a hyderus ac nid oedd sicrhau'r cymhwyster wedi gwneud fawr iawn o wahaniaeth i'w gwaith. Nododd un bod y cymhwyster a sicrhawyd gan gyflogeion wedi ailadrodd elfennau o gymhwyster blaenorol.

“Roedd y tri [aelod o staff] a wnaeth y cymhwyster yn aelodau o staff profiadol – ac roedd dau ohonynt yn eu 50au. Felly nid oedd wedi gwneud gwahaniaeth i'w hyder nac wedi eu gwella nhw fel ymarferwyr mewn gwirionedd, ond bu'n gyfle iddynt fyfyrion am eu harfer. Roedd ganddynt gymwysterau CGC mewn gofal plant ac roedd un wedi cwblhau'r cymhwyster Gwaith Chwarae Lefel 2. Roedd Lefel 3 yn ailadrodd llawer o'r hyn y rhoddwyd sylw iddo yng nghymhwyster Gwaith Chwarae Lefel 2.” (Cyflogwr CaLI)

Tystiolaeth sy'n ymwneud ag effaith CaLI ar ansawdd gofal plant neu waith chwarae

- 4.60 O ran ansawdd gwaith y cyfranogwyr, roedd rhan fwyaf cyfranogwyr CaLI (72 o 85) o'r farn bod y cymhwyster wedi gwella ansawdd y gofal plant/gwaith chwarae y maent yn ei wneud. Dywedodd cyfran lai (11 o 85) nad oedd y cymhwyster wedi helpu i wella ansawdd eu gwaith. Nododd yr ymatebwyr a oedd yn weddill (2 o 85)

nad oeddent yn gwybod. Esboniodd y cyfranogwyr sut yr oeddent yn creu eu bod wedi gwella ansawdd eu gwaith.

“Mae wedi gwella ansawdd fy ngwaith cynllunio. Mae wedi peri i mi fod yn ymwybodol o'r angen i bersonoleiddio darpariaeth. Yn ogystal, rydw i'n rhoi mwy o bwyslais ar ganiatáu i blant wneud penderfyniadau am rai sesiynau. Rydw i'n gadael i'r plant arwain yn fwy, ac yn fy marn i, mae hyn wedi gwella eu mwynhad.” (Cyfranogydd CaLI)

“Roedd wedi peri i mi roi sylw i bethau yr oedd angen eu gwella, pethau yr oeddem yn ddiotal amdanynt. Deuthum yn fwy ymwybodol o'r niferoedd [ar gyfer cymarebau], o gofnodi damweiniau ac ati. Er y byddai fy rheolwr yn archwilio hyn, byddwn yn ei ddeall yn well a gallwn archwilio fy hun.” (Cyfranogydd CaLI)

Roedd mwyafrif y cyflogwyr yn cytuno hefyd bod y cymhwyster wedi gwella ansawdd gofal plant eu cyflogai (gweler yr enghraifft isod sy'n nodi barn cyflogwr am effaith y cymhwyster ar ansawdd). Soniodd cyflogwyr am y manteision i'r staff o dreulio amser yn myfyrio am y ddamcaniaeth sy'n sail i'w harfer – a nododd rhai cyflogwyr bod y cymwysterau yn arbennig o fuddiol i gyflogeion llai profiadol. Cyfeiriodd cyflogwyr at nifer o ganlyniadau a oedd wedi gwella ansawdd y ddarpariaeth: cyflogeion yn fwy gwybodus am bwysigrwydd chwarae a strategaethau effeithiol er mwyn cynorthwyo chwarae; cyflogeion yn fwy gwybodus ac yn gallu trafod cerrig milltir datblygiadol plant yn well gyda rhieni; cyflogeion yn gallu cynllunio a darparu sesiynau mewn ffyrdd sy'n ymateb i ofynion plant.

Enghraifft: Safbwyntiau cyflogwr a oedd wedi cymryd rhan ynghylch effaith y cymhwyster ar ansawdd

“I fod yn onest, roedd fy nisgwyliadau o ran yr hyn y byddem yn ei gael o'r cymwysterau yn isel. Roeddwn yn amharod i gofrestru oherwydd meddyliais am yr effaith y byddai cael dau unigolyn yn dilyn y cymhwyster yn ei chael ar ein lleoliad bach.”

“Ond rydw i wedi sylwi ar wahaniaeth pendant gydag amser. Mae'r ddau ohonynt yn fwy myfyriol a gwybodus. Roeddent yn aelodau o staff cymharol brofiadol yn barod, ond mae'r cymhwyster wedi golygu eu bod wedi cynnal arsylwadau sesiwn mewn ffordd fwy gwybodus – bellach, maent yn asesu'r hyn sydd wedi gweithio'n dda, gan awgrymu ffyrdd o newid neu wella sesiynau yn y dyfodol. Yn ogystal, maent yn cwestiynu ac yn herio yn fwy nag yr oeddent yn flaenorol – mewn ffordd gadarnhaol, sy'n arwydd eu bod yn meddwl am eu harfer mewn ffordd wahanol. Un peth y mae wedi dangos i mi yw nad yw'n ymwneud â'r dystysgrif ar y diwedd, ond y cyfle y mae [y cymhwyster] yn ei roi i staff er mwyn meddwl am y ffordd y maent yn gwneud pethau ac i feddwl am yr hyn y gallant ei wneud yn well.”

Cyflogwr, Dwyrain Cymru

- 4.61 Roedd y cyflogwyr hynny yr oedd eu staff wedi cwblhau cymwysterau GDDP ychydig yn fwy tebygol o adrodd gwahaniaeth cadarnhaol yn ansawdd darpariaeth eu staff. Roedd sylwadau cyflogwyr a fynegodd amheuaeth ynghylch effaith cymwysterau ar ansawdd y ddarpariaeth yn tueddu i berthyn i un o ddau gategori. Yn gyntaf, lle'r oedd cyfranogwyr eisoes yn brofiadol, nododd cyflogwyr nad oeddent yn teimlo bod hyn wedi gwneud gwahaniaeth i'r ansawdd. Yn ail, ac yn gysylltiedig â'r pwynt uchod, awgrymodd rhai bod ansawdd yr arfer yn dod gyda phrofiad, yn hytrach na thrwy gyfrwng cymwysterau.

“Yn fy marn i, nid yw canlyn cymwysterau oherwydd newidiadau i reolau, ticio bocsys, ac ati yn gwneud gwahaniaeth i ansawdd. Byddai'n well gen i gael [tîm] da sy'n meddu ar yr agwedd gywir, sy'n barod i ddysgu o'r hyn y maent yn ei weld o'u hamgylch, na staff sy'n meddu ar gymhwyster lefel 3 ond nad ydynt yn gallu newid cewyn.” (Cyflogwr CaLI, meithrinfa, Dwyrain Cymru)

Tystiolaeth sy'n ymwneud ag effaith CaLI ar wybodaeth a sgiliau ymarferwyr

4.62 Nododd rhan fwyaf y cyfranogwyr (77 o 85) bod y cymhwyster wedi cynyddu eu gwybodaeth a'u sgiliau ym maes gofal plant/chwarae. Dim ond nifer fach o ymatebwyr (8 o 85) a ddywedodd nad oedd y cymhwyster wedi cynyddu eu gwybodaeth a'u sgiliau, a nododd un ymatebydd nad oeddent yn gwybod. Roedd cyfranogwyr yn teimlo bod sicrhau'r cymhwyster trwy CaLI wedi peri iddynt fod yn ymarferwyr mwy "myfyriol", gyda gwell gwerthfawrogiad o sut i gynllunio a chyflwyno gweithgareddau er mwyn cynorthwyo cerrig milltir datblygiadol plant.

"Mae wedi cynyddu fy ngwybodaeth a'm dealltwriaeth ac mae wedi fy ngwneud yn fwy ystyriol o'm harfer a sut yr wyf yn cynorthwyo plant." (Cyfranogydd CaLI)

4.63 4.62 Adroddodd bron i dri chwarter y cyflogwyr CaLI a gyfrannodd at y gwerthusiad bod y cymhwyster wedi cynyddu gwybodaeth a sgiliau eu cyflogeion. Unwaith eto, nododd nifer o gyflogwyr mai'r aelodau o staff llai profiadol ac ieuengach oedd wedi cael y budd mwyaf o'r cymhwyster. Trwy annog staff i fyfyrion am eu dulliau a'u harferion gwaith, nododd cyflogwyr bod y cymhwyster wedi rhoi hwb i'w gwybodaeth am ofal plant a chwarae a'i fod wedi helpu i ddwyn "aeddffedrydd ychwanegol" i nifer o aelodau o staff.

Canlyniadau ychwanegol a adroddwyd gan ymarferwyr a chyflogwyr

4.64 Un o ganlyniadau tymor canolig bwriadedig Cynnydd ar gyfer Llwyddiant oedd codi statws gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio yn y sector, gan helpu i sicrhau bod gyrfa ym maes gofal plant a gwaith chwarae yn fwy deniadol. Adroddodd tri chwarter yr ymarferwyr CaLI a arolygwyd (64 o 85) bod y cymhwyster wedi golygu eu bod yn fwy tebygol o barhau i weithio yn y sector gofal plant neu chwarae. Nododd rhai ymarferwyr bod y cymhwyster wedi cynnig cyfleoedd newydd am ddyrchafiad iddynt yn eu lleoliad, ynghyd â chyfleoedd ehangach i gamu ymlaen yn eu gyrfa ar draws y sector.

4.65 Adroddodd chwarter y cyflogwyr bod eu cyflogai wedi ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol o ganlyniad uniongyrchol i'r ffaith eu bod wedi cwblhau'r cymhwyster. Nododd cyfran lai bod staff wedi ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol, ond nid o ganlyniad i'r ffaith eu bod wedi sicrhau'r cymhwyster. Nododd tua hanner y cyflogwyr bod eu cyflogai yn cyflawni'r un rôl. Cyfeiriodd nifer o gyflogwyr at

sialensiau parhaus wrth gadw pobl yn y sector – o blith y rhain, roedd lleiafrif yn teimlo y gallai uwchsgilio'r gweithlu waethygu'r sialensiau hyn. Canlyniad anfwriadol i rai lleoliadau oedd eu bod wedi colli staff i ddarparwr gofal plant arall, a oedd wedi peri cryn rwystredigaeth, yn enwedig i leoliadau llai lle y gallai fod llai o gyfleoedd i gael dyrchafiad ac i gamu ymlaen yn eich gyrfa.

”Os ydych yn cael eich gwthio i uwchsgilio staff ond mae hyn yn gwneud bywyd yn anos yn y pen draw, nid yw hynny'n dda. Mae un aelod o staff a ddilynodd gwrs Lefel 3 wedi gadael i weithio yn rhywle arall. Dyma'r broblem i ni: bydd hi'n anos cadw staff cymwys. Rydw i'n deall yr ymdrech i broffesiynoli'r gweithlu, ond gall hyn fod yn brofiad cythryblus i leoliadau os bydd yn rhoi'r ysfia i staff fynd i weithio yn rhywle arall” (Cyflogwr, WWV)

4.66 Nododd mwyafrif y cyfranogwyr CaLI a arolygwyd yn ystod y gwerthusiad eu bod yn rhagweld y byddant yn gweithio yn y sector gofal plant neu chwarae ymhen dwy a phum mlynedd: roedd 88 y cant yn credu y byddent yn gweithio yn y sector o hyd mewn dwy flynedd, ac roedd 72 y cant yn rhagweld y byddent yn gweithio yn y sector mewn pum mlynedd.

4.67 Roedd dros chwarter cyfranogwyr CaLI (28 y cant) wedi cwblhau hyfforddiant pellach neu'n cael hyfforddiant pellach ar hyn o bryd. Atebodd 31 y cant pellach nad oeddent wedi canlyn hyfforddiant pellach eto, ond eu bod yn bwriadu gwneud hynny. Ymhlith y rhai a oedd wedi cael hyfforddiant er CaLI, yr enghreifftiau y cyfeiriwyd atynt amlaf oedd:

- wedi symud ymlaen i Lefel 3, ar ôl cwblhau Lefel 2 yn flaenorol mewn gofal plant neu chwarae (roedd rhai cyfranogwyr wedi cwblhau Lefel 2 ac wedi dechrau eu Lefel 3 trwy gyfrwng CaLI);
- cymwysterau Lefel 5 ym maes gofal plant neu chwarae;
- cymwysterau cynorthwydd addysgu;
- cymwysterau gofal cymdeithasol;
- diogelu;
- cymorth cyntaf;
- cyrsiau Cymraeg.

4.68 Cyfeiriodd cyflogwyr CaLI at nifer o fanteision a chanlyniadau eraill. Roedd cyflogwyr yn teimlo bod cael staff mwy cymwys yn ddefnyddiol “o safbwynt y

busnes”, gan nodi eu bod yn gallu cyfeirio at gymwysterau staff mewn deunyddiau marchnata.

- 4.69 Roedd lleoliadau lle'r oedd aelodau o staff lluosog wedi sicrhau cymwysterau trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn teimlo y bu'r ffaith bod hyfforddiant am ddim ar gael trwy'r gweithrediad wedi bod o fudd wrth eu galluogi i ddangos ymrwymiad i fuddsoddi mewn datblygiad staff. Trwy ryddhau amser cyflogeion i gwblhau'r cymhwyster, roedd cyflogwyr yn teimlo bod hyn yn cyfleu neges gadarnhaol ynghylch cyflogwyr yn cynorthwyo uwchsgilio.
- 4.70 Nododd nifer fach o gyflogeion bod staff a oedd yn amharod i ganlyn cymwysterau wedi cael eu hysbrydoli i fanteisio ar hyfforddiant, ar ôl gweld staff eraill yn eu lleoliad yn sicrhau cymhwyster Lefel 2 neu Lefel 3.

Sylw am ganlyniadau tymor canolig / hir eraill

- 4.71 Roedd Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn nodi nifer o ganlyniadau tymor canolig a hwy ar gyfer y gweithrediad. Yn rhan fwyaf yr achosion, ni fu modd ffurfio unrhyw gasgliadau pendant ynghylch a gyflawnwyd y canlyniadau bwriadedig hyn neu beidio. Mae hyn yn cynnwys y canlyniad ar gyfer y tymor canolig/hwy i wella cyrhaeddiad plant yn ystod y blynyddoedd cynnar, eu canlyniadau addysgol, a chan arwain at rieni yn fwy tebygol o weithio oherwydd bod ganddynt fwy o hyder mewn gofal plant. Ni phennwyd data gwaelodlin cadarn yn ystod y cam o gynllunio'r gweithrediad er mwyn mesur y canlyniadau hyn yn ei erbyn. Yn ogystal, mae neilltuo effaith CaLI yn broblematig iawn, o ystyried amrediad y ffactorau sy'n dylanwadu ar gyrhaeddiad plant ac agweddau rhieni. Roedd canlyniad pellach yn ymwneud ag ymarferwyr yn symud ymlaen i gyflogaeth y rhoddir mwy o dâl am ei gyflawni: er bod ychydig dystiolaeth o gyfranogwyr CaLI yn ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol ac yn symud ymlaen i rolau uwch, nid oes data gwaelodlin yn bodoli er mwyn mesur newidiadau mewn incwm yn ei erbyn.

Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd

Marchnata a recriwtio

Marchnatwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant fel ymgyrch ar draws Cymru gyfan. Ni chanfu'r gwerthusiad unrhyw wahaniaethau rhwng dulliau darparwyr hyfforddiant o recriwtio dysgwyr rhwng y ddau ranbarth.

Roedd darparwyr hyfforddiant wedi cael anawsterau wrth recriwtio a chynorthwyo cyfranogwyr mewn ardaloedd mwy gwledig. Fodd bynnag, roedd hyn yn gysylltiedig gydag amseroedd teithio ac ystyriaethau ymarferol, yn hytrach nag o ganlyniad i unrhyw wahaniaethau mewn modelau cyflwyno rhwng WWV ac EW.

Nid oedd profiadau dysgwyr o ran y ffordd y cawsant eu recriwtio i'r gweithrediad yn wahanol rhwng Gorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru.

Ar sail canlyniadau arolygon cyfranogwyr CaLI, roedd rhan fwyaf y dysgwyr yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru wedi clywed am CaLI trwy eu cyflogwyr. Yn y ddau ranbarth, adroddodd yr un gyfran (55 y cant) eu bod wedi clywed am y cyfle trwy eu cyflogwr yn uniongyrchol. Roedd cyfranogwyr yn WWV yn fwy tebygol o fod wedi clywed am y gweithrediad gan ddarparwyr hyfforddiant na'u cyfoedion yn EW (nododd 23 y cant eu bod wedi clywed am CaLI gan ddarparwr hyfforddiant yn WWV, o'i gymharu ag 14 y cant yn EW).

Nid oedd unrhyw wahaniaethau amlwg mewn cymhelliant i gymryd rhan yn CaLI rhwng cyfranogwyr o WWV a'r rhai o EW, ar sail data arolygon a gasglwyd.

