

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

111/2023

DYDDIAD CYHOEDDI:

05/12/2023

Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru: Rhaglenni addysg a hyfforddiant galwedigaethol cychwynnol a pharhaus

This document is also available in English.

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd.

 © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83577-102-0

Teitl: Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru: Rhaglenni addysg a hyfforddiant galwedigaethol cychwynnol a pharhaus
Is-deitl: Adroddiad Terfynol

Awdur(on): Mark Ravenhall, Jackie Woodhouse



Adroddiad Ymchwil Llawn: Ravenhall, M. and Woodhouse, J. (2023). *Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru: Rhaglenni addysg a hyfforddiant galwedigaethol cychwynnol a pharhaus*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Adroddiad GSR rhif 111/2023.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/adolygiad-or-system-sgiliau-yng-nghymru-rhaglenni-addysg-hyfforddiant-galwedigaethol-cychwynnol>

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

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Sean Homer

Yr Is-adran Ymchwil Cymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

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

Tabl cynnwys

Geirfa.....	2
1. Cyflwyniad.....	3
2. Methodoleg	7
3. Canfyddiadau: Agweddau strategol a systemig VET	13
4. Canfyddiadau: Agweddau cwricwlwm a darparu VET	53
5. Canfyddiadau: Safbwyntiau ar fanteision ac effaith VET.....	70
6. Casgliadau	76
7. Ystyriaethau allweddol	84
8. Cyfeiriadau.....	88
Atodiad A – Protocol Ymchwil.....	96
Atodiad B – Canllawiau Pynciau	102
Atodiad C – Hysbysiadau preifatrwydd	119

Geirfa

Byrfodd / Allweddair	Diffiniad
CEDEFOP	Canolfan Datblygu Hyfforddiant Galwedigaethol Ewrop
CTER	Comisiwn dros Addysg Drydyddol ac Ymchwil
CVET	Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus
IVET	Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol
Micro- gymwysterau	Cynhyrchion hyfforddi byr ac wedi eu targedu
NEET	Ddim mewn Addysg, Gwaith na Hyfforddiant
PLA	Cyfrif Dysgu Personol
RPL	Gwybodaeth am Ddysg Flaenorol
RSPs	Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol
SMEs	Mentrau Bach a Chanolig
VET	Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol

1. **Cyflwyniad**

- 1.1 Comisiynwyd y Sefydliad Dysgu a Gwaith gan Lywodraeth Cymru, yn Chwefror 2023, i gynnal adolygiad o'r system sgiliau yng Nghymru. Dyluniwyd yr ymchwil hwn i fod yn ddarn ystyried i archwilio gwahanol weledigaethau ar gyfer addysg a hyfforddiant galwedigaethol. Roedd yr adolygiad yn canolbwyntio ar y gwahaniaeth rhwng rhaglenni Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (IVET), a redir fel arfer yn y system addysg gychwynnol ac wrth drosglwyddo i fyd gwaith, a rhaglenni Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus (CVET), sydd yn gyffredinol yn digwydd ar ôl hyfforddiant addysg cychwynnol ac ar ôl mynd i fywyd gwaith i oedolion gael neu gryfhau eu gwybodaeth a'u sgiliau a pharhau eu datblygiad proffesiynol. Dyma adroddiad olaf yr adolygiad a gynhaliwyd rhwng Mawrth 2023 a Medi 2023.

Cefndir

- 1.2 Mae effaith y pandemig a Brexit, lefel uchel o anweithgarwch economaidd, newidiadau i bolisi mudo'r Deyrnas Unedig, a newid cymdeithasol ehangach, gan gynnwys datblygiad technolegau newydd, digideiddio a thrawsnewid i sero net wedi creu heriau a chyfleoedd newydd i'r economi, y farchnad lafur a'r system sgiliau. Yn y cyd-destun hwn, mae'n addas edrych ar y system sgiliau, i ddynodi sut y gall rhaglenni sgiliau baratoi unigolion yn effeithiol ar gyfer bywyd gwaith, a chefnogi dysgu gydol oes, gan gynnwys newid gyrfa, uwchsgilio, ac ail-sgilio yn ychwanegol at gefnogi'r economi, gweithwyr a'r gymdeithas ehangach.
- 1.3 Nid yw'r rhaglenni sgiliau sy'n bodoli yng Nghymru yn gwahaniaethu rhwng pobl ifanc, rhwng 16 a 24 yn nodweddiadol, sy'n cyrraedd y gweithlu am y tro cyntaf a'r rhai dros 25 oed, sydd yn nodweddiadol â sgiliau gweithle a phrofiadau bywyd. Mae'r sgiliau i raddau helaeth yn unffurf, gan anelu at ddarparu cynnig cynhwysfawr i gyflogwyr a dysgwyr. Mae rhaglenni sgiliau yn ymdrin ag addysg a hyfforddiant galwedigaethol cychwynnol a pharhaus, yn

arbennig y rhaglen brentisiaeth sydd wedi ei anelu at yr holl ddysgwyr ôl-16 oed.

- 1.4 Efallai nad cynnig unffurf yw'r dull gorau o fodloni anghenion gwahanol dysgwyr a chyflogwyr. Mae potensial i ystyried sut y gallai cynnig nad yw'n unffurf ar ffurf gwahaniaethu rhwng IVET a CVET gynnig dewisiadau mwy ymatebol i fodloni'r anghenion hyn. Yn yr un modd, mae angen deall a allai'r cynnig galwedigaethol i oedolion ifanc ar ddechrau eu bywydau yn y gwaith gael eu teilwrio yn well i fodloni eu hanghenion penodol.
- 1.5 Ochr yn ochr â'r angen i ddeall y gwerth posibl mewn system sgiliau wahaniaethol, mae angen hefyd ystyried sut y byddai unrhyw newidiadau i'r system alwedigaethol yn cyd-fynd â rhaglenni cyflogaeth, sgiliau a dysgu. Mae hyn yn cynnwys prentisiaethau, Cyfrifon Dysgu Personol (PLAs), y rhaglenni cyflogaeth ReAct+ a Thwf Swyddi Cymru+, elfennau galwedigaethol y Cwricwlwm Cymru newydd (yn neilltuol yng nghyswllt unrhyw gynnig IVET) a rhaglenni dysgu oedolion, sy'n chwarae rhan werthfawr wrth sicrhau bod oedolion yn datblygu sgiliau hanfodol a digidol, cyflogadwyedd a hyder i symud ymlaen at ddysgu pellach a gwaith.
- 1.6 Gall yr ystyriaethau ehangach hefyd gynnwys yr [Adolygiad Cymwysterau Galwedigaethol](#), a fydd yn bwysig wrth siapiro cymwysterau galwedigaethol sy'n bodloni anghenion economi Cymru yn y dyfodol; gweledigaeth Llywodraeth Cymru i sefydlu Cymru fel 'cenedl yr ail gyfle' ar gyfer dysgu gydol oes; ac effaith y [Comisiwn dros Addysg Drydyddol ac Ymchwil](#) (CTER) ar adolygu VET. Dylai'r ystyriaethau pellach gynnwys unrhyw oblygiadau traws-ffiniol i'r datblygiadau cyfredol mewn VET yn Lloegr, fel cyflwyno'r cymwysterau Lefel T newydd, a rhaglenni uwchsgilio ac ailhyfforddi oedolion eraill.

Nod yr ymchwil

- 1.7 Nod cyffredinol yr adolygiad oedd rhoi trosolwg o'r dystiolaeth am sefydlu system sgiliau gydlyn sy'n gwahaniaethu rhwng IVET a CVET, ac yna i brofi'r sail o dystiolaeth gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr y sector.

1.8 Mae'r cwestiynau ymchwil allweddol sy'n gyrru'r ymchwil yn disgyn yn fras i'r pedwar maes canlynol:

- **Pa feini prawf sy'n pennu a ddylai rhaglenni gael eu cynnwys yn IVET/CVET?** Yn benodol
 - A ddylai rhaglenni seiliedig mewn ysgolion gael eu cynnwys fel IVET?
 - A ddylai cyrsiau cyn-alwedigaethol, fel cyrsiau sylfaen, gael eu heithrio o IVET?
 - Beth yw'r oblygiadau ar gyfer prentisiaethau a rhaglenni cyflogadwyedd sydd yn IVET a CVET?
 - A ddylai rhaglenni sgiliau a chysiau byr eraill fod yn rhan o CVET yn unig?
- **Beth yw gwerth defnyddio meini prawf oedran i wahaniaethu rhwng IVET a CVET?** Yn benodol:
 - A ddylid defnyddio ystod oedran i wahaniaethu rhwng IVET a CVET?
 - A ddylai'r diffiniad o IVET gael ei gyfyngu i'r rhai rhwng 16 a 24 oed?
 - A yw'n rhesymol a phriodol i rai dros 25 oed (e.e. gweithwyr aeddfed heb unrhyw brofiad blaenorol o VET) gael eu hystyried yn ddysgwyr CVET?
- **Beth yw oblygiadau ehangach mabwysiadu gwahaniaeth rhwng IVET a CVET yng Nghymru?** Yn benodol, ymchwilio i:
 - oblygiadau symud o lwybrau galwedigaethol i rai academiaidd (e.e. llwybr i addysg uwch alwedigaethol i'r rhai sy'n dilyn y llwybr galwedigaethol yn 16-19)
 - oblygiadau newidiadau i ddysgwyr o grwpiau demograffig gwahanol ac ystod eang o gefndiroedd, yn arbennig pobl â nodweddion a ddiogelir ac anghenion niferus a chymhleth

- yr oblygiadau i genedl ddwyieithog a chefnogi dewis dysgwyr yn yr iaith y maent yn ei dewis i astudio
- oblygiadau diwygiadau i'r sector addysg ôl-orfodol a hyfforddi wrth i CTER gael ei ffurfio.
- **Beth yw manteision cyffredinol a heriau sefydlu system sgiliau ar sail IVET/CVET, gan gynnwys:**
 - A oes gwahaniaethau yn ôl model darparu neu drefniadau cyllido?
 - A oes gwahaniaethau yn ôl maint/sector y cyflogwr?
 - A oes gwahaniaethau yn ôl grwpiau demograffig ac anghenion dysgwyr?

Strwythur yr adroddiad

1.9 Mae'r adroddiad yn cynnwys yr adrannau canlynol:

- Mae Adran 2 yn nodi methodoleg yr ymchwil.
- Mae Adrannau 3, 4 a 5 yn archwilio'r canfyddiadau allweddol o'r ymchwil, gan ganolbwyntio ar y tair thema sy'n dod i'r amlwg o adolygu'r dystiolaeth - agweddau strategol a systemig o ddatblygu polisi VET, ystyriaethau darparu a chwricwlwm, a manteision ac effeithiau VET.
- Mae Adran 6 yn tynnu at ei gilydd gasgliadau o'r dystiolaeth ar draws y tair thema ac yn ystyried yr oblygiadau (risgiau, manteision, heriau ac elfennau dibynnol gwahaniaethu rhwng IVET/CVET).
- Gwna Adran 7 gyfres o argymhellion i Lywodraeth Cymru i fod yn sail i ystyried a datblygu polisi.
- Mae Adran 8 yn rhoi rhestr o gyfeiriadau o'r adolygiad pen-desg o dystiolaeth
- Mae'r atodiad yn cynnwys y protocol ymchwil ar gyfer yr adolygiad pen-desg o dystiolaeth, canllawiau pynciau a hysbysiadau preifatrwydd ar gyfer yr ymchwil.

2. Methodoleg

- 2.1 Defnyddiodd yr ymchwil ddull cymysg ac fe'i cynhaliwyd mewn dau gam.
- 2.2 Roedd Cam 1 yn cynnwys adolygiad pen-desg o dystiolaeth lwyd ac academaidd ryngwladol sydd ar gael am sefydlu system sgiliau sy'n gwahaniaethu rhwng IVET / CVET a'r effaith y mae hyn yn ei gael ar ddysgwyr a chyflogwyr.
- 2.3 Roedd Cam 2 yn cynnwys ymchwil sylfaenol (cyfweiliadau ansoddol a grwpiau ffocws) i brofi ac adeiladu ar y gwersi allweddol a ddynodwyd o'r adolygiad pen-desg ac i ddeall yn well y safbwyntiau gwahanol am oblygiadau symud tuag at IVET/CVET yng Nghymru.

Cam 1: Adolygiad pen-desg

Samplo

- 2.4 Fe wnaeth protocol ymchwil, a gytunwyd gyda Llywodraeth Cymru, nodi cwestiynau'r ymchwil, y strategaeth chwilio a'r meini prawf cymhwyster a ddefnyddiwyd i ddewis astudiaethau i'w cynnwys yn yr adolygiad o dystiolaeth. Rhoddir copi manwl o'r protocol yn Atodiad A.
- 2.5 Arweiniwyd y chwilio am dystiolaeth gan ddau gwestiwn trosfwaol ac is-gwestiynau fel a ganlyn.

C1. Pa wersi y gellir eu dysgu o weithredu'r model IVET/CVET yn Ewrop dros y 12 mlynedd diwethaf? Yn benodol, yng nghyswllt;

- a) Beth yw'r rhesymau dros weithredu systemau IVET/CVET gwahaniaethol?
- b) Pa raglenni a chyrsgiau sydd wedi profi i fod yn fwy addas ar gyfer IVET neu CVET?
 - i. A yw rhaglenni sgiliau a chylchoedd byr, modiwlaidd a hyblyg yn ymwneud yn unig â CVET? I'r gwrthwyneb, a yw dysgu bob yn ddarn bach wedi profi'n addas ar gyfer IVET?
 - ii. A ddylai rhaglenni mewn ysgolion gael eu cynnwys mewn IVET (e.e. cwrs sylfaen, prentisiaethau iau) ac eithrio cyrsiau cyn-alwedigaethol?

- iii. Beth yw'r arfer gorau ar gyfer prentisiaethau a rhaglenni cyflogadwyedd sydd yn IVET a CVET?
 - c) Beth yw rhinwedd a phroblemau defnyddio meini prawf oedran i wahaniaethu rhwng IVET a CVET?
 - i. A yw IVET wedi cael ei gyfyngu i'r rhai 14—24 oed?
 - ii. Mewn systemau sgiliau deuol, a yw pobl 25+ sy'n dilyn VET am y tro cyntaf yn dod dan CVET? A yw hyn wedi bod yn effeithiol?
 - d) Sut y mae cynnwys a chyflwyno IVET/CVET wedi ei deilwrio yn ôl anghenion, oedrannau a phrofiadau gwahanol grwpiau o ddysgwyr? A yw wedi effeithio'n wahanol ar ddysgwyr?
 - e) A yw systemau sgiliau IVET/CVET cydlyn wedi caniatáu symud o un i'r llall (e.e. symud rhwng llwybr galwedigaethol ac academaidd)?
- C2. Pa ddulliau sy'n ymddangos yn fwyaf a lleiaf llwyddiannus wrth sefydlu system sgiliau ar sail IVET/CVET yn Ewrop?
- f) A oes gwahaniaethau yn ôl model darparu neu drefniadau cyllido?
 - g) A oes gwahaniaethau yn ôl maint/sector y cyflogwr?
 - h) A oes gwahaniaethau yn ôl grwpiau demograffig ac anghenion dysgwyr?

2.6 Yn ychwanegol at y chwiliadau llenyddiaeth systematig, ychwanegwyd 23 ffynhonnell ychwanegol o lenyddiaeth lwyd ac astudiaethau eraill gan ddefnyddio cadwyno cyfeiriadau yn ôl ac ymlaen (dull caseg eira). Er mwyn cynnwys amrywiaeth eang o ddeunydd, roedd yr adolygiad hefyd yn cynnwys chwilio wedi ei dargedu ar nifer o wefannau am ddeunydd perthnasol, gan gynnwys: sefydliadau polisi ac ymchwil arbenigol, gwefannau a chyhoeddiadau darparwyr a chymdeithasau VET Ewropeaidd, sefydliadau polisi a melinau trafod.

2.7 Yna hidlwyd y rhestr hir o 130 o ffynonellau a ddeilliodd o hyn (e.e. astudiaethau ymchwil, gwerthusiadau a llenyddiaeth 'lwyd') ar sail meini prawf cynnwys a hepgor y protocol ymchwil. Yna cynhaliwyd asesiad ansawdd ar y rhain i ddynodi rhestr fer o 60 o ffynonellau oedd yn gymwys ar gyfer eu harchwilio'n fwy cynhwysfawr. Roedd yr asesiad yn seiliedig ar (i) ddilysrwydd

y canfyddiadau (y graddau y mae'r astudiaeth yn asesu ansawdd y data/astudiaethau a gynhwysir), (ii) trylwyredd methodolegol, a (iii) perthnasedd yr astudiaeth i'r cwestiynau ymchwil. Ychwanegwyd ffynonellau pellach wrth ymateb i ymholiadau gan Lywodraeth Cymru ar feysydd o ddiddordeb yn dilyn y cyflwyniadau dros dro ar yr adolygiad pen-desg a chyfweliadau rhanddeiliaid, ac i lenwi bylchau a ddynodwyd yn y dystiolaeth (88 ffynhonnell i gyd). Daeth 28 o ffynonellau eraill o ailymweld â'r rhestr hir o ffynonellau a gafwyd trwy'r chwiliadau, cyfeirio gan y rhai a gymerodd ran mewn cyfweliadau a defnyddio rhagor ar y dull caseg eira o'r ffynonellau ar y rhestr fer. Dangosir rhestr o'r cyfeiriadau a gafwyd yn Adran 8.

Cam 2: Ymchwil cynradd – cyfweliadau a grwpiau ffocws ansoddol.

2.8 Roedd Cam 2 yn cynnwys ymchwil cynradd i brofi ac adeiladu ar y gwersi allweddol a ddynodwyd o'r adolygiad pen-desg ac i ddeall y safbwyntiau yn well am oblygiadau symud tua IVET/CVET o ran sgiliau yng Nghymru. Gwnaed gwaith maes gydag amrywiaeth o randdeiliaid a dysgwyr gan gynnwys:

- Un ar hugain o gyfweliadau trylwyr wedi eu strwythuro'n rhannol, yn para 1 awr, gyda 24 o randdeiliaid y sector ac arbenigwyr (targed:20) o amrywiaeth o leoliadau ar draws Cymru gan gynnwys rhanddeiliaid cenedlaethol, rhanbarthol, sector addysg a sector diwydiannol, yn ogystal ag asiantaethau tu allan i Gymru, yn y Deyrnas Unedig a thramor. Roedd y rhai a gyfwelwyd mewn swyddi uchel ar draws lleoliadau addysg ôl 16 oed trwy Gymru (dysgu cymunedol i oedolion, addysg bellach, dysgu ar sail gwaith ac addysg uwch), asiantaeth ranbarthol, arbenigwyr ar gymwysterau, cyrff sector diwydiannol, undebau llafur a chyirff cynrychioli myfyrwyr, a chyfwelwyd pump o'r tu allan i Gymru (asiantaeth ryngwladol ac arbenigwyr VET mewn gwledydd cyfagos). Ni chysylltwyd ag unrhyw swyddogion Llywodraeth Cymru i gael cyfweliad.

Roedd y cyfweliadau yn ymdrin â thair prif thema a ddaeth i'r amlwg o adolygu'r dystiolaeth: agweddau strategol a systemig o ddatblygu polisi

VET, ystyriaethau darparu a chwricwlwm, a manteision ac effeithiau VET. Yn ychwanegol, addaswyd cwestiynau penodol yn ôl arbenigedd a chefnidir y rhai oedd yn cael eu cyfweld, i gael dealltwriaeth bellach o oblygiadau mabwysiadau gwahaniaeth rhwng IVET/CVET yng Nghymru.

- Grwpiau ffocws ar-lein gyda saith o ddysgwyr yng Nghymru a oedd yn dilyn hyfforddiant galwedigaethol neu wedi gorffen cwrs yn ddiweddar. Y targed gwreiddiol oedd recriwtio 20 o ddysgwyr i'r grŵp ffocws, ond oherwydd yr heriau o ran recriwtio a'r nifer na wnaeth ymuno ar y diwrnod, recriwtiwyd 16, ac ni wnaeth naw arall ymuno ar y diwrnod. Felly cyfanswm o saith o ddysgwyr a gymerodd ran. Cynhaliwyd un grŵp ffocws a wnaeth barhau am un awr, gyda thri dysgwr, rhwng 17 a 21 oed, y cyfan ar Brentisiaeth Lefel 2. O'r rhain roedd un person ifanc yn hyfforddi i fod yn Gynorthwywr Technegol, ac roedd y dysgwyr eraill yn dilyn prentisiaethau mewn Trin Gwallt a Gweinyddu yn eu tro.

Cynhaliwyd ail grŵp ffocws, a wnaeth bara am 90 munud, gyda phedwar dysgwr 25+ oed, a oedd eisoes yn gweithio pan wnaethant gymryd rhan mewn VET. Roedd un newydd gwblhau prentisiaeth Lefel 3 mewn Cyfryngau, ac roedd y gweddill yn gweithio tuag at neu wedi gorffen cymwysterau Lefel 4 yn ddiweddar ar draws Dysgu a Datblygu a Rheoli.

Roedd y grwpiau ffocws yn archwilio anghenion dysgu a dyheadau'r rhai a gymerodd ran o VET; eu profiadau o VET; cyfraniad VET wrth gyrraedd eu nodau gyrfa at y dyfodol; eu dealltwriaeth o wahanol lwybrau galwedigaethol a'u profiad o Wybodaeth, Arweiniad a Chyfarwyddyd; yr hyn y maent yn ei hoffi/ddim yn ei hoffi am ddysgu galwedigaethol a'u barn am yr hyn sy'n gweithio'n dda/ddim cystal am y system VET bresennol.

- 2.9 Seiliwyd y canllawiau pynciau ar gyfer y cyfweliadau rhanddeiliaid/arbenigwyr a'r grwpiau ffocws ar y canfyddiadau/gwersi allweddol o'r adolygiad o dystiolaeth pen-desg. Nid oedd amserlen y prosiect yn caniatáu amser i dreialu ond fe drafodwyd y canllawiau pynciau gyda Llywodraeth Cymru a

chytunwyd arnynt. Trafodwyd y canllawiau pynciau i ddysgwyr hefyd a'u rhannu ymlaen llaw gyda'r darparwyr hyfforddiant oedd yn cefnogi ymgysylltiad y bobl ifanc â'r grwpiau ffocws. Rhoddir y ddau ganllaw pynciau yn Atodiad B.

Samplo

- 2.10 Gweithiodd L&W yn glos gyda Llywodraeth Cymru i ddynodi a chytuno ar y rhanddeiliaid ddylai gael blaenoriaeth i'w gwahodd i gyfweiliad. Targedwyd cyfranogwyr ychwanegol yn ôl y gofyn i archwilio meysydd penodol o ddiddordeb/bylchau yn y dystiolaeth a ddynodwyd o'r cyfweiliadau cynnar ymhellach.
- 2.11 Cysylltodd L&W â darparwr hyfforddiant, ACT, i gael cefnogaeth wrth recriwtio dysgwyr ar gyfer y grwpiau ffocws. Dynododd ACT bobl ifanc ac oedolion hŷn addas oedd yn cymryd rhan mewn dysgu galwedigaethol a allai fod â diddordeb mewn cymryd rhan mewn grŵp ffocws gan gynnal pob un o'r grwpiau. Cynigiwyd taleb siopa £20 i ddysgwyr a gymerodd ran yn y grŵp ffocws 60 munud, i ddiolch iddynt am gymryd rhan yn yr ymchwil. Cynigiwyd taleb £25 i'r grŵp i ddysgwyr 25+ i adlewyrchu bod y grŵp wedi para mwy o amser, 90 munud.

Dadansoddiad

- 2.12 Dadansoddwyd data ansoddol o'r cyfweiliadau a'r grwpiau ffocws yn ôl thema ar sail y themâu allweddol/cwestiynau ymchwil a archwiliwyd yn y canllawiau pynciau.

Cyfyngiadau

- 2.13 Mae'r cyfweiliadau rhanddeiliaid yn rhoi manylion cyfoethog am safbwyntiau arbenigwyr a rhanddeiliaid y sector ar y gwersi allweddol a ddynodwyd o'r adolygiad o dystiolaeth. Ond, oherwydd mai bach oedd maint y sampl, ni all canfyddiadau'r cyfweiliadau gael eu cyffredinoli.
- 2.14 Yn yr un modd, er i ACT lwyddo i recriwtio 16 o gyfranogwyr i gyd (targed:20) ar gyfer y grwpiau ffocws, daeth llai na'u hanner (7) i'r grŵp am na wnaethant

ymuno ar y diwrnod. Rhoddodd hyn gyfle i gael trafodaeth fwy manwl gyda phob un o'r rhai a gymerodd ran ond eto, ni ellir cyffredinoli canfyddiadau o'r grwpiau ffocws.

3. Canfyddiadau: Agweddau strategol a systemig VET

3.1 Tynnwyd y canfyddiadau yn yr adran hon ac adrannau 4 a 5 o'r adolygiad tystiolaeth pen-desg a'r ymchwil cynradd gydag arbenigwyr, rhanddeiliaid y sector a'r dysgwyr ar draws tair thema allweddol a ddaeth i'r amlwg o'r adolygiad o'r dystiolaeth:

- agweddau strategol a systemig VET
- agweddau cwricwlwm a darparu VET
- manteision ac effaith VET.

Agweddau strategol a systemig VET

Cyflwyniad

3.2 Mae'r thema hon yn archwilio agweddau strategol a systemig VET ar sail is-themâu a ddaeth yn amlwg wrth adolygu'r dystiolaeth: blaenoriaethau a bwriadau VET; y rhanddeiliaid sy'n rhan ohono; pa mor ymatebol yw cyflogwyr; cyfraniad cymwysterau ac asesu; ac, elfennau systemau effeithiol. O ystyried natur llunio polisiau, sef edrych tua'r dyfodol, fe wnaethom hefyd holi rhanddeiliaid am swyddogaeth y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) wrth ddatblygu VET yn y dyfodol o Ebrill 2024.

Blaenoriaethau a bwriadau VET

3.3 Aeth yr adolygiad o dystiolaeth ati i ymchwilio i'r gyrwyr ar gyfer gweithredu systemau IVET a CVET wedi eu gwahaniaethu. Wrth edrych ar ffynonellau tystiolaeth rhyngwladol roedd yn glir ei fod yn ddibynnol ar gymdeithas, diwylliant ac economi'r wlad dan sylw¹. Mae esblygiad systemau VET yn gyfuniad o nodau economaidd, cymdeithasol ac addysgol. Cododd rhanddeiliaid gwestiynau am pa mor drosglwyddadwy yw dulliau y gwelwyd eu

¹ Er enghraifft gweler: CEDEFOP (2022) [The future of vocational education and training in Europe: volume 2: delivering IVET: institutional diversification and/or expansion?](#) Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 84. (Agorwyd 31/7/2023)

Bonoli, Lorenzo; Gonon, Philipp (2022) [The evolution of VET systems as a combination of economic, social and educational aims. The case of Swiss VET.](#) *Hungarian Educational Research Journal*, 12(3), 305-316. (agorwyd 31/07/2023).

bod yn llwyddiannus mewn gwledydd eraill. Roedd yn cael ei gydnabod bod polisi yn aml yn cael ei siapio trwy ystyried amrywiaeth eang o faterion fel cynaliadwyedd o ran y gallu i fod yn gystadleuol, tegwch cymdeithasol a gwytnwch economaidd. Roedd y gyrwyr polisi eraill y cyfeiriwyd atynt yn ymdrin â'r anghenion sgiliau trwy ail-sgilio, uwchsgilio, a gweithredu sgiliau presennol yn y farchnad lafur. Bydd gwahaniaethau sectoraidd yn aml yn cael eu siapio gan amgyffrediad polisi o anghenion sgiliau, marchnadoedd sy'n dod i'r amlwg a meysydd sy'n datblygu (fel y digidol / technolegau newydd). Ymddangosodd dylanwad anghenion sgiliau sy'n newid yn gyflym wrth ymateb i dechnolegau ymyraethol, sgiliau gwyrdd, effaith y pandemig COVID-19 a'r argyfwng costau byw yn aml fel ystyriaethau hanfodol.