Gweithredu

Gweithredwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant fel gweithrediad ar draws Cymru gyfan ac ni chanfu'r gwerthusiad unrhyw wahaniaethau o ran gweithredu rhwng WWV ac EW. Roedd gwahaniaethau mewn amllder y cyswllt gydag aseswyr neu nerth y perthnasoedd gwaith yn fwy lleol, a heb fod yn gysylltiedig gyda gwahaniaethau rhwng rhaglenni Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd.

Ymgorfforwyd sgiliau hanfodol yn y cymwysterau CaLI yn y ddwy ardal gyflwyno, ac nid oedd unrhyw wahaniaethau rhwng safbwyntiau cyflogwyr a chyfranogwyr yn y ddwy ardal.

Cynigiwyd y cyfle i ddysgwyr yn WWV ac EW i ddilyn rhai o'u cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg neu eu holl gymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg. Dim ond 13 unigolyn, yr oedd pob un ohonynt yn dod o WWV, ddewisodd gwblhau eu cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg yn llwyr, ond mae'n debygol bod hyn yn gysylltiedig gyda phroffil ieithyddol y

rhanbarth hwnnw yn y rhaglen, yn hytrach na gwahaniaethau o ran sut y cynlluniwyd neu y cyflwynwyd y gweithrediad.

Allbynnau a chanlyniadau

Gweithredwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn EW ac yn WWV, gan godi lefel sgiliau y gweithlu blynyddoedd cynnar, gofal plant a chwarae yn nwy ardal y rhaglen, ond nid oedd wedi llwyddo i ddod yn agos i gyflawni ei darged gwreiddiol yn WWV na EW.

Darparodd y gweithrediad hyfforddiant i 578 o gyflogeion ar draws WWV, o'i gymharu â tharged o 1,338, ac roedd wedi darparu hyfforddiant i 284 o gyflogeion ar draws EW o'i gymharu â tharged o 721.

Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol mewn lefelau hyder uwch a adroddwyd gan gyfranogwyr rhwng dwy ardal y rhaglen

5. Cynnwys themâu Trawsbynciol WEFO

Canfyddiadau cryno: ThTau

- Integreiddiwyd tair thema drawsbynciol (ThT) yn holl Raglenni Cronfeydd Strwythurol 2014-2020, sef cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd, gan gynnwys yr iaith Gymraeg; datblygu cynaliadwy; a mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol.
- Roedd CaLI wedi integreiddio'r ThTau hyn yn y gweithrediad er mwyn uwchsgilio'r gweithluoedd gofal plant a chwarae yn ystod y cam cynllunio a chaffael ac roedd Llywodraeth Cymru wedi pennu gofyniad cytundebol i ddarparwyr y cymwysterau i roi sylw i'r ThTau ac adrodd yn eu herbyn.
- Cyfyngedig oedd y dystiolaeth o unrhyw ymgysylltu neu weithgarwch ychwanegol gyda'r ThTau yn ychwanegol i'r hyn a oedd mewn grym gan y darparwyr hyfforddiant yn barod wrth iddynt gyflwyno'r fframwaith prentisiaeth prif ffrwd. Nid oedd fawr iawn o wybodaeth ar gael i'r gwerthuswyr ar lefel Llywodraeth Cymru na darparwyr hyfforddiant ynghylch sut y rhoddwyd sylw i'r themâu trawsbynciol, a'r hyn a gyflawnwyd.

Cefndir am y themâu trawsbynciol

- 5.1 Caiff tair thema drawsbynciol (ThT) eu hintegreiddio yn holl raglenni cronfeydd strwythurol 2014-2020, sef cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd, gan gynnwys yr iaith Gymraeg; datblygu cynaliadwy; a mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol, fel y nodwyd ym mharagraff 2.25. Mae'r bennod hon yn ystyried y graddau y mae CaLI wedi cefnogi'r themâu trawsbynciol. Tynnir y dystiolaeth o gyfweiliadau gyda swyddogion Llywodraeth Cymru, cyfweiliadau gyda darparwyr hyfforddiant, cyfweiliadau gyda rhanddeiliaid ac ymchwil desg yn bennaf.

Trosolwg

- 5.2 Caffaelwyd y broses o ddarparu CaLI dan y fframwaith dysgu seiliedig ar waith a oedd yn bodoli eisoes, ac roedd y contract rhwng Llywodraeth Cymru a phob darparwr llwyddiannus yn nodi'r rhwymedigaethau dan y themâu trawsbynciol, a oedd yn cynnwys gweithdrefnau a pholisïau ysgrifenedig.
- 5.3 Mae cynllun y gweithrediad, wrth iddo uwchsgilio gweithwyr hŷn nad oeddent yn gallu manteisio ar gymwysterau yn flaenorol, yn cyfrannu at thema cyfle cyfartal; ac mae'r ffocws ar weithwyr gofal plant a chwarae yn cyfrannu at wella mynediad i ofal plant o ansawdd uwch, sydd yn ei dro yn gallu gwella cyfleoedd bywyd plant sy'n gysylltiedig gyda chyfle cyfartal a mynd i'r afael â thlodi.
- 5.4 Roedd gan y darparwyr hyfforddiant bolisïau a chynlluniau gweithredu mewn grym eisoes ac roeddent yn adrodd ynghylch sut yr oeddent yn rhoi sylw i'r themâu trawsbynciol fel rhan o ofynion contract fframwaith WBL. Esboniodd darparwyr hyfforddiant bod y polisïau a'r gweithdrefnau hyn yn sefydledig a phan ddechreuwyd darparu CaLI, ei bod yn fater o barhau gyda'r trefniadau a oedd yn bodoli eisoes. Wrth lansio CaLI, ni chynhaliwyd unrhyw weithgarwch newydd neu wahanol i roi sylw i'r ThTau. Adolygwyd a monitrwyd ThTau ar lefel WBL neu ar draws darparwyr, yn hytrach nag yn benodol ar gyfer CaLI.
- 5.5 Cofnodwyd data ynghylch rhywedd, anabledd, iaith a chyfrifoldebau gofalu yr holl gyfranogwyr gan ddarparwyr hyfforddiant, ond nid oedd darparwyr hyfforddiant yn cofio unrhyw ofynion neu ganllawiau ychwanegol yr oeddent yn gysylltiedig â CaLI yn benodol. Canfu'r gwerthusiad gydnabyddiaeth a gwybodaeth gyfyngedig yn unig ymhlith rhanddeiliaid o'r ThTau, a'r cysylltiadau ehangach rhwng y gweithrediad a strategaethau eraill Llywodraeth Cymru a enwyd yng Nghynllun Busnes CaLI.

Cyfle cyfartal, prif-ffrydio rhywedd a'r iaith Gymraeg

- 5.6 Cadarnhaodd y Cynllun Busnes bod gweithrediad CaLI yn cyfrannu at Thema Drawsbynciol Cyfle Cyfartal trwy fod yn "agored i'r holl ymarferwyr presennol cymwys sy'n 25 oed a throsodd, beth bynnag fo eu hoedran / rhywedd / iechyd / anabledd / ethnigrwydd ac ati, er mwyn caniatáu cyfle cyfartal i uwchsgilio". Mae'r cynllun yn nodi bod "tystiolaeth ddiweddar yn dynodi bod mwyafrif y gweithlu

presennol yn 25 oed a throsodd, felly, bydd y gweithrediad yn cynorthwyo gweithwyr hŷn a chyfranogwyr sydd ag anableddau neu faterion iechyd mewn ffordd anuniongyrchol, i barhau i weithio a dysgu sgiliau newydd". Daeth Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd ar gyfer CaLI gan Lywodraeth Cymru i'r casgliad na fyddai unrhyw grwpiau gyda nodweddion a warchodir dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn cael eu heffeithio mewn ffordd negyddol gan y gweithrediad.

5.7 Pennwyd targedau ar gyfer cyfle cyfartal yng nghynllun busnes WWV. Ni lwyddwyd i gyflawni unrhyw rai o'r targedau hyn:

- Targedau anabledd
 - Gosodwyd targedau anabledd CaLI ar y sail y byddai 10 y cant o'r grŵp targed yn anabl o fewn WWV.
 - Yn ôl y data monitro, roedd 22 o bobl anabl wedi cofrestru ar y gweithrediad, sy'n cyfateb ag 3.8 y cant o'r holl gyfranogwyr.
- Cyfranogwyr o grwpiau duon a lleiafrifoedd ethnig
 - Roedd y cynllun busnes wedi gosod targed y byddai 2 y cant o'r cyfranogwyr yn dod o grwpiau duon a lleiafrifoedd ethnig.
 - Yn ôl y data monitro, mae 10 o'r cyfranogwyr a gofrestrodd (ychydig llai na 2 y cant) yn dod o gefndir Du a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Targedau rhywedd
 - Roedd y cynllun busnes yn nodi rhaniad o 95 y cant yn fenywaidd /5 y cant yn wrywaidd ond mae'n nodi, yn ôl y data monitro, mai rhaniad gwrywaidd/benywaidd y cyfranogwyr a oedd wedi cofrestru ar CaLI oedd 94.9 y cant/4.1 y cant.
- Targedau ynghylch yr iaith Gymraeg
 - Pennwyd targed o 159 ar gyfer cyfranogwyr cyfrwng Cymraeg yn WWV
 - Roedd 2.25 y cant o gyfranogwyr WWV ac 1.62 y cant yn gyffredinol wedi cofrestru ar gymhwyster cyfrwng Cymraeg llawn.

5.8 Wrth sefydlu'r gweithrediad, roedd y camau a gymrwyd er mwyn rhoi sylw i gyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd gan Lywodraeth Cymru yn cynnwys sicrhau bod yr holl ddeunyddiau marchnata a hyrwyddo a gyhoeddwyd yn niwtral o ran rhywedd ac

yn cynnwys amrediad o bobl. Yn ogystal, roedd deunyddiau marchnata yn cynnwys delweddau o unigolion o gefndiroedd ethnig amrywiol a gwahanol rhyw er mwyn sicrhau y caiff yr holl ymarferwyr presennol eu targedu mewn ffordd gyfartal ac er mwyn osgoi stereoteipio o ran rhywedd.

- 5.9 Roedd gweithrediad CaLI wedi ariannu rhan o swydd hyrwyddwr amrywiaeth a chydraddoldeb dysgu seiliedig ar waith yn Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (law yn llaw ag ariannu rhan o swydd hyrwyddwr dwyieithrwydd a hyrwyddwr ansawdd). Sefydlwyd y rôl ym mis Mai 2016 i ddarparu strwythur cefnogol i'r rhwydwaith darparwyr dysgu sy'n seiliedig ar waith, gan gynnwys darparwyr CaLI, er mwyn helpu i gynyddu niferoedd yr unigolion o gymunedau duon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl sy'n manteisio ar brentisiaethau. Fel rhan o'r cymorth a oedd ar gael, paratowyd pecyn cymorth i ddarparwyr.²⁰ Nid oedd unrhyw dystiolaeth o'r ffaith bod arweinwyr CaLI ac aseswyr a oedd yn gweithio i ddarparwyr hyfforddiant wedi ymgysylltu â'r hyrwyddwr cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- 5.10 Fel rhan o'r ymarfer caffael a gynhaliwyd i benodi contractwyr i ddarparu cymwysterau dan y gweithrediad hwn, roedd gofyn bod gan ddarparwyr hyfforddiant bolisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn grym, gan ddarparu tystiolaeth o'u gweithrediad. Gofynnwyd i ddarparwyr hyfforddiant amlinellu sut yr oeddent wedi rhoi sylw i'r Thema Drawsbynciol hon mewn cyfweiliadau, fodd bynnag cyfeiriodd yr holl rai a gyfwelwyd at fesurau presennol a chynlluniau a oedd wedi cael eu gweithredu ar gyfer y fframwaith prentisiaethau prif ffrwd cyn cychwyn CaLI. Cynhaliwyd trafodaethau ynghylch cydraddoldeb yn ystod cyfarfodydd rheoli contract y fframwaith prentisiaethau, ac nid oedd unrhyw dystiolaeth o weithgarwch ychwanegol a oedd yn gysylltiedig gyda darparu CaLI yn benodol.
- 5.11 Thema Drawsbynciol bellach ar gyfer y gweithrediad oedd cefnogaeth ar gyfer yr iaith Gymraeg. Ar lefel rhaglen ehangach, un o brif amcanion ESF ar gyfer cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd oedd "nodi a chynorthwyo cyfleoedd i hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg a chynorthwyo siaradwyr yr iaith".²¹ Roedd y

²⁰ Llywodraeth Cymru, (2018) [Pecyn Cymorth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y Rhwydwaith Darparwyr Dysgwyr Seiliedig ar Waith](#)

²¹ Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, (2017) [Dogfen Allweddol Themâu Trawsbynciol – Cronfa Gymdeithasol Ewrop Integreiddio'r Themâu Trawsbynciol ar draws Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2014-2020](#)

gwerthusiad wedi adolygu'r gwaith cynllunio ar gyfer darpariaeth cyfrwng Cymraeg a'r niferoedd a fanteisiodd arno (gweler adran 4.37 ymlaen) er mwyn archwilio "sut y mae'r gweithrediad wedi cyfrannu at nodau strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer yr iaith Gymraeg".

- 5.12 Mae'r cynllun 10 mlynedd ar gyfer y sector²² yn cynnwys nod ar lefel uchel o gael gweithlu dwyieithog, ac mewn datganiad ysgrifenedig tua'r adeg y lanswyd CaLI, nododd Llywodraeth Cymru y bydd CaLI yn "cefnogi'r nod yn Strategaeth yr Iaith Gymraeg o wireddu'r uchelgais y bydd Cymru yn wlad lle y mae addysg a hyfforddiant cyfrwng Cymraeg yn rhannau annatod o'r seilwaith addysg".²³ Roedd hyn yn cyd-fynd â'r Strategaeth yr Iaith Gymraeg²⁴ a oedd mewn grym ar yr adeg pan gynlluniwyd CaLI, a oedd yn amlinellu gweledigaeth i sicrhau bod yr iaith Gymraeg yn ffynnu. Mae'r strategaeth Gymraeg hirdymor gyfredol ar gyfer 2017 ac ymlaen, Cymraeg 2050, a'r rhaglen waith gysylltiedig,²⁵ yn cyflwyno'r nod i "ehangu'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg yn y blynyddoedd cynnar fel pwynt mynediad i addysg cyfrwng Cymraeg". Yn y strategaeth hon, mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod y bydd gan y gweithlu gofal plant rôl allweddol wrth gyflawni'r nod, ac "mae angen i ni sicrhau cynllun wedi'i gydlynu i ddatblygu'r gweithlu pwysig hwn. Yn ogystal, bydd angen i ni weld cynnydd sylweddol yn nifer y darlithwyr a'r hyfforddwyr ôl-16 sy'n gallu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg".²⁶ Ni sonnir am weithlu y sector chwarae.
- 5.13 Yn ystod y cam cynllunio busnes, roedd disgwyliad y byddai CaLI yn gallu datblygu gwaddol prosiect blaenorol, Cam wrth Gam, ond yn dilyn hyn, ni fu unrhyw gynllun clir ynghylch sut y byddai'r targedau cyfrwng Cymraeg yn cael eu cyflawni. Rhoddwyd estyniad dros dro i Cam wrth Gam yn ystod yr oedi cyn lansio CaLI. Ar ôl ei lansio, ymgysylltodd yr holl ddarparwyr hyfforddiant a gonacontractwyd gyda Mudiad Meithrin fel is-contractwr ond ni lwyddodd y gweithrediad i gyflawni ei dargedau ynghylch y ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg a gwelwyd llawer yn llai o ddysgwyr yn cofrestru ar gymhwyster cyfrwng Cymraeg na'r nod.

²² Llywodraeth Cymru (2017) [Cynllun gweithlu gofal plant, chwarae a blynyddoedd cynnar](#)

²³ [Datganiad Ysgrifenedig – Cynllun Gweithlu Blynyddoedd Cynnar, Gofal Plant a Chwarae 10 Mlynedd](#)

²⁴ Llywodraeth Cymru, (2014) [Iaith fyw: iaith byw. Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg 2012-17](#)

²⁵ Llywodraeth Cymru, (2017) [Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr Cymraeg Rhaglen waith 2017–21](#)

²⁶ Ibid, tudalen 43.