3.4 Datgelodd yr adolygiad o dystiolaeth enghreifftiau o flaenoriaethau sgiliau wedi eu diffinio ar lefelau rhanbarthol a lleol. Roedd datganoli yn yr Iseldiroedd, er enghraifft, wedi galluogi sefydlu Canolfannau Hyfforddi Rhanbarthol² ar gyfer VET uwchradd wedi ei ariannu'n gyhoeddus gan ddwyn cyfran sylweddol o annibyniaeth. Mae'r canolfannau'n rhoi IVET i bobl ifanc ac oedolion a chysiau addysg mwy cyffredinol i oedolion.

3.5 Gan gydnabod pwysigrwydd datganoli, pwysleisiodd rhanddeiliaid y cyd-destun trwy'r Deyrnas Unedig o lunio polisïau: yn neilltuol ar draws y ffin ('dros y bont') yng nghyswllt cyllid a chymwysterau VET. Teimlai'r rhanddeiliaid bod perygl y bydd cymwysterau yn y pen draw yn gyrru polisi yn hytrach na bod polisi yn pennu pa gymwysterau y mae'r system yn gofyn amdanynt:

'[Mae ar Lywodraeth Cymru] angen datganiad o'i strategaeth sgiliau a'i strategaeth addysg a hyfforddiant galwedigaethol. Yna [gallwn] ni wahaniaethu rhwng VET a VQ [cymwysterau galwedigaethol].'
(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

3.6 Mae gan lywodraeth y Deyrnas Unedig ac asiantaethau trwy'r Deyrnas Unedig fel cyrff dyfarnu ddylanwad ar sut y mae polisïau yng Nghymru'n cael eu

² CEDEFOP; ECBO – Centre for Expertise in Vocational Education and Training (2019) [Vocational education and training in Europe: Netherlands](#) (agorwyd 31/7/2023)

datblygu a'u gweithredu. Mae diffyg cyd fynd (â pholisi'r Deyrnas Unedig) wedi golygu dull dau lwybr y gall busnesau trwy'r Deyrnas Unedig ei weld yn ddryslyd. Nid yw ymgynghoriadau polisi'r Deyrnas Unedig yn glir yn aml a yw'r polisiau'n berthnasol i Gymru neu beidio (er enghraifft, yn gysylltiedig â chyllideb y Deyrnas Unedig neu adolygiadau'r Trysorlys). Dywedodd un rhanddeiliad o fyd diwydiant bod hyn yn aml yn arwain at ddryswch i fusnesau a'i fod ei gwneud yn anos dod o hyd i'r ffordd trwy'r system sgiliau.

3.7 Yn Llywodraeth Cymru, mae gan ddau weinidog cabinet (Economi ac Addysg a'r Iaith Gymraeg) swyddogaeth allweddol o ran polisi VET. Yn ychwanegol, mae cyrff rhanbarthol (Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, Rhanbarthau Dinesig) ac awdurdodau lleol (e.e. yn gysylltiedig ag ysgolion a chweched dosbarth) â swyddogaeth allweddol ar lefel is na'r cenedlaethol. Beth bynnag yw'r lefel, teimlai rhanddeiliaid nad yw polisi VET yn cael ei fynegi'n glir.

3.8 Ond, teimlai'r rhan fwyaf o randdeiliaid o Gymru bod cysondeb polisi clos rhwng polisi addysg a sgiliau a chynlluniau a strategaethau eraill Llywodraeth Cymru fel [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#)³, [Strategaeth Ddigidol Cymru](#)⁴, [Mesur yr Iaith Gymraeg 2011](#), [Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr Cymraeg](#)⁵, a [Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\) 2023](#)⁶.

3.9 Rhaid i gyrff rhanbarthol hefyd adlewyrchu blaenoriaethau polisi cenedlaethol Llywodraeth Cymru'n well. I rai roedd gan Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol ffocws sgiliau rhy gul oedd yn esgeuluso'r angen i fuddsoddi mewn gwaith 'teg' neu 'dda'. Gall hyn fod oherwydd bod y Partneriaethau wedi eu gosod yn yr adran 'Economi' yn Llywodraeth Cymru er y gwelir eu swyddogaeth fel un ehangach na llwyddiant economaidd gan rai rhanddeiliaid:

³ Llywodraeth Cymru (2015) [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015: yr hanfodion](#). (agorwyd 31/07/23)

⁴ Llywodraeth Cymru (2021) [Strategaeth ddigidol i Gymru](#). (agorwyd 31/07/23)

⁵ Llywodraeth Cymru (2017) [Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg](#). (agorwyd 31/07/23)

⁶ Llywodraeth Cymru (2023) [Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\)](#). (agorwyd 31/07/23)

‘Mae RSP yn bodloni anghenion cyflogwyr sydd â’r gallu i ymgysylltu ond maent mewn perygl o gyflenwi i farchnad lafur neu sector sydd, efallai, ag arferion cymharol gamfanteisiol.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

‘Felly maent yn ffocysu yn eithaf cul ar sgiliau heb feddwl am yr amodau gwaith ehangach sy’n gysylltiedig â swyddogaeth y wladwriaeth, o ran cefnogi’r cyflenwad o sgiliau.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.10 Cyfeiriodd y rhanddeiliaid at bwysigrwydd bod yn gyson â pholisïau, nid yn unig o ran yr effaith gadarnhaol y gall VET ei gael ar amcanion polisi cymdeithasol. Ond hefyd o ran yr effeithiau negyddol y gall agweddau eraill o bolisïau eu cael ar y system VET. Un enghraifft a roddwyd oedd polisi trafndiaeth a’i effaith ar VET mewn rhai rhannau o Gymru, ardaloedd gwledig yn neilltuol. Fel y dywedodd un rhanddeiliad, ‘nid oes pwynt cael bysiau rhad os nad ydyn nhw fyth yn cyrraedd.’
- 3.11 Gwelid gwahaniaethau mewn blaenoriaethau cymdeithasol i bobl ifanc ac oedolion hŷn fel rheswm dros ddulliau gwahanol o gyflwyno VET yn ôl oedran, sydd yn cael ei ddefnyddio amlaf i wahaniaethu polisi o ran IVET/CVET. Er enghraifft, cysylltwyd un broblem i’r grŵp oedran 16-24 ag effeithiau’r pandemig COVID-19 (amharu ar addysg, iechyd meddwl a phroblemau llesiant, parodrwydd am waith ac anghenion o ran gwytnwch) gan effeithio ar flaenoriaethau gwaith pobl ifanc.
- 3.12 O ran sectorau diwydiannol a busnes, roedd y blaenoriaethau sectoraidd yn cael eu rhannu’n ddau fath cyffredinol: bod yn sail i ddiwydiannau eraill (‘gwyRDD’ / sero net a digidol); a’r rhai sy’n dod i’r amlwg (fel Technoleg Ariannol⁷ a chynhyrchu ynni yn y môr).
- 3.13 Thema gyffredin oedd y dylai blaenoriaethau polisi fod yn rhoi ‘pwyslais ar y dyfodol’ – ar ba bynnag lefel, gofodol a sectoraidd, wrth i economi Cymru

⁷ Mae cwmnïau Technoleg Ariannol yn darparu gwasanaethau ariannol trwy ddefnyddio technoleg. Gweler, er enghraifft: [FinTech Conference](#) – Cynhadledd FinTech yn Llundain yw Fforwm Byd FinTech 2023 yn Llundain fel un o brif ddiwyddiadau FinTech 2023 o ran y diwydiant technoleg ariannol byd eang, taliadau, benthyciadau, cadwyni a bancio."

newid. Er y dylai'r prif bwyslais fod ar anghenion presennol a dyfodol economi Cymru, roedd yn cael ei gydnabod bod gan VET ddibenion cymdeithasol cryf fel galluogi integreiddio, symudedd cymdeithasol, a'r effaith cadarnhaol y mae gwaith 'da' yn ei gael ar ddeilliannau iechyd i unigolion. Roedd y naratif hwn hefyd yn sylfaenol i lawer o'r adolygiad o dystiolaeth.⁸ Cyfeiriwyd yn aml bod gan IVET yn neilltuol ddiben cymdeithasol cryf yn ymwneud â chynhwysiant, ymgysylltu, paratoi ar gyfer bywyd gwaith, ac osgoi effeithiau negyddol 'bod yn NEET (ddim mewn addysg, gwaith na hyfforddiant)'⁹. Ond, roedd CVET yn cael ei gysylltu â syniadau am 'ddysgu gydol oes' yng Nghymru ac elfennau eraill o bolisi cymdeithasol.

- 3.14 Crybwyllwyd rhoi blaenoriaeth i lefelau sgiliau yng nghyswllt anghenion sectorau busnes sy'n dod i'r amlwg. Pwysleisiwyd hefyd bod anghenion o ran sgiliau yn cael eu gwahaniaethu yn ôl sector ac felly rhaid eu blaenoriaethu yn wahanol yn ôl sector. Ond, roedd cytundeb y dylai lefelau sgiliau is gael eu blaenoriaethu ar draws pob sector i alluogi dysgwyr i gymryd y camau cyntaf ar lwybr sgiliau, a chyfrannu at ddeilliannau cymdeithasol cadarnhaol (IVET).
- 3.15 Roedd y rhanddeiliaid hefyd yn rhoi blaenoriaeth i bob math o sgiliau, fel 'Hanfodol' (sgiliau sylfaenol a digidol)¹⁰; sgiliau lefel uwch (busnes a gweithrediadau TG, arweinyddiaeth a rheoli); a sgiliau trosglwyddadwy fel 'parodrwydd am waith, dibynadwyedd' (gweler *Sgiliau trosglwyddadwy a thrawslin*, para 5.10 am fwy o fanylion).
- 3.16 Ochr yn ochr â blaenoriaethau VET, pwysleisiodd rhanddeiliaid y dylai Llywodraeth Cymru fynegi diben VET yn glir. Byddai hyn yn galluogi gwell

⁸ Gweler, er enghraifft: EEA (2022) [Vocational education and training initiatives](#) (agorwyd 31/07/2023)

⁹ Roedd yr astudiaethau achos pwysig yn cynnwys: Cerda-Navarro, Antoni; Salva-Mut, Francesca; Comas Forgas, Ruben (2019) [A typology of students in intermediate vocational education and training programmes based on student engagement factors, sociodemographic characteristics and intentions of dropping out](#). *European Journal of Education*, 54(4), 635–650. (agorwyd 31/07/2023) a Schels, Brigitte; Wöhrer, Veronika (2022) [Challenges in School-To-Work Transition in Germany and Austria: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities](#). *Social Inclusion*, 10(2), 221-225. (agorwyd 31/07/2023)

¹⁰ Er enghraifft gweler hefyd ymchwil diweddar o'r Almaen: Yang, Chengming; Kaiser, Franz; Tang, Hui; Chen, Pujun; Diao, Junfeng (2023) [Sustaining the Quality Development of German Vocational Education and Training in the Age of Digitalization: Challenges and Strategies](#). *Sustainability*, 15(4), 3845. (agorwyd 31/07/2023)

dealltwriaeth o'r effaith y mae VET yn ei gael ar amrywiaeth o feysydd polisi. Er enghraifft, pwysleisiodd un rhanddeiliad rhyngwladol bwysigrwydd dadansoddi'r budd a geir o'r buddsoddiad ar hyd oes waith unigolyn. Rhaid ystyried budd o'r buddsoddiad mewn cyd-destunau economaidd a chymdeithasol i ddadansoddi effaith cymdeithasol cyffredinol VET.

Systemau VET effeithiol

- 3.17 Rhoddodd yr adolygiad o dystiolaeth safbwyntiau eang iawn am yr hyn sy'n cyfateb i system VET effeithiol. Roedd gwerthusiadau annibynnol yn brin yn y llenyddiaeth, ond roedd nifer o astudiaethau cyfoes yn berthnasol, er enghraifft wrth ddiffinio'r meini prawf yn ymwneud ag 'effeithiolrwydd'¹¹.
- 3.18 Un agwedd y gwnaeth y rhanddeiliaid ei chodi oedd nad yw cael system effeithiol ar hyn o bryd yn gwarantu llwyddiant yn y dyfodol. Felly mae risg wrth efelychu system nad oes ynddi ddigon o ystywythder i ymdrin â'r economi fyd-eang wrth iddi newid ar ôl y pandemig.
- 3.19 Mae systemau deuol (sy'n cyfuno dysgu galwedigaethol ar draws lleoliadau addysg a gweithleoedd) wedi cael eu hyrwyddo'n weithredol a'u cefnogi gan yr Undeb Ewropeaidd ac roedd tystiolaeth gref yn y llenyddiaeth o effeithiolrwydd dulliau o'r fath^{12 13}. Mae systemau deuol IVET yn tra-arglwyddiaethu mewn llawer o wledydd Ewrop. Mae amrywiaeth o ddulliau 'deuol', gyda nifer o nodweddion cyffredin: dau safle dysgu (addysg a gweithle gyda'r amser yn cael ei rannu ar draws lleoliadau yn ôl cyfnod y cwrs); gwybodaeth ddamcaniaethol a thechnegol gyffredin; trefniadau partneriaeth agos rhwng

¹¹ Roedd yr enghreifftiau'n cynnwys: Hoidn, Sabine; Štastný, Vít (2023) [Labour Market Success of Initial Vocational Education and Training Graduates: A Comparative Study of Three Education Systems in Central Europe](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(4), 629-653. (agorwyd 31/07/2023)

Mora, Toni; Escardíbul, Josep-Oriol; Pineda-Herrero, Pilar (2022) [The effect of dual vocational education and training on grades and graduation in Catalonia, Spain](#). *Educational Review*. (agorwyd 31/07/2023)

Wołodźko, Elżbieta; Grochalska, Monika; Wasilewska, Emilia (2023) [The advantages and disadvantages of Polish dual vocational education from the perspective of students, school representatives and employers](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(5), 929-948. (agorwyd 31/07/2023)

¹²Martínez-Izquierdo, Luis; Torres Sánchez, Mónica (2022) [Dual Vocational Education and Training Systems' Governance Model and Policy Transfer: The Role of the European Union in Its Diffusion](#). *Social Sciences*. 11(9):403. (agorwyd 31/07/2023)

¹³Kirchknopf, Sebastian (2020) [Career Adaptability and Vocational Identity of Commercial Apprentices in the German Dual System](#). *Vocations and Learning* 13, 503-526. (agorwyd 31/07/2023)

rhanddeiliaid, gan gynnwys cyflogwyr, asiantaethau gyrfaoedd, sefydliadau addysg, partneriaethau sgiliau rhanbarthol a'r rhai sy'n cymryd rhan eu hunain.

- 3.20 Er bod rhanddeiliaid yn cytuno bod systemau deul yn effeithiol, fe wnaethant hefyd roi enghreifftiau o VET effeithiol yn y gwaith yn gyfan gwbl neu heb fod yn y gwaith. Roedd enghraifft yn y diwydiant adeiladu lle mae TGAU a Lefel A mewn Adeiladu wedi cael derbyniad da. Roedd yn cael ei weld fel darparu cyflwyniad da i'r diwydiant a theimlid ei fod hefyd yn 'ychwanegu statws' at y sector. Cyfeiriwyd at gyrsiau wedi eu hariannu gan Gyfrif Dysgu Personol (PLA) hefyd fel enghraifft dda o VET heb fod yn y gwaith i'r oedolion hynny oedd yn bodloni'r meini prawf cymhwyster. Er i'r pwynt gael ei wneud y gall Cyfrif Dysgu Personol fod yn seiliedig yn y gwaith a/neu ar-lein. Y mater allweddol oedd hyblygrwydd, er i bryder gael ei fynegi am ddyfodol y polisi Cyfrif Dysgu Personol (o ran lleihad a ragwelir yn y cymwysterau sy'n cael eu hariannu.)
- 3.21 Dynododd y cyfranogwyr yn ein grŵp dysgwyr 25+ bod cyllid yn rhwystr allweddol o ran defnyddio VET i gefnogi eu datblygiad. Roedd hyn yn cynnwys materion yn ymwneud â chymhwyster, er enghraifft os mewn gwaith rhan-amser, yn ogystal ag ymwybyddiaeth o'r wybodaeth a mynediad ati am ddewisiadau cyllid.

Nid oedd un cyfranogwr wedi dod i wybod am y Cyfrif Dysgu Personol, er enghraifft, nes i'w phartner ddefnyddio'r cyllid i ailhyfforddi ar gyfer newid gyrfa: 'Mae angen rhyw fath o hysbysebu, mae'n debyg, neu ryw fath o gatalog neu wefan, neu rywbeth y gallwch fynd ato.' (Dysgwr, menyw 25+)

'...Rwy'n meddwl efallai bod y dewisiadau yna. Maen nhw yna. Mae'n fater o gael atyn nhw...' (Dysgwr, menyw, 25+)

'Mae'n amlwg bod y cyllid yna gan Lywodraeth Cymru, ond nid yw'n ymddangos ei fod wedi ei gyfeirio'n ddigon da i ddatblygu pobl.' (Dysgwr, gwryw, 25+)

Dyweddodd dysgwyr arall ei fod yn barod i ddilyn dysgu galwedigaethol pellach tu allan i'r gwaith, i helpu ei ddatblygiad, ond bod y gost ariannol, yn neilltuol yn yr argyfwng costau byw presennol, yn grocbris:

'Rwy'n tybio, yn syth o'r ysgol y gallwn wneud cais am fenthyciad myfyriwr, efallai, i dalu'r costau. Efallai fy mod yn anghywir, ond pan fyddwch yn 50 a hŷn nid yw hynny'n ymddangos yn ddewis sy'n agored i chi' (Dysgwyr, gwryw 25+)

- 3.22 Dynododd yr adolygiad o dystiolaeth bod yr agweddau CVET o systemau deuol yn digwydd bron yn llwyr yn y gweithle. Ond, mae'n cael ei gydnabod bod y model system ddeuol yn ei chyfanrwydd yn gymhleth ac yn dibynnu ar lefelau uchel o gydlynw rhwng y rhanddeiliaid allweddol os bydd dysgwyr yn llwyddo i ganfod eu ffordd yn effeithiol trwy addysg/mannau gwaith¹⁴.
- 3.23 Mewn llawer rhan o Ewrop, prentisiaethau yw'r model amlycaf neu'r 'brandio' ar gyfer systemau deuol ac roeddent yn cael eu gweld fel elfen allweddol o lawer o systemau effeithiol.¹⁵ Yng nghyd-destun siapiao CVET llwyddiannus, datgelodd yr adolygiad tystiolaeth ychydig o astudiaethau yn archwilio modelau VET deuol. Ond, mae ymchwil mwy diweddar¹⁶ yn archwilio sut y gall prentisiaethau yn benodol gael eu diweddarau ar gyfer ail-sgilio ac uwchsgilio oedolion. Mae'r ymchwil hwn yn tynnu sylw at y safle gwahanol sydd gan gyfranogiad oedolion mewn prentisiaethau yng ngwledydd Ewrop. Er enghraifft, yn y Ffindir ac Iwerddon mae prentisiaethau yn bennaf yn cael eu dilyn gan oedolion sy'n hŷn na 25. Yn Nenmarc a Lloegr, mae pobl ifanc ac oedolion yn dilyn hyfforddiant trwy brentisiaeth ac mae'r gyfran o brentisiaid

¹⁴ Šćepanović, Vera; Martin Artilles, Antonio (2020) [Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn? Transfer: European Review of Labour and Research](#), 26(1), 15-26. (agorwyd 31/7/2023)

¹⁵ Gweler, er enghraifft: Schmid, Evi; Scharnhorst, Ursula; Kammermann, Marlise (2021) [Developing Two-Year Apprenticeships in Norway and Switzerland](#). *Vocations and Learning* 14, 55–74. (agorwyd 31/7/2023)
Pilz, Matthias; Wiemann, Kristina (2021) [Does Dual Training Make the World Go Round? Training Models in German Companies in China, India and Mexico](#). *Vocations and Learning* 14, 95–114. (agorwyd 31/07/2023)
Bonoli, Lorenzo; Gonon, Philipp (2022) [The evolution of VET systems as a combination of economic, social and educational aims. The case of Swiss VET](#). *Hungarian Educational Research Journal*, 12(3), 305-316. (agorwyd 31/07/2023).

¹⁶ Markowitsch, Jörg; Hefler, Günter (2018) [Staying in the Loop: Formal Feedback Mechanisms Connecting Vocational Training to the World of Work in Europe](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(4), 285–306. (agorwyd 31/07/2023)

sy'n oedolion wedi tueddu i gynyddu dros y ddau ddegawd diwethaf. Yn Awstria, yr Almaen a'r Swistir mae prentisiaethau'n cael eu cymryd gan bobl ifanc yn bennaf.

- 3.24 Mae'r ymchwil hwn yn awgrymu bod angen i bensaerniaeth prentisiaethau i oedolion roi blaenoriaeth i lawer o nodweddion dysgu gydol oes o safon uchel gan gynnwys: cydnabod dysg flaenorol, rhaglenni am gyfnodau byr, modelau achredu hyblyg a phersonol, dysgu o bell a dulliau dysgu sy'n addas i oedolion. Roedd mynediad at gymorth ariannol addas i oedolion ag ymrwymiaid teuluol yn bwysig hefyd. Mae'r adolygiad o dystiolaeth yn cynnwys astudiaeth achos o'r Ffindir sy'n archwilio'n fanwl y trawsnewid o brentisiaethau i lwybrau uwchsgilio sy'n sylfaen i ddysgu gydol oes. Yn allweddol mae'r esblygiad hwn wedi gweld cryfhau nifer o bwyntiau mynediad a gadael, gan ddiffinio ystod o lwybrau dysgu a mwy o gydnabyddiaeth o lwyddiannau dysgu.
- 3.25 Nodwyd y sylw hwn i deilwrio CVET ar gyfer oedolion gan ymchwilwyr eraill hefyd¹⁷, yn arbennig yng nghyd-destun dylunio rhaglenni CVET sy'n meithrin grymuso ac ysgogiad oedolion. Roedd yn cael ei weld yn bwysig i ddarpariaeth CVET roi cyfleoedd i unigolion siapio eu gyrfaedd proffesiynol trwy hyfforddiant ac addysg os yw'r ysgogiad am gael ei gryfhau. Datgelodd ymchwil pellach gan Ganolfan Datblygu Hyfforddiant Galwedigaethol Ewrop (CEDEFOP) arwyddocâd systemau CVET sy'n gweithio ac wedi eu trefnu'n dda wrth rymuso pobl i reoli bywydau gwaith sydd hyd yn oed yn fwy cymhleth ac anodd eu rhagweld.
- 3.26 Mae nodweddion allweddol systemau o'r fath yn cynnwys yr angen i fusnesau ofyn i weithwyr gadw eu gwybodaeth yn gyfredol, yng nghyd-destun sgiliau galwedigaethol technegol a galwedigaethol cyffredinol. Teimlai rhanddeiliaid bod dysgwyr a chyflogwyr hefyd yn cydnabod pwysigrwydd CVET o ran cynnydd gyrfa a lleihau diweithdra. Adleisiodd y dysgwyr y gwnaethom siarad

¹⁷ Mara, Liviu-Catalin; Cascón-Pereira, Rosalía; Brunet Icart, Ignasi (2022) [Perceptions of empowerment and motivation as outcomes of a continuing vocational education and training \(CVET\) programme for adults](#). *Education + Training*, 64(3), 433-444. (agorwyd 31/07/23)

â nhw oedd eisoes mewn gwaith pan wnaethant ddechrau ar eu hyfforddiant cyfredol neu ddiweddar, y canfyddiad hwn:

‘Roeddwn yn gobeithio y byddai’n ddatblygiad, a rhywbeth fyddai’n gwthio fy ffiniau, fy uwchsgilio. Ac yna os na fyddai’n aros fel yr oedd neu os na fyddai’n cynyddu o ran bandiau neu unrhyw gyfleoedd, fe fyddai gennyf wedyn, gobeithio, y sgiliau a’r hyder i symud i rywle arall’ (Dysgwr, menyw, 25+)

‘Rwyf wastad [mewn unrhyw swydd] wedi bod am ddysgu rhywbeth newydd. Datblygu fy hun, felly datblygiad personol. Cael sgiliau newydd, uwchsgilio eich hun.’ (Dysgwr, gwryw, 25+)

3.27 Mae dysgwr CVET arall wedi newid swydd gyda’r un cyflogwr ac yn dilyn prentisiaeth i ail-sgilio, i gael cymhwyster i ddangos gallu yn ei swydd newydd ac i gefnogi ei gynnydd tuag at gymhwyster ar lefel uwch fyddai’n cyd-fynd â’i lwybr gyrfa newydd.

3.28 Gwelir bod ymgysylltu â CVET yn cael ei gryfhau trwy oriau gwaith hyblyg, cefnogaeth ariannol, ardystio dysgu, cefnogaeth gyda gofal plant a chyfrifoldebau gofalu, mwy o wybodaeth a chyfarwyddyd, personoli dysgu yn ôl anghenion personol a hyfforddiant o safon uchel.¹⁸ Cadarnhawyd nifer o’r ffactorau hyn gan oedolion yn ein grŵp ffocws 25+ (gweler para 3.32). Mae’r rhesymau dros beidio ymwneud â CVET yn cynnwys canfyddiad dysgwyr ei fod yn ddiangen neu bod ‘ymrwmiadau eraill’ yn cael blaenoriaeth.

3.29 Roedd y cyfle a’r hyblygrwydd i ddysgu a chael cymhwyster wrth weithio, yn ffactor pwysig wrth ysgogi oedolion hŷn yn ein grŵp ffocws, i ymgysylltu â CVET. Roedd hyn hefyd yn ystyriaeth allweddol wrth i ddysgwyr oedd yn mynd i waith trwy brentisiaeth wneud penderfyniadau (gweler para 3.65):

‘Rwy’n meddwl, unwaith y byddwch yn symud i’r math hwn o lefel, yn ceisio gwneud hyn yn eich amser eich hun pan fyddwch yn gweithio, efallai, 50 awr

¹⁸ CEDEFOP (2020d) [Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans](#). Cedefop briefing note, November 2020. (agorwyd 31/07/23)

yr wythnos. Dim ond hyn a hyn o oriau yn yr wythnos sydd ar gael i chi. Mae ceisio rhoi unrhyw oriau tu allan i'r gwaith ar gyfer hyfforddiant, mae'n anodd cael amser.' (Dysgwr, gwryw, 25+)

Roedd y cyllid i gefnogi hyn hefyd yn cael ei werthfawrogi gan y grŵp hwn o ddysgwyr:

'Rwy'n tybio mai'r rhwystr mwyaf i mi ddysgu fyddai (1) cyllid, (2) dysgu tra'r wyf yn gweithio. Oherwydd fyddwn i ddim yn gallu fforddio rhoi fy ngwaith i fyny i ddim ond mynd i wneud rhywbeth. Felly rwyf wedi gallu cyflawni hynny o'r lle'r wyf fi nawr, felly mae hynny wedi bod yn beth da' (Dysgwr gwryw, 25+)

'Mae'r hyblygrwydd y mae cymhwyster galwedigaethol yn ei roi i chi tra byddwch yn y gweithle yn wych. Yr ochr ariannu iddo, hefyd, wyddoch chi, gan Lywodraeth Cymru ...mae hynny'n wych. Rwy'n gallu gweld eu bod yn ceisio datblygu sgiliau pobl, sydd yn wych.' (Dysgwr, gwryw, 25+)

3.30 Er bod y dysgwyr yma'n cydnabod bod y cyllid gan Lywodraeth Cymru o fantais wirioneddol, roedd barn y gellid targedu hyn yn well i sicrhau bod y pwyslais ar gefnogi cynnydd (gweler para 3.37).

3.31 Byddai dysgwyr 25+ yn croesawu mwy o wybodaeth am ddewisiadau cyllido yn ogystal â dewisiadau dysgu/llwybrau VET yn fwy cyffredinol. Roedd rhai yn hyderus y gallai eu cyflogwr eu cefnogi gyda hyn. Ond, roedd ansicrwydd cyffredin am ble i fynd i gael cyngor tu allan i'r gwaith a phrofiad y rhai oedd wedi defnyddio gwasanaethau gyrfaedd, e.e. Gyrfa Cymru, oedd mai cyfyngedig oedd y gefnogaeth i oedolion hŷn:

'Fe fyddwn yn dychmygu eich bod yn cyfeirio eich hun. Nid wyf yn gwybod am wasanaeth fyddai'n cynnig rhywun, eto o fy grŵp oedran i, a fyddai'n rhoi cyngor gyrfa penodol a dweud wrthyf sut i ddatblygu a mynd o'r lle'r wyf fi nawr i rywle y gallwn fod yn y dyfodol' (Dysgwr, gwryw, 25+)

'A dweud y gwir nid wyf yn gwybod ble i fynd. Rwyf wedi edrych ar golegau, ond fyddwn i ddim yn gwybod ble arall...Ond ie, rwyf wedi gweld cyrsiau y byddwn yn hoffi eu gwneud...ond fyddwn i ddim yn gwybod nawr...ar ôl i mi

gwblhau hwn petawn am barhau fy natblygiad personol fyddwn i ddim yn gwybod ble i fynd.' (Dysgwr, menyw, 25+)

- 3.32 Roedd dysgwyr 25+ yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd yr oedd eu cyflogwyr yn ei roi iddynt i gwblhau gweithgareddau/gwaith cwrs yr hyfforddiant yn ystod eu horiau gwaith arferol, ond roedd y swydd yn cael blaenoriaeth felly roedd faint o amser y byddent yn gallu ei dreulio ar hyn yn dibynnu ar y baich gwaith. Roedd lefel y gefnogaeth gan gyflogwyr yn amrywio, er iddo gael ei gydnabod bod heriau o ran gallu staff weithiau yn cael effaith ar hyn:

'...os yw fy maich gwaith ychydig bach yn ysgafnach, nid ydynt yn gwrthwynebu i fi wneud y dysgu yn ystod yr amser hwnnw...Ond mae'n anodd. Mae rhai misoedd wedi bod pan oedd gennyf waith wedi ei osod, ac nid wyf wedi gallu ei gwblhau oherwydd bod y gwaith wedi bod yn brysur. Mae bywyd gartref yn brysur.' (Dysgwr, menyw, 25+)

'...[bydd y cyflogwr yn] rhoi'r amser i chi fynd i weithdai. Ond disgwylir hefyd i chi wneud 100% o'ch swydd bresennol a ffitio hynny i mewn fel y gallwch chi. Felly, fel y dywedais, cefais ddigon o amser i fod yn y gweithdai ond i gyflwyno unrhyw ddarn o'r gwaith papur arall o'r gweithdai hynny neu fy nghyflwyniadau, fy arholiadau. Roedd llawer ohonynt yr oeddwn yn eu gwneud ar benwythnosau, roeddwn yn eu gwneud yn y boreau cyn gwaith, pan oeddwn yn llwyddo i ddod o hyd i awr. Oherwydd nid oedd unrhyw leihad yn y baich gwaith gan y cyflogwr.' (Dysgwr, gwryw, 25+) '...[rwy'n gweithio i] gwmni hyfforddiant, felly maent am i bawb wneud rhywbeth. Felly ydyn, maen nhw'n wirioneddol hyblyg a chefnogol i bawb sy'n ei wneud.' (Dysgwr, menyw, 25+).

- 3.33 Pwysleisiodd rhanddeiliaid bod prentisiaethau o bob oedran yn rhan bwysig o'r system ond mae angen dull wedi ei wahaniaethau ar gyfer oedolion (25+). Dylai nodweddion allweddol system brentisiaeth sy'n bodloni anghenion hynny'r oedolion yn effeithiol gynnwys cydnabyddiaeth o ddysg flaenorol; cyflwyno hyblyg a phersonol; a chymorth ariannol digonol. Er y gall prentisiaethau chwarae rhan bwysig wrth uwchsgilio, mae prentisiaethau ar

lefel is¹⁹ yn nodweddiadol yn cael eu hamgyffred fel IVET, yn hytrach na CVET. Ochr yn ochr â hyn, ystyrir bod prentisiaethau yn rhy hir i fod yn CVET, er bod modylau penodol yn bwysig (er enghraifft er mwyn galluogi symud o fewn crefft i weithio ar y môr). Roedd rhanddeiliaid yn gweld cyflogau prentisiaeth yn rhwystr i oedolion hŷn neu'r rhai y diddymwyd eu swyddi oedd yn swyddi â chyflogau da gyda chymwysterau ar lefel 2 neu is (er enghraifft, yn y ffatri injans Ford ym Mhen-y-bont ar Ogwr). Ond, o ran sgiliau ar lefel uwch, roedd prentisiaethau gradd yn cael eu gweld yn IVET hyd yn oed ar lefel 6, gan eu bod yn aml yn galluogi rhywun i fynd i mewn i'r gweithle am y tro cyntaf.

- 3.34 Roedd prentisiaethau yn cael eu gweld gan rhanddeiliaid fel y prif gerbyd ar gyfer cyflawni VET deuol yng Nghymru. Ond, nodwyd bod prentisiaethau yn dal yn seiliedig ar y model fframwaith²⁰ yn hytrach na symud i'r model safonau y mae Lloegr wedi ei mabwysiadu. Ymddangosodd y deinamig hwn yn bwysig yng nghyfweliadau rhanddeiliaid. Mae'r rhan fwyaf o brentisiaethau Cymru yn dal i gadw cymwysterau (e.e. NVQ) o fewn y modd y maent yn cael eu cyflwyno yn hytrach nac ymgorffori asesiadau allanol ar y diwedd. Ond mae sefydliadau dyfarnu trwy'r Deyrnas Unedig yn peidio â chynnig cymwysterau o'r fath gan nad yw'r farchnad Seisnig (fwy) yn bodoli bellach.
- 3.35 Mae'r prif yrrwr ar gyfer polisiau yn ymwneud â phrentisiaethau a'r gwahaniaeth mewn polisiau ar draws ffiniau'r Deyrnas Unedig. Roedd rhywfaint o bryder bod yn well gan gyflogwyr system Lloegr ac felly bod cyflogwyr Cymru'n colli allan: 'Mae cyflogwyr yn dweud, "Os oes gennym ddewis o wneud prentisiaeth yng Nghymru neu yn Lloegr fe allwn i redeg cynllun Lloegr, nid cynllun Cymru".' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

¹⁹ Gweler am drafodaeth am sgiliau isel: CEDEFOP (2017) [Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU](#). Cedefop research paper; No 60. Luxembourg: Publications Office.

²⁰ Prentisiaethau ar sail medrusrwydd yw fframweithiau sy'n cael eu hasesu trwy gymwysterau. Mae safonau'n rhoi'r pwyslais ar alwedigaeth ac yn ymgorffori Gwybodaeth Sgiliau ac Ymddygiadau ar gyfer galwedigaethau penodol. (Institute for Apprenticeships and Technical Education [2017] [Apprenticeship frameworks and standards: the main differences](#))

- 3.36 Mewn un sector diwydiannol, roedd cyllid prentisiaethau yng Nghymru yn cael ei ystyried fel un ddim mor 'ymatebol' (h.y. hawdd mynd ato) ag yn Lloegr. Nid oedd digon o ddarpariaeth ar Lefel 2 i fodloni'r galw:
- 'Mae'r Dreth yn tra-arglwyddiaethu dros bopeth gan fod [cyflogwyr] yn teimlo eu bod eisoes wedi talu am hyfforddiant. Maen nhw'n defnyddio tua 30 y cant o'r hyn y maent yn ei dalu. Felly nid yw'n system effeithlon iawn,' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 3.37 Yn gyffredinol, roedd y cyfranogwyr yn ein grŵp ffocws 25+ yn teimlo'n rhwystredig am yr hyn yr oeddynt yn ei amgyffred oedd yn bwyslais gan gyflogwyr ar VET i wella sgiliau/perfformiad unigolion yn eu swyddi presennol, yn hytrach nag edrych ymlaen a chefnogi eu cynnydd yn y dyfodol/camau nesaf. Dywedodd cyfranogwr oedd yn dilyn cymhwyster Lefel 4 mewn Arweinyddiaeth a Rheolaeth mewn awdurdod lleol bod y dull hwn yn arbennig o nodweddiadol o'r sector cyhoeddus (yn rhannol oherwydd diffyg cyllid/heriau o ran gallu) mewn cymhariaeth â'u profiad o weithio yn y sector preifat:
- '... [yn y sector preifat] fe welwch chi weithwyr sydd â rhywbeth i'w gynnig, ac fe fyddwch yn eu datblygu ar gyfer swyddi yr ydych yn eu gweld yn dod 2 flynedd ymhellach ymlaen. Ond yn y sector cyhoeddus nid yw hynny'n digwydd o gwbl...Nid oes cynnydd gyrfa 3 blynedd o gwbl. Os ydych chi wedi glanio yn y swydd, fe fyddant yn eich hyfforddi sut i'w gwneud hi, ond ni fydd unrhyw un yn eich hyfforddi ar gyfer yr hyn allai fod yn dod.' (Dysgwr, gwryw, 25+)
- 3.38 Ac eithrio un cyfranogwr, mynegodd dysgwyr yn y grŵp 25+ y farn bod cynnwys/lefel eu VET cyfredol neu ddiweddar yn golygu eu bod yn cael eu dysgu 'yr hyn y maent yn ei wybod yn barod'. Aeth un cyfranogwr ymhellach gan ei ddisgrifio fel ymarfer 'stampio' a ddyluniwyd i'w hyfforddi sut i lwyddo yn y cymhwyster heb unrhyw ddysg newydd. Amlinellodd y cyfranogwyr yr hyn yr oeddynt yn ei weld fel mantais mynd yn uniongyrchol i lefel cymhwyster uwch i gefnogi eu cynnydd ac roeddent yn teimlo'n rhwystredig nad oeddynt yn cael

eu hystyried yn gymwys, gan nad oedd eu swydd bresennol yn cynnwys rhai o'r elfennau oedd yn ofynnol i lwyddo ar y lefel hon:

'Felly, petawn yn dweud fy mod am ailhyfforddi neu fynd i swydd arall yn nes ymlaen, nid yw'n ymddangos bod unrhyw gefnogaeth o ran hynny. Felly, un o'r pethau y byddwn yn hoffi ei wneud fyddai mynd i'r maes rheoli. Ond oherwydd nad yw'n berthnasol i fy swydd nid wyf yn cael fy nghefnogi i'r ddysg honno.' (Dysgwr, menyw, 25+)

- 3.39 Rhannodd cyfranogwr grŵp ffocws arall y farn, ac roedd yn deall, mai perthnasedd i'w swydd oedd yr ystyriaeth bwysicaf i'w cyflogwr. Roedd eu cyflogwr wedi rhoi hyblygrwydd i ddewis ac 'adeiladu' eu llwybr dysgu neu becyn dysgu galwedigaethol eu hunain. Er enghraifft, roedd y cyflogwr wedi ymgorffori cymhwyster asesydd a chymhwyster rheoli dysgu ochr yn ochr â Lefel 4 Dysgu a Datblygu.
- 3.40 Mae datblygu dealltwriaeth o'r trosglwyddiad o addysg i waith yn hanfodol ar gyfer datblygu polisïau yn effeithiol. Mae cysondeb o ran gwerthoedd, disgwyliadau, cefnogaeth, hunan-effeithiolrwydd a dyfalbarhad i gyd yn ystyriaethau pwysig²¹. Pwysleisiodd rhanddeiliaid bwysigrwydd IVET heb fod mewn swydd fel paratoad ar gyfer 'byd gwaith' fel chwilio ac ymgeisio am swyddi, ac ymarfer mewn cyfweliad. Er enghraifft, roedd rhai IVET mewn colegau yn rhoi amser clir i bobl ifanc ddatblygu'n holistaidd. Roedd hyn yn cael ei weld yn neilltuol o bwysig i'r grŵp oedran 16-19, ond ddim yn unig iddynt hwy.
- 3.41 Roedd effeithiolrwydd systemau deuol yn cael ei weld yn ddibynnol ar gydweithredu rhwng lleoliadau addysg a chyflogwyr. Roedd hyn yn cynnwys cyfathrebu cryf, dealltwriaeth o flaenoriaethau gwahanol leoliadau,

²¹ Scharnhorst, Ursula; Kammermann, Marlise (2020) ["Who is included in VET, who not?"](#) *Education + Training*, 62(6), 645-658. (agorwyd 31/07/2023)
Schels, Brigitte; Wöhrer, Veronika (2022) [Challenges in School-To-Work Transition in Germany and Austria: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities](#). *Social Inclusion*, 10(2), 221-225. (agorwyd 31/07/2023)

perchnogaeth ar allbynnau dysgu gan bawb, a mynediad at adnoddau galwedigaethol cyfredol²².

- 3.42 Mewn rhai gwledydd gwelwyd bod VET deul wedi bod yn llai llwyddiannus²³. Er enghraifft, gwrthodwyd model Portiwgal a dreialwyd yn 2012 gan randdeiliaid allweddol fel undebau llafur, oedd yn amheus am ddylanwad cyflogwyr wrth siapio strwythur prentisiaethau. Roedd blaenoriaethau cyflogwyr yn canolbwyntio ar hyrwyddo cymwysterau gweithwyr yn hytrach na datblygiad ehangach yr unigolion.
- 3.43 Pwysleisiodd rhanddeiliaid bod ennyn ymlyniad busnesau i ddarparu hyfforddiant yn allweddol ac yn debygol o ofyn am gymhelliant, yn neilltuol er mwyn i Fentrau Bach a Chanolig gymryd rhan lawn:
- ‘Rydym yn gweld gostyngiad mawr yn y nifer o SME sy’n ymwneud â phrentisiaethau, er enghraifft, a sgiliau, oherwydd eu bod yn rhy gymhleth iddynt.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 3.44 Daeth yr angen am gydweithio effeithiol rhwng yr holl bartneriaid cymdeithasol sy’n ymwneud â chyflawni VET trwodd yn gryf o’r adolygiad o dystiolaeth. Roedd ennyn ymlyniad busnesau i ddarparu hyfforddiant yn allweddol ac yn debygol o fod angen cymhelliant i sicrhau’r budd mwyaf. Roedd heriau yn debygol o fod yn neilltuol o ddrwg pan fydd SME yn tra-arglwyddiaethu ar y dirwedd swyddi fel sy’n wir yng Nghymru.²⁴ Cyfeiriodd rhai rhanddeiliaid at effeithiolrwydd hyfforddiant ar draws nifer o gyflogwyr fel prentisiaethau a ‘rennir’ a drefnir gyda chasgliad o SME, er enghraifft, yn y diwydiant adeiladu.
- 3.45 Teimlai rhanddeiliaid hefyd bod gan ddulliau rhanbarthol y potensial i alluogi cydweithio effeithiol trwy ddwyn at ei gilydd farn ofodol a sectoraidd. Roedd hyn yn caniatáu cyflawni VET i gefnogi sectorau diwydiannol sy’n tyfu’n lleol.

²² CEDEFOP; ETF (2021) [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade](#). Cedefop and ETF discussion paper. Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

²³ Peliz, Marina; Boavida, Nuno; Moniz, António Brandão; Kuznetsova, Yuliya (2021) [The role of social partners in the governance of Dual Vocational Education and Training System: The Portuguese case](#). *Forum Sociológico*, 39, 67-79. (agorwyd 31/7/2023)

²⁴ Gweler, er enghraifft, achos Ffindir. CEDEFOP (2019) [Vocational education and training in Finland: short description](#). Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

Ond, mae dulliau rhanbarthol wedi cael eu hatal gan ddatblygiad anghyson RSP, a ddisgrifiwyd fel 'wedi eu tan-ddatblygu, heb ddigon o bŵer, heb fod yn rhagweithiol, a diffyg gallu,' a gyda chynrychiolaeth ac effeithiolrwydd amrywiol. Disgrifiwyd elfen ranbarthol y system yng Nghymru fel 'tameidiog' ac nad yw'n cyrraedd pob sector busnes.

'Mae'r dirwedd [ranbarthol] wedi bod yn flêr iawn ers nifer o flynyddoedd, ac rwy'n meddwl bod y grwpiau'n cael eu galw yn bethau gwahanol mewn rhannau gwahanol o Gymru. Mae'n anodd i gyflogwyr gymryd rhan oherwydd bod yr iaith o fewn hyfforddiant yn fwy cyffredinol wedi ei llwytho â byrfodau. Mae'r sgwrs yn mynd i'r gors wrth drafod y broses yn hytrach na'r ddarpariaeth. Rwy'n meddwl bod hynny'n creu rhwystredigaeth i gyflogwyr hefyd. Felly, rwy'n meddwl nad yw llais y cyflogwr mor gryf ag y gallai neu y dylai fod. Rwy'n teimlo weithiau fel petai [hyn] bron â suddo'r system.'

(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.46 O ran ennyn ymlyniad sectorau busnes, roedd 'grwpiau clwstwr sector' rhanbarthol yn cael eu gweld yn bwysig. Cododd un rhanddeiliad ganolfannau lleol i gyflogwyr a dysgwyr fel blociau adeiladu posibl ar gyfer system effeithiol. Unwaith eto pwysleisiwyd nad oes gan SME amser i ymgysylltu â grwpiau rhanbarthol:

'Fel perchennog SME rydych mewn gwirionedd yn brif weithredwr, cyfarwyddwr adnoddau dynol a chyfarwyddwr cyllid, nid oes gennych amser i fynd i eistedd mewn RSP a mynegi am ddiwrnod cyfan pa sgiliau sydd gennych eu hangen.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.47 Gwelid pa mor ymatebol yw cyflogwyr fel elfen allweddol o systemau VET effeithiol.²⁵ Pwysleisiodd rhai a gyfwelwyd bod 'continwrm ymgysylltiad cyflogwyr' (o ymateb i ymgynghoriad i ddylunio cwricwlwm), sy'n ddibynol ar sector, maint y cyflogwr a'r seilwaith lleol. Eto, pwysleisiwyd bod cyflogwyr (fel

²⁵ Bolli, Thomas; Caves, Katherine Marie; Renold, Ursula; Buergi, Jutta (2018) [Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmes](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 70(4), 524-563. (agorwyd 31/07/2023)

SME) yn aml angen cymhelliant i gymryd rhan ac efallai nad oes gan gyrff cynrychioli cyflogwyr ddigon o adnoddau mewn cymhariaeth â gwledydd eraill. Yn yr Almaen, mae ymgysylltiad cyflogwyr yn cyd-fynd â datblygu busnes a'r system VET. Diffinnir llywodraethu system VET yr Almaen gan bartneriaeth gref rhwng y ffederasiwn, gwladwriaethau ffederal, cyflogwyr a'r undebau llafur; bydd unrhyw reolaeth ar VET yn cael ei gyhoeddi trwy gytundeb â'r partner cymdeithasol (cyflogwyr, sefydliadau sector, undebau llafur). Mae adroddiadau gwledydd eraill CEDEFOP yn cynnwys gwybodaeth fanwl am gyllid i gyflogwyr ymgysylltu â VET. Roedd llawer o'r naratif hwn yn ymwneud â VET wrth sicrhau llwyddiant cwmnïau unigol. Mae system yr Almaen hefyd yn cydnabod yr heriau ariannol a brofir gan SME a'r angen am gydweithio rhwng SME:^{26 27}

'Nid oes unrhyw bwynt mewn hyfforddi pobl ar gyfer gyrfa nad yw'n bodoli, ond mae'n rhaid i chi sicrhau bod buddiannau a lles yr unigolyn yn cael eu hystyried.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.48 Gwelwyd bod Cyfrifon Dysgu Personol yng Nghymru yn galluogi cyflogwyr i fynegi'r galw ac yn gadael i ddarparwyr ymateb mewn modd hyblyg. Dynododd yr adolygiad o dystiolaeth enghreifftiau o bwysigrwydd hyblygrwydd wrth ymateb i angen a hyblygrwydd wrth ddarparu.²⁸
- 3.49 Teimlai rhanddeiliaid bod galw gan gyflogwyr am staff â sgiliau generig sy'n gallu addasu – boed hynny trwy IVET neu CVET – ac felly roedd sgiliau

²⁶ CEDEFOP (2021) [Vocational education and training in Germany: short description](#). Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

²⁷ CEDEFOP (2021) [Vocational education and training in Germany: short description](#). Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

²⁸ Er enghraifft: Niittylahti, Satu; Annala, Johanna; Mäkinen, Marita (2019) [Student engagement at the beginning of vocational studies](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 21–42. (agorwyd 31/07/2023)

Borbély-Pecze, Tibor Bors; Hutchinson, Jo (2014) [Work-based learning and lifelong guidance policies](#). European Lifelong Guidance Policy Network. (agorwyd 31/07/2023)

Lischewski, Julia; Seeber, Susan; Wuttke, Eveline; Rosemann, Therese (2020) [What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors](#). *Frontiers in Psychology*. 11:534485. (agorwyd 31/07/2023)

Muhrman, Karolina; Andersson, Per (2022) [Adult education in Sweden in the wake of marketisation](#). *Studies in the Education of Adults*, 54(1), 25-42. (agorwyd 31/07/2023)

generig eang yn bwysig i'w datblygu ochr yn ochr â sgiliau technegol. Roedd y farn hon yn gysylltiedig â phryderon y gallai'r galw presennol am sgiliau technegol fynd yn ddiwerth yn fuan yn y dyfodol wrth i economi Cymru newid:

'Mae cymaint o swyddi sydd yn hyfforddi pobl ymlaen llaw ar gyfer swyddi penodol nad yw'n arbennig o ffrwythlon.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.50 Mae systemau VET effeithiol yn cynnwys cynlluniau ar gyfer datblygu gweithlu VET fel hyfforddi athrawon, datblygu hyfforddwyr, gweithwyr proffesiynol deuol, hyfforddiant arweinyddiaeth / rheoli, a datblygu polisi ar y cyd. Mae'r rhain yn cael eu trafod yn *Datblygu'r gweithlu VET*, para 3.92 isod.

Rhan rhanddeiliaid mewn systemau effeithiol

- 3.51 Dynododd y llenyddiaeth yr angen am rwydweithiau sydd wedi datblygu'n dda o randdeiliaid i gefnogi VET yn Ewrop²⁹. Roedd rhwydweithiau o'r fath yn cynnwys partneriaid cymdeithasol (fel cyflogwyr ac undebau llafur) a chyrrff eraill fel siambrau masnach a chynghorau lleol. Roedd cyfranogwyr VET hefyd yn cael eu hystyried yn rhanddeiliaid allweddol. Mae dylanwad a chyfraniad rhanddeiliaid yn cael effaith ar lefel genedlaethol, ffederal neu wladwriaeth, a lleol. Roedd ymwneud rhanddeiliaid â VET yn aml yn cael ei siapio gan gyllid ac yn achos yr Almaen³⁰ yn cynnwys amrywiaeth o gymhelliannau ariannol i ddysgwyr.^{31 32 33}
- 3.52 Ar gyfer IVET, roedd rhieni cyfranogwyr posibl yn cael eu gweld fel rhanddeiliaid allweddol, yn neilltuol er mwyn galluogi cefnogaeth ariannol i

²⁹ EEA (2022) [Vocational education and training initiatives](#). (agorwyd 31/07/2023)

³⁰ CEDEFOP (2020) [Spotlight on VET: Germany 2020](#). Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

³¹ Niittylahti, Satu; Annala, Johanna; Mäkinen, Marita (2019) [Student engagement at the beginning of vocational studies](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 21–42. (agorwyd 31/07/2023)

³² Cerda-Navarro, Antoni; Salva-Mut, Francesca; Comas Forgas, Ruben (2019) [A typology of students in intermediate vocational education and training programmes based on student engagement factors, sociodemographic characteristics and intentions of dropping out](#). *European Journal of Education*, 54(4), 635–650. (agorwyd 31/07/2023)

³³ Hofmann, Claudia; Häfeli, Kurt; Müller, Xenia; Krauss, Annette (2021) [Transition From Low-Threshold Vocational Education and Training to Work in Switzerland: Factors Influencing Objective and Subjective Career Success](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 136–159. (agorwyd 31/07/2023)

fyfyrwyr a phrentisiaid, ac yn ddylanwadwyr.^{34 35} Roedd y rhanddeiliaid yn cytuno bod ysgolion yn cael eu gweld yn rhan bwysig o'r system ond yn cael eu tan-ddefnyddio. Mae gan y cwricwlwm ysgol fwy o botensial ar gyfer archwilio dewisiadau VET ôl 16 oed ac roedd trefniadau sesiynau gwybodaeth am brentisiaethau o safon amrywiol. Un broblem yw'r gystadleuaeth sy'n cael ei hamgylfred rhwng ysgolion a chweched dosbarth a chyfleoedd eraill i bobl ifanc.

3.53 Roedd dylanwad rhieni a chyfoedion yn allweddol i brentisiaid yn ein grŵp ffocws 16-19 oed, ac roedd y rhai a gymerodd ran yn adleisio barn y rhanddeiliaid yn ehangach am swyddogaeth ysgolion. Dynododd y dysgwyr ddiffyg gwybodaeth am VET, a gorbwyslais cyfatebol ar addysg uwch, fel rhwystr allweddol rhag hwyluso cyfleoedd i bobl ifanc wella eu sgiliau galwedigaethol. Roedd y farn hon yn adlewyrchu eu profiad yn yr ysgol ac ar ôl gadael yr ysgol.