Datblygu cynaliadwy

- 5.14 Roedd y Cynllun Busnes ar gyfer CaLI yn nodi bod gweithrediad CaLI yn bwriadu cyfrannu at thema Datblygu Cynaliadwy trwy “hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol a chyfle cyfartal” a “sicrhau bod yr holl ymarferwyr cymwys yn cael y cyfle i uwchsgilio”. Nododd y Cynllun hefyd y bydd “CaLI yn cynnig budd uniongyrchol i'r holl blant yn WWV yn ystod eu blynyddoedd cynnar trwy sicrhau mwy o fynediad i ddarpariaeth o ansawdd uwch, waeth pa leoliad y maent yn ei fynychu”; ymhellach, yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2016, roedd CaLI yn bwriadu cyfrannu at yr holl nodau llesiant. Nododd y Cynllun Busnes bod y gweithrediad yn ceisio cyfrannu, yn arbennig, at “Gymru ffyniannus” trwy ddatblygu gweithlu medrus; a “Chymru sy'n fwy cyfartal' oherwydd y bydd plant yn gallu gwireddu eu potensial, waeth beth fo eu cefndir neu eu hamgylchiadau”.
- 5.15 Ar sail adolygiad o ddogfennaeth y gweithrediad, nid oedd yn glir i ba raddau yr hyrwyddwyd datblygu cynaliadwy wrth ddarparu CaLI. Roedd cyfweiliadau gyda darparwyr hyfforddiant yn ceisio deall a oedd mesurau ychwanegol mewn grym, fodd bynnag nododd darparwyr hyfforddiant bod CaLI yn cael ei ddarparu gan ddefnyddio'r un strwythur staffio â swyddfeydd neu ganolfannau presennol. O'r herwydd, ni fu fawr o newid o ran y ffordd yr oedd darparwyr hyfforddiant yn gweithredu, felly nid oedd wedi gwneud unrhyw gyfraniad amlwg at thema datblygu cynaliadwy.
- 5.16 Roedd y Thema Drawsbynciol hon yn cynnwys camau i gynorthwyo datblygiad cadwyn gyflenwi leol. Yn ystod cyfweiliadau gyda darparwyr hyfforddiant, roedd tystiolaeth bod y darparwyr hyfforddiant a gontractiwyd wedi gwneud trefniadau is-gontractio gyda darparwyr newydd, a chryfhau'r cyswllt gyda chysylltiadau a oedd yn ganddynt yn barod. Esboniodd darparwyr hyfforddiant bod y rhain yn benderfyniadau busnes a oedd yn seiliedig ar y ffordd orau o ddarparu mewn gwahanol ardaloedd daearyddol neu i garfan benodol (hyfforddeion Cymraeg) yn hytrach na chael eu gyrru gan ofynion y contract.

Mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol

- 5.17 Roedd y Cynllun Busnes yn nodi mai bwriad gweithrediad CaLI oedd cyfrannu at Thema Drawsbynciol Mynd i'r Afael â Thlodi trwy “alluogi'r rhai sy'n dioddef tlodi mewn gwaith i fanteisio ar swyddi mwy medrus ac sy'n talu'n well”. Nododd y Cynllun bod gan “ofal plant ac addysg gynnar o ansawdd uchel rôl pwysig i'w gyflawni wrth gynorthwyo ein hymdrech i fynd i'r afael â thlodi ac anghydraddoldeb a nodir yng Nghynllun Gweithredu Trechu Tlodi a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol”.
- 5.18 Ceir cysylltiadau clir rhwng CaLI a blaenoriaethau ehangach Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael â thlodi. Esboniodd y Cynllun Busnes y byddai ymarferwyr cymwys presennol, y gallent fod yn dioddef tlodi mewn gwaith, yn cael y cyfle i fanteisio ar sgiliau uwch, ac y gallai hyn arwain at fwy o dâl o ganlyniad i'r gweithrediad. Ni welwyd unrhyw dystiolaeth gadarn yn dod i'r amlwg yn ystod y gwerthusiad bod cymryd rhan yn CaLI wedi arwain at fwy o dâl i gyfranogwyr, er bod nifer o gyfranogwyr a gyfrannodd at y gwerthusiad wedi symud ymlaen i gyflawni rolau eraill neu wedi gadael y sector gofal plant neu chwarae.

6. Casgliadau ac argymhellion

6.1 Yn y bennod hon, rydym yn cyflwyno casgliadau'r gwerthusiad ac argymhellion sy'n seiliedig ar ganfyddiadau'r gwaith ymchwil..

Trosolwg o gyflawniadau, allbynnau a chanlyniadau'r gweithrediad

6.2 Ariannodd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant gymwysterau gofal plant a chwarae ar gyfer 862 o ymarferwyr dros 25 oed ar draws rhanbarthau Gorllewin Cymru a'r Cymoedd a Dwyrain Cymru. Mae tystiolaeth o'r gwerthusiad yn dynodi bod y rhai a gwblhaodd gymwysterau wedi cael budd gan sgiliau uwch a mwy o hyder, a'i fod wedi gwella ansawdd y ddarpariaeth mewn nifer o leoliadau.

6.3 Er bod Cynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi llwyddo i gynyddu lefelau sgiliau ymhlith y gweithlu gofal plant a chwarae, roedd ymhell o gyflawni'r targedau a bennwyd. Roedd y gweithrediad wedi darparu hyfforddiant i 862 o gyflogeion ar draws Cymru, o'i gymharu â'r targed o 2,059. Roedd y dadansoddiad rhanbarthol fel a ganlyn:

- Yn WWV, roedd 578 o gyflogeion wedi cofrestru, o'i gymharu â tharged o 1,338, sy'n cyfateb â 43.20 y cant o'r targed.
- Yn EW, roedd 284 o gyflogeion wedi cofrestru, o'i gymharu â tharged o 721, sy'n cyfateb â 39.39 y cant o'r targed.

Tabl 6.1 Ardal a rhywedd dechreuwyr CaL wnaeth ddechrau a chwblhau cymhwyster

Area	Rhywedd	Nifer dechreuwyr	Nifer enillodd gymhwyster	Canran dechreuwyr enillodd gymhwyster
WWV	Gwryw	24	12	50.00%
	Benyw	554	362	65.34%
EW	Gwryw	8	5	62.50%
	Benyw	276	204	73.91%
Cyfanswm	Gwryw	32	17	53.13%
	Benyw	830	566	68.19%
	Pawb	862	583	67.63%

6.4 Mae tabl 6.1 uchod yn dangos bod mwyafrif (67.63 y cant) y rhai a ddechreuodd gwrs ar y rhaglen wedi ennill cymhwyster ar y diwedd. Fel y nodwyd ym mhennod 4,

gosododd y cynllun busnes darged o 77 y cant o'r cyfranogwyr yn ennill cymhwyster, ac na chafodd y targed ei fodloni.

- 6.5 Nid oedd y gweithrediad wedi cyflawni ei dargedau ynghylch niferoedd y cyfranogwyr a oedd yn sicrhau cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg: 13 o gyfranogwyr oedd wedi dilyn eu cymhwyster trwy gyfrwng y Gymraeg yn llwyr, o'i gymharu â tharged o 159 yn WWV.
- 6.6 Canfu'r gwerthusiad bod y cymhwyster wedi arwain at ymarferwyr yn ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol a chynnwys dulliau newydd yn eu harfer. Roedd dros chwarter o gyfranogwyr CaLI wedi cwblhau neu yn y broses o gwblhau hyfforddiant pellach.
- 6.7 Roedd Cynllun Busnes Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn nodi nifer o ganlyniadau yn y tymor canolig a'r tymor hwy ar gyfer y gweithrediad. Roedd y canlyniadau hyn a fwriadwyd yn cynnwys gwella cyrhaeddiad addysgol plant ac arwain at rieni yn fwy tebygol o weithio oherwydd eu bod yn teimlo'n fwy hyderus am ofal plant. Nid yw'r rhesymeg er mwyn nodi'r canlyniadau hyn yn glir ac ni phennwyd unrhyw ddata gwaelodlin er mwyn mesur effaith a dylanwad y gweithrediad yn ei erbyn.

Cynllun gweithredol

- 6.8 Trwy ei nodau cyffredinol i uwchsgilio'r gweithlu gofal plant a chwarae presennol, roedd CaLI yn cyd-fynd â pholisïau gofal plant eraill Llywodraeth Cymru, fodd bynnag, roedd rhanddeiliaid yn amheus ynghylch ynysu a mesur cyfraniad CaLI tuag at nodau polisi ehangach.
- 6.9 Un o nodweddion allweddol Cynnydd ar gyfer Llwyddiant oedd ei fod yn darparu cyfleoedd dysgu seiliedig ar waith wedi'u hariannu ar gyfer gweithwyr gofal plant a chwarae presennol dros 25 oed. Roedd y cyhoeddiad polisi – a ddaeth yn ystod cyfnod cynllunio CaLI – i weithredu Rhaglen Prentisiaethau i bobl o bob oed, yn gwaredu rhesymeg allweddol dros y gweithrediad, ac roedd yn golygu nad oedd yn llenwi bwch o ran darpariaeth a ariannir mwyach. O ganlyniad, gwelwyd dryswch ar draws y sector gofal plant a chwarae ynghylch sut yr oedd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn wahanol i'r cynnig prentisiaeth ehangach.

- 6.10 Gan bod y cam cynllunio eisoes wedi sicrhau cynnydd da, penderfynwyd parhau gyda'r gweithrediad a gynlluniwyd. Mae'n rhesymol dod i'r casgliad, pe bai'r cyhoeddiad i ddarparu Rhaglen Prentisiaethau i bobl o bob oed wedi cael ei wneud tua 6 mis yn gynharach, y byddai wedi bod dadl gref dros beidio parhau gyda chynlluniau i ddarparu'r gweithrediad.
- 6.11 Er mwyn bod yn gymwys i fanteisio ar hyfforddiant am ddim trwy gyfrwng Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, roedd gofyn i gyflogeion fod yn 25 oed neu'n hŷn ac yn cael eu cyflogi am 16 awr. Gwelwyd consensws ymhlith darparwyr hyfforddiant bod y meini prawf cymhwysedd yn gyfyngol, eu bod yn golygu ei bod yn hynod o heriol i gyflawni'r targedau a osodwyd ac nad oedd nifer o gyflogeion (rhan-amser) wedi manteisio ar y cymwysterau a ariannwyd o ganlyniad. Roedd hyn wedi peri i nifer o randdeiliaid, gan gynnwys darparwyr hyfforddiant, gwestiynu a oedd nifer amcangyfrifedig y cyfranogwyr cymwys yn gadarn ac yn realistig.
- 6.12 Nid oedd y model cyflawni a'r tybiaethau a wnaethpwyd ynghylch y ddarpariaeth Gymraeg yn ystyried proffil dysgwyr Cymraeg a oedd yn dilyn cymwysterau ym maes gofal plant a chwarae, y mae nifer ohonynt wedi bod dan 25 oed yn draddodiadol, ac yn newydd-ddyfodiaid i'r sector.

Model cyflawni

- 6.13 Cyflwynwyd Cynnydd ar gyfer Llwyddiant trwy gyfrwng model prentisiaeth. Caffaelwyd darparwyr hyfforddiant i ddarparu'r cymwysterau trwy gyfrwng contract fframwaith a oedd yn bodoli eisoes. Arweiniodd hyn at sefyllfa lle nad oedd rhai darparwyr arbenigol yn gallu tendro i ddarparu cymwysterau trwy'r gweithrediad (fodd bynnag, contractiwyd amrediad o ddarparwyr mwy arbenigol i gynorthwyo'r ddarpariaeth trwy gyfrwng trefniadau is-gontractio yn dilyn hyn).
- 6.14 Rhwng mis Gorffennaf 2016 a mis Hydref 2017, bu Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn newid i'r patrymau darparu sefydledig. Roedd rhai rhanddeiliaid a darparwyr hyfforddiant o'r farn y bu Cynnydd ar gyfer Llwyddiant yn ffactor a oedd wedi amharu ar a dadsefydlogi patrymau'r ddarpariaeth a'r perthnasoedd rhwng darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr. Roedd rhai darparwyr hyfforddiant CaLI a gontractiwyd, a rhai o'r darparwyr a is-gontractiwyd, yn gymharol amhrofiadol mewn darparu cymwysterau ym maes gofal plant a/neu chwarae. Roedd nifer o

randdeiliaid o'r sector o'r farn y gallai hyn fod wedi arwain at ostyngiad dros dro yn y niferoedd a fu'n dilyn cymwysterau gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru yn ystod cyfnod CaLI.

Marchnata a recriwtio

- 6.15 Datblygwyd brand arbennig ar gyfer Cynnydd ar gyfer Llwyddiant, a chomisiynwyd gwaith marchnata cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru. Fodd bynnag, nid oedd brand CaLI yn un yr oedd cyflogwyr a darpar ddysgwyr yn ei adnabod, a bu ei ddefnydd wrth gynorthwyo gweithgarwch recriwtio darparwyr hyfforddiant yn gyfyngedig. Roedd nifer y cyflogwyr a'r cyfranogwyr a adroddodd eu bod wedi clywed am Gynnydd ar gyfer Llwyddiant trwy gyfrwng hysbysebion a deunyddiau a gynhyrchwyd fel rhan o'r ymgyrch farchnata genedlaethol yn gymharol isel.
- 6.16 Roedd darparwyr hyfforddiant wedi wynebu sialensiau wrth recriwtio niferoedd digonol o gyfranogwyr i gyflawni'r targedau a osodwyd ar eu cyfer. O ganlyniad, roeddent wedi buddsoddi adnoddau ychwanegol mewn ceisio recriwtio cyfranogwyr i'r gweithrediad. Barnwyd bod rhai o'r dulliau a ddefnyddiwyd gan ddarparwyr hyfforddiant er mwyn cofrestru dysgwyr yn rhy daer, gyda chyflogwyr yn adrodd eu bod wedi cael galwadau marchnata lluosog niferus gan nifer o wahanol ddarparwyr. Gofynnwyd cwestiynau ynghylch cywirdeb y wybodaeth a ddarparwyd gan rai darparwyr hyfforddiant yn ystod eu gweithgarwch marchnata a recriwtio, wrth i rai dysgwyr cymwys gael eu hannog i ddilyn cymwysterau ychwanegol yn ddianghenraid.

Gweithredu Cynnydd ar gyfer Llwyddiant

- 6.17 Ymgorfforwyd darpariaeth sgiliau hanfodol yng nghymwysterau CaLI. Roedd rhanddeiliaid o'r sector yn croesawu'r cyfle i roi sylw i sgiliau hanfodol trwy'r gweithrediad, ond mynegwyd pryderon ynghylch sut yr oedd cymwysterau sgiliau hanfodol a'r prawf diagnostig cychwynol yn cael eu cyfleu i gyflogwyr a chyflogeion. Roedd rhai cyfranogwyr yn barnu nad oedd rhan sgiliau hanfodol y cymhwyster yn berthnasol iawn iddyn nhw.
- 6.18 Gwelwyd amrywiadau o ran pa mor agos yr oedd aseswyr o ddarparwyr hyfforddiant amrywiol yn gweithio gyda dysgwyr. Roedd rhan fwyaf y cyfranogwyr yn fodlon gyda'r amser yr oedd eu haseswr yn ei dreulio gyda nhw ac ansawdd y cymorth hwn. Fodd bynnag, nid oedd lleiafrif o'r ymatebwyr i'r arolwg yn fodlon, gan nodi nad oeddent wedi cael lefel nac ansawdd y cymorth a addawyd.
- 6.19 Nid oedd y gweithrediad wedi llwyddo i gyflawni'r targedau a osodwyd ar gyfer cymwysterau cyfrwng Cymraeg, gan fethu'n yn hyn o beth. Y prif reswm a awgrymwyd gan ddarparwyr hyfforddiant a rhai rhanddeiliaid oedd bod cronfa bosibl y dysgwyr cymwys mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg lawer yn llai nag a amcangyfrifwyd. Rhesymau eraill oedd bod nifer o'r gweithwyr hynny a allai ddilyn cymwysterau cyfrwng Cymraeg yn gweithio mewn gofal dydd sesiynol ac am lai nag 16 awr yr wythnos. Gwelwyd tystiolaeth o amharodwydd cyfranogwyr i ddilyn cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg yn llwyr.

Themâu trawsbynciol

- 6.20 Caiff tair thema drawsbynciol (ThT) eu hintegreiddio yn holl Raglenni Cronfeydd Strwythurol 2014-2020, sef cyfle cyfartal a phrif-ffrydio rhywedd, gan gynnwys yr iaith Gymraeg; datblygu cynaliadwy; a threchu tlodi ac allgáu cymdeithasol.
- 6.21 Mae CaLI wedi integreiddio'r themâu trawsbynciol hyn yn y gweithrediad er mwyn uwchsgilio gweithluoedd gofal plant a chwarae yn ystod y cam cynllunio a chaffael, ac roedd Llywodraeth Cymru wedi pennu gofyniad cytundebol i ddarparwyr y cymwysterau roi sylw i'r ThTau ac i adrodd yn eu herbyn.
- 6.22 Roedd y dystiolaeth o unrhyw ymgysylltu neu weithgarwch ychwanegol gyda'r agendâu ThT yn ychwanegol i'r hyn a oedd eisoes yn ei le gan y darparwyr wrth

iddynt gyflwyno'r fframwaith prentisiaeth prif ffrwd, yn gyfyngedig. Nid oedd fawr iawn o wybodaeth ar gael i'r gwerthuswyr ar lefel Llywodraeth Cymru neu ddarparwyr hyfforddiant ynghylch sut y rhoddyd sylw i'r themâu trawsbynciol, a'r hyn a gyflawnwyd.