'...yn yr ysgol, mae hi fwy fel "rwy'ti'n mynd i'r brifysgol", a dyna fo. Mae prentisiaethau, nid oedd sôn am hynny byth. Roedd hynny'n rhywbeth yr oeddwn yn gwybod amdano trwy aelodau'r teulu, dweud y gwir. Ac nid oedd y coleg yn rhoi hynny i chi chwaith mewn gwirionedd, mae hi'n fynd i'r brifysgol o hyd.' (Dysgwr, menyw, 16-19)

'Pan oeddwn i yn y Chweched Dosbarth, roedden nhw'n dweud wrthym bod angen i ni ddechrau ysgrifennu llythyrau esboniadol i'r brifysgol a dechrau cynllunio beth yr oeddem yn mynd i'w wneud. Ond roedd y rhan fwyaf o'r cynllunio hwnnw yn ymwneud â'r brifysgol. Un o'r rhesymau yr oeddwn i'n gwybod am brentisiaethau oedd fy ffrind, fe wnaeth adael y Chweched Dosbarth i wneud prentisiaeth trydanwr ac mae'n dweud mai dyna'r peth gorau a wnaeth o erioed. Felly roedd hynny'n rheswm arall pam bod

³⁴ Papadopoulos, Orestis; Jones, Katy (2023) [Training in the age of liberalization and crisis: Understanding the learning experiences of young Active Labour Market Programme Participants](#). *Social Policy & Administration*, 57(2), 219–234. (agorwyd 31/07/2023)

³⁵ Schels, Brigitte; Wöhrer, Veronika (2022) [Challenges in School-To-Work Transition in Germany and Austria: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities](#). *Social Inclusion*, 10(2), 221-225. (agorwyd 31/07/2023)

prentisiaeth wedi aros hefo fi fel rhywbeth i'w wneud.' (Dysgwr, gwryw, 16-19)

'...yn ôl yn yr ysgol uwchradd, fe wnaethon nhw gynnal diwrnod...a chael llwyth o bobl o wahanol swyddi yn dod i mewn ac fe fyddent yn trafod pa ddewisiadau sydd ar gael, fel mynd i nyrsio neu fynd i faes peirianeg, ond nid oedden nhw'n brentisiaethau. Felly "Gallwch fynd i brentisiaeth gyda thrin gwallt," er enghraifft, ni chefais i hynny. Neu nid oedd unrhyw un yn dweud, "Gallwch fynd i brentisiaeth yn hyn," roedd y cyfan yn sôn am y coleg ac wedyn gwaith, neu beth bynnag' (Dysgwr, menyw, 16-19)

- 3.54 Codwyd pwysigrwydd cynllunio ar y cyd rhwng darparwyr yn y cyfnod IVET gan nifer o randdeiliaid. Pan fydd un dull addysg trydyddol wedi ei fabwysiadu yn lleol gwelir hyn yn fwy effeithiol wrth hyrwyddo dewisiadau VET.
- 3.55 Roedd cyrff dyfarnu cymwysterau a rheoleiddwyr yn cael eu gweld fel rhanddeiliaid allweddol. Roedd cydweithio rhwng sefydliadau penodol i sector a chyrrff dyfarnu yn cael ei weld yn hanfodol i lwyddiant. Mae gan Cymwysterau Cymru, y corff sy'n gyfrifol am gymwysterau yng Nghymru a'r rheoleiddiwr, grwpiau cynghori myfyrwyr i gynghori pan fydd cymwysterau newydd yn cael eu cyflwyno.
- 3.56 Cyfeiriwyd at amrywiaeth eang o randdeiliaid eraill fel rhai sy'n ymwneud â datblygu polisi VET, sy'n arwydd o ddull cydweithredol yng Nghymru. Er bod rhanddeiliaid yn gweithio'n gydweithredol, mae'r dull yn amrywiol yn lleol ac yn ôl sector busnes. Roedd RSP a gwasanaethau gyrfaoedd yn cael eu gweld fel rhai â swyddogaeth bwysig fel brocer ('galluogwyr') a 'gwneud synnwyr' (fel defnyddio gwybodaeth am y farchnad lafur a deallusrwydd). Roedd y ddau yn cael eu gweld fel rhai â swyddogaeth wrth gynyddu gwybodaeth ac arbenigedd am sectorau sy'n tyfu fel yr 'Economi Werdd', a mynegi'r galw yn yr 'economi sylfaenol', yn neilltuol o ran iechyd a gofal cymdeithasol.
- 3.57 O ran 'cyflogwyr', roedd yn cael ei gydnabod gan y rhan fwyaf o'r rhai a gyfwelwyd bod hwn yn derm oedd yn cwmpasu amrywiaeth o sefydliadau sy'n wahanol o ran maint, sector diwydiannol, sector trefniadol (cyhoeddus, preifat,

nid er elw, cydweithredol, elusennol neu'r 'trydydd' sector), a chyrrff cynrychioliadol sy'n cynrychioli'r mathau hyn o sefydliadau. Roedd yn cael ei gydnabod bod cyflogwyr yn aml yn cystadlu am dalent, nid yn unig yng Nghymru ond ar draws y Deyrnas Unedig – gyda chwmnïau mwy fel BAE Systems, Hinkley Point, Jaguar Land Rover ac Airbus yn denu talent o Gymru ar draws y ffin i Loegr.

- 3.58 Yn y cyd-destun hwn – a dibenion economaidd a chymdeithasol eang VET – roedd cydnabyddiaeth glir o bwysigrwydd cael cyflogwyr i ymgysylltu â VET yng Nghymru. Roedd 'ymgysylltu' yn bennaf yn cael ei weld fel mynegi'r galw am sgiliau yn hytrach na dymuniad neu ofyn i gyflogwyr gyfrannu at ddylunio cymwysterau, er enghraifft, sy'n elfen lle mae cyflogwyr yn cael eu hamgyffred gan ddarparwyr sgiliau fel rhai heb y gallu i'w wneud.
- 3.59 Mae 'dull teiran' (fel y rhai yn yr Almaen, Awstria, Swistir, Iseldiroedd, Norwy³⁶ a Denmarc) yn cynnwys cyfraniad cyflogwyr, undebau llafur a dysgwyr mewn systemau effeithiol. Gall cyflogwyr gael eu hysgogi i ymgysylltu trwy gael sgiliau penodol i swyddi gofynnol ymhlith y gweithlu, lle mae undebau llafur yn cael eu hysgogi gan sgiliau trosglwyddadwy. Mae hyn yn helpu i greu 'cydbwysedd' sy'n gwneud y system yn fwy effeithiol. Trwy ochr dechnegol cymwysterau galwedigaethol, mae sgiliau trosglwyddadwy yn helpu gweithwyr i drosglwyddo i swyddi yn y dyfodol.
- 3.60 Roedd cyfranogwyr VET yn cael eu gweld yn rhanddeiliaid pwysig mewn ffordd oedd yn mynd 'tu hwnt i adborth cwsmeriaid'. Dywedodd un rhanddeiliad wrthym bod prentisiaid yn Awstria, Ffindir a'r Iseldiroedd yn cael eu gweld yn hapus â'u systemau ond bod pob system yn wahanol. Y pwynt allweddol oedd eu bod i gyd yn cynnwys amrywiaeth o randdeiliaid wrth lunio penderfyniadau. Ailadroddodd rhanddeiliaid eraill bwysigrwydd 'llais' y myfyrwyr, dysgwyr a'r prentisiaid naill ai trwy gyrff cenedlaethol (fel yr Undeb Myfyrwyr Cenedlaethol a Fforwm Prentisiaid) neu fforymau colegau lleol.

³⁶ Aspøy, Tove Mogstad; Tønder, Anna Hagen (2022) [Case study Norway](#). The future of vocational education and training in Europe volume 2. Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion. Thessaloniki: Cedefop. (agorwyd 31/7/2023)

Gwelir ymgysylltu o'r fath fel dull o gynrychioli a darparu safbwyntiau eang. Roedd barn dysgwyr yn cael ei werthfawrogi yn neilltuol o ran dulliau asesu a sut y maent yn cysylltu â medrusrwydd galwedigaethol.

Gwahaniaethu rhwng IVET a CVET mewn systemau VET effeithiol

- 3.61 Dynododd y llenyddiaeth nad yw'r gwahaniaeth rhwng IVET / CVET yn wahaniaeth syml yn seiliedig ar oedran. Roedd hefyd yn cael ei siapio gan gyfnod mewn gyrfa (dechrau gwaith, dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant gyrfa, uwchsgilio, ail-sgilio) yn ogystal â lefelau cymwysterau a 'diben' y dysgu. Yn rhyngwladol, roedd rhaglenni IVET yn canolbwyntio ar lwybrau yn arwain at addysg ar lefel uwch neu waith. Roedd CVET yn canolbwyntio ar y rhai oedd eisoes yn y farchnad lafur (neu'n ystyried dychwelyd i'r farchnad) ac angen bod yn fwy hyblyg wrth gyflawni cynhyrchion asesu.^{37 38 39}
- 3.62 Mewn rhai gwledydd mae'r cyfnod IVET yn dechrau yn y cyfnod uwchradd uchaf (o 14 oed ymlaen) ac felly mae cysylltiad ffurfiol ag ysgolion. Mae rhai eraill yn canolbwyntio ar 16-19 i adlewyrchu llwybrau academiaidd a'r cyfnod cyn addysg uwch. Ond, y grŵp oedran mwyaf cyffredin – a'r un a ddefnyddir gan CEDEFOP ar gyfer ei waith cymharu rhyngwladol – yw 16-24 oed. Mae CVET felly yn dechrau o 25 oed ac yn parhau hyd beth bynnag yw'r diffiniad o 'oedran gwaith' yn y wlad dan sylw. Mewn geiriau eraill, CVET yw dysgu trwy gydol oes waith; tra bod IVET yn ymwneud â'r mynediad cychwynol i'r farchnad lafur fel gyrfa (yn hytrach na gwaith rhan-amser neu dymhorol fel myfyriwr er enghraifft).
- 3.63 Roedd y rhan fwyaf o randdeiliaid yn cydnabod y grŵp oedran 16-24 fel ffocws IVET yng Nghymru. Fe wnaethant amlygu swyddogaeth IVET fel canolbwyntio ar y llwybrau cychwynol sy'n arwain at addysg uwch neu waith cyntaf, sydd â

³⁷ Borbély-Pecze, Tibor Bors; Hutchinson, Jo (2014) [Work-based learning and lifelong guidance policies](#). European Lifelong Guidance Policy Network. (agorwyd 31/07/2023)

³⁸ Lischewski, Julia; Seeber, Susan; Wuttke, Eveline; Rosemann, Therese (2020) [What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors](#). *Frontiers in Psychology*. 11:534485. (agorwyd 31/07/2023)

³⁹ Cedefop (2020) [Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans](#). Cedefop briefing note, November 2020. (agorwyd 31/07/2023)

chysylltiad agos ag anghenion sectorau a'r farchnad lafur. Ond, roedd rhai rhanddeiliaid yn ystyried IVET fel rhywbeth perthnasol i oedolion hŷn (25 oed a throsodd). Un enghraifft oedd rhoi IVET i oedolion sydd wedi cael profiadau addysgol gwael (oherwydd salwch, tloedi, digartrefedd ac ati) neu ag anghenion dysgu ychwanegol fel dyslecsia, dyspracsia, ac ADHD:

'Yn ei hanfod rydym yn darparu'r llwybr IVET ar gyfer [oedolion difreintiedig] yn 20, 25, 30, 35, 40, 50 ac mae'n bwysig cydnabod bod poblogaeth anferth allan yna sy'n ddibynnol ar y gefnogaeth yma, yn bennaf yn ymwneud â sgiliau hanfodol, llythrennedd, rhifedd, [a] llythrennedd ddigidol mewn byd digidol.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

'Mae'n beryglus rhoi oedran i'r elfen Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol. Yr hyn yr ydym eisiau ei weld yn ei le yw iaith wahanol iawn sy'n llwybr "dysgu gydol oes". Felly beth bynnag yw eich amgylchiadau, beth bynnag yw eich oedran, gallwch ddefnyddio IVET neu CVET.'

(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

3.64 Teimlai eraill bod oedran yn ddull defnyddiol o wahaniaethu. Roedd anghenion y ddau gohort oedran yn cael eu hamgyffred yn wahanol. I bobl iau, roedd natur llawn amser yn bennaf IVET yn cynnig gwell sylfaen ar gyfer bywyd gwaith. Gall rhannau o IVET ei hun gael eu gwahaniaethu gan y sgiliau sydd gan fyfyrwyr wrth fynd i mewn – boed ganddynt y sgiliau hanfodol i allu dilyn y cwrs neu wneud prentisiaeth – neu beidio, fel sy'n wir am y system yn Nenmarc.⁴⁰ Mewn rhai systemau, mae dysgwyr yn treulio'r 20 wythnos cyntaf o'r cwrs yn dysgu sgiliau galwedigaethol generig sydd hefyd yn rhoi 'blas' ar ofynion a phrosesau galwedigaethol ac arferion gweithleoedd.

3.65 I'r cyfranogwyr yn ein grŵp ffocws 16-19 oed, roedd prentisiaeth yn cynnig profiad ymarferol o waith a'r cyfle i ennill wrth ddysgu:

⁴⁰ Louw, Arnt; Katznelson, Noemi (2019) [Transfer and reflection in the Danish dual model: Findings from development projects in the Danish vocational education and training programmes](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(2), 51–70. (agorwyd 31/07/23)

‘Pan oeddwn yn y coleg, mae yn debyg i’r ysgol, eistedd yna yn ysgrifennu trwy’r amser. Doedd hynny ddim yn fi mewn gwirionedd ac wedyn mynd ...yma ac ymchwilio ychydig am brentisiaethau wnaeth i mi sylweddoli fy mod yn fwy o berson ymarferol.’ (Dysgwr, menyw, 16-19)

- 3.66 Roedd y cyfle i ennill wrth ddysgu yn bwysig hefyd, yn neilltuol i berson ifanc oedd wedi bod mewn gwaith ar gyflog isel yn y sector adwerthu ar ôl gadael y chweched dosbarth ar ôl y pandemig:

‘...mae’n debyg mai’r prif un i mi oedd gallu ennill oherwydd roeddwn dan 21 yn gweithio mewn adwerthu, roeddwn ar £6.50 yr awr ac rwy’n priodi ar ddiwedd y flwyddyn yma, felly roedd gallu ennill a gweithio tuag at gynilo ac edrych ar fynd trwy ddigwyddiadau mawr bywyd fel priodas a rhoi blaendal ar dŷ, mae’n bwysig ennill rhyw fath o arian da gan hefyd roi hwb i’r hyn yr wyf am ei wneud mewn gyrfa’ (Dysgwr, gwryw, 16-19)

- 3.67 Er bod y rhain yn ystyriaethau pwysig, y prif angen o VET i bob un o’r cyfranogwyr oedd bod y brentisiaeth yr oeddent wedi ei dewis yn eu cefnogi i ddatblygu yn eu gyrfa ddewisedig:

‘Wnes i feddwl, “A yw’n rhywbeth yr oeddwn eisiau ei wneud?” Gall prentisiaeth wrth gwrs fod ar gyflog eithaf isel i rywun 18 oed, felly roedd yn fwy o fe fyddaf yn cael profiad allan o’r peth, gall fy arwain i’r lle’r wyf eisiau bod pan fyddaf yn hŷn efallai, felly nid oedd y gost yn fy mhoeni mewn gwirionedd.’ (Dysgwr, menyw, 16-19)

- 3.68 I randdeiliaid sefydliadol, byddai’r rhan fwyaf o’r cohort hŷn (dros 25 oed) eisoes wedi bod yn y gwaith felly roedd eu hanghenion yn clystyru o gwmpas cysyniadau CVET o uwchsgilio, ail-sgilio a dychwelyd i’r farchnad lafur (ar ôl diddymu swydd neu ymrwymadau teulu). Adlewyrchwyd y canfyddiad hwn yn anghenion oedolion hŷn yn ein grŵp ffocws 25+ (gweler para 3.32). Mae ar oedolion o’r fath yn gyffredinol angen darpariaeth hyblyg, ran-amser sydd yn cyd-fynd â gofal plant neu ofal henoed, gwaith rhan-amser, neu ofynion y system fudd-daliadau (fel y nifer o oriau o hyfforddiant a ganiateir bob wythnos):

'I'r grŵp oedran hwn mae'n ymwneud ag uwchsgilio i'w galluogi i gadw swydd neu gael swydd newydd. Mae hyn yn effeithio ar sectorau mawr gyda llawer o swyddi gwag. Nid yw'r model IVET yn ateb i [rai economaidd anweithredol] neu'r rhai di-waith tymor hir. Mae ffactorau eraill sy'n effeithio ar y grŵp hwn fel y system fudd-daliadau a'r rheol 16 awr yn neilltuol.'

(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

'Bydd yr heriau [rhwng grwpiau oedran] yn gyson yn wahanol, felly mae'n ddefnyddiol cydnabod a datblygu polisi yn seiliedig ar yr heriau i'r ddau grŵp hwnnw. Ond, mae ar bolisi troswaol [angen] dealltwriaeth o'r ddau fel y maent yn cael eu darparu yn ymarferol.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.69 Teimlai rhanddeiliaid eraill, o'r grŵp oedran 16-19 oed, y gallai gwahaniaethu rhwng oedrannau fod yn ddefnyddiol wrth adlewyrchu darpariaeth 'chweched dosbarth' neu goleg addysg cyffredinol. Cyflwynodd rhai rhanddeiliaid y farn, ar ôl y pandemig, bod llawer o bobl ifanc wedi bod yn cael trafferth gyda phroblemau gwytnwch a'r gallu i symud ymlaen ar ôl 16 oed. Teimlid, bod angen i ba bynnag fodel oedd yn cael ei mabwysiadu ymdrin â'r broblem hon yn y cyfnod 16-19 oed:

'Mae Cwricwlwm Cymru yn tueddu tuag at y model IVET, felly ar gyfer y cam nesaf yn 16-19 mae'n debyg y byddai'n dda parhau gyda'r model hwnnw.'

(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.70 Nododd un rhanddeiliad y gallai prentisiaeth gradd gael ei ystyried yn IVET er gwaethaf y ffaith bod oedran y cyfranogwr wastad dros 20 ac yn aml dros 25 oed. Gall prentis sy'n dechrau ar Lefel 6 fod yn berson ifanc, mewn gwaith am y tro cyntaf, neu yn oedolyn sy'n ail-sgilio neu uwchsgilio ac yn newid gyrfa.

- 3.71 Cododd nifer o randdeiliaid sefydliadol bwysigrwydd prentisiaethau i oedolion, sy'n cynnwys IVET a CVET. Ond nodwyd hefyd bod yn well gan lawer o gyflogwyr ddefnyddio elfennau penodol o brentisiaethau oedolion ar gyfer uwchsgilio yn hytrach na'r brentisiaeth lawn. Roedd yr hyfforddiant felly yn dilyn y cyllid yn hytrach na chael ei ddylunio i ymdrin â bylchau mewn sgiliau neu anghenion o ran sgiliau. Roedd nifer o randdeiliaid yn eiriol dros 'y model

Cyfrif Dysgu Personol' i gohortau hŷn ac fel y dywedodd un: 'maen nhw eisiau dysgu mewn ffordd wahanol, maen nhw eisiau dysgu ar amser gwahanol, [peidio] teimlo fel eu bod yn ôl yn yr ysgol. ...Mae'n ymwneud â'r hyn y mae'r unigolyn yn ei ddysgu a sut y maen nhw eisiau iddo gael ei gyflwyno.' Roedd hyn yn adlewyrchu canfyddiadau'r adolygiad tystiolaeth bod systemau effeithiol yn aml yn cael eu nodweddu gan ddulliau hyblyg.⁴¹

- 3.72 Cododd rhai rhanddeiliaid sefydliadol y mater o'r ffordd y mae oedolion yn dysgu. Soniodd un am 'ddeinameg dosbarth, bylchau rhwng cenedlaethau o ran dull, ac oedolion 'aeddfe'd' eisiau rhaglen fwy 'dwys'. Soniodd un arall am y gwahaniaeth rhwng 'addysgeg' ag 'addysg oedolion (andragogy)' mewn syniadau addysgol, yn neilltuol sut yr oedd dulliau addysg oedolion yn adeiladu ar brofiadau bywyd/gwaith oedolion. Roedd cael addysgeg ddiffiniedig yn cael ei weld yn rhy gyfarwyddol i ddysgwyr sy'n oedolion (a phrentisiaid sy'n oedolion).
- 3.73 I lawer o rhanddeiliaid sefydliadol, nid oedd manteision gwahaniaethu IVET a CVET yn ôl oedran yn glir. I un o'r rhai a gyfwelwyd roedd yn fater o pan fydd 'gweithwyr proffesiynol ac arbenigwyr yn hoffi creu meysydd penodol o ymarfer yn hytrach na dweud, 'Sut allwn ni greu continwmm dysgu gydol oes yn y gwaith y gall pobl gyffredin ei adnabod?'
- 3.74 Roedd rhanddeiliaid sefydliadol eraill yn bryderus y byddai gwahaniaethu yn ddull o waethygu'r rhaniad rhwng cyllid lle mae'r mwyafrif llethol o'r adnoddau addysgol yn cael eu dyrannu i'r rhai dan 25 oed. Cyfeiriodd rhai at ddemograffeg oedran Cymru a'r angen i ganolbwyntio adnoddau ar CVET i gefnogi'r gweithlu presennol a'r un yn y dyfodol. Bydd colegau, fe ddadleuwyd, yn gyndyn o gael eu labelu yn sefydliadau 16-19 oed gan y bydd y farchnad yn y dyfodol yn 'ddysgu gydol oes' (ymateb rhanddeiliad rhyngwladol). Roedd eraill yn bryderus na fyddai materion anabledd yn cael eu helpu gan 'wahaniaethau oedran' dros gyllid.

⁴¹ Muhrman, Karolina; Andersson, Per (2022) [Adult education in Sweden in the wake of marketisation](#). *Studies in the Education of Adults*, 54(1), 25-42. (agorwyd 31/07/2023)

- 3.75 Mynegwyd pryder hefyd am ganlyniadau nas bwriadwyd fel y rhaniad IVET/CVET yn cael ei adlewyrchu yn y system gymwysterau:
- ‘Nid yw’n gwneud unrhyw synnwyr labelu cymwysterau yn IVET neu CVET.... Sut gallwch chi alw prentisiaethau yn ddim byd heblaw IVET? Gallai rhai cymwysterau ddisgyn yn daclus i IVET neu CVET, ond nid yw nifer fawr yn ffitio i ddisgrifiad taclus os ydych yn defnyddio’r diffiniad oedran neu ddiben.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 3.76 I rai rhanddeiliaid, roedd gwahaniaethu rhwng IVET/CVET yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng ble mae’r dysgu yn digwydd (coleg, gweithle, neu gyfuniad). Cyfeiriodd un at y Ffindir sy’n defnyddio dull cynllun dysgu unigolyddol. Mae’r dull cynllun dysgu unigolyddol yn golygu bod y cynllunio yn seiliedig ar angen (unigolyn a chyflogwr), felly mae gan bobl ifanc addysg fwy holistaidd (gan gynnwys sgiliau sylfaenol), ac mae gan weithwyr hŷn fwy o gefnogaeth yn y gwaith a dysg wedi ei deilwrio gyda mwy o bwyslais ar alwedigaeth. (Nodwyd bod oedolion hefyd angen mynediad at sgiliau sylfaenol /hanfodol a sgiliau digidol). Ond, o’r safbwynt hwn, mae unrhyw wahaniaethu yn ôl oedran yn ‘fymptyol’, ac eithrio mai oedran yw’r dull traddodiadol o ddylunio system gyllido sgiliau.
- 3.77 Roedd eraill yn pledio dros ail dafoli’r system, ‘[sydd] angen bod yn fwy cytbwys tuag at, yn yr ochr CVET neu IVET, yr hyn y mae’r cyflogwr ei eisiau neu’r hyn [y maent] yn ei gydnabod, beth y mae’n ei werthfawrogi, beth maen nhw’n ei gydnabod, beth maen nhw’n ei werthfawrogi, beth maen nhw’n rhoi gwerth arno.’
- 3.78 Cyfeiriodd rhanddeiliaid arall at system y Ffindir fel un sy’n cefnogi trosglwyddo effeithiol o’r dosbarth i’r gweithle. Mae hyn yn bwysig oherwydd ‘yn aml yr hyn sy’n cymhell dysgwyr VET yn aml yw anfodlonrwydd â’r ysgol’ a’r ‘gydnabyddiaeth eu bod am ddysgu mewn ffordd wahanol’.

Roedd hyn yn sicr yn wir i ddysgwyr yn ein grŵp ffocws 16-19 oed:

‘Y peth pwysicaf i mi, yr agwedd ymarferol ohono. Un peth i mi oedd nad oeddwn yn hoffi dim ond gwneud arholiadau ac eistedd mewn

dosbarthiadau. Mae gallu cael y profiad ymarferol o help mawr ac roedd yn rhan fawr o'r rheswm pam yr oeddwn yn meddwl y gallai prentisiaeth fod yn addas i mi.' (Dysgwr, gwryw, 16-19)

'Yn y Ffindir: gall y rhaglen '2+2' lithro yn brentisiaeth ar unrhyw adeg. Mae'r trosglwyddiad o 4+1 diwrnod yr wythnos i 1+4. Roedd y cyd-destun yr un fath, roedd y lleoliad darparu yn newid. Y dull astudio oedd y gwahaniaeth.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.79 Ond, amlygodd y rhan fwyaf o randdeiliaid bod gwahaniaethu rhwng IVET/CVET yn fater system gyfan. Yn y cyswllt hwn, mae'n rhywbeth y byddai angen ei symud ymlaen fel rhan o system sgiliau sy'n wynebu'r dyfodol. Nododd un ymatebwr rhyngwladol y gall y systemau o safon uchel sy'n gwahaniaethu rhwng IVET a CVET fod yn effeithiol ar hyn o bryd ond nad ydynt yn barod at y dyfodol.

Cymwysterau, achrediad a llwybrau dysgu

- 3.80 Un o'r bylchau yn y llenyddiaeth oedd swyddogaeth fframweithiau cymwysterau mewn systemau VET effeithiol. Ond fe wnaeth cyfweiliadau rhanddeiliaid ail-ymweld â'r mater o'r ffordd y mae Fframweithiau Prentisiaeth yn cael eu mynegi ar draws y Deyrnas Unedig a Chymru. Gwelid hyn yn allweddol i gyflogwyr sy'n gweithio ar draws ffiniau'r Deyrnas Unedig. Fel y nodwyd yn gynharach, prentisiaethau yw'r prif gerbyd ar gyfer cyflawni VET deul yng Nghymru. Ond, maent wedi eu seilio ar y model fframwaith yn hytrach na'r model safonau (fel yn Lloegr).
- 3.81 Dynododd yr adolygiad o dystiolaeth amrywiaeth o ddulliau o gydnabod cyflawniad, llwyddiant, medrau a galluogi llwybrau i symud ymlaen. Er enghraifft, yn system VET y Ffindir mae gofynion cymhwyster cenedlaethol wedi hen sefydlu ar sail dull canolog ar sail medr gan gysylltu â blaenoriaethau

sgiliau⁴². Mae'r model hwn yn ymgorffori hyblygrwydd sylweddol i unigolion i adeiladu eu dysg eu hunain trwy ymgorffori modylau o ystod o alwedigaethau.

- 3.82 Darlunnir hydredded a hyblygrwydd rhwng llwybrau academiaidd a galwedigaethol yn dda yn system VET y Ffindir⁴³. Gall myfyrwyr ddewis unedau galwedigaethol gorfodol neu ddewisol ochr yn ochr â modylau fel cyfathrebu a rhyngweithio, mathemateg a gwyddoniaeth a dinasyddiaeth a bywyd gwaith. Mae hefyd yn bosibl astudio ar draws sefydliadau rhwng sefydliadau addysg uwchradd uchaf a sefydliadau galwedigaethol uwchradd uchaf. Gall myfyrwyr galwedigaethol gael mynediad at addysg uwch trwy ddewis pynciau cyffredinol uwchradd uchaf. Gall myfyrwyr cyffredinol gwblhau unedau galwedigaethol IVET (a elwir yn 'fodylau' hefyd). Gwelir bod gan y model hwn y potensial i leihau rhaniadau rhwng llwybrau academiaidd a galwedigaethol⁴⁴.
- 3.83 Cododd bron y rhanddeiliaid i gyd effaith y 'rhaniad academiaidd/galwedigaethol. Roedd y Fagloriaeth Gymreig yn cael ei gweld yn bwysig wrth greu ehangder a gohirio dewis nes bydd dysgwyr yn siŵr o'r llwybr gyrfa y maent yn ei ddymuno. Gall y dull hwn hefyd chwarae i dystiolaeth o bwysigrwydd darpariaeth a chynhwysiant cyn-alwedigaethol.^{45 46} Dynododd y llenyddiaeth bod unigolyddiaeth a chydlynu dysgu yn cael ei gefnogi ymhellach yn y Ffindir trwy lunio cynllun dysgu unigol ar gyfer pob dysgwr IVET neu CVET. Mae dull mor bersonol yn ystyried dynodi a chydabod dysg flaenorol, man cychwyn y dysgwr o ran sgiliau a gwybodaeth

⁴² CEDEFOP (2019) [Vocational education and training in Finland: short description](#). Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 31/07/2023)

⁴³ Rintala, Heta; Nokelainen, Petri (2020) [Standing and attractiveness of vocational education and training in Finland: focus on learning environments](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2), 250-269. (agorwyd 31/07/2023)

⁴⁴ Fern, Lisa (2021) [Vocational Students' Ways of Handling the Academic/Vocational Divide](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 8(1), 1–20. (agorwyd 31/07/2023)

⁴⁵ Simões, Francisco; Meneses, Ana; Luís, Rui; Drumonde, Rui (2017) [NEETs in a rural region of Southern Europe: perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations](#). *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109-1126. (agorwyd 31/07/2023)

⁴⁶ Tsatsaroni, Anna; Sarakinioti, Antigone (2018) [Thinking flexibility, rethinking boundaries: Students' educational choices in contemporary societies](#). *European Educational Research Journal*, 17(4), 507-527. (agorwyd 31/07/2023)

a sut y bydd medr yn cael ei ddangos mewn meysydd i'w datblygu ymhellach. Mae potensial ar gyfer anghenion cefnogaeth gan gynnwys mathemateg, llythrennedd, iaith a sgiliau digidol. Gall modylau gael eu hardystio yn unigol ac nid oes cyfnod astudio penodol sy'n cael ei bennu gan bryd y mae'r myfyriwr yn barod i gael ei asesu. Dangosir medr mewn lleoliadau gwaith gwirioneddol ac mae'n cynnwys yr athro ac asesydd yn y gwaith.

- 3.84 Adlewyrchir y potensial hwn ar gyfer hyblygrwydd hefyd wrth ymateb i newidiadau cyflym yn yr ochr gyflenwi ar gyfer sgiliau. Yn yr Almaen mae potensial i astudio cymwysterau ychwanegol o fewn IVET neu CVET. Mae hyn yn cryfhau'r dull i ymateb yn gyflym i'r anghenion sgiliau fel maent yn newid. Mae hyblygrwydd darpariaeth VET yn denu diddordeb cynyddol mewn nifer o leoliadau yn Ewrop. Mae'r potensial i ddatblygu'r ystwythder i fod yn sail i ail-sgilio ac uwchsgilio cyflym wedi arwain at ymchwil i gyrsiau byr, ardystio, micro-gymwysterau, a'r defnydd cynyddol o gredydau i gefnogi llwybrau VET hyblyg.^{47 48}
- 3.85 Disgrifir micro-gymwysterau fel cynnyrch hyfforddi byr ac wedi eu targedu. Mae ymchwil diweddar iawn a ddynodwyd yn yr adolygiad o dystiolaeth yn archwilio gosodiad micro-gymwysterau⁴⁹ mewn VET yn benodol a'u rhyngweithio gyda chymwysterau VET fel dyfeisiadau sy'n eistedd o fewn cyd-destunau cymdeithasol, economaidd a hanesyddol ehangach y mae cydnabod sgiliau yn digwydd o'u mewn.
- 3.86 Soniodd rhanddeiliaid am swyddogaeth micro-gymwysterau a'r defnydd o gredydau yn y system gymwysterau i gefnogi llwybrau VET hyblyg a chydabod sgiliau trosglwyddadwy. Mae sgiliau o'r fath yn cyfuno gallu ar draws llwybrau galwedigaethol (e.e. busnes a digidol), yn caniatáu uwchsgilio i'r diben i weithwyr, yn cryfhau dysgu sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr, yn

⁴⁷ CEDEFOP (2022) [Are microcredentials becoming a big deal?](#) Cedefop briefing note, June 2022. (agorwyd 31/07/2023)

⁴⁸ CEDEFOP (2023) [Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems](#). Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 89. (agorwyd 31/07/2023)

⁴⁹ CEDEFOP (2023) [The Future of vocational education and training \(VET\)](#) (agorwyd 31/07/23)

cynyddu pa mor weladwy yw dysgu heb fod yn ffurfiol ac yn lleihau'r rhwystrau sy'n atal dysgu.

- 3.87 Yn ychwanegol at y potensial i gynyddu hyblygrwydd i'r dysgwyr a'r cyflogwr, fe ddynodwyd manteision eraill posibl i gyflwyno micro-gymwysterau. Amlygwyd anfanteision defnyddio micro-gymwysterau hefyd mewn rhai cyd-destunau⁵⁰. Mae'r ystyriaethau pwysig yn cynnwys cynnydd mewn biwrocratiaeth, effeithiau ar gadw staff pan all micro-gymwysterau arwain at fwy o symudedd, a chysylltiadau gwael â chymwysterau llawn.
- 3.88 Amlygodd adolygiad o ddiffyg cyfatebiaeth sgiliau yn Ewrop⁵¹ bod cynyddu pa mor athraidd yw systemau VET yn allweddol i leihau'r potensial i lwybrau droi'n 'ffyrdd i unlle' a chynyddu'r dewisiadau i CVET liniaru'r tensiynau rhwng llwybrau cyffredinol a galwedigaethol. Gwelir y system fodiwlaidd yn Norwy⁵² fel enghraifft gref o CVET wedi ei bersonoli, wedi ei gyd-lunio rhwng y dysgwr a'r cyflogwr ar sail gallu, gofynion ac anghenion yr unigolyn. Gall darpariaeth ar wahanol lefelau addysg gael ei ymgorffori.
- 3.89 Mae cydnabod dysg flaenorol yn nodwedd bwysig o CVET. Mae cydnabod dysg flaenorol yn galluogi cyfranogwyr CVET i adeiladu ar brofiadau a gwybodaeth flaenorol yn hytrach na dechrau o'r dechrau. Mae gan arwyddocâd dysg flaenorol y potensial i ddylanwadu ar ddulliau dysgu, yn neilltuol wrth fabwysiadu egwyddorion sy'n fwy cyson ag addysgu oedolion⁵³ nag addysgeg VET draddodiadol.
- 3.90 Dynododd yr adolygiad o dystiolaeth bod micro-gymwysterau yn bwysig wrth gyflwyno hyblygrwydd rhwng ac o fewn llwybrau dysgu⁵⁴. Gan y gall

⁵⁰ ETUCE (2020) [Could micro-credentials undermine VET and higher education qualifications?](#) (agorwyd 31/07/2023)

⁵¹ Brunello, Giorgio; Wruuck, Patricia (2019) [Skill Shortages and Skill Mismatch in Europe: A Review of the Literature](#). IZA Discussion Paper No 12346. (agorwyd 31/7/2023)

⁵² CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 - Norway](#). (agorwyd 31/07/23)

⁵³ [The Andragogy Approach](#)

⁵⁴ CEDEFOP (2022) [Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions](#). Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 87. (agorwyd 31/07/23)

modiweiddio annog gadael yn gynnar, gwelir cynlluniau dysgu unigol (ac anogwyr dysgu) yn bwysig wrth liniaru hyn:

'Mae ar [Gymru] angen cydbwysedd rhwng cymwysterau galwedigaethol sydd wedi eu dylunio ar gyfer y farchnad lafur a'r rhai sydd wedi eu dylunio i helpu rhywun i adfer ei hyder neu wella ei les.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.91 Pwysleisiodd rhanddeiliaid sefydliadol hefyd bod tensiwn rhwng trylwyredd a'r gallu i ymateb yn y system gyfredol yng Nghymru. Yn benodol, roedd y cyfnod datblygu maith ar gyfer cymwysterau yn cael ei weld fel rhywbeth oedd yn mygu'r gallu i fod yn ymatebol. Rhwystr arall i arloesedd yw diddordeb sefydliadol (neu gysylltiadau pŵer) yn y system gymhwyso. Mae sefydliadau dyfarnu yn endidau masnachol ac fel y cyfryw mae rheidwydd arnynt i ddatblygu cynnyrch ar raddfa. Ar Lefel 4 ac uwch, mae rhai'n awgrymu bod prifysgolion yn gweld eu hunain fel gwarchodwyr ansawdd mewn sgiliau lefel uwch ac yn gyndyn o ildio rheolaeth i golegau.

Datblygu'r gweithlu VET

- 3.92 Rhoddodd yr adolygiad o dystiolaeth oleuni ar y ffordd y mae anghenion datblygu proffesiynol y gweithlu VET yn cysylltu â'r strategaeth VET. Roedd yr enghreifftiau'n cynnwys datblygiad ymwybodol proffesiynoldeb deuol yn Lloegr, meistrolaeth yn yr Almaen ac Awstria, a chydweithio ar arweinyddiaeth busnes ac addysg mewn gwledydd amrywiol.
- 3.93 Amlygodd prosiect CEDEFOP⁵⁵ yn canolbwyntio ar ddatblygiad proffesiynol athrawon a hyfforddwyr yr amrywiaeth eang o rolau y mae athrawon a hyfforddwyr yn eu mabwysiadu wrth gyflawni rhaglenni VET gyda goblygiadau ar gyfer eu datblygiad proffesiynol. Ond nid yw'r swyddi hyn yn statig a dynododd ymchwil pellach gan CEDEFOP bod angen i ddatblygiad

⁵⁵ CEDEFOP (2022) [Teachers' and trainers' professional development](#) (agorwyd 31/7/2023)

proffesiynol gynyddu gallu athrawon a hyfforddwyr i esblygu eu hymarfer a rheoli newid.⁵⁶

- 3.94 Yn Lloegr, datblygodd yr Adran Addysg (y weinidogaeth sy'n gyfrifol am VET) a'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (sefydliad sgiliau annibynnol sy'n cael ei arwain gan y sector) set eang o adnoddau datblygiad proffesiynol ar gyfer athrawon galwedigaethol a hyfforddwyr. Mae'r rhain yn cynnwys cynlluniau fel Teach Too, Taking Teaching Further ac Industry Insights. Yn ganolog i'r datblygiadau hyn mae'r cysyniad o 'Weithiwr Proffesiynol Deuol': athro neu hyfforddwr gydag arbenigedd galwedigaethol ac mewn addysgeg.⁵⁷
- 3.95 Nododd y rhanddeiliaid mai'r sialens oedd cael staff â sgiliau galwedigaethol cyfredol (neu wedi eu diweddarau). Bydd darparwyr yn aml yn cymryd pobl â sgiliau galwedigaethol cyfredol ac yn rhoi sgiliau addysgeg iddynt. Ar ôl cael hyfforddiant athrawon, yr her wedyn yw dal i ddiweddarau sgiliau galwedigaethol ac uwchsgilio ymhellach. Mae'r adran ar agweddau gweithredol o ddatblygu gweithlu (gweler para 4.47) yn rhoi rhai enghreifftiau o ddulliau gweithredol fel lleoliadau staff yn y diwydiant diogelwch seibr (a alluogwyd trwy gyllid Llywodraeth Cymru). Ond wrth i ofynion datblygu gweithlu dyfu, teimlid y dylid cael dull mwy ffurfiol o alluogi gweithwyr proffesiynol deuol.
- 3.96 Yn ychwanegol at ddatblygu'r gweithlu presennol, mae recriwtio athrawon galwedigaethol o safon uchel yn cael ei weld yn her mewn rhai lleoliadau Ewropeaidd. Mewn llawer o wledydd, mae statws athrawon VET yn isel a gall y gwahaniaeth mewn cyflogau weithio yn erbyn recriwtio arbenigwyr galwedigaethol i addysgu mewn rhai sectorau diwydiannol.
- 3.97 Cytunodd rhanddeiliaid bod recriwtio a datblygu staff VET yn broblem strategol a gweithredol. Yn yr un modd â rhannau eraill o'r system addysgol, mae dadansoddi a chynllunio gweithlu yn swyddogaeth i lunwyr polisïau. Roedd

⁵⁶ CEDEFOP (2022) [Teachers and trainers in a changing world: building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training \(VET\): synthesis report](#). Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 86. (agorwyd 31/07/2023)

⁵⁷ Gweler: Gwefan y Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (2023) [Technical Education](#) (agorwyd 06/08/2023)

rhai sylwadau cadarnhaol am sut y mae'r mater hwn wedi cael ei drin yng Nghymru, yn neilltuol o ran symud tuag at gydraddoldeb o ran parch a thâl gydag athrawon ysgol. Yn y cyswllt hwn, roedd datblygu Hyfforddiant Athrawon Cychwynnol yn cael ei weld yn bwysig, yn neilltuol o ran cefnogi cydraddoldeb o ran parch.

- 3.98 Roedd rhanddeiliaid eraill yn awyddus i bwysleisio bod datblygu gweithlu effeithiol ar hyn o bryd yn dibynnu ar arweinwyr a rheolwyr nad oes ganddynt gefndir VET nag yn ei 'ddeal'. Felly, mae angen datblygu arweinwyr a rheolwyr yn ogystal â staff rheng flaen. Mae angen i safonau gweithlu gyd-fynd â safonau'r diwydiant wrth iddynt newid, er enghraifft yn ymwneud â datblygu cerbydau trydan.

Y genedl ddwyieithog

- 3.99 Nid oedd mater dwyieithrwydd yn codi yn yr adolygiad llenyddiaeth ar wahân i ddadansoddiad diweddar o gyd-destun mudo yn Ewrop.⁵⁸ Pwysleisiodd rhanddeiliaid rhyngwladol bwysigrwydd dysgu Saesneg fel sgil alwedigaethol drosglwyddadwy i'r rhai nad yw Saesneg yn famiaith iddynt.
- 3.100 Awgrymodd rhanddeiliaid eraill bod ysgolion cyfrwng Cymraeg yn ffafrio llwybrau academaidd gan fod y rhain ar gael yn fwy cyffredin yn y Gymraeg. Nid yw'r pwynt hwn yn ddiymwad (oherwydd maint bychan ein sampl) a gall fod yn fwy o broblem o ysgolion yn gyffredinol yn diogelu eu chweched dosbarth na rhywbeth sy'n ymwneud â dwyieithrwydd. Barn fwy cyffredin oedd bod myfyrwyr uwchradd uchaf yn dod o ysgolion cyfrwng Cymraeg yn wynebu heriau wrth ddysgu iaith dechnegol newydd trwy gyfrwng y Saesneg (e.e. mewn mathemateg) fel rhan o drosglwyddo i addysg drydyddol.
- 3.101 Roedd y cyflenwad a'r galw yn ymwneud â VET trwy gyfrwng y Gymraeg yn cael eu gweld yn gyd-gysylltiedig. Roedd y galw am gymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg yn aml yn ystyriaeth fasnachol i sefydliadau dyfarnu ar sail

⁵⁸ Aerne, Annatina; Bonoli, Giuliano (2023) [Integration through vocational training. Promoting refugees' access to apprenticeships in a collective skill formation system](#). *Journal of Vocational Education and Training*, 75:3, 419-438. (agorwyd 31/07/2023)

'graddiadwyedd'. Ond roedd y galw yn gwahaniaethu rhwng sectorau diwydiannol. Er enghraifft, roedd lefel y galw am gymwysterau galwedigaethol Cymraeg yn uwch ar gyfer gofal iechyd a swyddi eraill yn wynebu'r cwsmeriaid mewn rhai rhanbarthau.

- 3.102 Ar yr ochr cyflenwad, amgyffredir bod prinder athrawon sy'n siarad Cymraeg ac sydd hefyd yn dysgu gan ddefnyddio'r eirfa dechnegol. Ond roedd gofal bugeiliol a gyrfaoedd trwy gyfrwng y Gymraeg yn cael ei weld yn bosibl ac yn allweddol i lwyddiant a chynnydd myfyrwyr. Hyd yn oed os yw'r cwricwlwm VET yn cael ei gyflwyno yn Saesneg, teimlid bod angen i ofal bugeiliol fod yn yr iaith y mae'r myfyriwr neu brentis yn ei dewis.

Rôl y Comisiwn ar Addysg Drydyddol ac Ymchwil

- 3.103 Roedd rhanddeiliaid ar y cyfan yn gadarnhaol am swyddogaeth CTER yn y dyfodol i ddatblygu VET yng Nghymru. Ond, o ystyried briff eang y Comisiwn, roedd pryder y bydd CETR yn gorfod 'canolbwyntio ar y gwaith o ddydd i ddydd' ac esgeuluso ei swyddogaeth ddiwygio. Yn y tymor hwy, gwelir CTER fel cyfle i alluogi mwy o gydraddoldeb o ran parch tuag at VET ochr yn ochr â llwybrau academaidd.
- 3.104 Roedd yn cael ei gydnabod bod cyfuno systemau cyllido yn creu heriau a'r angen i gynnal prosesau wrth ddatblygu rhai newydd. Rhaid i rywfaint o adnoddau gael eu rhoi i weithio'n wahanol a mwy cynhwysol ar draws sectorau ac ystod oedran. Wrth esbonio beth sy'n gweithio yn barod, a beth sydd angen ei newid, cododd rhanddeiliaid sy'n gyflogwyr y mater o gyllid prentisiaeth yn 'haws ei gael yn Lloegr' a theimlent y dylai CTER ymdrin â hyn ar frys.
- 3.105 Teimlid ei bod yn bwysig cael un sefydliad yn 'rheoli'r cylch'. Un enghraifft a roddwyd oedd gwell defnydd o ddata cyrchfannau (ei gasglu a'i 'arddangos'). Dylai cael un man cyswllt gyda'r system cyn 16 oed helpu i alluogi trosglwyddo mwy llyfn. Ystyrid bod gan CTER fwy o gyfraniad yn darparu 'rhagolwg' o'r anghenion sgiliau yn y dyfodol:

‘Dylai CTER roi llais cryfach i addysg alwedigaethol. Y perygl yw y bydd yn cael ei foddï gan leisiau cryfach y prifysgolion.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 3.106 Gobeithid y byddai CTER yn cyflymu ymateb cyflogwyr a'r oedi presennol rhwng dynodi angen sectoraidd ac unrhyw ymateb trwy bolisïau. O fewn hyn, gobeithid y byddai ‘llais yr economi’ yn cynnwys y sector preifat a chyhoeddus. Ond mae angen i CTER ymgysylltu â sectorau diwydiannol i sefydlu beth yw anghenion y sector ym mhob rhanbarth:

‘Mae gan y Comisiwn y cyfle i flaenoriaethu pethau gwahanol. Mae ar y ffordd y mae CTER yn diwygio VET ar draws bob lefel – yn neilltuol y terfyn rhwng lefel 3/4 – angen mwy o hyblygrwydd. Mae natur VET yn newid dros amser.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

Casgliadau

- 3.107 Rhoddodd y dadansoddiad thematig o strategaethau a systemau rai safbwyntiau pwysig ar sut y gall polisi VET gael ei symud ymlaen yng nghyswllt gwahaniaethu rhwng IVET a CVET.
- 3.108 Y cyntaf oedd neges glir am sut y mae unrhyw newidiadau arfaethedig (yn ymwneud â gwahaniaethu yn ôl oedran) yn ffitio i'r polisi VET presennol ac yn cyd-fynd â pholisïau a strategaethau ehangach Llywodraeth Cymru. Dangosodd y llenyddiaeth ei bod yn hanfodol mynegi polisi VET yn glir gyda rolau a chyfrifoldebau i'r holl bartneriaid wrth gefnogi VET wedi eu diffinio yn glir. Roedd pryder nad yw hyn yn ei le yn llawn yng Nghymru. Blaenoriaeth bwysig fyddai gweithio gyda'r holl randdeiliaid ar strategaeth VET ehangach fyddai'n cwmpasu trafodaethau am IVET a CVET a'u swyddogaethau yn y dyfodol.
- 3.109 Mae llawer o nodweddion cadarnhaol eisoes yn eu lle: systemau ar lefel uchel i gyfateb y cyflenwad a'r galw lleol am sgiliau; a chynlluniau Llywodraeth Cymru fel Cyfrifon Dysgu Personol a chefnogi cymryd rhan mewn

cystadlaethau sgiliau rhyngwladol, cenedlaethol a rhanbarthol. Ond nid yw rhai rhannau o'r system yn cael eu mynegi'n dda, fel:

- Yng nghyswllt y rhyngwyneb rhwng ysgolion/Addysg Bellach/Addysg Uwch mewn rhai ardaloedd, lle gellid gwneud mwy i sicrhau cysondeb.
- Mae cydweithio – yn neilltuol rhwng cyflogwyr a darparwyr dysg – yn hanfodol ar gyfer datblygu system VET aml-ddimensiwn. Ar hyn o bryd mae hyn yn anghyson ar draws Cymru, er enghraifft, gyda phartneriaethau is-genedlaethol ag adnoddau gwell mewn rhai rhanbarthau nag eraill.

3.110 Roedd cytundeb ymhlith y rhanddeiliaid sefydliadol am berthnasedd y drafodaeth ar sail yr anghenion a amgyffredir yn addysgol a chymdeithasol sydd gan grwpiau oedran gwahanol. I'r rhai sy'n gadael yr ysgol a phobl ifanc dan 25 oed, roedd swyddogaeth amlwg i IVET wrth ymdrin â materion ymgysylltu a pharatoi ar gyfer bywyd gwaith. Ond nid yw'r grŵp 16-24 yn unffurf yn ei anghenion a rhaid rhoi ystyriaeth i gohortau o'i fewn (fel y rhai sydd mewn perygl o fod yn 'NEET'). Mae angen i'r cyswllt rhwng IVET ac addysg uwchradd uwch gael ei fynegi'n ofalus gan fod ysgolion yn bartneriaid allweddol mewn unrhyw system VET. Teimlid bod Cwricwlwm Cymru yn cynnig pwynt mynediad defnyddiol ar gyfer trafodaethau ac y dylai hyn fod yn flaenoriaeth i CTER. Dylai gwaith ar sylfeini eang a syniadau am 'barodrwydd' (fel yng Nghwricwlwm Cymru) fod yn rhan allweddol o'r cam IVET i ymdrin â gwytnwch ac anghenion llesiant meddyliol pobl ifanc ar ôl y pandemig.

3.111 Ar ben uchaf yr ystod IVET, nodwyd bod prentisiaethau gradd yn cynnig dolen ddefnyddiol gydag addysg uwch sy'n dynodi potensial ar gyfer sefydlu golwg glir i bobl ifanc at sgiliau ar lefel uwch. Bydd darparu dewisiadau ystyrlon heblaw llwybrau academaidd yn helpu i ymdrin â phryderon am gyfartaledd y parch rhwng y rhaniad academaidd/galwedigaethol.

3.112 Roedd anghenion y cohort CVET (25 oed a hŷn) yn cael eu gweld yn wahanol i raddau helaeth i ddysgwyr IVET a phrentisiaid. Roedd y grŵp hwn yn debygol o fod â phrofiad eang yn y gweithle ond efallai y byddai angen iddynt

ail-sgilio (i gymryd swyddi newydd), uwchsgilio (i wneud eu gwaith presennol yn fwy effeithiol) neu alluogi dychwelyd i'r gweithlu ar ôl saib yn eu gyrfa (trwy salwch, cyfrifoldebau gofalu, neu ddileu swydd). O ystyried yr ystod hon o ofynion a disgwyliadau o CVET a'r ystod eang o oeddrannau y mae'n eu trin (tua 40 mlynedd o oes waith), mae nifer o ddulliau y mae llywodraethau yn eu mabwysiadu. Yn strategol, mae'n allweddol i CVET gyd-fynd â pholisïau dysgu gydol oes sy'n cydnabod yr amrywiaeth yn y boblogaeth oedolion a'u cyfraniad at anghenion sgiliau. Mae polisïau o'r fath yn aml yn cysylltu'n glos ag ymdrin â materion iechyd a llesiant fel dull o alluogi dychwelyd i'r gweithlu (yn neilltuoel ar gyfer oedolion sy'n anweithredol yn economaidd dros 50 oed).

- 3.113 Mae systemau deuol (y rhai sy'n cyfuno dysgu yn y gwaith ac o'r gwaith) yn rhan ganolog o systemau VET effeithiol ond maent yn edrych yn wahanol ar draws y rhaniad IVET-CVET. Yn IVET mae'r cydbwysedd yn gwyro tuag at hyfforddiant o'r gwaith a pharatoi ar gyfer mynd i weithle, yn arbennig yng nghyfnod cynnar rhaglenni. Yn CVET, mae'r cydbwysedd yn fwy tebygol o fod tuag at hyfforddiant yn y gwaith. Mae prentisiaethau, fel y dull deuol amlycaf, i bob oedran gydag un 'brand'. Ystyrir bod y brand yn fwy addas i IVET a gall maint y cymhwyster gael ei weld yn rhy fawr i ymdrin ag anghenion CVET (ychwanegu at sgiliau neu eu haddasu i gyd-destun newydd). Mae darpariaeth hyblyg yn allweddol i CVET effeithiol, gan gynnwys achredu modiwlaid trwy ficro-gymwysterau a dulliau cydamseredig ac anghydamseredig o ddysgu sy'n gweithio o gwmpas ymrwymadau eraill oedolion.
- 3.114 Mae angen rhywfaint o ddiwygio ar system gymwysterau galwedigaethol Cymru fel sydd eisoes wedi ei amlygu gan ganfyddiadau Adolygiad Lusher.⁵⁹ Mae'r rhain yn cynnwys cynlluniau i wella'r gallu i ymateb i anghenion cyflogwyr a mwy o ystwythder i adlewyrchu blaenoriaethau sgiliau sy'n newid yn gyflym.

⁵⁹ Llywodraeth Cymru (2023) [Adolygu cymwysterau galwedigaethol yng Nghymru](#) (agorwyd 19/07/23)

- 3.115 Bydd unrhyw strategaeth VET i Gymru yn y dyfodol yn gofyn am gynllun clir i'r gweithlu sy'n ei darparu a'i chefnogi. Er bod y gweithlu yn cynnwys rheolwyr, broceriaid a chynghorwyr, y flaenoriaeth yw cynllun ar gyfer recriwtio ac uwchsgilio athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr. Mae datblygu sgiliau staff wrth ddarparu a chefnogi VET trwy gyfrwng y Gymraeg yn bwysig. Mae swyddogaeth glir i CTER wrth weithio gyda Llywodraeth Cymru i symud hyn ymlaen, gan ddysgu oddi wrth y cynlluniau gweithlu VET sydd wedi bod yn llwyddiannus mewn manau eraill.
- 3.116 Mae swyddogaeth y Comisiwn wrth arwain un system addysg ac ymchwil drydyddol yn gyfle i ymdrin â rhywfaint o'r anghyfartaledd cymdeithasol sy'n effeithio ar IVET a CVET. Byddai gweithgareddau CTER yn cynnwys: sicrhau cydraddoldeb parch rhwng llwybrau academaidd a galwedigaethol; ymgysylltu cyflogwyr o bob maint ac ym mhob sector yn systematig; a, sicrhau bod unrhyw gynllunio yn rhoi pwyslais ar y dyfodol trwy adolygiadau o'r rhagolygon.
- 3.117 Roedd neges gref trwy gydol y ddau gyfnod o'r ymchwil am yr angen i roi'r pwyslais ar y dyfodol. Mynegwyd rhywfaint o'r angen hwn trwy sicrhau strategaeth sy'n ymdrin â newidiadau i'r economi a'r farchnad lafur, fel symud tuag at sero net, diwydiannau digidol, a'r boblogaeth sy'n heneiddio yng Nghymru. Agwedd arall oedd sut y mae'n bwysig dylunio system sy'n ddigon ystwyth i ymateb i newidiadau o'r fath. Mae cyflymder y newid mor gyflym fel y gall yr hyn sydd wedi gweithio yn y gorffennol mewn systemau VET effeithiol beidio â bod yn barod at y dyfodol.