Argymhellion a materion i'w hystyried ymhellach

6.23 Ar sail canfyddiadau'r gwerthusiad, argymhellir:

- i. Y dylai Llywodraeth Cymru barhau i ariannu cymwysterau gofal plant a chwarae: Mae angen parhau i fuddsoddi yn y gweithluoedd gofal plant a chwarae. Mae'r gweithrediad hwn wedi dod yn fwy perthnasol i agenda ehangach gofal plant a chwarae yn ystod cyfnod CaLI, wrth gyflwyno'r cynnig gofal plant yn genedlaethol a'r angen cysylltiedig i sicrhau bod gweithlu medrus ar gael i ddarparu'r cynnig.

- ii. Byddai gweithrediadau yn y dyfodol yn cael budd o sicrhau bod y meini prawf cymhwysedd mor eang a hyblyg ag y bo modd: Roedd meini prawf cymhwysedd CaLI wedi cyfyngu'r gweithrediad i'r rhai a oedd dros 25 oed ac yn gweithio o leiaf 16 awr; gallai'r cyfyngiadau hyn fod wedi cyfrannu at y ffaith bod y gweithrediad wedi methu cyflawni ei dargedau. Dylid cynllunio gweithrediadau yn y dyfodol i fod mor hyblyg ag y bo modd o fewn cyfyngiadau cyllido, fel y gellir rhoi sylw i anghenion y sector sy'n newid.

- iii. Darparu deunydd briffio a gwybodaeth bellach i gyflogwyr am gymwysterau. O ganlyniad i nifer o achosion lle'r oedd cyflogwyr a chyfranogwyr yn drysu ynghylch yr hyn y byddai'r cymhwyster yn ei gynnwys, argymhellir y dylai Llywodraeth Cymru, trwy weithio gyda rhanddeiliaid allweddol, ddarparu manylion clir yn ganolog ynghylch gofynion y cymwysterau, gan gynnwys yr elfen sgiliau hanfodol, nifer debygol yr oriau y bydd angen eu treulio ar aseiniadau, pa mor hir y dylai lefel 2 neu 3 ei gymryd, gofynion NMS, a'r cymorth disgwyltiedig gan gyflogwyr.

iv. Mae angen darparu cymorth parhaus ac wedi'i dargedu er mwyn cynyddu sgiliau Cymraeg ar draws y gweithluoedd gofal plant a chwarae. Dylai gweithrediadau yn y dyfodol sy'n ceisio uwchsgilio'r gweithlu ymestyn y ddarpariaeth WBL cyfrwng Cymraeg a dwyieithog er mwyn cynorthwyo'r weledigaeth a nodwyd yn strategaeth Cymraeg 2050 Llywodraeth Cymru i ehangu'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg yn y blynyddoedd cynnar fel pwynt mynediad ar gyfer addysg cyfrwng Cymraeg.

v. Mae gofyn cynnal ymchwil er mwyn deall pam bod ymarferwyr gofal plant a chwarae sy'n siarad Cymraeg yn dewis dilyn cymwysterau yn Saesneg ac a yw hyn yn rhywbeth sy'n amrywio mewn gwahanol rannau o Gymru. Gallai dealltwriaeth o'r rhesymau hyn gyfrannu at gynllunio a darparu cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg neu yn ddwyieithog yn y dyfodol.

vi. Adolygu gweithgarwch casglu data a monitro: Argymhellir bod Llywodraeth Cymru yn parhau i gasglu data monitro ynghylch cyfranogwyr, ond y dylai ystyried casglu gwybodaeth fonitro bellach am y cyflogeion sy'n cael eu cynnal er mwyn galluogi gwell dealltwriaeth o'r cymwysterau, a chyfrannu at werthusiadau yn y dyfodol.

vii. Nodi a lledaenu arfer da wrth gynorthwyo ac asesu dysgwyr: Roedd cyfranogwyr a chyflogwyr yn gwerthfawrogi'r cymorth a oedd ar gael gan yr aseswyr. Gwelwyd cwynion unigol ynghylch trosiant uchel yr aseswyr mewn rhai ardaloedd, ac arsylwad gan rai cyflogwyr a chyfranogwyr ei bod yn ymddangos bod llwyth gwaith eu haseswyr yn sylweddol. Roedd archwilio rôl ac amodau'r aseswyr y tu hwnt i gwmpas y gwerthusiad hwn, fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru ystyried cynnal gwaith ymchwil pellach ynghylch rôl aseswyr wrth gynorthwyo cymwysterau.

viii. Dylai Llywodraeth Cymru annog darparwyr hyfforddiant i ystyried y cymwysterau y maent yn eu darparu i gyflogwyr gofal plant a chwarae fel rhan o

gyfres ehangach o gymorth datblygu busnes a chynllunio busnes. Mae'r gwerthusiad hwn o Gynnydd ar gyfer Llwyddiant wedi canfod tystiolaeth o bwysigrwydd perthnasoedd gwaith llawn ymddiriedaeth rhwng darparwyr hyfforddiant a lleoliadau wrth gynorthwyo canlyniadau cadarnhaol. Trwy'r rhaglenni a'r gweithrediadau y mae'n eu hariannu, gallai Llywodraeth Cymru archwilio ffyrdd o annog darparwyr hyfforddiant i roi mwy o bwyslais ar ddeall cynlluniau busnes lleoliadau a'u blaenoriaethau fel sefydliadau. Ceir manteision posibl i ddarparwyr hyfforddiant trwy gael dealltwriaeth ddyfnach o anghenion y sector, y gallai yn ei thro gyfrannu at eu darpariaeth a'u dulliau nhw o ddarparu cymwysterau.

Atodiad: Adolygiad Llenyddiaeth

Y gweithlu gofal plant a chwarae: datblygu a phroffesiynoli

Adolygiad Llenyddiaeth

Cyflwynwyd i Lywodraeth Cymru gan Ymchwil Arad

Tachwedd 2019

Cynnwys

Cynnwys	87
1. Cyflwyniad	88
<i>Methodoleg a strategaeth chwilio</i>	88
<i>Adolygu ansawdd y dystiolaeth</i>	89
2. Pwysigrwydd cymwysterau y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae	91
<i>Pwysigrwydd cymwysterau</i>	91
<i>Tystiolaeth ryngwladol</i>	92
<i>Tystiolaeth yn y DU</i>	93
<i>Newidiadau o ran cyfeiriad polisi</i>	95
3. Arfer datblygiad proffesiynol effeithiol	97
<i>Elfennau allweddol datblygiad proffesiynol effeithiol</i>	97
<i>Datblygu cymwysterau</i>	99
<i>Gwybodaeth am ddatblygiad plant</i>	100
<i>Cynllunio a darparu datblygiad proffesiynol</i>	101
<i>Enghreifftiau o ddarparu proffesiynol penodol</i>	102
<i>Cydweithio gydag addysg uwch</i>	103
<i>Hyfforddiant ar-lein</i>	105
<i>Mentora</i>	106
<i>Ymgysylltu gyda rhieni ac amser i fyfyrion</i>	107
<i>Ymchwil weithredu</i>	107
4. Atodiad: Ansawdd y dystiolaeth	109
5. Rhestr gyfeirio lawn	113

1. Cyflwyniad

Mae'r adolygiad llenyddiaeth hwn yn canolbwyntio ar ddeall y camau gweithredu a'r gweithgareddau sy'n gweithio er mwyn datblygu a phroffesiynoli'r gweithlu gofal plant a chwarae. Diben yr adolygiad yw hysbysu Llywodraeth Cymru o enghreifftiau arfer yn y maes hwn mewn gwledydd a chyd-destunau eraill er mwyn cynorthwyo penderfyniadau polisi a wneir yn y dyfodol ar gyfer y sector gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru. O ganlyniad, caiff trosolwg o'r lenyddiaeth gyfredol, gan gyfeirio at gymwysterau, hyfforddiant a datblygu sgiliau, ei gynnwys, ynghyd ag enghreifftiau o hyfforddiant a rhaglenni penodol a gyflawnwyd er mwyn cynorthwyo datblygiad y gweithlu.

Mae amcanion yr adolygiad fel a ganlyn:

- Rhoi crynodeb o'r gwaith ymchwil sy'n canolbwyntio ar ddatblygiad y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae, a'i werthuso.
- Rhoi crynodeb o'r dystiolaeth bresennol ynghylch ymyriadau a chymau gweithredu effeithiol er mwyn datblygu a phroffesiynoli gofal plant a gwaith chwarae, a'i werthuso.
- Nodi canfyddiadau allweddol a fydd yn cyfrannu at ddatblygiad polisi pellach ar gyfer y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yng Nghymru.

Methodoleg a strategaeth chwilio

Cynlluniwyd yr adolygiad fel asesiad sy'n canolbwyntio ar y dystiolaeth sydd ar gael: bwriedir iddo gynorthwyo a darparu cyd-destun pellach i'r gwerthusiad o weithrediad Cynnydd ar gyfer Llwyddiant a ariannwyd gan ESF, ac o'r herwydd, nid oedd adnoddau ar gael i gwblhau adolygiad systematig llawn o lenyddiaeth berthnasol. Er hyn, o'r dechrau, penderfynwyd rhannu'r chwiliadau llenyddiaeth yn rhai am "ofal plant" a "gwaith chwarae", er mwyn helpu i drefnu a rhoi ffocws i'r chwiliadau a'r adolygiad. Cynhaliwyd chwiliad cychwynnol o deitlau a chrynodebau gan ddefnyddio'r canlynol ar gyfer yr elfen gofal plant, gyda "chwarae"/"gwaith chwarae" yn disodli "gofal plant" ar gyfer yr elfen gwaith chwarae:

Gofal Plant A Staff NEU Ymarferwr NEU Weithlu; A Chymhwyster NEU Sgil NEU Hyfforddiant NEU Ddatblygiad proffesiynol gan ddefnyddio cronfeydd data megis: SCOPUS; y Cyfeiriadur Cyfnodolion Mynediad Agored; Cyfnodolion ScienceDirect; ERIC a JSTOR.

Rhodddwyd ffocws i'r chwiliad trwy dargeddu ffynonellau yn y meysydd pwnc canlynol: “addysg”, “dysgu”, “datblygiad proffesiynol”, gan hepgor pynciau “nyrsio” a “chwaraeon”. Yn ogystal, chwiliwyd yn y cyfeiriadau am y cyfeiriadau yr oeddent yn eu dyfynnu, ac arweiniodd hyn at nodi ffynonellau pellach. Ni chaiff llenyddiaeth lwyd ei chynnwys yn y cronfeydd data hyn, ac o ganlyniad, cynhaliwyd chwiliadau o Google Scholar, a sefydliadau allweddol megis Cymdeithas Addysg Plentynod Cynnar Prydain a Sefydliad Nuffield, ynghyd â chwiliadau mewn cyfnodolion academaidd penodol wedi'u targedu megis y canlynol:

- Materion Cyfoes ym maes Plentynod Cynnar
- Cyfnodolyn Addysg Plentynod Cynnar Ewropeaidd
- Cyfnodolyn Rhyngwladol Polisi Gofal Plant ac Addysg
- Cyfnodolyn Rhyngwladol Plentynod Cynnar
- Cyfnodolyn Rhyngwladol Chwarae
- Cyfnodolyn Ymchwil Plentynod Cynnar
- Cyfnodolyn Arfer Gwaith Chwarae

Mae cwmpas yr adolygiad yn ymwneud â chyhoeddiadau er 2009 ac roedd yn cynnwys ffynonellau cenedlaethol a rhyngwladol.

Adolygu ansawdd y dystiolaeth

Er mwyn rhoi syniad o ansawdd y dystiolaeth a gafodd ei chynnwys yn y drafodaeth o enghreifftiau penodol o ddatblygiad proffesiynol a ddarparwyd (adran 3.2), defnyddiwyd y meini prawf canlynol:

- disgrifir cyd-destun yr astudiaeth yn fanwl, gan ganiatáu perthnasedd i leoliadau / cyd-destunau eraill;
- cynllun ymchwil cadarn, gyda'r fethodoleg, maint y sampl a'r rhesymeg wedi'u cyfiawnhau yn dda;
- mae'r dystiolaeth yn cefnogi'r canfyddiadau a'r casgliadau, ac yn dangos rhesymeg drefnus.

Rhodddwyd cod i'r cyfeiriadau a oedd yn gysylltiedig â'r enghreifftiau a drafodwyd yn adran 3.2 er mwyn dynodi eu hansawdd:

Coch – ni chyflanwyd meini prawf.

Ambr – cyflawnwyd un maen prawf.

Gwyrdd – cyflawnwyd dau faen prawf neu fwy.

Rhestrir ansawdd y ffynonellau y cyfeirir atynt yn yr Atodiad.

Mae'n bwysig nodi, er nad oedd sawl ffynhonnell wedi cyflawni unrhyw feini prawf, gan eu bod yn adolygiadau llenyddiaeth neu'n enghreifftiau ar raddfa fach iawn, eu bod wedi cael eu cynnwys oherwydd eu bod yn darparu tystiolaeth ychwanegol o fath penodol o ddarpariaeth.

Mae'r adran nesaf yn gosod yr adolygiad yn y lenyddiaeth gyfredol, gan gyflwyno trosolwg o bwysigrwydd cymwysterau ar gyfer y sector gofal plant a gwaith chwarae. Dilynir hyn gan grynodedb o'r prif elfennau sy'n ofynnol ar gyfer hyfforddiant a datblygiad proffesiynol effeithiol, gyda rhai enghreifftiau arfer penodol sy'n dangos rhai o'r prif ffactorau yn fanylach.

2. Pwysigrwydd cymwysterau y gweithlu gofal plant a gwaith chwarae

Mae'r adran hon yn darparu cyd-destun a throsolwg o'r ystyriaethau cyfredol ynghylch arwyddocâd a rôl cymwysterau ar gyfer y sector gofal plant a gwaith chwarae, ac mae'n cynnwys enghreifftiau ar draws y DU a thu hwnt.

Prif bwyntiau dysgu

- Nodwyd yr angen am lwybrau cynnydd clir yn y proffesiwn
- Mae'r cymwysterau y mae'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn meddu arnynt yn cyfrannu at ansawdd y gofal a ddarparir
- Mae ansawdd a phroffesiynoldeb gweithlu y blynyddoedd cynnar wedi cael ei gysylltu gyda chanlyniadau addysgol cyn ysgol cadarnhaol
- Mae'n cymryd amser i ymgorffori mentrau a gyflwynwyd i wella datblygiad y gweithlu
- Weithiau, bydd ymarferwyr sy'n sicrhau cymwysterau uwch yn gadael y sector gofal plant
- Dros y blynyddoedd diweddar, gwelwyd newid ym mhwyslais y polisi o addysg y blynyddoedd cynnar i ddarparu gofal plant i rieni er mwyn cynorthwyo cyflogadwyedd

Mae proffesiynoli'r sector wedi dod yn amlycach dros y blynyddoedd diwethaf, gyda'r angen am lwybrau cynnydd clir a chysondeb o ran hyfforddiant a datblygiad proffesiynol. Codir effaith staff cymwys ar ansawdd y gofal yn yr adran hon hefyd, gan gynnwys gwahaniaethau rhwng lleoliadau a ariannir gan arian cyhoeddus a phreifat.

Pwysigrwydd cymwysterau

Mae cymwysterau'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae yn un ffactor sy'n cyfrannu at ansawdd y gofal a ddarparir. Mae ansawdd strwythurol ac ansawdd proses yn darparu fframwaith er mwyn archwilio'r sector. Mae cymwysterau'r gweithlu yn rhan o'r ansawdd

strwythurol, sy'n cynnwys elfennau megis maint dosbarthiadau a chymhareb-plentyn-athro hefyd, y credir eu bod oll yn cael effaith anuniongyrchol ar ddatblygiad plant (Bonetti a Brown, 2018; Slot, 2018; Finnegan, 2015; Whitebread et al, 2015); ac mae ansawdd proses yn cyfeirio at natur y cysylltiadau rhwng oedolion a phlant (Sim et al., 2018; Anders, 2015).

Mae cymwysterau staff yn elfen hollbwysig o'r "triongl haearn", sy'n cynnwys y gymhareb plentyn i staff a maint grwpiau hefyd, yr ystyrir eu bod oll yn "hollbwysig i ansawdd strwythurol" (Bonetti a Brown, 2018, t. 26). Cynigir bod y gallu i lunio cynnwys apelgar yn gyson yn gofyn am lefel o hyder a gaiff ei sicrhau trwy gyfrwng cymwysterau proffesiynol, yn ogystal â bod yn gallu cynnal cysylltiadau o ansawdd uwch rhwng staff a phlant (Litjens a Taguma, 2010).

Tystiolaeth ryngwladol

Mae dadansoddiad rhyngwladol o ddatblygu'r gweithlu ar gyfer addysg plentyndod cynnar a gofal yn nodi hefyd bod "cymwysterau uwch cyn gwasanaeth" wedi arwain at "gysylltiadau o ansawdd uwch rhwng staff a plant" (OECD, 2018, t. 66). Cynhaliwyd trosolwg o dystiolaeth ryngwladol yn seiliedig ar bolisiâu ac arferion gofal plant 21 o wledydd OECD (Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd) er mwyn hysbysu'r Comisiwn Gofal Plant (Canolfan Ymchwil Plentyndod Cynnar ac Ipsos MORI, 2013). Nododd yr astudiaeth hon bod gwledydd a oedd yn gweithredu "system ranedig" yn mynnu bod gweithwyr yn meddu ar wahanol gymwysterau gan ddibynnu a oeddent yn gweithio mewn "ysgol feithrin/lleoliad cyn ysgol" neu ym maes gofal plant, ond roedd gwledydd y mae ganddynt "systemau integredig" yn tueddu i gael gofynion uwch o ran y cymwysterau ar gyfer staff sy'n gweithio gyda phlant iau (Canolfan Ymchwil Plentyndod Cynnar ac Ipsos MORI, 2013, t. 24). Mae eraill yn cynnig dirnadaeth bellach, a nodir mewn astudiaeth a fu'n archwilio gofal plant mewn 27 o wledydd Ewropeaidd, a ariannwyd gan Weinidogaeth Ffederal yr Almaen, bod rhai o'r sialensiau ar gyfer y gweithlu addysg plentyndod cynnar yn cynnwys:

“ ... diffyg cyffredin llwybrau sy'n wirioneddol hyblyg a chynhwysol sy'n gysylltiedig gyda statws a chydabyddiaeth broffesiynol ffurfiol ar gyfer yr holl ymarferwyr yn y maes; un arall yw'r angen parhaus i geisio ffyrdd mwy

effeithiol o gynnwys dynion yn y gweithlu plentyndod cynnar". (Oberhuemer, 2011, t. 55)

Tystiolaeth yn y DU

Nododd trosolwg o broffesiynoli yn y sector blynyddoedd cynnar a gofal plant amrediad y mentrau polisi ar draws cenhedloedd y DU sydd wedi ceisio proffesiynoli gweithlu'r sector dros y blynyddoedd diwethaf (BERA-TACTYC, 2017). Mae ymyriadau o'r fath yn amlwg yng Nghymru hefyd, wrth ddatblygu cymwysterau newydd ar gyfer gofal plant a chwarae, a phwysigrwydd datblygiad proffesiynol parhaus (Llywodraeth Cymru, 2018). Credir mai cymhwyster "perthnasol ar lefel uchel" yw'r agwedd strwythurol bwysicaf ar ofal plant, gyda phresenoldeb staff graddedig sy'n meddu ar gymwysterau ar lefel uchel yn dylanwadu ar gysylltiadau gyda phlant ac yn codi ansawdd y gofal a ddarparir gan gydweithwyr llai cymwys (Wall et al., 2015, t. 85; Hillman a Williams, 2015; Bertram a Pascal, 2014; Parker, 2013).

Yn ogystal, nododd adolygiad o'r gweithlu gofal plant yn yr Alban bod cymwysterau a phrosesau datblygiad proffesiynol yn allweddol ar gyfer gweithlu effeithiol (Siraj a Kingston, 2015). Er y cydnabyddir bod cymwysterau yn bwysig i "staff o ansawdd", mynegwyd pryder gan ymatebwyr o un astudiaeth ar raddfa fach (18 lleoliad /165 o ymarferwyr) ynghylch ystyried y rhain fel "gwarant ansawdd pendant", gan bod perthnasoedd rhwng timau staff yn hollbwysig (Cottle ac Alexander, 2012, t. 648), ynghyd â gallu staff i greu "amgylchedd addysgeg gwell" (OECD, 2017, t. 23; t. 86).

Er hyn, adroddir bod "gweithwyr proffesiynol o ansawdd uchel ac sydd wedi cael eu hyfforddi'n dda yn allweddol er mwyn darparu gofal plant o ansawdd uchel" (Pwyllgor Addysg Tŷ'r Cyffredin, 2019, t. 10) a bod gofal dan arweiniad graddedig yn 'gallu gwella ansawdd y ddarpariaeth' (Osgood et al., 2017, t. 13). Canfu adroddiad yn ddiweddar o 16 o astudiaethau achos a gwblhawyd ar gyfer y Adran Addysg, a oedd yn canolbwyntio ar "leoliadau blynyddoedd cynnar o ansawdd da", bod "cymwysterau staff yn cael eu gwerthfawrogi", a bod lleoliadau o ansawdd uchel yn blaenoriaethu "datblygiad proffesiynol parhaus sy'n parhau" (Callanan et al., 2017, t. 62). Roedd un astudiaeth hydredol ar raddfa

fawr ²⁷ a fu'n ymchwilio dylanwadau darpariaeth cyn ysgol ar ddeilliannau addysgol ar gyfer yr Adran Addysg, wedi dod i'r casgliad bod ansawdd darpariaeth cyn ysgol yn “gadarnhaol ar gyfer amrediad o ddeilliannau academiaidd” (Taggart et al., 2015, t. 8), gan ddarparu rhesymeg gadarn dros ddatblygu'r gweithlu gofal plant a gwaith chwarae felly, er mwyn gwella ansawdd y ddarpariaeth a'r canlyniadau i blant.

Mae gwaith ymchwil arall yn cefnogi hwn, gan nodi bod canlyniadau plant yn cyfateb mewn ffordd gadarnhaol a naturiol gyda'r cynnydd mewn proffesiynoldeb staff o ganlyniad i'r gwelliant mewn ansawdd addysgegol sy'n deillio o hyn (OECD, 2012). Er hyn, byddai modd archwilio'r gwahanol baratoi a gwahanol amodau gwaith staff sy'n gweithio gyda phlant iau a'r rhai tair i bedair oed ar wahân (Bonetti a Brown, 2018). I blant iau (un i ddwy oed), mae sefydlogrwydd a chymarebau isel yn hollbwysig, ac mae “gweithwyr proffesiynol gofal plant sy'n gymwys iawn ar gyfer y rhai tair oed a throsodd” yn bwysicach (Parker, 2013, t. 7; Melhuish a Gardiner, 2018, t. 28).

Fodd bynnag, credir hefyd ei bod yn anodd pennu'n union pa elfen o ddarpariaeth; er enghraifft cymarebau, cymwysterau, cwricwlwm, neu reoliadau sy'n gyfrifol am wella ansawdd gofal plant yn benodol (Butler, 2016; Parker, 2013). Ar y llaw arall, daeth astudiaeth ansoddol fach o 12 ymarferwr dros gyfnod o chwe blynedd i'r casgliad bod tybiaethau ynghylch anghenion plant yn sail i broffesiynoldeb ymarferwyr, ac y caiff polisi a chwricwlwm eu dehongli i fodloni'r rhain (Brock, 2012).

Mae nifer yr oriau gofal plant a brofir yn gwahaniaethu ar draws y sector cyhoeddus a phreifat, er enghraifft bydd rhai plant yn treulio oriau hir mewn meithrinfeydd dydd preifat, sy'n gallu dylanwadu ar ganlyniadau ansawdd hefyd (Blanden et al., 2017a). Fodd bynnag, yn ôl un adolygiad data ar raddfa fawr ynghylch dros ddwy filiwn o blant, cynigir nad yw dulliau gweithredu confensiynol er mwyn mesur ansawdd megis sgoriau Ofsted a chymwysterau staff “yn dylanwadu ar ddeilliannau addysgol yn y rhan fwyaf o'r mathau o leoliadau” (Blanden et al., 2017b, t. 5).

²⁷ Dechreuodd prosiect addysg cyn ysgol, cynradd ac uwchradd effeithiol (EPPSE) ym 1997, gan fonitro cynnydd 3,000 o blant o dair i 16 oed.

Sialensiau i'r sector

Ar draws pedair cenedl y DU, adroddir nad yw mentrau i wella datblygiad y gweithlu “wastad wedi cael amser i gael eu hymgorffori, ac yn aml, nid oedd ganddynt strategaethau a oedd yn integreiddio” (BERA-TACTYC, 2017, t. 11), ac roedd darpariaeth datblygiad proffesiynol parhaus pwysig yn “dameidiog” (BERA-TACTYC, 2017, t. 14). Cydnabyddir pwysigrwydd llwybrau dilyniant clir ar gyfer y proffesiwn a rôl prentisiaethau ym maes gofal plant gyda gwaith ymchwil pellach a gynigiwyd yn ddiweddar i archwilio'r ddarpariaeth hyfforddiant a datblygiad proffesiynol yn Lloegr, ac mae angen rhoi sylw i sgiliau y gweithlu heb radd (Adran Addysg, 2019).

Nodir y bu newid yn y datblygiad proffesiynol ar gyfer y sector dros y degawdau diwethaf; “o uwchsgilio'r gweithlu trwy gymwysterau ar lefel uwch i ddatblygu cymunedau dysgu, ac i gynorthwyo'r gweithlu trwy oruchwylio a mentora” (BERA-TACTYC, 2017, t. 15). Mae cynnydd yn nifer y graddedigion dros y blynyddoedd diwethaf ar gyfer gweithlu plentyndod cynnar Lloegr yn darparu tystiolaeth o ffocws ar broffesiynoldeb (Adran Addysg, 2013), ac ystyrir bod y tâl uwch cysylltiedig yn allweddol er mwyn proffesiynoli'r gweithlu (Musgrave, 2010). Fodd bynnag, gellir ystyried y cam o sicrhau cymwysterau uwch fel “llwybr allan o ofal plant” (Kendall et al., 2012, t. 551). Ar y llaw arall, mae eraill yn nodi bod dryswch ynghylch hyfforddiant a chymwysterau yn y sector, ac mae'r cynnydd wrth ysgogi gwelliannau o ran cymwysterau'r gweithlu wedi arafu, ac ni roddir fawr iawn o sylw i hyfforddiant parhaus (Elwick et al., 2018; Stewart a Waldfogel, 2017; Kalitowski, 2016; Finnegan 2016).

Newidiadau o ran cyfeiriad polisi

Adlewyrchir y newid mewn polisi yn Lloegr – o addysg blynyddoedd cynnar i ddarparu gofal plant i rieni er mwyn cynorthwyo cyflogadwyedd – yng Nghymru trwy weithredu'r Cynnig Gofal Plant a ariannir ar draws y wlad ar gyfer rhieni sy'n gweithio.²⁸ Mae tystiolaeth a gyflwynwyd gan Ymddiriedolaeth Sutton yn amlygu pwysigrwydd staff sydd wedi cael “hyfforddiant da ac sy'n gymwys”. Fodd bynnag, mae Ymddiriedolaeth Sutton yn credu y

²⁸ Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i 30 awr o ofal plant ac addysg gynnar wedi'i ariannu gan y llywodraeth ar gyfer rhieni plant tair a phedair oed sy'n gweithio, am hyd at 48 wythnos o'r flwyddyn.

gallai canolbwyntio ar ddarpariaeth er mwyn caniatáu rhieni i ddychwelyd i'r gwaith gael effaith negyddol ar ansawdd (Grŵp Seneddol Hollbleidiol ar Symudedd Cymdeithasol, 2019, t. 28). Nododd adolygiad blaenorol o dros fil o leoliadau yr amrywiaeth mewn ansawdd rhwng lleoliadau preifat a chyhoeddus; roedd lleoliadau preifat, gwirfoddol ac annibynnol a oedd yn meddu ar staff gyda chymwysterau gwell yn cael eu cysylltu gydag ansawdd gwell i bob plentyn (Mathers a Smees, 2014). Ategwyd y pwynt hwn gan dystiolaeth Athro Sylva i'r Grŵp Seneddol ar Symudedd Cymdeithasol; roedd yn adrodd am ansawdd amrywiol a ddarparir yn y sector preifat, gwirfoddol ac annibynnol, a oedd yn tueddu i fod yn is nag ansawdd gofal plant yn y sector a gynhelir (Grŵp Seneddol Hollbleidiol ar Symudedd Cymdeithasol, 2019).

Nodir y caiff mwyafrif y drafodaeth hon ei hysbysu gan y lenyddiaeth ynghylch gofal plant, a gwneir cyfeiriad cyfyngedig at y sector gwaith chwarae. Mae datblygiad y sector gwaith chwarae yn rhywbeth mwy diweddar ac er bod hyfforddiant wedi cynyddu'n sylweddol dan y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Gwaith Chwarae a gyflwynwyd ym 1992 – codwyd cwestiynau ynghylch cynnwys a chysondeb hyfforddiant (Newstead, 2015, t. 62). Cynigiwyd hefyd bod diffinio gwaith chwarae yn broblem ganolog er mwyn proffesiynoli'r sector – oherwydd y caiff “ei ddefnyddio i gynnwys myrdd o ffyrdd' o ddarparu gofal plant ac os bydd yr arfer o ystyried y proffesiwn fel 'cymysgedd o weithgareddau ar wahân” (gofal ar ôl ysgol, clybiau brechwast; gweithgareddau ar ôl ysgol a lleoedd chwarae antur) yn parhau, “bydd proffesiynoli yn nod pell” (Dallal, 2015, t. 71).

Mae'r adran ganlynol yn cynnig trafodaeth ddyfnach am yr elfennau y mae eu hangen er mwyn sicrhau effeithiolrwydd gweithgareddau datblygu proffesiynol ar gyfer y sector gofal plant a'r sector gwaith chwarae.

3. Arfer datblygiad proffesiynol effeithiol

Mae'r adran hon yn cyflwyno strwythur a chynnwys penodol arfaethedig datblygiad proffesiynol, ynghyd â thrafodaeth o rai enghreifftiau o weithredu a darparu datblygiad proffesiynol parhaus o'r fath mewn sefyllfaoedd go iawn.

Elfennau allweddol datblygiad proffesiynol effeithiol

Cynhaliwyd adolygiadau yn y DU ac yn rhyngwladol er mwyn pennu'r meini prawf llwyddiant sy'n angenrheidiol ar gyfer datblygiad proffesiynol effeithiol.

Pwyntiau dysgu allweddol

- Mae adolygiadau o'r sector wedi nodi pwysigrwydd;
 - system gymhwyso a chymwysterau staff
 - caffael gwybodaeth (yn enwedig datblygiad plant)
 - ymgysylltu effeithiol â theuluoedd
 - amser i astudio deunydd sy'n berthnasol i leoliadau ac a gyflwynir gan ddefnyddio dull sy'n briodol ar gyfer yr ymarferwr (e.e. ar-lein/wyneb yn wyneb)
 - dysgu gan gymheiriaid a gwerth cymunedau arfer
 - amser i fyfyrio
- Gall ymarferwyr sydd wedi gweithio am gyfnod hirach yn y proffesiwn gael dylanwad cadarnhaol ar ansawdd gofal
- Mae blaenoriaeth fasnachol lleoliadau preifat, a'r dybiaeth ynghylch amser hyfforddiant di-dâl, yn cynnig sialensiau wrth ddarparu datblygiad proffesiynol

Mewn adolygiad helaeth o'r cymwysterau gofal plant ac addysg gynnar yn Lloegr, tynnwyd sylw at yr angen am gymwysterau o ansawdd uchel a datblygiad proffesiynol ar gyfer y sector (Nutbrown, 2012). Amlygodd yr adolygiad y materion allweddol canlynol ar gyfer datblygiad gweithlu y sector;

- yr angen am system gymwysterau glir a thrwyadl;

- mae dealltwriaeth drylwyr o ddatblygiad plant a chwarae a'r ffordd y gellir gweithredu'r ddealltwriaeth hon yn y ffordd fwyaf effeithiol o'r pwys pennaf i'r system hon;
- dylid sicrhau bod rhywfaint o gynnwys hollbwysig yn cael ei gynnwys yn ddieithriad – diogelu ac amddiffyn plant, iechyd a diogelwch, maeth, cymorth cyntaf, rhwymedigaethau a fframweithiau cyfreithiol (e.e. Deddf Cydraddoldeb), a chynhwysiant ac amrywiaeth, ynghyd â dealltwriaeth o ddatblygiad iaith, anghenion arbennig ac anabledd, a phwysigrwydd chwarae;
- dylid defnyddio arsylwadau ac asesiadau er mwyn cyfrannu at brosesau addysgegol, ynghyd â sicrhau profiad mewn amrywiaeth o leoliadau;
- mae angen meithrin y gallu i weithio'n effeithiol gyda theuluoedd hefyd;
- mae angen bod amser ar gael i astudio, gan sicrhau myfyrio a thrafodaeth.

(Nutbrown, 2012, t.17-22).

Nododd canfyddiadau'r adolygiad hefyd bod cyflogwyr yn y sector yn ansicr ynghylch pa gymwysterau oedd y rhai mwyaf effeithiol i weithwyr ac roedd angen mwy o safoni, ond roedd yn rhybuddio yn erbyn symud tuag at un cymhwyster (Nutbrown, 2012).

“Mae'r datblygiad proffesiynol gorau yn defnyddio dull cyfunol, gan gynnwys deunyddiau o ansawdd uchel, dysgu a chymorth sy'n seiliedig ar waith, ymweliadau â lleoliadau eraill, profiadau sy'n herio meddwl, mynychu cynadleddau, a darparu gwasanaeth mentora gan arweinwyr a chymheiriaid rhagorol.” (Nutbrown, 2012, t. 53)

Daeth adolygiad ar gyfer Adran Addysg UD, a fu'n archwilio beth ddylai datblygiad proffesiynol effeithiol fod, i'r casgliad y dylai'r nodweddion canlynol fod yn amlwg:

- Amcanion penodol ac eglur ar gyfer datblygiad proffesiynol;
- Ffocws ar ddatblygu arfer, a rhoi pwyslais ar gysylltu gwybodaeth ac arfer;
- Cyfranogiad ymarferwyr o'r un lleoliad ar y cyd;
- Dwyster a hyd sy'n cyfateb â'r cynnwys;
- Bod yn barod ar gyfer cynnal asesiadau plant a dehongli canfyddiadau;

- Perthnasedd i'r lleoliad/sefydliad.