4. Canfyddiadau: Agweddau cwricwlwm a darparu VET

Cyflwyniad

- 4.1 Mae agweddau cwricwlwm a darparu wedi eu cysylltu'n agos at ganfyddiadau'r thema strategol a systemig. Ond, mae'r ffocws yn yr adran hon ar agweddau gweithredol a amlygir yn y llenyddiaeth ac ymatebion rhanddeiliaid.

Datblygu a dylunio cwricwlwm

- 4.2 Roedd yr adolygiad tystiolaeth yn dynodi bod rhai rhaglenni dysgu yn fwy addas ar gyfer IVET neu CVET. Fel yr ydym wedi gweld (yn *Systemau VET effeithiol*, para 3.17), mae systemau deul yn tra-arglwyddiaethu ar y dirwedd IVET mewn llawer o wledydd Ewropeaidd. Yn fwyaf cyffredin mae IVET yn cychwyn yn 16 oed, ond mae rhai rhaglenni yn cael eu dylunio i gychwyn yn y cyfnod uwchradd uchaf fel VET Norwy yn yr ysgol.⁶⁰ Yn yr achos hwn, mae heriau allweddol wedi dod i'r golwg ar gyfer dylunio cwricwlwm wrth sicrhau perthnasedd galwedigaethol a chysondeb rhwng cymwysterau galwedigaethol. Mae'r syniad o allu galwedigaethol yn faes allweddol i'w ystyried. Amlygwyd pwysigrwydd cydweithio cadarn rhwng rhanddeiliaid (gweler *Rhan rhanddeiliaid mewn systemau effeithiol*, para 3.51) hefyd yn y llenyddiaeth ar VET yn yr ysgol.⁶¹
- 4.3 Fel arall dealltwriaeth gyfyng a roddodd yr adolygiad o'r dystiolaeth o ran gosod rhaglenni yn yr ysgol mewn cyrsiau cyn-alwedigaethol. Awgrym enghreifftiau o wledydd penodol yw bod rhaglenni cyn-alwedigaethol yn

⁶⁰ Hiim, Hilde (2020) [The quality and standing of school-based Norwegian VET](#). *Journal of Vocational Education & Training*. 72(2), 228-249. (agorwyd 31/07/2023)

⁶¹ Rusten, Grete; Hermelin, Brita (2017) [Cross-sector collaboration in upper secondary school vocational education: experiences from two industrial towns in Sweden and Norway](#). *Journal of Education and Work*, 30(8), 813-826. (agorwyd 31/07/2023)

berthnasol i gefnogi datblygiad llwybrau tuag at brentisiaethau neu addysg bellach.^{62 63 64}

- 4.4 Mae'r cysylltiad rhwng mynegi anghenion sgiliau a diwygio cwricwlwm yn wasgaredig ac yn anodd ei arddangos. Mae dylunio a datblygu cwricwlwm yn weithgareddau sy'n cymryd amser ac yn gysylltiedig â diwygio a rheoleiddio cymwysterau. Un ystyriaeth allweddol felly yw sut y gellir cyflawni cysoni ag anghenion sgiliau a fynegir gan fusnesau mewn modd ymatebol. Mae rhai gwledydd yn caniatáu mwy o annibyniaeth sefydliadol i ymdrin ag anghenion sgiliau a amgyffredir nag eraill.
- 4.5 Mae gan ddarparu hyblygrwydd mewn cwricwla i wneud y mwyaf o ystwythder y cyfranogwyr i ymateb i'r amgylcheddau sgiliau sy'n newid oblygiadau pwysig. Gwelir bod gan fodiwleiddio, cyflwyno cyrsiau byr wedi eu 'teilwrio' a defnyddio micro-gymwysterau i gyd y potensial i wella hyblygrwydd y cwricwlwm. Ond, cododd rhagor o bryderon gan randdeiliaid yn ymwneud â sicrwydd ansawdd.
- 4.6 Mae'r rhyngweithio rhwng safonau addysgiadol a galwedigaethol yn faes pwysig i'w ystyried. Mae hyn yn ymwneud â'r ffordd y mae cwricwla yn datblygu gwybodaeth a/neu sgiliau a'r syniad o sgiliau a gafwyd a nodweddion a ddatblygwyd trwy fedrusrwydd. Mae'r syniad o broffesiwn a gallu galwedigaethol yn bwysig yma a gellir eu diffinio trwy wahanol lefelau o statws proffesiynol⁶⁵. Mae sut y mae sgiliau trosglwyddadwy yn cael eu gosod yn y dirwedd wybodaeth a sgiliau yn faes allweddol i'w archwilio.

⁶² Mae'r enghreifftiau yn cynnwys Simões, Francisco; Meneses, Ana; Luís, Rui; Drumonde, Rui (2017) [NEETs in a rural region of Southern Europe: perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations](#). *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109-1126. (agorwyd 31/07/2023)

⁶³ Niittylahti, Satu; Annala, Johanna; Mäkinen, Marita (2019) [Student engagement at the beginning of vocational studies](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 21-42. (agorwyd 31/07/2023)

⁶⁴ Hofmann, Claudia; Häfeli, Kurt; Müller, Xenia; Krauss, Annette (2021) [Transition From Low-Threshold Vocational Education and Training to Work in Switzerland: Factors Influencing Objective and Subjective Career Success](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 136-159. (agorwyd 31/7/2023)

⁶⁵ DfE (2017) [Post-16 occupational standards in international education systems](#) (agorwyd 31/7/2023)

- 4.7 Nodweddir dulliau llwyddiannus o ddylunio cwricwlwm VET a'i ddarparu gan y gallu i esblygu'n barhaus a newid bob yn gam gan ddal i gynnal gweledigaeth graidd ar gyfer diben VET. Mae'r pileri canolog hyn yn cynnwys y syniad o 'egwyddor alwedigaethol', 'gallu proffesiynol' a 'meysydd dysgu' (yn hytrach na llwybrau galwedigaethol culach). Bydd cyflwyno meysydd dysgu yn hytrach na phynciau ysgol, er enghraifft yn VET yr Almaen⁶⁶ a'r Ffindir⁶⁷, yn ddyfais sy'n gweithio dros ffiniau i bylu'r terfyn rhwng addysg gyffredinol a galwedigaethol ond mae'n cysoni gyda'r dull pwysicaf o ddylunio cwricwla VET. Mae medrusrwydd sy'n berthnasol i feysydd galwedigaethol penodol wedi eu clystyru gyda meysydd â chysylltiad agos i ffurfio proffiliau galwedigaethol craidd. Arweiniodd hyn at ostyngiad yn y nifer o broffiliau galwedigaethol yn IVET yn yr Almaen gyda rhannau yn gorgyffwrdd a mwy o integreiddio o ran sgiliau trosglwyddadwy. Mae i'r cysyniad o feysydd dysgu arwyddocâd wrth bontio'r ddau safle dysgu sy'n ganolog i systemau deul.
- 4.8 Pwysleisiodd arbenigwyr/rhanddeiliaid sector bwysigrwydd teilwrio cynnwys i fodloni anghenion amrywiol grwpiau o ddysgwyr. Roedd hyn yn cael ei gyflawni orau gyda chyfranogiad dysgwyr a chyflogwyr. Roedd cael cyfraniad cyflogwyr at ddylunio a datblygu cwricwlwm yn cael ei weld yn neilltuol o bwysig. Roedd yn cael ei gydnabod bod cael cyfraniad cyflogwyr wrth ddylunio cwricwlwm yn her ac yn creu risg a fynegwyd gan ddarparwyr eu bod 'yn aml yn y sefyllfa mai y lleisiau sy'n gweiddi uchaf yw'r cyflogwyr yr ydych yn gwranddo arnyn nhw'.
- 4.9 Gwelid mai'r gyrrwr ar gyfer cwricwlwm llwyddiannus yw bodloni angen cyflogwr a dysgwr ar yr un pryd. Roedd hyn yn heriol gan fod safonau galwedigaethol yn amrywio yn ôl sector diwydiannol. Ond, gallu yn y gweithle oedd yn cael ei weld fel y prif yrrwr ar gyfer dylunio cwricwlwm.

⁶⁶ Wittig, Wolfgang (2022) [Case study Germany](#). The future of vocational education and training in Europe volume 2. Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion. Thessaloniki: Cedefop. (agorwyd 31/07/23)

⁶⁷ Rintala, Heta; Nokelainen, Petri (2020) [Standing and attractiveness of vocational education and training in Finland: focus on learning environments](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2), 250-269. (agorwyd 31/07/2023)

- 4.10 O fewn addysg, roedd y rhyngwyneb rhwng ysgolion, colegau a phrifysgolion yn cael ei weld yn bwysig. O ran y rhyngwyneb rhwng Addysg Bellach ac Addysg Uwch, teimlid bod angen i lwybrau effeithiol gael eu cynllunio ar y cyd. Ond mae cystadleuaeth rhwng sefydliadau yn aml yn atal cydweithio. Roedd hyn yn cael ei weld yn broblem na ellir ymdrin â hi yn llawn ar lefel sefydliadol.
- ‘Mae angen [i’r llywodraeth] ddechrau gorfodi trafodaethau ar sail lle rhwng ysgolion, Addysg Bellach ac Addysg Uwch. Os yw’r radd prentis yn unrhyw ffon fesur, mae pobl yn dal i weithio’n dactegol.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 4.11 Mynegodd un rhanddeiliad y farn ei bod yn bwysig diffinio ‘cwricwlwm’ fel ‘popeth y mae’r dysgwr yn ei brofi’. Roedd yr olwg eang hon o’r cwricwlwm yn cydnabod pwysigrwydd y ddarpariaeth tu allan i gwrs astudio fel cefnogaeth fugeiliol, cefnogaeth amgylchynol, gweithgareddau cyfoethogi, ymweliadau addysgol a chyngor gyrfa parhaus. (Galwodd un rhanddeiliad hyn yn ‘sicrhau bod gennych systemau cefnogi yn eu lle’). Gallai cymryd golwg fwy eang o’r cwricwla VET gryfhau’r cydraddoldeb parch gyda llwybrau academaidd. Rhoddwyd enghreifftiau o gyflogwyr yn adlewyrchu’r math o gyfoethogi y gellir ei weld mewn colegau neu brifysgolion – fel clybiau a chymdeithasau – i’w prentisiaid. Nododd un rhanddeiliad bod yr Almaen, Swistir ac Awstria yn cynnwys gweithgareddau cyfoethogi fel rhan o’u systemau deuil.
- 4.12 I golegau, roedd gweithgaredd ar sail prosiect y cael ei weld yn allweddol i wneud y cwricwlwm yn ‘real’ a darparu pont i’r gweithle. Un enghraifft oedd cyflogwyr lleol yn gosod problemau bywyd gwirioneddol i fyfyrwyr eu datrys. Un arall oedd dysgwyr peirianeg yn cymryd rhan yn nhîm rasio ceir y coleg ochr yn ochr â’r staff. Cyfeiriodd rhai rhanddeiliaid at system y Ffindir o ddylunio dysgu o gwmpas prosiect mewn lleoliadau galwedigaethol; ac asesu sut i ddarparu’r prosiect cyfan gan gynnwys yr elfen alwedigaethol.
- 4.13 Mae angen i ddylunio cwricwlwm gynnwys sgiliau sy’n croesi ffiniau fel datrys problemau, y gallu i ddadansoddi, i werthuso, i weithio mewn timau, ac i

gyfathrebu'n effeithiol. Mae WorldSkills⁶⁸ a chystadlaethau eraill yn helpu o ran meincnodi technegol a galwedigaethol i ddangos sut y mae ymarfer gorau a blaengaredd yn edrych. Amlygodd rhanddeiliad rhyngwladol lwyddiant darparwyr o Gymru yn ennill medalau mewn cystadlaethau WorldSkills sy'n dangos bod y nodweddion hyn yn bresennol wrth ddylunio cwricwlwm. Cyfeiriwyd at osod y nodweddion hyn fel sgiliau traws gwricwlaidd hefyd yn yr adolygiad tystiolaeth.⁶⁹

4.14 Roedd yn cael ei gydnabod bod asesiad ar sail meini prawf weithiau yn anodd ei efelychu mewn lleoliad nad yw yn y gwaith, fel coleg. Felly mae angen i'r coleg fod mewn perthynas ddeinamig â chyflogwyr lleol, sy'n ddibynnol ar bartneriaethau effeithiol.

4.15 Amlygwyd pwysigrwydd meddwl am y dyfodol wrth ddylunio cwricwlwm yn y llenyddiaeth⁷⁰ ac ymatebion y rhanddeiliaid. Roedd barn y rhanddeiliaid yn fras yn adlewyrchu'r blaenoriaethau cenedlaethol; ond roedd y newidiadau yn y farchnad lafur leol hefyd yn cael ei weld fel rhan allweddol o ddylunio cwricwlwm. Mae tueddiadau fel symud tuag at sero net yn effeithio ar bob maes galwedigaethol.

'Mae sgiliau gwyrdd, cychwyn ar beirianeg drydanol yn y byd sero net yn hollol anferth. Ac nid yw o bwys os ydych chi yn y sector bwyd, yn y sector adnewyddadwy, mewn cyfathrebu, trafndiaeth.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

⁶⁸ Mae [WorldSkills](#) yn ysbrydoli pobl ifanc i ddatblygu angerdd am sgiliau a cheisio rhagoriaeth, trwy gystadlaethau a hyrwyddo. (agorwyd 19/07/23)

⁶⁹ Eizagirre Sagardia, Ana; Imaz Bengoetxea, Jose Inazio; Rekalde Rodríguez, Itziar (2018) [Characterisation of best practices in the development of cross-curricular competences in Vocational Education and Training: case study in the Basque Country](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 70:1, 47-65. (agorwyd 31/07/23)

⁷⁰ Mae'r enghreifftiau yn cynnwys: Baumann, Fabienne-Agnes; Vossiek, Janis (2022) [Changing Skill Formation in Greece and Italy – Crisis-Induced Reforms in Light of Common Institutional Legacies](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(3), 340–362. (agorwyd 31/07/2023)

Papadopoulos, Orestis; Jones, Katy (2023) [Training in the age of liberalization and crisis: Understanding the learning experiences of young Active Labour Market Programme Participants](#). *Social Policy & Administration*, 57(2), 219–234. (agorwyd 31/07/2023)

- 4.16 Ond, gan fod effeithiau rhai tueddiadau yn anodd eu rhagweld, roedd yn cael ei theimlo'n bwysig i baratoi myfyrwyr (yn neilltuol ar y cam IVET) ar gyfer byd sy'n newid yn gyflym. Dadleuodd rhai rhanddeiliaid bod angen i'r cwricwlwm fod yn hyblyg a realistig wrth wasanaethu swyddi presennol nad ydynt yn bodoli ar hyn o bryd. Roedd yn bwysig peidio â dibynnu'n unig ar alw gan fyfyrwyr, er bod rhai cyrsiau IVET oedd â gormod wedi cofrestru yn cael eu gweld fel uchelgais i bobl ifanc sydd wedi colli diddordeb. Er y dylai uchelgais o'r fath gael ei gwerthfawrogi, gallai fod yn seiliedig ar ddiffyg gwybodaeth am lwybrau eraill. Felly, teimlid ei bod yn bwysig trafod yr amrywiaeth eang o ddewisiadau gyrfa sydd ar gael gyda'r dysgwyr.
- 4.17 Roedd dylunio modiwlaidd ar gwricwlwm yn cael ei weld yn bwysig i ymdrin â'r galw am gyrsiau ategol i alluogi pobl i gymryd swyddi 'newydd'. Un enghraifft a roddwyd oedd adeiladu tyrbinau gwynt ar y môr. Efallai bod gan y dysgwyr sgil yn barod (fel weldio) ond eu bod angen ei defnyddio mewn cyd-destun newydd (ar y môr). Gall cwricwla VET modiwlaidd gefnogi ystwythder wrth ymateb i anghenion diwydiant wrth iddynt newid; enghraifft a roddwyd oedd peirianwyr yn newid yn weithgynhyrchwyr ffenestri UPVC:
- 'Weithiau nid oes arnoch angen prentisiaeth am flwyddyn gyfan [ond] ... gweithdy sgiliau i ddysgu'r sgiliau i gyflawni gwaith.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

Darparu'r cwricwlwm

- 4.18 Roedd y llenyddiaeth yn tynnu sylw at bwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy (a gysylltir weithiau â'r hyn a elwir yn 'sgiliau trawslin' mewn dogfennau trwy Ewrop). Roedd sgiliau o'r fath yn cael eu gweld yn allweddol i gefnogi trosglwyddo o gyd-destun addysgol i waith (ac felly yn elfen allweddol mewn systemau IVET deuol). Roedd rhaglenni'n debygol o gynnwys llythrennedd a rhifedd wedi ymwreiddio a phenodol (Sgiliau Hanfodol yng Nghymru) a gallu

digidol (sydd hefyd yn gysylltiedig â 'datrys problemau' gan gyrff trawsffiniol fel OECD⁷¹).

- 4.19 Weithiau mae sgiliau trosglwyddadwy yn cael eu hintegreiddio neu ymwreiddio yn y cwricwlwm VET ac addysg gyffredinol; ar adegau eraill maent yn cael eu cyflwyno fel elfennau ar eu pen eu hunain neu unedau (fel 'astudiaethau cyffredin' neu 'sgiliau craidd').⁷² Mae Lopez et al (2020) yn rhoi dadansoddiad cynhwysfawr o diwedd sgiliau trosglwyddadwy⁷³. Dangosodd astudiaethau eraill berthnasedd dysgu anffurfiol a heb fod yn ffurfiol yn arbennig mewn cyd-destunau CVET.⁷⁴
- 4.20 Cyfeiriodd rhanddeiliaid hefyd at bwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy yn y cwricwlwm VET. (Crynoir y rhain yn *Sgiliau trosglwyddadwy a thrawslin*, para 5.10.) Ond, mynegodd nifer o randdeiliaid bwysigrwydd gallu digidol yma fel math o sgil sylfaenol ar draws amrywiaeth o gyd-destunau: cartref, coleg a'r gwaith. Gwelwyd y newidiadau yn y gweithle ar ôl y pandemig gyda mwy o weithio hybrid mewn rhai sectorau yn berthnasol wrth ddeall y sgiliau digidol penodol y mae cyflogwyr yn gofyn amdanynt erbyn hyn. Ar yr un pryd, mae darparu cwricwlwm digidol a chyfunol wedi cynyddu i rai cohortau:
- 'Mae'n well gan ein partneriaid a dysgwyr [CVET] fod wyneb yn wyneb, yn neilltuol pan ddaw yn sgiliau iaith.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 4.21 I rai oedolion gwelir tloedi digidol a/neu ddata yn rhwystr pwysig. Cyfyngedig yw mynediad dysgwyr at ddyfeisiadau digidol ac felly maent yn llai abl i ymgysylltu a chyfranogi:

⁷¹ OECD (2019) [Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills](#). OECD Skills Studies. OECD Publishing, Paris (agorwyd 08/07/2023)

⁷² Kirchknopf, Sebastian (2020) [Career Adaptability and Vocational Identity of Commercial Apprentices in the German Dual System](#). *Vocations and Learning* 13, 503–526. (agorwyd 31/07/2023)

⁷³ Calero López, Inmaculada; Rodríguez-López, Beatriz (2020) [The relevance of transversal competences in vocational education and training: a bibliometric analysis](#). *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(12), 1-19. (agorwyd 31/07/2023)

⁷⁴ Lischewski, Julia; Seeber, Susan; Wuttke, Eveline; Rosemann, Therese (2020) [What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors](#). *Frontiers in Psychology*. 11:534485. (agorwyd 31/07/2023)

‘Mae cyflogwyr yn dweud wrthym eu bod eisiau sgiliau trosglwyddadwy a’r gallu i addasu, a’r gallu i weithio. Mae’r pethau allweddol y bydd dysgwyr yn eu dysgu yn cael eu cuddio fel y pynciau y mae gan ddysgwyr ddiddordeb ynddynt.’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

- 4.22 Soniodd rhanddeiliaid am y cydbwysedd rhwng hyfforddiant yn y gwaith a heb fod yn y gwaith, yn neilltuol yn y cyfnod IVET. Roedd y gyfran o’r ddau yn cael ei weld yn ddibynnol ar y cyd-destun, fel yr oedd y gymysgedd o sgiliau galwedigaethol a throsglwyddadwy. Roedd y gallu i ‘addasu’ y cydbwysedd ar y cwrs yn cael ei weld yn bwysig o ran darparu’r cwricwlwm. I rai myfyrwyr IVET mae’n bwysig ymarfer sgiliau galwedigaethol mewn ‘lleoliad diogel’ (yn y coleg).
- 4.23 Amlygodd yr adolygiad o’r dystiolaeth swyddogaeth cyfraniad cyflogwr wrth ddarparu cwricwlwm yn ogystal â’i ddylunio.⁷⁵ Rhoddodd y rhanddeiliaid enghreifftiau o hyn mewn hyfforddiant heb fod yn y gwaith wedi ei ddatblygu’n lleol ar ôl i’r cwrs ddechrau trwy weithgareddau ymgysylltu â chyflogwyr, fel lleoliadau gwaith i fyfyrwyr a staff.
- 4.24 Roedd cyrsiau sylfaen yn cael eu gweld yn berthnasol i gyd-destunau IVET a CVET. I’r rhai sy’n gadael yr ysgol mae cyrsiau o’r fath yn rhoi’r cyfle i ddarganfod pa ‘grefft’ sydd yn gweddu i’w diddordebau a dyheadau orau. Bydd y rhai sy’n dychwelyd i’r gweithlu yn aml eisiau rhoi tro ar ddewisiadau cyn ymrwymo i ddyfarniad llawn:
- ‘[Ym maes] adeiladu, fe allwch chi wneud cwrs lefel 2 sy’n holl gynhwysol sy’n dysgu ychydig i chi am blymio, ychydig o waith coed, gosod brics, wyddoch chi, rheoli safle. ...Cwrs blasu [sy’n] rhoi cyfle i chi gael cymhwyster ar lefel uwch mewn maes penodol y mae gennych ddiddordeb ynddo.’
(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 4.25 Mae angen i ddarparu cwricwlwm CVET fod yn hyblyg ar gyfer gweithio’n effeithiol gyda phobl sy’n gwneud gwaith shifft, gyda chyfrifoldebau gofal plant,

⁷⁵ Bolli, Thomas; Caves, Katherine Marie; Renold, Ursula; Buergi, Jutta (2018) [Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmes](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 70(4), 524-563. (agorwyd 31/07/23)

a mynediad cyfyngedig at drafnidiaeth. Mae hyn yn gofyn am raglen hyblyg sy'n gweithredu ar benwythnosau, min nos ac yn ystod y dydd:

'Rwy'n meddwl ein bod ni wedi mynd ychydig yn fwy creadigol am y ffordd yr ydym yn darparu, mae a ydych yn ei alw yn ficro-gymwysterau neu beidio yn amherthnasol. Mae'n fater o beth sy'n gweithio orau.'

(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

Llwybrau asesu a chynnydd

- 4.26 Datgelodd yr adolygiad o'r dystiolaeth ystod eang o gynlluniau ar gyfer creu llwybrau VET cynhwysol. Mae arwyddocâd ystyried safbwyntiau aml-asiantaethol a pholisïau yn hanfodol os am leihau'r rhwystrau sy'n atal cymryd rhan mewn VET.⁷⁶
- 4.27 Amlygodd yr adolygiad o'r dystiolaeth y gall prosesau asesu fynd yn rhwystr i bobl allu profi eu gallu. Roedd dulliau deilliannau dysgu yn dod yn bwysicach wrth siapio darparu VET. Mae deilliannau dysgu yn cynrychioli symudiad oddi wrth gynnwys cwricwlwm i nodi'r hyn y disgwylir i'r dysgwr ei wybod, allu ei wneud a'i ddeall ar ddiwedd y broses ddysgu. Fel y cyfryw fe'u bwriedir i ddwyn cysondeb a thryloywder i ryngweithio rhwng chwaraewyr mewn lleoliadau dysgu addysgol ac yn y gwaith.^{77 78}
- 4.28 Mynegodd rhai rhanddeiliaid bryder bod cymwysterau'n gyrru'r cwricwlwm. Hynny yw, mae datblygiad y dull asesu'n diffinio sut y bydd y pwnc yn cael ei ddarparu. Ond, mae'r dull hwn yn codi problemau yn ymwneud â'r gallu i ymateb (i gyflogwyr) a chydabyddiaeth o gynnydd o fewn y lefelau (i ddysgwyr). Fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad, dadleuodd dysgwyr 25+ y gall darparu VET gael ei ddefnyddio'n fwy effeithiol fel ffordd o ddynodi addasrwydd ar gyfer a chefnogi cynnydd (gweler para 3.37).

⁷⁶ Simões, Francisco; Meneses, Ana; Luís, Rui; Drumonde, Rui (2017) [NEETs in a rural region of Southern Europe: perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations](#). *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109-1126. (agorwyd 31/07/2023)

⁷⁷ CEDEFOP (2021) [VET Themes: learning outcomes](#) (agorwyd 08/07/2023)

⁷⁸ Rintala, Heta; Nokelainen, Petri (2020) [Standing and attractiveness of vocational education and training in Finland: focus on learning environments](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2), 250-269. (agorwyd 31/07/2023)

- 4.29 Gall prosesau asesu fynd yn rhwystr i bobl allu profi eu gallu ar gyfer hyfforddiant heb fod yn y gwaith. Dywedodd rhai rhanddeiliaid, iddynt hwy, bod diben asesu VET ar sail meini prawf, nid yn normadol (yn yr un ffordd â llwybrau academaidd). Y diben yw achredu gallu yn hytrach na dewis myfyrwyr sy'n cael symud ymlaen:
- ‘Yn iechyd a gofal cymdeithasol mae gennych gymwysterau Lefel 3 yn cael eu darparu yn y gweithle ar sail gallu gydag asesiadau ymarferol yn y gwaith. Yna mae darparu Lefel 3 ar sail partner sy'n seiliedig ar egwyddorion a damcaniaethau nad yw'n rhoi'r gallu i chi [ond sy'n eich galluogi i symud i addysg uwch].’ (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 4.30 Ond roedd rhanddeiliaid yn cydnabod bod asesiad ar sail meini prawf weithiau yn anodd ei efelychu mewn lleoliad nad yw yn y gwaith. Gwelid swyddogaeth y coleg fel rhoi'r sgiliau sylfaenol i bobl i fynd allan a dechrau gwneud y gwaith, ac yna dod yn ôl i ddysgu'r agweddau damcaniaethol. Dylai'r elfennau ar sail gwaith gael eu hasesu yn y gweithle, sy'n dibynnu ar bartneriaethau effeithiol â chyflogwyr.
- 4.31 Er mwyn i asesiad gallu gael ei werthfawrogi, teimlai rhanddeiliaid bod angen i gymwysterau gael eu dylunio gan bobl sy'n deall addysg alwedigaethol a thechnegol. Codwyd cwestiynau am hygreddedd cyrff diwydiannol i greu safonau sy'n adlewyrchu'r ymarfer presennol yn y gweithle.
- 4.32 Ar gyfer CVET, roedd ardystio uned yn cael ei weld yn bwysig gan rhanddeiliaid gan gynnwys mewn cymhwyster prentisiaeth, ‘yn neilltuol i'r bobl hynny sydd eisoes yn y gwaith ac sydd wedi caffael sgiliau [ond] efallai nad oes arnynt angen prentisiaeth lawn.’
- 4.33 Cyfeiriodd rhanddeiliaid at systemau mewn gwledydd eraill a allai fod yn berthnasol i gyd-destun Cymru. Mae system yr Alban yn caniatáu achredu dysgu ar bob lefel gan ddefnyddio Fframwaith Credyd a Chymwysterau'r Alban. Mae'r dull yn seiliedig ar ddatblygu safonau cyffredin. Mae hyn yn galluogi darparwyr i addasu'r ddarpariaeth yn ôl anghenion cyflogwyr lleol: ‘eistedd i lawr, negodi, dyfeisio cwrs, rhoi cyfradd gredyd iddo, a'i symud

ymlaen'. Mae cydnabyddiaeth allanol yn galluogi i'r cymwysterau fod yn gludadwy.