(Zaslow et al., 2010, t. xi)

Fodd bynnag, nododd yr adolygiad fylchau mewn deunydd a bod angen mwy o hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar weithio gyda phlant dan dair oed, a bod angen archwilio'r dull mwyaf priodol er mwyn targedu amseru datblygiad proffesiynol h.y. cyn-gwasanaeth neu yn ystod gwasanaeth (Zaslow et al., 2010).

Datblygu cymwysterau

Er mwyn datblygu'r cymwysterau, mae cymhwyster mynediad Lefel 3, Addysgwr Blynyddoedd Cynnar gwell, cynllun prentisiaeth blynyddoedd cynnar, ynghyd â ffrwd blynyddoedd cynnar rhaglen datblygu arweinyddiaeth Teach First wedi datblygu yn y DU. Er hyn, “ceir angen taer am ddull mwy strategol a chydgysylltiedig tuag at ddatblygu'r gweithlu”, a cheir pryder penodol ynghylch uwchsgilio'r gweithlu presennol (Kalitowski, 2016, t. 2) a “byddai llwybrau clir yn darparu cymhelliant ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus”, gyda chymwysterau “trylwyr, heriol ac addas i'r diben” (Osgood et al., 2017, t. 100). Mae proses arolygu sy'n gofyn am dystiolaeth o ddatblygiad proffesiynol parhaus yn elfen bwysig o'r broses (Estyn ac Arolygiaeth Gofal Cymru, 2019; Llywodraeth Cymru, 2014; Nutbrown, 2012; Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, 2010).

Daeth adolygiad o Raglen Y Gronfa Graddedig yn Lloegr, a drafodir yn fanylach yn nes ymlaen, i'r casgliad, er bod effeithiau cadarnhaol o gael aelodau o staff sy'n meddu ar gymwysterau ar lefel uwch, bod hyn yn llai amlwg gydag “ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer babanod a phlant bach” a bod “hyd gwasanaeth” staff yn gysylltiedig gyda chymorth o ansawdd gwell i blant (Karemaker et al., 2011, t. 2). Mae eraill yn cefnogi dylanwad cadarnhaol staff mwy profiadol, fodd bynnag, nododd astudiaeth o 363 o ddarparwyr gofal plant Americanaidd ganfyddiad annisgwyl, sef “nad oedd perthynas arwyddocaol rhwng addysg a theimlo'n broffesiynol” (Martin et al., 2010, t. 347).

Argymhellodd adolygiad o gymwysterau gweithlu gofal plant yr Alban bod angen i gynnwys cyrsiau a'r broses o'u hasesu, adlewyrchu “prif fusnes y lleoliadau y mae'r dysgwyr sy'n fyfyrwyr yn gweithio ynddynt” (Siraj a Kingston, 2015, t.104). Daeth adolygiad Albanaidd arall a oedd yn canolbwyntio ar chwarae i'r casgliad bod gwybodaeth ynghylch datblygiad

plant yn bwysig ar gyfer y rhai sy'n gweithio ym maes "chwarae", gan gynnig y dylid rhoi mwy o bwys i greadigrwydd yng nghynnwys cymwysterau (Audain a Shoolbread, 2015, t. 33). Daeth y prosiect ymchwil helaeth hwn, a oedd yn cynnwys ymgynghoriadau gyda rhanddeiliaid allweddol ym myd addysg a chwarae yn yr Alban, i'r casgliad y byddai modd datrys y bylchau mewn datblygiad proffesiynol ar gyfer pawb sy'n ymwneud â chwarae, gyda "Doethuriaethau chwarae wedi'u hariannu (Doethuriaethau proffesiynol), Rhwydwaith ymchwil chwarae academaidd a Doethuriaethau Proffesiynol a Doethuriaethau Rhan-amser" (Audain a Shoolbread, 2015, t. 29). Byddai diweddariadau i'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn rhoi sylw i'r gwaith cyfyngedig a wneir i hyrwyddo cymwysterau chwarae hefyd.

Gwybodaeth am ddatblygiad plant

Mae gwybodaeth benodol am bwnc datblygiad plant yn hollbwysig, ynghyd â gwybodaeth addysgegol, lle y mae theori yn gysylltiedig ag arfer, sy'n arwain at staff yn gallu meithrin "y cam nesaf o ran datblygiad"; mae cyfleoedd i fyfyrion yn bwysig hefyd, yn ogystal â "chyd-lunio" cynnwys hyfforddiant (Mathers et al., 2014, t. 41; Jensen a Brandi, 2018, t. 50).

"Gall hyfforddiant sy'n cynorthwyo ymarferwyr i ddefnyddio eu gwybodaeth, a thechnegau parhaus ar y safle, megis coetsio, fod yn fwy effeithiol na sesiynau unigol a addysgir, ac y maent yr un fath i bawb, y disgwylir i ymarferwyr eu haddasu i'w cyd-destunau nhw wedyn." (Mathers et al., 2014, t. 41)

Adroddodd astudiaeth gwmpasu am hyfforddiant a chymwysterau yn Lloegr am gynnwys cwricwlwm penodol cymwysterau; ac ystyriwyd bod damcaniaethau datblygiad plant a phrofiadau lleoliadau amrywiol yn gynnwys effeithiol (Osgood et al., 2017, t. 11). Mae ymarferwyr yn cymeradwyo pwysigrwydd deall datblygiad plant hefyd (Callanan et al., 2017, t. 64). Mae eraill yn ehangu hyn ac yn nodi, er bod arfer priodol yn hanfodol, mae angen i ddatblygiad plant fod yn "fwy dwys gan gynnwys ystod oedran mwy" (Siraj a Kingston, 2015, t. 37). Yn ogystal, rhaid i gymwysterau adlewyrchu anghenion penodol y sector a chael eu "seilio ar dystiolaeth" (Siraj a Kingston, 2015, t. 11). Nododd yr adolygiad hwn o'r gweithlu gofal plant yn yr Alban hefyd bod angen i ddatblygiad proffesiynol effeithiol gynnwys

“arweiniad ynghylch cynorthwyo sgiliau siarad a gwranddo, llythrennedd sy'n datblygu, rhifedd a gwyddoniaeth, cysylltu dysgu gyda diddordebau a chaniatáu i blant ddeall diben a swyddogaeth eu dysgu” (Siraj a Kingston, 2015, t. 40). Fodd bynnag, un o ganfyddiadau'r adolygiad hwn, sy'n cyd-fynd â'r cyd-destun Cymreig yw'r her o ddarparu hyfforddiant i leoliadau sydd wedi'u lleoli mewn mannau anghysbell, oherwydd ni chredir bod dysgu o bell yn “arbennig o effeithiol” (Siraj a Kingston, 2015, t. 42).

Cynllunio a darparu datblygiad proffesiynol

Archwiliwyd y pwys ymddangosiadol y mae gweithwyr yn ei roi ar ddatblygiad proffesiynol gan astudiaeth ar raddfa fach a gynhaliwyd gydag 20 ymarferwr yng ngogledd Lloegr. Roedd canfyddiad allweddol yn canolbwyntio ar y flaenoriaeth glir i leoliadau preifat “wneud arian”, ac o ganlyniad i hyn, barnwyd bod hyfforddiant yn “flaenoriaeth isel”, ac adroddwyd hefyd bod hyfforddiant yn “niwsans gan na roddir tâl amdano” (Ingleby, 2018, t. 26). O ganlyniad, ceir her i bennu bod hyfforddiant datblygiad proffesiynol yn angenrheidiol, gyda phwysau megis bodloni targedau, blaenoriaethau masnachol ac arolygiadau yn berthnasol i ymarferwyr (Ingleby, 2018, t. 30).

Barnwyd bod cyfleoedd ar gyfer dysgu gan gymheiriaid a gweithio mewn cymuned arfer yn arwyddocaol er mwyn sicrhau canlyniadau hyfforddiant llwyddiannus (Osgood et al., 2017, t. 13). Mae eraill wedi nodi pwysigrwydd perthyn i grŵp yn flaenorol, gydag “ymdeimlad o berthyn” clir gyda chyfleoedd megis rhwydweithio yn bwysig, gan gynnig y rôl arwyddocaol a fyddai gan gorff proffesiynol ar gyfer ymarferwyr o'r fath (Lloyd a Hallet, 2010, t. 83). Adroddodd arolwg o ddarparwyr gofal plant (1,392 o ymatebion) yn UD bod cymryd rhan mewn datblygiad proffesiynol yn cael ei effeithio mewn ffordd gadarnhaol pan fyddai “ymdeimlad cryf o fod yn weithiwr proffesiynol gofal ac addysg' yn cael ei brofi” (Swartz et al., 2016, t. 781).

Nodwyd hefyd y byddai crisialu a hyrwyddo “proffesiynoldeb o'r gwaelod i fyny” yn golygu y byddai gwaith gyda'r plentyn, y rhiant a'r gofalwr yn cael ei gydnabod, ynghyd â “gofynion ymwybodol ethig gofal; a phwysigrwydd y gallu i fyfyrion ar gyfer arfer proffesiynol” (Chalke, 2012, t. 219). Er hyn, adroddir hefyd bod angen “ymyrraeth wedi'i chynllunio a strwythurau, gweithgareddau ac offerynnau pwrpasol” er mwyn datblygu'r proffesiwn (Lightfoot a Frost, 2015, t. 415).

Fodd bynnag, mae angen ystyried ffactorau seicogymdeithasol hefyd wrth gynllunio ar gyfer datblygiad proffesiynol, byddai hyn yn cynnwys cyfleoedd i gysylltu gyda chymheiriaid a chynllunio cymorth ar gyfer y straen y bydd gweithwyr yn ei wynebu, sy'n gallu deillio o ddelio gyda phroblemau megis anawsterau ymddygiadol (Swartz, et al., 2015, t. 782). Mae astudiaeth bellach o 393 o weithwyr gofal plant yn cefnogi canfyddiadau tebyg, wrth i staff brofi lefel uchel o deimladau cadarnhaol sy'n gysylltiedig gydag ymgysylltu effeithiol yn y gwaith, a chynigir gyda hyn bod potensial i ddatblygu strategaethau er mwyn atgyfnerthu teimladau cadarnhaol cyflogeion tuag at waith, a fyddai'n cyfrannu at weithlu sy'n fwy ymgysylltiol (Lee et al., 2019, t. 77). Argymhellir hefyd mai llwybr i broffesiynoldeb gwell yw “dysgu gan y rhai sy'n meddu ar arbenigedd a phrofiad”, gydag un Melin Drafod yn hyrwyddo y dylid annog meithrinfeydd sydd wedi sicrhau sgoriau rhagorol i rannu arfer effeithiol a mentora eraill yn eu hardal leol (Waldegrave, 2013, t. 44).

Adroddodd astudiaeth ar raddfa fach a fu'n archwilio creu cymwysterau gwaith chwarae addysg uwch mewn prifysgol yn Lloegr bod y prif ffactorau er mwyn sicrhau llwyddiant yn cynnwys – pennu'r galw lleol a sicrhau cefnogaeth yr awdurdod lleol (ariannu a marchnata) i ddatblygu cyfleoedd gyrfu gwaith chwarae er mwyn cydnabod statws proffesiynol ymarferwyr (Dallal, 2015, t. 72). O ganlyniad i'r amser sy'n angenrheidiol ar gyfer y broses ddilysu ac er mwyn sicrhau cymorth ar gyfer cymwysterau “atodol”, roedd wedi cymryd pum mlynedd i'r sefydliad o'r camau datblygu cychwynnol i recriwtio myfyrwyr. Mae'r brifysgol wedi parhau i recriwtio dwy garfan o fyfyrwyr yn llwyddiannus (Dallal, 2015, t. 74). Ymhelaethir ar yr enghraifft hon yn yr adran ganlynol, a chyflwynir ymyriadau datblygiad proffesiynol penodol eraill.

Enghreifftiau o ddarparu proffesiynol penodol

Pwyntiau dysgu allweddol

- Mae angen i hyfforddiant fod yn briodol i leoliadau gofal plant unigol
 - Gallai hyfforddiant ar-lein ddarparu dull cyflwyno defnyddiol
 - Mae cydweithio gyda hyfforddwyr cefnogol yn bwysig
-

-
- Gall ymgysylltu gyda rhieni a chanolbwyntio ar ddiddordebau plant fod yn llwyddiannus
 - Gall dysgu sy'n seiliedig ar ymholi fod yn llwyddiannus wrth gynnig lle ar gyfer dysgu myfyriol, ac mae hyn yn gallu arwain at ymarferwyr yn cyfrannu at gynnwys yr hyfforddiant i'w ddarparu hefyd
 - Wrth i staff wella'u cymwysterau, mae'n bosibl y gall yr amser nad ydynt yn gweithio gyda phlant yn uniongyrchol gynyddu (wrth iddynt ymgymryd â mwy o ddyletswyddau gweinyddol/hyfforddiant)
-

Mae datblygiad proffesiynol parhaus wedi bod yn thema rhifynnau arbennig o gyfnodolion ym maes y blynyddoedd cynnar.²⁹ Mae rhywfaint o'r ymchwil yn canolbwyntio ar enghreifftiau o arfer; er enghraifft, yn yr Eidal, roedd buddsoddiad parhaus wedi bod yn ysgogiad i wella gwasanaethau mewn un dinas, ond nid oedd y buddsoddiad yn y cynnig datblygiad proffesiynol yn unig; roedd hyrwyddo amodau yn y gweithle er mwyn cynorthwyo twf proffesiynol gydag “arweiniad addysgegol parhaus a chysylltiadau cadarn rhwng arfer ac ymchwil” yn hollbwysig i weithredu llwyddiannus hefyd (Lazzari, 2013, t. 143).

Cydweithio gydag addysg uwch

Mae arwyddocâd lleoliad yr ymarferydd wrth gynorthwyo dysgu yn rhywbeth a bwysleisir gan rai, a barnir bod cydweithio gyda phrifysgolion yn bwysig hefyd, ynghyd â ffocws ar ranbartholi a dysgu ar-lein (Hadley et al., 2015, t. 2015 (astudiaeth 18 mis ar draws pum canolfan gofal plant yn Awstralia); Hordern, 2013, t.116). Roedd astudiaeth arall yn Awstralia ar raddfa fach gydag 16 o weithwyr o'r sector gofal plant wedi cynnig “crynodeb o bum model yn lle un dull sy'n addas i bawb er mwyn darparu hyfforddiant sy'n seiliedig ar gyflogaeth” (Choy a Haukka, 2010, t. 141).

²⁹ Er enghraifft: [Blynyddoedd Cynnar \(2013, Cyf 33, Rhifyn 2\)](#) a [Datblygiad Proffesiynol mewn Addysg \(2015, Cyf 41, Rhifyn 2\)](#).

Bu un astudiaeth Americanaidd yn archwilio darpariaeth cwrs ar lefel coleg ar gyfer gweithwyr proffesiynol plentyndod cynnar gan 10 lleoliad, gan ddod i'r casgliad y bu newidiadau o ran gwybodaeth ac arfer. Fodd bynnag, nodwyd sialensiau ac roedd angen cymorth ychwanegol i ddarparu cyrsiau tebyg ar draws lleoliadau lluosog (LoCasale-Crouch, 2011, t. 275). Roedd archwiliad o'r sector gofal plant yn Fflandrys wedi amlygu hefyd, er bod potensial ar gyfer cydweithio proffesiynol ar y cyd rhwng gofal a gwarchod plant mewn canolfan, yn rhan fwyaf yr achosion, nid yw hyfforddiant proffesiynol ychwanegol sydd ar gael yn cael unrhyw effaith ar wella "sefyllfa israddol gwarchodwyr plant" (Bauters a Vandenbroeck, 2017, t. 393). Ond roedd strategaeth a gynlluniwyd i wella gwybodaeth a sgiliau addysgwyr ar ôl ysgol mewn rhanbarth yn Awstralia gan ddefnyddio "fframwaith gwybodaeth a chymhwysedd" wedi canfod bod cyfraddau cadw staff wedi gwella, ynghyd â'r cymhwysedd a gallu yr addysgwyr, ond bod y llwyddiant yn dibynnu ar "arweinwyr cymwys iawn" yn y gwasanaethau (Cartmel a Brannelly, 2016, t. 17).

Nododd adolygiad a gomisiynwyd gan Lywodraeth yr Alban hefyd bod cynnwys "chwarae" cymwysterau yn gallu bod yn ddewisol ar hyn o bryd, gan argymhell y dylid addysgu rhieni am werth cadarnhaol risg wrth chwarae; cyrsiau chwarae ar gyfer athrawon a buddsoddiad ar lefel ddoethur mewn cymwysterau sy'n gysylltiedig â chwarae er mwyn datblygu cyfleoedd proffesiynol ar gyfer "chwarae" (Audain, 2016, t.1).

Adroddodd casgliadau a dynnwyd o astudiaeth ansoddol Americanaidd arall ar raddfa fach iawn (dwy ganolfan) y gallai effeithiolrwydd dysgu wedi'i seilio ar ymholi, a gynorthwyr gan fentoriaid prifysgol, fod yn fwy effeithiol na darparu gweithdai, yn enwedig pan allai gweithdai o'r fath fod heb ddigon o ddyfnder a gweithgarwch personoli (Swim ac Isik-Ercan, 2013, t. 182). Mae eraill yn cefnogi'r dewis o gael "cynghreiriau rhwng ymarferwyr gwaith chwarae ac ymchwilwyr academaidd" er mwyn rhoi sylw i faterion penodol (McKendrick, Horton, Krafti ac Else, 2014, t. 6). Cynigir cydweithio rhwng y sector gwaith chwarae ac ymchwilwyr er mwyn sicrhau gweithredu mwy cadarn mewn gwerthusiadau o ymyriadau sy'n targedu darpariaeth chwarae (McKendrick, Horton, Krafti ac Else, 2014, t. 6). Mae'r cyfyngiad o ran nifer y gwerthusiadau presennol sy'n canolbwyntio ar ddatblygiad proffesiynol ymarferwyr mewn gwaith chwarae yn adlewyrchiad o hyn.

Costiwyd y gwaith o greu cymhwyster gwaith chwarae Lefel 4 a 5 llwyddiannus a arweinir gan brifysgol yn Lloegr a drafodwyd yn yr adran flaenorol – sef £1,000 am gwrs pedwar tymor wedi'i seilio ar 15 myfyriwr unwaith yr wythnos dros flwyddyn academaidd 36 wythnos, gyda modiwl pontio “atodol” yn cynnig dilyniant i Lefel 6 (gradd). Hyd yn hyn, mae'r sefydliad wedi recriwtio tair carfan. Ers y flwyddyn ddarparu gyntaf, bu mân newidiadau ar ôl cael adborth gan fyfyrwyr e.e. o ganlyniad i ymrwymadau gwaith myfyrwyr, newidiwyd y diwrnod cyflwyno o ddiwrnod yn yr wythnos i ddydd Sadwrn unwaith y mis (Dallal, 2015, t. 74).

Yn Lloegr, roedd y Gronfa Arweinwyr Graddedig³⁰ wedi darparu cronfa £305 miliwn wedi'i chlustnodi (2008-2011) er mwyn cynorthwyo'r holl ddarparwyr yn y sector gofal dydd llawn i gyflogi graddedig neu Weithiwr Proffesiynol y Blynyddoedd Cynnar erbyn 2015. Yn ogystal, roedd rhan o'r prosiect wedi rhoi mwy o hyblygrwydd i awdurdodau lleol i ddatblygu, targedu a rhoi cyhoeddusrwydd i'w systemau cymhellant eu hunain (Ranns et al., 2011, t. 1). Gwerthuswyd y gronfa hon yn helaeth gan ddefnyddio astudiaeth gwaelodlin er mwyn profi effaith cyflogi graddedig ac ail-ymwelwyd â 327 o leoliadau ddwy flynedd yn ddiweddarach (Mathers et al., 2011b, t. 6). Adroddwyd gwelliannau gyda'r cyllid yn ysgogi newid i wella “cynllunio a arweinir gan blant” (Mathers et al., 2011a, t. 68). Fodd bynnag, adroddwyd bod staff a oedd wedi sicrhau Statws Gweithiwr Proffesiynol y Blynyddoedd Cynnar wedi profi gostyngiad o ran yr amser yr oeddent yn ei dreulio yn gweithio gyda phlant yn uniongyrchol o'i gymharu ag o'r blaen, o ganlyniad i'r tasgau arwain/gweinyddol ychwanegol yr oedd angen iddynt eu cyflawni (Mathers et al., 2011a, t. 37). Daeth astudiaeth lai a fu'n archwilio barn 15 o leoliadau gofal plant yn Lloegr yr oeddent yn “amharod i ymgysylltu” gyda'r Gronfa, i'r casgliad “trwy roi sylw i feysydd y bernir eu bod yn ymwneud ag arfer “cyfyngol”, y gallai newid i gynyddu statws a chymwysterau proffesiynol yn y blynyddoedd cynnar ddod yn fwy cynhwysol o'r gweithlu cyfredol” (Payler a Locke, 2013, t. 125).

Hyfforddiant ar-lein

Er bod ei methodoleg yn gyfyngedig, wrth hunan-adrodd gan 231 o addysgwyr cynnar a 28 o hyfforddwyr mewn un dalaith yn America, mae astudiaeth ymchwil yn rhoi syniad o sut y byddai'r sector o bosibl yn croesawu defnyddio hyfforddiant ar-lein (Stone-MacDonald a Douglass, 2015, t. 244). Daeth y gwerthusiad hwn o gynllun a darpariaeth cyrsiau

³⁰ Mae amrediad o allbynnau ar gael sy'n gwerthuso [Y Gronfa Arweinwyr Graddedig](#)

hyfforddiant ar-lein i'r casgliad, er bod cyfranogwyr yn gyfarwydd â thechnoleg at ddefnydd personol, eu bod yn "llai cyfarwydd gyda thechnolegau dysgu" a bod yn well ganddynt ddefnyddio technoleg ac adborth uniongyrchol gan hyfforddwr. Daethpwyd i'r casgliad bod deall sut y defnyddir modiwlau ar-lein a "lefel cyffordduswydd cyfranogwyr yn hollbwysig wrth ddeall a yw'r dull hwn yn hygyrch i'r holl addysgwyr cynnar, yn ddefnyddiol i'r gweithlu ac yn wirioneddol gynaliadwy" (Stone-MacDonald a Douglass, 2015, t. 247).

Mentora

Adroddodd astudiaeth ddadansoddi o 73 o astudiaethau ymchwil a oedd yn canolbwyntio ar ddatblygiad proffesiynol mewn addysg plentyndod cynnar bod dros hanner yr astudiaethau yn cynnwys gweithdai hyfforddiant neu goetsio, ac adroddodd yr awduron bod angen amrywiaeth yng "nghynnwys cyfarwyddyd" ac "arbrofi gyda ffurfiau arloesol" er mwyn darparu datblygiad proffesiynol, ynghyd â gwerthuso gwell (Schachter, 2015, t. 1057).

Roedd astudiaeth ymchwil yng Nghanada gyda 94 o ymarferwyr o 44 o ganolfannau gofal plant, wedi defnyddio tri dull gwahanol o ddarparu hyfforddiant ar gyfer "cwrwclwm lluniadaethol"³¹; model ymgynghorwyr, gweithdai, a grŵp darlleniadau. Nododd yr astudiaeth, o ddefnyddio'r "model ymgynghorwyr", y bu cynnydd mewn "rhyngweithio arweiniad", a oedd wedi hyrwyddo dysgu a datblygiad ar gyfer y plant (Howe et al., 2012, t. 353). O ganlyniad, pwysleisiodd y gwerthuswyr y potensial ar gyfer "mentora un-i-un dros y tymor hwy" fel ffordd effeithiol o hwyluso newid, gyda chyfuniad o waith ymgynghorol a gweithdai yn cael ei gynnig hefyd er mwyn sicrhau yr ystyrir anghenion lleoliadau penodol, a bod dull mwy hyblyg yn hollbwysig (Howe et al., 2012, t. 371).

Adroddodd astudiaeth arall, a gynhaliwyd trwy gyfrwng pedwar grŵp ffocws gyda 54 o ddarparwyr gofal plant bob blwyddyn am dair blynedd, bod "perthnasoedd cymdeithasol cefnogol" yn hollbwysig i brofiadau datblygiad proffesiynol (Lanigan, 2011, t. 399). Roedd rhai canfyddiadau allweddol yn cynnwys bod yn well gan ddarparwyr ddsbarthiadau bychain ar gyfer hyfforddiant datblygiad proffesiynol a chael yr un hyfforddwr/mentor trwy gydol y cyfnod. Yn ogystal, roedd yn "well ganddynt ymchwilio i un pwnc dros 10 mis a

³¹ Yn y persbectif hwn, mae plant yn creu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r byd trwy ryngweithio gydag eraill, ac felly, mae gwybodaeth yn brofiad diwylliannol a rennir ac a gaiff ei lunio ar y cyd yn hytrach na phrofiad unigol neu unig (Howe et al., 2012, t. 355).

chael y cyfle i ddefnyddio'r hyn yr oeddent wedi'i ddysgu trwy gyfrwng gwaith cartref, gofyn cwestiynau a chael adborth". Croesawyd gweithgarwch gosod nodau a gwerthusiadau misol ar y cyd hefyd (Lanigan, 2011, t. 408).

Ymgysylltu gyda rhieni ac amser i fyfyrion

Adroddodd rhaglen hyfforddiant i ymarferwyr sy'n gweithio gyda phlant cyn ysgol yn Lloegr am effaith arwyddocaol ar hyder a sgiliau newydd ymarferwyr ar gyfer gweithio gyda rhieni.³² Roedd yr adroddiad, a oedd yn seiliedig ar 60 lleoliad, yn cydnabod yr angen penodol i ymarferwyr ymgysylltu mewn ffordd effeithiol gyda rhieni ar draws y gweithlu gofal plant, a chyfyngiad cymwysterau presennol wrth roi sylw i hyn (Achievement for All a Sefydliad Esmee, 2016, t. 21). Gwelwyd tystiolaeth o effaith manteision yr hyfforddiant hefyd wrth wella canlyniadau arolygu ar gyfer lleoliadau a fu'n cymryd rhan (Achievement for All a Sefydliad Esmee, 2016, t. 23). Mae canlyniadau lleoliadau unigol yn cefnogi pwyntiau a nodwyd yn gynharach ynghylch pwysigrwydd "dilyn diddordebau plant" ac ymarferwyr yn "cael amser i fyfyrion" (Achievement for All a Sefydliad Esmee, 2016, t. 44 a t. 46).

Adroddodd astudiaeth ar raddfa fach yn Awstralia hefyd am bwysigrwydd myfyrion ar gyfer y rhai yn y sector gwaith chwarae – bod angen arfer myfyriol ar ymarferwyr sy'n ymwneud â diwrnodau hyfforddiant misol ac ymweliadau deufisol gan fentoriaid. Daethpwyd i'r casgliad bod yr arfer myfyrion yn ysbrydoli staff ac yn eu gorfodi i wybod mwy am eu plant, gan roi plant wrth wraidd eu harfer (Vollbrecht a Rothwell, 2015, t. 80).

Ymchwil weithredu

Yn dilyn adolygiad llenyddiaeth ac ymgynghoriadau gyda 120 o weithwyr proffesiynol, daethpwyd i'r casgliad y gall pwysigrwydd dysgu sy'n seiliedig ar ymholi ddarparu cynnwys ymchwil weithredu mewn ffordd effeithiol; gweu theori a dysgu cymhwysol, pontio'r "rhaniad rhwng theori ac arfer" (Osgood et al., 2017, t. 100). Datblygwyd rhaglen Datblygiad Proffesiynol Parhaus a oedd yn cynorthwyo 14 o ganolfannau addysg a gofal plentyndod cynnar yn Iwerddon i weithredu'r fframweithiau cwricwlwm ac ansawdd cenedlaethol trwy

³² Roedd [Achieving Early Pilot](#) (2013-15) yn cynnwys cynlluniau wedi'u teilwra, hyfforddiant proffesiynol, gweithdai ymgysylltu a thechnegau arbenigol.

ymgyngori gydag ymarferwyr gan ddefnyddio dull ymchwil weithredu,³³ ac mae'n darparu enghraifft ddefnyddiol yma. Defnyddiwyd y dull ymchwil weithredu i ddatblygu'r rhaglen ac i wella ansawdd arfer yn y canolfannau (Bleach, 2014, t. 188). Yn dilyn cyfres o ymweliadau gan yr hwyluswyr â phob lleoliad, cytunwyd ar y broses, yr amserlen a'r cynnwys ar gyfer y rhaglen. Darparwyd tair sesiwn hyfforddiant dros flwyddyn ac ymwelwyd â lleoliadau unigol, a darparwyd "sesiynau cymorth ychwanegol" yn ôl y gofyn. Dylanwadwyd ar gynnwys y sesiynau hyfforddiant gan y staff a oedd yn adrodd arfer da a'u syniadau nhw ar gyfer newid a gwella. Nododd adborth gan gyfranogwyr gynnydd mewn hyder a "mwy o ymdeimlad o'u hunain fel gweithwyr proffesiynol", a barnwyd bod y cyfle i fyfyrion a'r "rhyngweithio pwrpasol rhwng cymheiriaid" yn arwyddocaol (Bleach, 2014, t. 193 a t. 196; Bleach, 2013, t. 370).

Mae'r ymchwil wedi nodi amrediad o ddulliau llwyddiannus megis cyfleoedd i gydweithio gydag addysg uwch, mentora un-i-un a defnyddio hyfforddiant ar-lein, a hyfforddiant sy'n caniatáu'r amser i ymarferwyr fyfyrion ac ymgysylltu gyda rhieni, y mae angen eu hystyried. Yn ogystal, mae angen i unrhyw hyfforddiant datblygiad proffesiynol parhaus fod yn briodol i ymarferwyr unigol a phennu cyd-destun. Mae rôl addysg uwch wrth gynorthwyo gweithgarwch i werthuso'r ddarpariaeth yn bwysig hefyd.

³³ Roedd Ymchwil Weithredu yn cynnwys cyflwyno theori ac addysgeg y fframweithiau; adolygu arfer presennol; datblygu cynllun gweithredu er mwyn gwella arfer; gweithredu cynllun gweithredu; gwerthuso gweithredu; myfyrion a thrafod; adolygu arfer ac mae cylch ymchwil weithredu yn parhau.

4. Atodiad: Ansawdd y dystiolaeth

Er mwyn rhoi syniad o ansawdd y dystiolaeth a gynhwyswyd yn y drafodaeth o enghreifftiau penodol o ddatblygiad proffesiynol a ddarparwyd (Adran 3.2), defnyddiwyd y meini prawf canlynol:

- Disgrifir cyd-destun yr astudiaeth yn fanwl, gan ganiatáu perthnasedd i leoliadau/cyd-destunau eraill;
- Cynllun ymchwil cadarn, gyda'r fethodoleg, maint y sampl a'r rhesymeg wedi'i ddiogelu yn dda;
- Mae tystiolaeth yn cefnogi'r canfyddiadau a'r casgliadau, ac yn dangos rhesymeg gyson.

Rhoddwyd cod i'r cyfeiriadau sy'n gysylltiedig â'r enghreifftiau a drafodwyd, gan ddefnyddio bocs lliw i ddynodi cryfder y ffynhonnell;

Coch - ni chyflawnwyd unrhyw feini prawf.


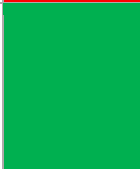







Ambr - cyflawnwyd un maen prawf.

Gwyrdd - cyflawnwyd dau faen prawf neu fwy.

Mae'n bwysig nodi, er nad oedd sawl ffynhonnell wedi cyflawni unrhyw feini prawf, gan eu bod yn adolygiadau llenyddiaeth neu'n enghreifftiau ar raddfa fach iawn, eu bod wedi cael eu cynnwys oherwydd eu bod yn darparu tystiolaeth ychwanegol o fath penodol o ddarpariaeth.