- 4.34 Roedd system y Ffindir o ddylunio dysgu o gwmpas prosiect mewn lleoliadau galwedigaethol hefyd yn cael ei weld yn berthnasol. Roedd y dull hwn yn cynnwys asesu sut i ddarparu'r prosiect cyfan gan gynnwys yr elfen alwedigaethol. Teimlid bod hyn yn adlewyrchu ymarfer mewn gweithle yn nes. O ran sgiliau ar lefel uwch, mae mwy o sefydliadau'n symud tuag at brosiectau byw gydag asesiad 'dilys' (cyd-destunol). Mae'r dull yn cael ei fabwysiadu yn y cwricwlwm academaidd hefyd. Fel y dywedodd un rhanddeiliaid: 'mae gosod mewn cyd-destun yn cynyddu safon'.

Ehangu cyfranogiad a chynhwysiant

- 4.35 Datgelodd yr adolygiad o'r dystiolaeth nifer o gynlluniau i gynyddu cyfranogiad mewn rhaglenni VET yn Ewrop.
- 4.36 Gall y rhain fod ar ffurf darpariaeth cyn-alwedigaethol fel yn yr Iseldiroedd⁷⁹. Mae llwybrau mwy penodol yn bodoli i fyfyrwyr gydag anghenion dysgu ychwanegol. Er enghraifft, yn y Weriniaeth Siec, mae'r rhaglenni yma yn para un i ddwy flynedd ac yn cael eu dylunio i baratoi myfyrwyr i gyflawni tasgau rhagarweiniol mewn galwedigaethau â llaw mewn gwasanaethau neu weithgynhyrchu a/neu i gryfhau eu sgiliau â llaw a'u sgiliau gweithle.⁸⁰
- 4.37 Rhydd ymchwil⁸¹ i gynnwys grwpiau bregus yn y system VET yn y Swistir ddealltwriaeth o ymarfer effeithiol ac mae'n amlinellu ystod o gamau i gofnodi'r effeithiau. Yn allweddol mae'r ymchwil hwn hefyd yn dynodi rhwystrau a heriau i raglenni VET cynhwysol. Archwilia'r dystiolaeth ddiweddaraf⁸² yr heriau hyn yn benodol yng nghyd-destun model VET yr Almaen. Y problemau allweddol

⁷⁹ Westerhuis, A.F. (2020) [Vocational education and training for the future of work: Netherlands](#). Cedefop ReferNet thematic perspectives series. (agorwyd 08/07/2023)

⁸⁰ CEDEFOP (2016) [Czech Republic: VET in Europe: country report 2016](#) (agorwyd 31/07/23)

⁸¹ Bonoli, Lorenzo; Gonon, Philipp (2022) [The evolution of VET systems as a combination of economic, social and educational aims. The case of Swiss VET](#). *Hungarian Educational Research Journal*, 12(3), 305-316. (agorwyd 31/07/2023).

⁸² Rusert, Kirsten; Stein, Margit (2023) [Chances and discrimination in dual vocational training of refugees and immigrants in Germany](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(1), 109-129. (agorwyd 31/07/23)

sy'n dod i'r golwg yw ffactorau sy'n arwain at lwybrau 'toredig' (neu yr amharwyd arnynt) ac unigolion â phroffiliau nad ydynt yn gonfensiynol yn cyflwyno eu hunain i gyflogwyr.

- 4.38 Mae ystyriaeth o ffactorau sy'n effeithio ar y rhai nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant (NEET) ac mewn perygl o syrthio trwy'r rhwyd hefyd yn cael sylw yn yr adolygiad o'r dystiolaeth. Er enghraifft, mae ymchwil i'r ddarpariaeth yn ne Ewrop⁸³ yn archwilio rhesymau pam bod rhai dewisiadau galwedigaethol yn cael eu cyfyngu'n gynyddol ymhlith oedolion ifanc mewn rhaglenni VET yn Sbaen. Mae'r problemau'n aml-ffactor ac yn cynnwys: y ffurf wahanol rhwng darpariaeth uwchradd isaf ac IVET, graddau gwael, ymddygiad gwael, diffyg diddordeb mewn addysg, lefel isel o gydlyniad teuluol, a diffyg disgwyliadau neu ddyheadau. Ond, mae 'gadael tawel' hefyd yn debygol o fod yn broblem pan fydd ymddygiad da yn cyd-fynd â methiant academaidd. Mae gwahaniaethu rhwng 'gadawyr-digalon' a 'gadawyr-gelyniaethus' yn bwysig.
- 4.39 Roedd system VET Sbaen hefyd yn gyd-destun ar gyfer astudiaeth yn archwilio penderfyniadau yn ymwneud â rhywedd i ymgysylltu â VET⁸⁴ Datgelodd yr astudiaeth hon bod 71 y cant o ddysgwyr mewn Hyfforddiant Galwedigaethol Sylfaenol yn wryw mewn cymhariaeth â rhaniad 50:50 mewn addysg uwchradd orfodol. Amlygodd yr ymchwil hwn arwyddocâd disgwyliadau yn ymwneud â rhywedd yn neilltuol o ran y dewisiadau a wneir gan ferched, y rhyngweithio gyda gadael yn gynnar a phwysigrwydd oedi cyn dewis i osgoi gweld pobl yn gadael heb gwblhau.

⁸³ Simões, Francisco; Meneses, Ana; Luís, Rui; Drumonde, Rui (2017) [NEETs in a rural region of Southern Europe: perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations](#). *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109-1126.

⁸⁴ Obiol-Francés, Sandra; Vergés Bosch, Núria; Almeda Samaranch, Elisabet (2022) [Gender and educational decisions in basic vocational training: discussions and experiences in Spain](#). *Journal of Vocational Education & Training*. (agorwyd 31/07/2023)

- 4.40 Darparodd yr adolygiad o'r dystiolaeth hefyd ddealltwriaeth o gyfranogiad mudwyr a ffoaduriaid^{85,86}. Roedd yr astudiaethau hyn yn amlygu'r effaith y mae addysg alwedigaethol yn ei gael wrth integreiddio ffoaduriaid i'r farchnad lafur. Roedd yr hwyluswyr allweddol yn cynnwys hyblygrwydd, annibyniaeth leol a chyfranogiad gwirfoddol gan bartneriaid. Roedd achos VET y Swistir yn cynnig astudiaeth achos gadarnhaol o integreiddio llwyddiannus lle mae cydlynu polisi rhwng cyflogwyr, undebau llafur a'r llywodraeth wedi bod yn allweddol wrth greu system lle mae pawb ar ei ennill.
- 4.41 Mae'r drafodaeth CVET uchod wedi awgrymu arwyddocâd dysgu ffurfiol ac anffurfiol i oedolion. Mae astudiaeth ddiweddar o gyfranogiad mewn CVET yn yr Almaen⁸⁷ yn tynnu sylw at y ffaith bod gweithgareddau mewn addysg a hyfforddiant galwedigaethol yn bennaf yn cael eu gwahaniaethu fel CVET ffurfiol, heb fod yn ffurfiol ac anffurfiol⁸⁸. Mae'r awduron yn dadlau mai yn anaml y mae'r gwahaniaethau pellach rhwng cynigion o CVET heb fod yn ffurfiol ac anffurfiol yn cael eu hesbonio, ac yn anaml y mynegir y rhesymau dros gymryd rhan neu beidio â chymryd rhan. Mae'r ymchwil hwn yn amlygu'r pwysigrwydd i CVET heb fod yn ffurfiol gael ei ddylanwadu gan leoliadau

⁸⁵ Teräs, Marianne (2018) [Cultural Diversity and Vocational Education and Training](#). In: McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., Suart, R. (eds) *Handbook of Vocational Education and Training*. Springer, Cham. (agorwyd 08/08/2023)

⁸⁶ Aerne, Annatina; Bonoli, Giuliano (2023) [Integration through vocational training. Promoting refugees' access to apprenticeships in a collective skill formation system](#). *Journal of Vocational Education and Training*, 75:3, 419-438. (agorwyd 08/08/2023)

⁸⁷ Lischewski, Julia; Seeber, Susan; Wuttke, Eveline; Rosemann, Therese (2020) [What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors](#). *Frontiers in Psychology*. 11:534485. (agorwyd 08/08/2023)

⁸⁸ Bydd dysgu ffurfiol yn digwydd mewn sefydliadau addysg a hyfforddi, yn cael ei gydnabod gan awdurdodau cenedlaethol perthnasol ac yn arwain at ddiplomas a chymwysterau. Dysgu heb fod yn ffurfiol yw'r ddysg sydd wedi ei chaffael yn ychwanegol neu yn lle dysgu ffurfiol. Mewn rhai achosion, mae hefyd yn cael ei strwythuro yn ôl trefniadau addysgiadol a hyfforddi, ond yn fwy hyblyg. Dysgu anffurfiol yw dysgu sy'n digwydd mewn bywyd bob dydd, yn y teulu, yn y gweithle, mewn cymunedau a thrwy ddi-ddordebau a gweithgareddau unigolion. Trwy'r broses gydnabod, dilysu ac achredu, gall y medrau a gafwyd trwy ddysgu anffurfiol gael eu gwneud yn weladwy, a gallant gyfrannu at gymwysterau a chydnyddiaeth arall. Mewn rhai achosion, defnyddir y term dysgu trwy brofiad i gyfeirio at ddysgu anffurfiol sy'n canolbwyntio ar ddysgu trwy brofiad. Learning and Work Institute (2017) [Healthy, Wealthy and Wise: the impact of adult learning across the UK](#), tudalen 6.

sefydliadol. Yn achos CVET anffurfiol mae bywgraffiad dysgu'r un sy'n cymryd rhan yn chwarae rhan ganolog.

- 4.42 Cyfeiriodd arbenigwyr/rhanddeiliaid sector hefyd at y dadansoddiad o ddata cymryd rhan fel y cam cyntaf wrth ddynodi grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli ym mhob cohort oedran er mwyn galluogi cynllunio i ymdrin â hyn. I un rhanddeiliaid roedd hyn yn cynnwys ymdrin â chanfyddiadau: 'mae yn ymwneud ag ymestyn i gymunedau mwy difreintiedig ac ymgysylltu â phobl ifanc ac oedolion a gwneud iddynt sylweddoli bod llwybrau da trwy hyfforddiant at well swyddi.'
- 4.43 Cododd rhai arbenigwyr/rhanddeiliaid sector effaith rhagfarnau diwylliannol y mae'n rhaid i ddarparwyr ymdrin â nhw, gan gynnwys 'dosbarthiadau lle mae dynion yn gwrthod cael eu dysgu gan athrawes fenywaidd, a dynion sy'n gwrthod dysgu gyda'u gwagedd yn yr un ystafell, gan eu bod yn gwrthwynebu i'w gwagedd gael addysg.'
- 4.44 Mewn rhannau eraill o Gymru mae'n sialens cael cohortau digon mawr o ddysgwyr i gefnogi darpariaeth benodol. Yn yr achos hwn mae darpariaeth ar-lein yn helpu i gyrraedd grwpiau sydd ar wasgar yn ddaearyddol:
- 'Mae defnyddio [dysgu] digidol yn golygu y gallwn ni o bosibl wneud hynny i sicrhau bod gennym y cydraddoldeb cyfle yr wyf yn gwybod sy'n agos iawn at galon Llywodraeth Cymru.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)
- 4.45 Teimlai rhai rhanddeiliaid sefydliadol bod VET ei hun yn offeryn i ehangu cyfranogiad, yn neilltuol i'r rhai a wnaeth adael heb orffen eu lefel uwch uwchradd. Er mwyn osgoi i bobl adael fel hyn yn y dyfodol, teimlid ei bod yn bwysig ymgysylltu rhieni ag IVET eu plant a helpu pobl ifanc i ganfod eu ffordd trwy'r system. Roedd gwaith Gyrfa Cymru mewn ysgolion yn cael ei weld yn bwysig ac y neilltuol darparu enghreifftiau y gall myfyrwyr eu gweld yn berthnasol iddynt hwy.

- 4.46 Cyfeiriodd un rhanddeiliaid ni at ymchwil i flaengaredd mewn STEM sy'n galluogi amrywiaeth⁸⁹. Amlygodd eraill fanteision galluogi mwy o amrywiaeth. Er enghraifft mae Trafnidiaeth i Gymru wedi creu llyfr ('My Mummy the Train Driver') i'w ddefnyddio mewn meithrinfeydd, i ymdrin â chanfyddiad bod rhai swyddi 'i ddynion'.

Datblygu'r gweithlu VET (agweddau gweithredol)

- 4.47 Amlinellodd *Agweddau strategol a systemig o VET* (para 3.2 uchod) agweddau strategol datblygu gweithlu VET. Amlygodd yr adolygiad o'r dystiolaeth hefyd agweddau gweithredol fel swyddogaeth hyfforddwr VET (sy'n anffurfiol yn aml) wrth i brentisiaid drosglwyddo o VET 'trothwy isel' i waith.⁹⁰ Daeth i'r casgliad bod ffactorau amrywiol o ran cefndir a phersonoliad yn dylanwadu ar lwybrau datblygu gyrfa pobl ifanc, yn ogystal â'r sefyllfa hyfforddi. Roedd yn dadlau y dylai hyfforddwr VET fod yn ymwybodol o'u rhan allweddol a deall sut y mae eu hymyrraeth yn effeithio ar hunan-amgyffrediad prentisiaid a'u hamgyffrediad o'u galwedigaethau, sydd yn eu tro yn dylanwadu ar gymhelliant a dyheadau gyrfa. Roedd rhanddeiliaid yn cydnabod y swyddogaeth hon, a'r angen i diwtoriaid fod, nid yn unig yn 'weithwyr proffesiynol deul' ond i fod â'r gallu i alluogi cynhwysiant hefyd.
- 4.48 Ar y lefel weithredol rhoddodd rhanddeiliaid enghreifftiau o sut y mae'r gweithlu VET yn cael eu datblygu ar lefel leol a sefydliadol. Ond nid oedd hyn yn cael ei weld fel tiriogaeth athrawon ac aseswyr yn unig. Roedd heriau i uwch reolwyr ac arweinwyr nad ydynt wedi dod o lwybrau gyrfa VET eu hunain.
- 4.49 Dynodwyd mai diweddarau gwybodaeth broffesiynol oedd y prif fater oedd yn wynebu staff nad ydynt yn y gwaith. Un enghraifft oedd uwchsgilio technegol ar gyfer cerbydau trydan a swyddogaeth ddiagnostig. Rhaid i hyn yn aml gael

⁸⁹ Howitt, C. (2021). [How Diversity will Drive Future Innovation](#). (agorwyd 08/08/2023)

⁹⁰ Hofmann, Claudia; Häfeli, Kurt; Müller, Xenia; Krauss, Annette (2021) [Transition From Low-Threshold Vocational Education and Training to Work in Switzerland: Factors Influencing Objective and Subjective Career Success](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 136–159. (agorwyd 31/07/2023)

ei drin ar y lefel leol gan golegau trwy gysylltu â chyflogwyr lleol. Enghraifft arall oedd diweddarau staff coleg am ddiogelwch seibr trwy weithio gyda chwmni arbenigol lleol. Mewn un ardal, roedd cyflogwr yn helpu i roi offer cyfredol fel bod myfyrwyr yn cael eu hyfforddi yn ôl safonau'r diwydiant. Roedd hyn yn golygu hyfforddi'r tiwtoriaid i gychwyn. Dangosodd enghreifftiau o'r fath bod arweinwyr a rheolwyr lleol yn dod o hyd i ffyrdd creadigol o ymdrin â her datblygu gweithlu VET, er gwaethaf cyfyngiadau strwythurol fel problemau recriwtio a chadw yn ymwneud â strwythurau cyflog.

Casgliadau

- 4.50 Rhoddodd y dadansoddiad thematig o'r agweddau cwricwlwm a darparu ddealltwriaeth fanwl o'r ffordd y gellid symud VET ymlaen yn weithredol yng nghyswllt gwahaniaethu rhwng IVET a CVET.
- 4.51 Roedd yn amlwg bod penderfyniadau polisi yn dylanwadu ar ddyllunio a darparu cwricwlwm VET. Er enghraifft, mae cymeradwyo cymwysterau a'r cyllid y maent yn ei ddenu yn aml yn diffinio'r cwricwlwm a gynigir. Gallai dull o'r fath fod yn fwy addas ar gyfer IVET, lle mae pobl ifanc yn dilyn cyrsiau neu brentisiaethau hwy, amser llawn. Ar gyfer CVET gall arwain yn y cohort hŷn at gynnal darpariaeth nad yw'n hollol addas i'w hanghenion neu anghenion eu cyflogwr. Ar gyfer dysgwyr CVET dylid gwneud mwy o ddefnydd o gydnabod dysg flaenorol a chysiau uwchsgilio byr fel y rhai sydd ar gael trwy gyfrifon dysgu personol. Mae hyblygrwydd cymwysterau yn allweddol er mwyn galluogi system VET ystwyth. Mae'r oedi wrth ddatblygu cymwysterau newydd (dwy i dair blynedd) yn gwneud i'r system lusgo ac efallai y bydd y cynnyrch yn amherthnasol pan fydd yn cyrraedd y farchnad yn y diwedd.
- 4.52 I ddysgwyr a phrentisiaid IVET, mae'r cwricwlwm cyfoethogi yn bwysig ac mae'n helpu i ymdrin â materion cydraddoldeb parch â llwybrau academaidd. Mae cydnabod a chofnodi sgiliau trawsliniol a throsglwyddadwy yn hanfodol ar gyfer dysgwyr IVET a CVET a phrentisiaid. Ar gyfer CVET mae gosodiad cynnwys cwricwlwm craidd ac ychwanegol (fel sy'n cael ei nodweddu gan y dull 'meysydd dysgu') yn caniatáu dulliau mwy hyblyg o uwchsgilio neu ail-

sgilio ar gyfer diwydiannau Gwyrdd, er enghraifft. Mae IVET a CVET yn chwarae rhan allweddol wrth ehangu cyfranogiad, mynediad a chynhwysiant. Ond gall yr union ffyrdd y mae hyn yn datblygu fod yn wahanol ar draws grwpiau oedran ac i rai grwpiau, fel pobl anabl, mae'r diffyg cyfartaledd yn parhau ar draws pob oed.

- 4.53 Mae cyflawni o safon uchel yn holl bwysig i IVET a CVET. Seilir hyn ar y ffaith bod gan athrawon ac aseswyr wybodaeth alwedigaethol gyfoes ac adnoddau cyfredol i ddarparu. Mae datblygu gweithlu VET yn bryder allweddol i bartneriaid cyflawni, yn arbennig mewn sectorau lle mae gwahaniaethau cyflog yn ei gwneud yn anodd recriwtio athrawon sy'n alwedigaethol berthnasol. Ond mae darparwyr VET yn defnyddio dulliau mwy blaengar i sicrhau bod eu bylchau sgiliau eu hunain yn cael eu cau.
- 4.54 Mae llwybrau cwricwlwm clir yn hanfodol ond gallant fynd yn dameidiog oherwydd bod darparwyr lleol yn cystadlu neu ddim yn cynnig cyrsiau ar lefel is i alluogi cynnydd. Mae darparu gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd llawn gwybodaeth ar seiliau da a diduedd yn bwysig ar gyfer dysgwyr IVET a CVET, ond ar hyn o bryd nid yw'r hyn a gynigir yn gyson ac mae cystadleuaeth rhwng sefydliadau yn dylanwadu arno yn neilltuol yn y cyfnod 16-19.

5. Canfyddiadau: Safbwyntiau ar fanteision ac effaith VET

Cyflwyniad

- 5.1 Ychydig iawn o gyfeiriadau oedd yn yr adolygiad tystiolaeth o astudiaethau ar fanteision ac effaith addysg a hyfforddiant galwedigaethol, boed yn IVET neu CVET. Ond, cyfeiriwyd at ymchwil ar fanteision ehangach addysg oedd yn awgrymu bod potensial i archwilio'r thema hon gyda rhanddeiliaid. Cynigiodd Datganiad Osnabrück bedair egwyddor oedd yn gosod y cyd-destun ar gyfer asesu manteision VET (hyd 2025)⁹¹. Mae proses o weithio yn ôl o ddeilliannau ac effaith VET yn helpu i ddiffinio dulliau strategol a gweithredol sy'n galluogi effaith. Er enghraifft, mae ymchwil CEDEFOP⁹² yn rhoi peth dealltwriaeth o'r manteision a fwriadwyd trwy IVET a CVET. Dadleua ymchwil o Sweden dros graffu ar yr hyn sy'n cyfateb i 'ansawdd' yn VET ac felly maent yn cyflwyno'r manteision yng nghyd-destun y gweithle/perfformiad galwedigaethol⁹³. Mae systemau CVET sy'n gweithredu'n dda ac wedi eu cydlynu ac yn agored i bawb yn Ewrop yn hanfodol wrth ddatblygu gweithlu o'r fath a grymuso pobl i reoli bywyd gwaith sydd yn fwy cymhleth ac anodd ei ragweld o hyd.⁹⁴
- 5.2 Cytunai'r rhanddeiliaid bod manteision system VET gyffredinol yn gysylltiedig â'i ddiben arfaethedig. Roedd diffyg datganiad clir am y diben hwn (gweler *Blaenoriaethau a bwriadau VET*, para 3.3) yn golygu mai ychydig iawn o gytundeb oedd yn syth ar bwy oedd y buddiolwyr a beth oedd y modd gorau o fesur llwyddiant.
- 5.3 Cyflwynwyd amrywiaeth o ddangosyddion gan randdeiliaid: bodlonrwydd cyflogwr; bodlonrwydd dysgwr; enillion o ran GVA / cynhyrchiant; lefelau

⁹¹ Cedefop; EU20 (2020) [Osnabrück declaration 2020: on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies](#). (agorwyd 08/08/2023)

⁹² CEDEFOP; ETF (2021) [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade](#). Cedefop and ETF discussion paper. Luxembourg: Publications Office. (agorwyd 08/08/2023)

⁹³ Tsagalidis, Helena; Terning, Maria (2018) [A qualitative vocational education and training: Education for quantity or quality?](#) *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 8(1), 114–132. (agorwyd 08/08/2023)

⁹⁴ Cedefop (2020) [Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans](#). Cedefop briefing note, November 2020. (agorwyd 08/08/2023)

sgiliau (oedd yn cael eu mesur gan y cymwysterau trwy ddirprwy); enillion ar gyfartaledd; ac elw cymdeithasol ar fuddsoddiad:

'[Mae arnom angen] ymdeimlad ar y cyd o'r hyn sy'n cynnal diwydiannau penodol yng Nghymru, a [pha rai] o'r diwydiannau hynny sy'n creu cyfoeth i gymunedau penodol ac yn gwneud y manau hynny yn fannau hyfyw i fyw.'
(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

Buddiolwyr y system VET

- 5.4 Dangosodd yr adolygiad o'r dystiolaeth bod dadansoddiadau o effaith weithiau yn cael eu rhannu yn ôl y buddiannau sy'n dod i gyflogwyr, unigolion, cymunedau, a'r genedl yn ei chyfanrwydd. Dangosodd astudiaeth dair gwlad bod effeithiau cadarnhaol IVET system ddeuol yn lleihau dros amser i fyfyrwyr yn y grŵp oedran 25-64⁹⁵ Dangosodd yr ymchwiler bod y 'cymwysterau' cychwynnol yn cael effaith mwy uniongyrchol yng nghyfnod cynnar gyrfa unigolyn a llai wrth i'r unigolyn symud trwy ei oes waith. Mae'r canfyddiad hwn yn adlewyrchu astudiaethau eraill sy'n tadogi'r 'lleihad' mewn effeithiau cadarnhaol ar ddeilliannau gyrfa i sgiliau penodol iawn i alwedigaeth a gafwyd ar y cam IVET. Mewn gwirionedd, mae 'anfantaish yn hwyrach mewn gyrfa yn ymddangos yn fwyaf amlwg mewn gwledydd gyda sector VET cryf.⁹⁶
- 5.5 Wrth bwysu arnynt, penderfynodd rhanddeiliaid mai unigolion oedd prif fuddiolwyr y system VET, ac maent yn profi manteision lluosog: galwedigaethol; cynnydd i waith; gwell gwaith; gwaith parhaus; llesiant; iechyd meddwl. Bydd yr hyn sy'n gweithio i'r unigolyn yn gweithio i gyflogwyr a'r gymdeithas yn ehangach. I gyflogwyr, roedd y manteision yn economaidd yn

⁹⁵ Hoidn, Sabine; Štastný, Vít (2023) [Labour Market Success of Initial Vocational Education and Training Graduates: A Comparative Study of Three Education Systems in Central Europe](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(4), 629-653. (agorwyd 31/7/2023)

⁹⁶ Neyt, Brecht; Omeij, Eddy; Verhaest, Dieter; Baert, Stijn (2017) "[Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review of the Literature](#)," [IZA Discussion Papers](#) 11023, Institute of Labor Economics (IZA) (agorwyd 31/07/23)

bennaf: mwy o gynhyrchiant; llenwi bylchau o ran sgiliau; ac uwchsgilio'r gweithlu presennol:

'Mae'r gymdeithas gyfan yn cael budd o addysg alwedigaethol gref wrth greu gweithlu addysgedig, symudol a all symud o gwmpas, ennill cyflog, a chyfrannu at gymdeithas.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

5.6 Cyflwynodd un rhanddeiliad sefydliadol y farn bod IVET yng Nghymru yn ymgymryd â rhywfaint o'r gwaith yr oedd gwasanaethau ieuencid yn arfer ei wneud wrth gael pobl ifanc i ail ymgysylltu. O ran y manteision a geir i gymdeithas, teimlid y dylid cynnal dadansoddiad gwrth-ffeithiol fyddai'n dadansoddi cost *peidio* ennyn ymgysylltiad grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli neu ddifreintiedig.

5.7 Mynegwyd ochr arall y ddadl wrth-ffeithiol fel 'beth os na wnawn ni fuddsoddi? Bydd pobl yn gadael Cymru oherwydd bod cyfleoedd mewn mannau eraill.'