Cyfeirnod	Cryfder
Achievement for All ac Esmee Foundation. (2016) <i>Achieving early, Improving the life-chances of pre-school children through the Achieving Early Pilot. End of Pilot report January 2016</i> . UK: Achievement for All.	Gwyrdd
Audain ,I (2016) <i>Learning about Play in Scotland, summary overview</i> , Scottish Out of School Care Network.	Gwyrdd
Bauters, V.a Vandenbroeck, M. (2017) The professionalisation of family day care in Flanders, France and Germany, <i>European Early Childhood Education Research Journal</i> , 25(3), pp. 386-397.	Coch

Bleach, J. (2014) Developing professionalism through reflective practice and ongoing professional development, <i>European Early Childhood Education Research Journal</i> , 22(2), pp. 185-197.	Green
Bleach, J. (2013) Using action research to support quality early years practice, <i>European Early Childhood Education Research Journal</i> , 21(3), pp. 370-379.	Green
Cartmel, Ja Brannelly, K. (2016) A Framework for Developing the Knowledge and Competencies of the Outside School Hours Services Workforce. <i>International Journal for Research on Extended Education</i> , 4(2), p. 17.	Red
Choy, S.a Haukka, S. (2010) Effective employment-based training models for childcare workers. <i>Australian Journal of Adult Learning</i> , 50(1), pp. 141-163.	Yellow
Dallal, J. (2015) A quest to professionalise playwork through higher education, <i>Journal of Playwork Practice</i> , 2(1), pp. 71-75.	Green
Hadley, F., Waniganayake, M.a Shepherd, W. (2015) Contemporary practice in professional learning and development of early childhood educators in Australia: reflections on what works and why, <i>Professional Development in Education</i> , 41(2), pp. 187-202.	Red
Hordern, A. (2013) A productive system of early years professional development, <i>Early Years</i> , 33(2), pp. 106-118.	Red
Howe, N., Jacobs, E., Vukelich, G., Recchia, H. (2012) In-service Professional Development and Constructivist Curriculum: Effects on Quality of Child Care, Teacher Beliefs, and Interactions, <i>Alberta Journal of Educational Research</i> , 57(4), pp. 353-378.	Green
Lazzari, A., Picchio, M.a Musatti, T. (2013) Sustaining ECEC quality through continuing professional development: systemic approaches to practitioners' professionalisation in the Italian context, <i>Early Years</i> , 33(2), pp. 133-145.	Green
Lanigan, J.D. (2011) Family Child Care Providers' Perspectives regarding Effective Professional Development and Their Role in the Child Care System: A Qualitative Study, <i>Early Childhood Education Journal</i> , 38(6), pp. 399-409.	Yellow

<p>LoCasale-Crouch, J., Kraft-Sayre, M., Pianta, R.C., Hamre, B.K., Downer, J.T., Leach, A., Burchinal, M., Howes, C., La Paro, K.a Scott-Little, C. (2011) Implementing an Early Childhood Professional Development Course Across 10 Sites and 15 Sections: Lessons Learned, <i>NHSA Dialog</i>, 14(4), pp. 275-292.</p>	
<p>Mathers, S., Ranns, H., Karemaker, A., Moody, A., Sylva, K., Graham, J.a Siraj-Blatchford, I. (2011a) <i>Evaluation of the Graduate Leader Fund, Final report, DFE-RR144.</i></p>	
<p>Mathers, S., Ranns, H., Karemaker, A., Moody, A., Sylva, K., Graham, J.a Siraj-Blatchford, I. (2011b) <i>Evaluation of the Graduate Leader Fund, Technical report, DFE-RR144a.</i></p>	
<p>McKendrick, J., Horton, J., Krafti, P.a Else, P. (2014) Bursting the bubble or opening the door? Appraising the impact of austerity on playwork and playwork practitioners in the UK, <i>Journal of Playwork Practice</i>, 1, pp. 61-69.</p>	
<p>Osgood, J., Elwick, A., Robertson, L., Sakr, M.a Wilson, D. (2017) <i>Early Years teacher and Early Years Educator: a scoping study of the impact, experiences and associated issues of recent early years qualifications and training in England.</i> UK: TACTYC.</p>	
<p>Payler, J.K.a Locke, R. (2013) Disrupting communities of practice? How “reluctant” practitioners view early years workforce reform in England, <i>European Early Childhood Education Research Journal</i>, 21(1), pp. 125-137.</p>	
<p>Ranns, H., Newmark, T., Rahim, N.a Penfold, C. (2011) <i>Evaluation of the Graduate Leader Fund: GLF implementation case studies, Research brief DFE-RB144b.</i></p>	
<p>Schachter, R.E. (2015) An Analytic Study of the Professional Development Research in Early Childhood Education, <i>Early Education and Development</i>, 26(8), pp. 1057-1085.</p>	
<p>Stone-MacDonald, A.a Douglass, A. (2015) Introducing Online Training in an Early Childhood Professional Development System: Lessons Learned in One State, <i>Early Childhood Education Journal</i>, 43(3), pp. 241-248.</p>	

Swim, T.J.a Isik-Ercan, Z. (2013) Dispositional development as a form of continuous professional development: centre-based reflective practices with teachers of (very) young children, *Early Years*, 33(2), pp. 172-185.

Vollbrecht, O.a Rothwell, R. (2015) Training and the art of reflection, *Journal of Playwork Practice*, 2(1), pp. 77-80.

5. Rhestr gyfeirio lawn

Achievement for Alla Esmee Foundation. (2016) *Achieving early, Improving the life-chances of pre-school children through the Achieving Early Pilot. End of Pilot report January 2016.* UK: Achievement for All.

All-Party Parliamentary Group on Social Mobility (2019) [Closing the regional attainment gap.](#)

Anders, Y. (2015) [Literature Review on Pedagogy, For A Review Of Pedagogy In Early Childhood Education And Care \(ECEC\) In England \(United Kingdom\).](#) France: OECD.

Audain ,I (2016) [Learning about Play in Scotland, summary overview, Scottish Out of School Care Network.](#)

Audain, I.a Shoolbread, A. (2015) [Learning about Play; Investigating play through relevant qualifications in Scotland.](#) Scotland: The Scottish Government.

Bauters, V.a Vandenbroeck, M. (2017) The professionalisation of family day care in Flanders, France and Germany, *European Early Childhood Education Research Journal*, 25(3), pp. 386-397.

BERA-TACTYC (2017) [Early Childhood Research Review 2003-2017.](#)

Bertram, T.a Pascal, C. (2014) *Early Years Literature Review.* UK: Early Education.

Blanden, J., Hansen, K.a McNally, S. (2017a) [Evaluating the Impact of Nursery Attendance on Children's Outcomes.](#) UK: Nuffield Foundation.

Blanden, J., Hansen, K.a McNally, S. (2017b) [Quality in Early Years Settings and Children's School Achievement.](#) UK: Centre for Economic Performance.

Bleach, J. (2014) Developing professionalism through reflective practice and ongoing professional development, *European Early Childhood Education Research Journal*, 22(2), pp. 185-197.

Bleach, J. (2013) Using action research to support quality early years practice, *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(3), pp. 370-379.

Bonetti, Sa Brown, K. (2018) [Structural elements of quality early years provision: A review of the evidence.](#) UK: Education Policy Institute.

Brock, A. (2012) Building a model of early years professionalism from practitioners' perspectives, *Journal of Early Childhood Research*, 11(1), pp. 27-44.

Butler, A. (2016) *Putting quality at the heart of the early years*. UK: Family and Childcare Trust.

Callanan, M., Anderson, M., Haywood, S., Hudson, R. a Speight, S. (2017) [Study of Early Education and Development: Good Practice in Early Education](#). UK: Department for Education.

Care and Social Services Inspectorate Wales (2010) [Inspection guide for child minding, daycare and open access play](#).

Chalke, J. (2013) Will the Early Years Professional Please Stand Up? Professionalism in the Early Childhood Workforce in England, *Contemporary Issues in early Childhood* 14(3), pp. 212-222.

Cartmel, Ja Brannelly, K. (2016) A Framework for Developing the Knowledge and Competencies of the Outside School Hours Services Workforce, *International Journal for Research on Extended Education*, 4(2), p. 17

Centre for Research in Early Childhood a Ipsos MORI (2013) [Evidence to inform the Childcare Commission](#). UK: Department for Education.

Choy, S. a Haukka, S. (2010) Effective employment-based training models for childcare workers, *Australian Journal of Adult Learning*, 50(1), pp. 141-163.

Cottle, M. a Alexander, E. (2012) Quality in early years settings: government, research and practitioners' perspectives. *British Educational Research Journal* 38 (4) pp. 635-654.

Dallal, J. (2015) A quest to professionalise playwork through higher education, *Journal of Playwork Practice*, 2(1), pp. 71-75.

Department for Education (2019) [Government response to the Education Select Committee report on tackling disadvantage in the early years](#).

Department for Education (2013) [More great childcare - Raising quality and giving parents more choice](#).

Elwick, A., Osgood, J., Robertson, L., Sakr, M. a Wilson, D. (2018) In pursuit of quality: early childhood qualifications and training policy, *Journal of Education Policy*, 33(4), pp. 510-525.

Estyn a Care Inspectorate Wales (2019) [Guidance handbook for inspecting care and education in regulated non-school settings eligible for funding for part-time education.](#)

Finnegan, J. (2016) *Untapped potential*. UK: Save the Children.

Hadley, F., Waniganayake, M.a Shepherd, W. (2015) Contemporary practice in professional learning and development of early childhood educators in Australia: reflections on what works and why, *Professional Development in Education*, 41(2), pp. 187-202.

Hillman, J.a Williams, T. (2015) [Early years education and childcare lessons from evidence and future priorities.](#) UK: Nuffield Foundation.

Hordern, A. (2013) A productive system of early years professional development, *Early Years*, 33(2), pp. 106-118.

House of Commons Education Committee (2019) [Tackling disadvantage in the early years. Ninth Report of Session 2017–19.](#)

Howe, N., Jacobs, E., Vukelich, G., Recchia, H. (2012) In-service Professional Development and Constructivist Curriculum: Effects on Quality of Child Care, Teacher Beliefs, and Interactions, *Alberta Journal of Educational Research*, 57(4), pp. 353-378.

Ingleby, E. (2018) Early years educators' perceptions of professional development in England: an exploratory study of policy and practice, *Professional Development in Education*, 44(1), pp. 22-32.

Jensen, B.a Brandi, U. (2018) Enabling professionals to change practices aimed at tackling social inequality through professional development: results from a case study, *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), pp. 50-65.

Kalitowski, S. (2016) *Towards an Early Years Workforce Development Strategy for England. Policy Briefing*. UK: Pacey.

Karemaker, A., Mathers, S., Hall, J. Sylva, K.a Clemens, S. (2011) [Evaluation of the Graduate Leader Fund: Factors relating to quality: findings from the baseline study. Research brief DFE-RB144c.](#)

Kendall, A., Carey, D., Cramp, A.a Perkins, H. (2012) Barriers and solutions to HE progression for Early Years' practitioners, *Journal of Vocational Education and Training*, 64(4), pp. 543-560.

Lanigan, J.D. (2011) Family Child Care Providers' Perspectives regarding Effective Professional Development and Their Role in the Child Care System: A Qualitative Study, *Early Childhood Education Journal*, 38(6), pp. 399-409

Lazzari, A., Picchio, M.a Musatti, T. (2013) Sustaining ECEC quality through continuing professional development: systemic approaches to practitioners' professionalisation in the Italian context, *Early Years*, 33(2), pp. 133-145.

Lee, A., Kim, H., Faulkner, M. Gerstenblatt, P.a Travi, D.J. (2019) Work Engagement Among Child-Care Providers: An Application of the Job Demands-Resources Model. *Child and Youth Care Forum*. 48 (1), pp. 77-91.

Lightfoot, S.a Frost, D. (2015) The professional identity of early years educators in England: implications for a transformative approach to continuing professional development, *Professional Development in Education*, 41(2), pp. 401-418.

Litjens, I.a Taguma, M., (2010) [Revised literature overview for the 7th meeting of the network on early childhood education and care](#). France: OECD.

Lloyd, E.a Hallet, E. (2010) Professionalising the Early Childhood Workforce in England: work in progress or missed opportunity?. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 11(1), pp. 75-88.

LoCasale-Crouch, J., Kraft-Sayre, M., Pianta, R.C., Hamre, B.K., Downer, J.T., Leach, A., Burchinal, M., Howes, C., La Paro, K. a Scott-Little, C. (2011) Implementing an Early Childhood Professional Development Course Across 10 Sites and 15 Sections: Lessons Learned, *NHSA Dialog*, 14(4), pp. 275-292.

Martin, S., Meyer, J., Caudle Jones, R., Nelson, L.a Ting, L. (2010) Perceptions of professionalism among individuals in the child care field, *Child Youth Care Forum*, 39, pp. 341-349.

Mathers, S., Eisenstadt, N., Sylva, K., Soukakou, E.a Ereky-Stevens, K. (2014) *Sound Foundations A Review of the Research Evidence on Quality of Early Childhood Education and Care for Children Under Three Implications for Policy and Practice*. UK: Sutton Trust.

Mathers, S., Ranns, H., Karemaker, A., Moody, A., Sylva, K., Graham, J.a Siraj-Blatchford, I. (2011a) [Evaluation of the Graduate Leader Fund, Final report, DFE-RR144](#).

Mathers, S., Ranns, H., Karemaker, A., Moody, A., Sylva, K., Graham, J.a Siraj-Blatchford, I. (2011b) [Evaluation of the Graduate Leader Fund, Technical report, DFE-RR144a](#).

Mathers, S.a Smees, R. (2014) *Quality and Inequality - Do three- and four-year olds in deprived areas experience lower quality early years provision?* UK: Nuffield Foundation.

McKendrick, J., Horton, J., Krafti, P.a Else, P. (2014) Bursting the bubble or opening the door? Appraising the impact of austerity on playwork and playwork practitioners in the UK, *Journal of Playwork Practice*, 1, pp. 61-69.

Melhuish, E.a Gardiner, J. (2018) [Study of Early Education and Development \(SEED\): Study of Early Years Provision in England \(revised\).](#)

Musgrave, J. (2010) Educating the Future educators: the quest for professionalism in early childhood education, *Contemporary Issues in early Childhood*, 11(4), pp. 435-442.

Newstead, S. (2015) Introduction, The past, present and future of playwork training? *Journal of Playwork Practice*, 2(1), pp. 61-64.

Nutbrown, C. (2012) [Foundations for Quality The independent review of early education and childcare qualifications Final Report.](#) UK: Department for Education.

Oberhuemer, P. (2011) The Early Childhood Education Workforce in Europe Between Divergencies and Emergencies, *International Journal of Child Care and Education Policy*, 5(1), pp. 55-63.

OECD (2018) [Engaging Young Children - Lessons from research about quality in early childhood education and care.](#) Paris: OECD.

OECD. (2017) [Starting Strong Key OECD indicators of Early Childhood Education and Care.](#) Paris: OECD.

OECD. (2012) [Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care \(ECEC\); Research brief: qualifications, education and professional development matter.](#)

Osgood, J., Elwick, A., Robertsonc, L., Sakr, M.a Wilson, D. (2017) [Early Years teacher and Early Years Educator: a scoping study of the impact, experiences and associated issues of recent early years qualifications and training in England.](#) UK: TACTYC.

Parker, I. (2013) [Early Developments, Bridging the gap between evidence and policy in early years education.](#) UK: IPPR.

Payler, J.K.a Locke, R. (2013) Disrupting communities of practice? How “reluctant” practitioners view early years workforce reform in England, *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(1), pp. 125-137.

Ranns, H., Newmark, T., Rahim, N.a Penfold, C. (2011) [Evaluation of the Graduate Leader Fund: GLF implementation case studies, Research brief DFE-RB144b.](#)

Schachter, R.E. (2015) An Analytic Study of the Professional Development Research in Early Childhood Education, *Early Education and Development*, 26(8), pp. 1057-1085.

Sim, M., Bélanger, J., Hocking, L., Dimova, S., Iakovidou, E., Janta, B.a Teager, W. (2018) [Teaching, Pedagogy and Practice on Early Years Childcare: An evidence review.](#) UK: Early Intervention Foundation.

Siraj, I.a Kingston, D. (2015) *An Independent Review of the Scottish Early Learning and Childcare (ELC) Workforce and Out of School Care (OSC) Workforce.* Edinburgh: The Scottish Government.

Slot, P. (2018) [Structural characteristics and process quality in early childhood education and care: A literature review OECD Education Working Paper No. 176.](#)

Stewart, Ka Waldfogel, J. (2017) *Closing the gaps early, The role of early years policy in promoting social mobility in England.* UK: Sutton Trust.

Stone-MacDonald, A.a Douglass, A. (2015) Introducing Online Training in an Early Childhood Professional Development System: Lessons Learned in One State, *Early Childhood Education Journal*, 43(3), pp. 241-248.

Swartz, R.A., Wiley, A.R., Koziol, N.A.a Magerko, K.A. (2016) Psychosocial influences upon the workforcea professional development participation of family childcare providers. *Child Youth Care Forum* 45, pp. 781-805.

Swim, T.J.a Isik-Ercan, Z. (2013) Dispositional development as a form of continuous professional development: centre-based reflective practices with teachers of (very) young children, *Early Years*, 33(2), pp. 172-185.

Taggart, B., Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P.a Siraj, I. (2015) [Effective pre-school, primary and secondary education project \(EPPSE 3-16+\) How pre-school influences children and young people's attainment and developmental outcomes over time Research Brief June 2015.](#) UK: Department for Education.

Vollbrecht, O. & Rothwell, R. (2015) Training and the art of reflection, *Journal of Playwork Practice*, 2(1), pp. 77-80.

Waldegrave, H. (2013) Ed. Lee, L. [Quality Childcare, improving early years childcare. UK: Policy Exchange.](#)

Wall, S., Litjens, I. & Taguma, M. (2015) [Early Childhood Education and Care Pedagogy Review England.](#) Paris: OECD.

Welsh Government (2017) [Childcare, Play and early Years Workforce Plan. December 2017.](#) Cardiff: Welsh Government.

Welsh Government (2014) [Independent review of childcare and early education registration, regulation and inspection.](#) Cardiff: Welsh Government.

Whitebread, D., Kvalja, M., & O'Connor, A. (2015) *Quality in Early Childhood Education: an International Review and Guide for Policy Makers.* WISE Initiative: University of Cambridge.

Zaslow, M., Tout, K., Halle, T., Whittaker, J.V. & Lavelle, B. (2010) [Towards the Identification of Features of Effective Professional Development for early Childhood Educators.](#) Literature Review. Washington D.C.: U.S. Department of Education.