'Mae'r rhan fwyaf o'n busnesau sydd â phrentisiaid ifanc... yn gweld gwerth y bobl ifanc hynny yn eu busnes, ac maen nhw yn eu cefnogi trwyddo. Ond, mae'r manteision yn ymestyn tu hwnt i'r unigolyn, gan fod effaith pobl sydd yn NEET yn ehangach na'r economaidd.' (Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

'Mae dysgwyr galwedigaethol yn dueddol o aros yn yr economi leol.'
(Arbenigwr/rhanddeiliad sector)

Mesur effaith VET

5.8 Rhoddodd rhanddeiliaid sefydliadol nifer o enghreifftiau o sut y gellid mesur effaith VET. I gyflogwyr, roedd dulliau mesur o ran cynhyrchiant a'r cyfrif elw/gwariant yn cael eu gweld yn allweddol. Awgrymodd rhanddeiliad arall, os yw prentisiaeth dda yn addysg ar gyfer gyrfa yn hytrach na hyfforddiant ar gyfer gwaith, dylai canran gael ei ddyrannu i gyflogwyr i sicrhau swyddi addas. Mae cadw pobl mewn gwaith yn ddull o fesur llwyddiant oherwydd y gwahaniaethau cyflog ar ôl prentisiaeth.

5.9 I rhanddeiliaid addysg, cymryd rhan mewn VET oedd y man cychwyn. O'r safle hwnnw, fe ellid dadansoddi 'gwerth ychwanegol' ar gyfer yr unigolyn a'r

cyflogwr. Roedd llais y dysgwr (arolygon, fforymau ac ati) yn cael ei weld yn allweddol o ran cysylltu dulliau mesur a elwir yn 'oddrychol' â deilliannau cymdeithasol ehangach VET.

Sgiliau trosglwyddadwy a thrawslin

- 5.10 Amlygodd yr adolygiad o'r dystiolaeth ddadansoddiad o'r Almaen am osodiad ac effaith sgiliau trosglwyddadwy⁹⁷. Mae gan y fframwaith a ddaeth i'r amlwg o'r ymchwil hwn y potensial i fod yn sail i weithredu rhaglenni VET. Rhydd ymchwil pellach⁹⁸ wybodaeth fanwl am berthnasedd gallu 'trawslin' (neu draws bynciol) gan gynnwys cefnogi'r rhyngweithio rhwng gwaith a safleoedd dysgu addysgol.
- 5.11 Mae CEDEFOP wedi dadansoddi gosodiad sgiliau trawslin ochr yn ochr â sgiliau cyffredinol a galwedigaethol. Mae ei ymchwil yn y maes hwn⁹⁹ yn cyfeirio at ddsbarthiad amlieithog categorïau Sgiliau, Medrau a Galwedigaethau Ewrop (ESCO) o sgiliau trawslin fel: sgiliau a gallu craidd; sgiliau a gallu meddwl; sgiliau a gallu hunan-reolaeth; sgiliau a gallu cyfathrebu a chymdeithasol; sgiliau a gallu corfforol ac â llaw; a sgiliau a gallu bywyd.
- 5.12 Fel yr amlinellwyd yn yr adrannau blaenorol, roedd rhanddeiliaid yn awyddus i amlygu pwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy. O ran eu mesur, gwelid mai un o'r heriau oedd galluogi ardystio i gydnabod yr ystod hon o sgiliau, sydd yn aml yn wahanol ar draws sectorau a phynciau. Er bod sgiliau yn aml yn drosglwyddadwy ar draws sector (fel adwerthu), mae'r modd y mae busnesau gwahanol yn defnyddio'r sgiliau hynny yn aml yn seiliedig ar bolisïau cwmni penodol.

⁹⁷ Noack, Martin (2020) [A Common Framework for Transversable Skills](#) (agorwyd 08/08/2023)

⁹⁸ Calero López, Inmaculada; Rodríguez-López, Beatriz (2020) [The relevance of transversal competences in vocational education and training: a bibliometric analysis](#). *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(12), 1-19. (agorwyd 31/07/2023)

⁹⁹ CEDEFOP (2021) [Transversal skills and competences](#). The future of VET in Europe. Parallel Session 1 – Transversal skills and the VET curriculum (26th November 2020). (agorwyd 31/7/2023)

- 5.13 Roedd un rhanddeiliad yn gweld y bathodynau digidol, sy'n cael eu defnyddio yn Awstralia er enghraifft¹⁰⁰, yn ddull o gofnodi sgiliau trosglwyddadwy a'u cadw i alluogi iddynt gael eu cludo i waith a lleoliadau dysgu eraill. Ystyrir bod sgiliau o'r fath yn anodd eu cofnodi'n rhwydd gan eu bod wedi cael eu gweld yn ymarferol.
- 5.14 Dylai prentisiaid gael yr un disgwyliad o ddysgu sgiliau trosglwyddadwy â'r rhai ar lwybrau eraill. Cyfeiriodd un rhanddeiliad at waith yr Urdd¹⁰¹ yn cael cydbwysedd rhwng sgiliau gweithle a sgiliau rhyngpersonol a sut y maent yn cysylltu. Cyfeiriodd rhanddeiliad rhyngwladol at y gwaith ar 'meta sgiliau' yn yr Alban. Datblygodd Skills Development Scotland fframwaith ar gyfer asesu meta sgiliau.¹⁰²

Casgliadau

- 5.15 Archwiliodd y dadansoddiad thematig o fanteision ac effaith VET y ffordd y mae addysg alwedigaethol yn cyfrannu at economi a chymdeithas Cymru. Effaith gadarnhaol VET ar yr unigolyn yw'r sail ar gyfer effeithiau cymdeithasol, i gyflogwyr ac economaidd ehangach.
- 5.16 O ran gwahaniaethu rhwng IVET a CVET, y mater allweddol oedd sut y mae addysg alwedigaethol yn bodloni anghenion unigolion yn y cohortau oedran hynny. O fewn y thema strategol a systemau, fe welsom sut y mae anghenion gwahanol gohortau oedran yn arwain at flaenoriaethau gwahanol i bob un. Ond o fewn cohortau IVET a CVET mae is-grwpiau y mae VET o fudd iddynt mewn ffordd gwahanol. Er enghraifft, mae IVET a gweithgaredd ail ennyn ymlyniad yn helpu i leihau costau cymdeithasol pobl ifanc sydd mewn perygl o fynd yn NEET. Mae CVET hyblyg wedi ei deilwrio hefyd yn helpu i ail ennyn ymlyniad oedolion economaidd anweithredol dros 50 oed pan gaiff ei gysylltu â dulliau dysgu gydol oes ehangach. Mewn geiriau eraill, dylai union ddiben y

¹⁰⁰ And McGovern, Terry M. (2019) [Academic digital badges: industry, employment, and prospects](#). University of South Florida. (agorwyd 21/09/23)

¹⁰¹ Gweler: [Urdd - Prentisiaethau](#) (agorwyd 08/08/2023)

¹⁰² Skills Development Scotland (2018). [Skills 4.0](#). (agorwyd 08/08/2023)

gweithgaredd gysylltu'n uniongyrchol â'r deilliannau ac effaith a ddisgwylir, yn ogystal â sut y mae'r rhain yn cael eu mesur.

- 5.17 Mae cyflogwyr, a'u cynhyrchiant yn un o fuddiolwyr allweddol IVET a CVET. Ond, gellid esbonio hyn yn well a'i nawsu ar sail y math o gyflogwr (yn ôl maint, sector, rhanbarth ac ati). Er enghraifft, gall IVET helpu i ymdrin â phrinder sgiliau trwy ddarparu newydd-ddyfodiaid i'r farchnad lafur. Prif ddiben CVET yw uwchsgilio, ail-sgilio a dychwelyd i'r gweithle. Felly byddai unrhyw fframwaith fyddai'n cael ei ddylunio i helpu i fesur effaith VET angen ystyried yr amrywiaeth yma o ddibenion.
- 5.18 Pa bynnag ddull o fesur effaith a gymerir, mae sgiliau trosglwyddadwy neu drawslin yn elfen allweddol i'w mesur fel ffordd o gyfleu effaith. Bydd hyn yn gofyn am ddulliau newydd neu rai sy'n cael eu mabwysiadu'n gyffredin i gofnodi cyflawni micro-gymwysterau, er enghraifft trwy bortffolios digidol.

6. Casgliadau

- 6.1 Nod yr adolygiad hwn oedd archwilio a phrofi'r dystiolaeth am sefydlu system sgiliau gydlyn yng Nghymru sy'n gwahaniaethu rhwng IVET a CVET. Defnyddiodd yr ymchwiler ddull thematig i chwilio am atebion i gwestiynau ymchwiler allweddol am: y meini prawf i'w defnyddio i bennu a ddylai rhaglenni gael eu cynnwys yn IVET/CVET; gwerth defnyddio oedran fel maen prawf i wahaniaethu rhwng IVET a CVET; oblygiadau ehangach mabwysiadu gwahaniaeth rhwng IVET a CVET yng Nghymru; a manteision cyffredinol sefydlu system sgiliau ar sail IVET/CVET.
- 6.2 Yn ganolog i'r cwestiwn o wahaniaethu rhwng IVET a CVET mae'r hyn y mae gwlad yn dymuno ei gyflawni o'i bolisi VET a sut y mae'n gallu ei fabwysiadu. Dynododd yr agweddau hyn ar yr ymchwiler desg mai'r cam cyntaf oedd cael polisi VET trosfwaol ac o'i fewn bod swyddogaeth IVET a CVET yn cael eu diffinio. Y cam nesaf oedd ymdrin â materion yn ymwneud â pholisi VET yn weithredol. Darparodd y dull thematig fformat i randdeiliaid ymdrin â'r agweddau hyn o bolisi ac ymarfer VET, ac archwilio beth yw effaith VET yng Nghymru.
- 6.3 Mae rhan gyntaf yr adran hon yn cyflwyno casgliadau o ddadansoddiad thematig o ganfyddiadau'r ymchwiler, fel a ganlyn:
- Agweddau strategol a systemig VET.
 - Agweddau cwricwlwm a darparu VET.
 - Manteision ac effaith VET.
- 6.4 Dilynir hyn gan gasgliadau am oblygiadau gwahaniaethu rhwng IVET a CVET yng Nghymru, a'r heriau, risgiau ac elfennau dibynnol cysylltiedig.

Agweddau strategol a systemig o VET

- 6.5 Amlygodd yr ymchwiler pen-desg a'r cyfnod gwaith maes o'r prosiect hwn bwysigrwydd system VET integredig. Mae angen i unrhyw newidiadau

arfaethedig (yn ymwneud â gwahaniaethu yn ôl oedran) ffitio i'r polisi VET presennol a chyd-fynd â pholisïau a strategaethau ehangach Llywodraeth Cymru. Ond, mae angen mynegi polisi VET yn well gyda chyfrifoldebau wedi eu diffinio ar gyfer y partneriaid i gyd. Y flaenoriaeth yw gweithio gyda rhanddeiliaid ar strategaeth VET ehangach (gan gynnwys swyddogaethau IVET a CVET yn eu tro).

- 6.6 Dynododd ymatebion y rhanddeiliaid bod llawer o nodweddion cadarnhaol yn eu lle yn barod, ond nid yw rhai rhannau o'r system yn cael eu mynegi'n dda ac mae diffyg cydlynïad. Mae cydweithio rhwng cyflogwyr a darparwyr dysg yn hanfodol ar gyfer datblygu system VET aml-ddimensiwn fel y gwelir yn y llenyddiaeth. Ar hyn o bryd mae hyn yn anghyson ar draws Cymru, er enghraifft, gyda swyddogaeth allweddol partneriaethau rhanbarthol (sy'n dod ag agweddau gofodol a sectoraidd at ei gilydd) yn cael ei ystyried ag adnoddau gwell mewn rhai ardaloedd nag eraill.
- 6.7 Mae gan bobl ifanc ac oedolion anghenion addysgol a chymdeithasol gwahanol, sy'n cael ei adlewyrchu yn y mathau o ddarpariaeth y mae'r ddau grŵp yn eu defnyddio. Ond, nid yw oedrannau cohortau IVET a CVET, fel y maent yn cael eu diffinio gan CEDEFOP, yn unffurf. Nid yw anghenion y rhai yn y grŵp oedran 16-19 a'r rhai sy'n 20-24 yr un fath. Yn yr un modd, nid yw anghenion pawb dros 25 mlwydd oed yr un fath. Yr her yw dylunio system sy'n ddigon hyblyg i ymateb i amrywiaeth eang o anghenion.
- 6.8 Mae'r cysylltiad rhwng IVET ac addysg uwchradd uwch yn ei gwneud hi'n glir bod ysgolion yn bartneriaid allweddol mewn unrhyw system VET. Mae Cwricwlwm Cymru yn rhoi sylfaen gadarn i adeiladu ar y syniad o 'barodrwydd' o ran gallu a gwytnwch ar ôl y pandemig. Mae prentisiaethau gradd yn helpu i ddarparu golwg glir i bobl ifanc at sgiliau lefel uwch ac yn ymdrin â phryderon am gydraddoldeb parch rhwng llwybrau academaidd/galwedigaethol.
- 6.9 Mae CVET yn ymdrin â thua 40 mlynedd o oes waith ac yn ymdrin ag ail-sgilio, uwchsgilio, a galluogi dychwelyd i'r farchnad lafur. Felly, mae polisi CVET yn naturiol yn cyd-fynd â dysgu gydol oes wrth gydnabod yr amrywiaeth

yn y boblogaeth oedolion. Mae polisïau o'r fath yn aml yn cysylltu'n glos â'r rhai sy'n ymwneud ag iechyd a llesiant, yn neilltuol ar gyfer oedolion sy'n anweithredol yn economaidd dros 50 oed.

- 6.10 Mae systemau deuol sy'n cyfuno dysgu yn y gwaith a lleoliadau addysgol yn rhan ganolog o systemau VET effeithiol ar draws Ewrop. Mae'r system IVET ddeuol yn gwyro tuag at hyfforddiant o'r gwaith a pharatoi ar gyfer mynd i weithle, yn arbennig yng nghyfnod cynnar rhaglenni. Yn CVET, mae'r cydbwysedd yn fwy tebygol o fod tuag at hyfforddiant yn y gwaith. Mae prentisiaethau, fel y dull deuol amlycaf, i bob oedran gydag un 'brand' sy'n cael ei amgyffred i fod wedi ei dargedu tuag at bobl ifanc ac yn fwy addas iddynt. Mae darpariaeth hyblyg yn allweddol i CVET effeithiol, sy'n cynnwys darparu ac achredu modiwlaid, gan gynnwys dulliau cydamseredig ac anghydamseredig o ddysgu sy'n gweithio o gwmpas ymrwymadau eraill oedolion. Mae'r system cymwysterau galwedigaethol yn cael ei adolygu i helpu i ymdrin â phryderon am ba mor ymatebol ac ystwyth yw ar hyn o bryd.
- 6.11 Mae datblygu'r gweithlu VET yn allweddol fel y gwelir yn y llenyddiaeth ac ymatebion y rhanddeiliaid. Gofyn hyn am gynllun clir wedi ei gysylltu â'r polisïau sy'n dod i'r amlwg. Yn y cynllun hwn y flaenoriaeth yw cynllun ar gyfer recriwtio ac uwchsgilio athrawon, hyfforddwyr ac aseswyr galwedigaethol yng Nghymru.
- 6.12 Gwelir swyddogaeth CTER yn y dyfodol wrth arwain un system addysg drydyddol ac ymchwil yn elfen gadarnhaol: sicrhau cydraddoldeb parch rhwng llwybrau academiaidd a galwedigaethol; ymgysylltu a chynyddu gallu cyflogwyr o bob maint ac ym mhob sector yn systematig; a sicrhau bod unrhyw gynllunio yn rhoi pwyslais ar y dyfodol trwy adolygiadau o'r rhagolygon. Mae cyflymder y newid mor gyflym fel y gall yr hyn sydd wedi gweithio yn y gorffennol mewn systemau VET effeithiol beidio â bod yn barod at y dyfodol.

Agweddau cwricwlwm a darparu VET

- 6.13 Mae cymeradwyo cymwysterau a'r cyllid y maent yn ei ddenu yn aml yn diffinio'r cwricwlwm a gynigir yng Nghymru. Gallai dull o'r fath fod yn fwy

addas ar gyfer IVET, lle mae pobl ifanc yn dilyn cyrsiau neu brentisiaethau hwy, amser llawn. Ar gyfer CVET gall arwain yn y cohort hŷn at gynnal darpariaeth nad yw'n hollol addas i'w hanghenion neu anghenion eu cyflogwr. Ar gyfer dysgwyr CVET dylid gwneud mwy o ddefnydd o gydnabod dysg flaenorol a chysiau uwchsgilio byr fel y rhai sydd ar gael trwy gyfrifon dysgu personol. Mae hyblygrwydd cymwysterau yn allweddol er mwyn galluogi system VET ystwyth. Mae'r oedi wrth ddatblygu cymwysterau newydd (dwy i dair blynedd) yn gwneud i'r system lusgo ac efallai y bydd y cynnyrch yn amherthnasol pan fydd yn cyrraedd y farchnad yn y diwedd.

- 6.14 Yn IVET, mae'r cwricwlwm cyfoethogi yn neilltuol o bwysig ac mae'n helpu i ymdrin â materion cydraddoldeb parch â llwybrau academaidd. Ar gyfer CVET mae gosodiad cynnwys cwricwlwm craidd ac ychwanegol yn caniatáu dulliau mwy hyblyg. Mae IVET a CVET yn chwarae rhan allweddol wrth ehangu cyfranogiad, mynediad a chynhwysiant.
- 6.15 Mae darparu o safon uchel yn holl bwysig i IVET a CVET. Seilir hyn ar y ffaith bod gan athrawon ac aseswyr wybodaeth alwedigaethol gyfoes ac adnoddau cyfredol i ddarparu. Mae datblygu gweithlu VET yn bryder allweddol i bartneriaid darparu, yn arbennig mewn sectorau lle mae gwahaniaethau cyflog yn ei gwneud yn anodd recriwtio athrawon sy'n alwedigaethol berthnasol.
- 6.16 Mae darparu llwybrau gyrfa clir a darparu gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd llawn gwybodaeth ar seiliau da a diduedd yn bwysig ar gyfer dysgwyr IVET a CVET. Mae darparu gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd llawn gwybodaeth ar seiliau da a diduedd yn anghyson ar hyn o bryd ar draws IVET a CVET, ac mae cystadleuaeth rhwng sefydliadau yn y cyfnod 16-19 yn cael effaith negyddol ar ba mor ddiduedd ydynt.

Manteision ac effaith VET

- 6.17 Effaith gadarnhaol VET ar yr unigolyn yw'r sail ar gyfer effeithiau cymdeithasol, i gyflogwyr ac economaidd ehangach. O fewn cohortau IVET a CVET mae is-grwpiau y mae VET o fudd iddynt mewn ffyrdd gwahanol. Er enghraifft, mae IVET a gweithgaredd ail ennyn ymlyniad yn helpu i leihau

costau cymdeithasol pobl ifanc sydd mewn perygl o fynd yn NEET. Mae CVET hyblyg wedi ei deilwrio hefyd yn helpu i ail ennyn ymlyniad oedolion economaidd anweithredol dros 50 oed pan gaiff ei gysylltu â dulliau dysgu gydol oes ehangach.

- 6.18 Mae cyflogwyr, a'u cynhyrchiant yn un o fuddiolwyr allweddol IVET a CVET. Ond, gellid esbonio hyn yn well a'i nawsu ar sail y math o gyflogwr. Byddai unrhyw fframwaith fyddai'n cael ei ddylunio i helpu i fesur effaith VET angen ystyried amrywiaeth o ddibenion a dangosyddion.
- 6.19 Pa bynnag ddull o fesur effaith a ddefnyddir, mae sgiliau trosglwyddadwy neu drawslin yn elfen allweddol i'w mesur fel ffordd o gyfleu effaith. Bydd hyn yn gofyn am dulliau newydd neu rai sy'n cael eu mabwysiadu'n gyffredin i gofnodi cyflawni micro-gymwysterau, er enghraifft trwy bortffolios digidol.

Oblygiadau ar gyfer gwahaniaethu rhwng IVET a CVET

- 6.20 Amlygodd yr ymchwil pen-desg a'r cyfnod gwaith maes o'r prosiect hwn oblygiadau symud tuag at wahaniaethu rhwng IVET a CVET wrth lunio polisiau a'u darparu. Mae'n amlwg o'r adolygiad o'r dystiolaeth bod gwahaniaethu o'r fath, pan fydd yn effeithiol, yn rhan o bolisi VET clir, trosfwaol (ac yn aml wedi ymwreiddio'n dda). Nid yw'r eglurder hwnnw yn bodoli ar hyn o bryd ymhlith rhanddeiliaid yng Nghymru. Yr awgrym cyffredinol yw bod angen i wahaniaethu rhwng IVET a CVET fod yn rhan o adolygiad o bolisi VET yn gyffredinol. Mae rhai awgrymiadau defnyddiol wedi dod i'r amlwg yn ystod y prosiect hwn am feysydd i'w hystyried o ran gwahaniaethu'r cynnig i ddysgwyr IVET a CVET (gan gynnwys prentisiaid). Y cyntaf o'r rhain yw gwahaniaethu o ran 'oedran (fel yn niffiniad CEDEFOP o IVET a CVET) ac mae Cymru'n mabwysiadu'r oedran 25 fel y pwynt lle mae polisi'n newid. Mae gan hyn oblygiadau o ran hawl unigolion y gall eu hanghenion newid ar 'gyfnodau' gwahanol ar hyd eu hoes.
- 6.21 Nid yw rhai camau (fel yr adeg y bydd rhai menywod neu ddynion yn dychwelyd i'r gweithle ar ôl cyfrifoldebau gofalu) yn disgyn yn daclus i grwpiau oedran. Gallai materion eraill yn ymwneud ag oedran (fel y tebygolrwydd y

bydd iechyd gwaelach yn effeithio ar y gallu i wneud gwaith â llaw, yn nodweddiadol yng nghanol oed) arwain at yr angen am ailhyfforddi'n llwyr sy'n debycach i IVET na CVET. Mae'r neges yn glir: pa bynnag system sy'n cael ei mabwysiadu mae angen iddi fod yn hyblyg. Mae syniadau o hyblygrwydd ac ystyried hefyd yn ymestyn i'r cysyniad o 'barodrwydd at y dyfodol' a fynegwyd gan randdeiliaid yng Nghymru ac yn rhyngwladol. Felly mae angen ystyried 'oedran', 'cyfnod' a 'dull astudio' (dull amser llawn, rhan-amser, ar-lein, hybrid a chyfun) ar y cyd fel rhan o un polisi ac nid yn gynlluniau ar wahân.

- 6.22 Mae i effeithiolrwydd systemau deuol (sy'n cyfuno dysgu yn y gwaith a heb fod yn y gwaith) rai oblygiadau ar gyfer gwahaniaethu rhwng IVET a CVET. Cynhelir rhywfaint o IVET effeithiol yn llwyr tu allan i'r gwaith ac mae'r rhan fwyaf o CVET yn y gweithle. Ni ddylai gwahaniaethu rhwng IVET a CVET fod yn sail ar gyfer sefydlu systemau deuol effeithiol. Mae dulliau o ymdrin â VET fel prentisiaethau yn rhan o ystod o ddulliau i gefnogi hyfforddiant cychwynnol, uwchsgilio ac ail-sgilio yng Nghymru. Ond, fel yr ydym wedi gweld, mae prentisiaethau yng Nghymru yn ddibynnol ar y cyd-destun ehangach yn y Deyrnas Unedig yn neilltuol o ran dewis cyflogwr ble i fuddsoddi. Ni ddylai'r cyllid ar gyfer prentisiaethau ddod yn yrrwr ar gyfer dewis rhaglenni dysgu anaddas sy'n creu perygl o ddyblygu sgiliau neu frand y mae gweithwyr hŷn yn ei weld fel llwybr i bobl ifanc yn unig.

Heriau

- 6.23 Pa bynnag system sy'n cael ei mabwysiadu, un thema allweddol a chyson yw cyfraniad y cyflogwyr a'u hymrwymiad i VET. Rhaid i ymgysylltu â chyflogwyr (ar gontinwrm o ymgynghori i gyfraniad llawn) gael ei ddeall yn llawn mewn ystod eang o gyd-destunau: maint y cyflogwr, ei sector, a chwmpas y sefydliad.
- 6.24 Mae angen ystyried sefyllfa'r Gymraeg yn VET o ran yr ochr cyflenwad a galw. Mae'r diffyg argaeledd cymwysterau yn y Gymraeg yn effeithio ar y cynnig i ddysgwyr posibl, a all o ganlyniad ddewis llwybr academaidd. Mae ar y

gweithlu VET a'r cynghorwyr gyrfaedd hefyd angen sgiliau yn y Gymraeg yn y cyd-destun technegol a galwedigaethol.

- 6.25 Yn gyffredinol, mae diweddarau'r gweithlu VET yn gyson yn parhau yn her pa bynnag system sy'n cael ei mabwysiadu oherwydd bod arloesedd diwydiannol yn newid yn gyflym fel y mae anghenion yr economi.

Risgiau

- 6.26 Gall gwahaniaethu rhwng IVET a CVET dynnu sylw a gallai beri dryswch o ran ymgysylltiad effeithiol â chyflogwyr. Gall gwahaniaethu o bosibl greu terfynau sy'n atal cydweithio mewn system VET a llwybrau llyfn ar sail gyrfa. Mae pryderon hefyd y gallai gwahaniaethu yn ôl oedran ddwyn cymhlethdod cynyddol i system VET nad yw'n cael ei deall yn dda yn barod a gallai hefyd ddwyn mwy o fiwrocratiaeth i gyflogwyr a darparwyr dysg. Ond, mae'n anodd asesu'r naill debygolrwydd na'r llall nac effaith risg o'r fath heb weld manylion y polisi. Roedd llawer o ymatebion y rhanddeiliaid 'mewn egwyddor' ac nid ar sail dadansoddiad ymlaen llaw (er enghraifft, nifer y dysgwyr neu eu llwyddiannau).

Dibyniaethau

- 6.27 Ni all y symudiad tuag at wahaniaethu rhwng IVET a CVET gael ei wahanu oddi wrth adolygiad strategol cyflawn o bolisi VET yn gyffredinol. Mae'r cyfnod ymchwil pen-desg a'r gwaith maes o'r prosiect hwn wedi rhoi awgrymiadau defnyddiol o'r sylfeini ar gyfer hyn a sut y gall Llywodraeth Cymru a CTER fynd o'i chwmpas hi. Un elfen ddibynnol fyddai ymgysylltu'n llawn ac ystyrion â'r holl randdeiliaid - gan gynnwys rhieni, myfyrwyr a phrentisiaid - yn yr un modd â'r ymchwil hwn, ond ar raddfa fwy. Nododd y tîm ymchwil presennol barodrwydd i ymgysylltu yn y broses hon yn yr ysbryd cydweithredol sy'n nodwedd o lunio polisiâu yng Nghymru. Rhaid i ddatblygu'r polisi symud tu hwnt i'r ddwy weinidogaeth gyfrifol (Economi ac Addysg) i dderbyn pob agwedd o lywodraeth ddatganoledig.

- 6.28 Mae sefydlu CTER yn golygu bod Cymru mewn sefyllfa dda i symud hyn ymlaen ar draws y llywodraeth ac ar draws y rhanddeiliaid i gyd. Wrth wneud hynny, bydd angen i CTER ymdrin â'r diffyg cyfartaledd presennol o ran adnoddau a grym, lle mae amgyffrediad bod gan rai rhannau o'r system addysg lais cryfach nag eraill. Bydd esgeuluso'r gwaith diwygio hwn yn creu risg o system VET sy'n atgyfnerthu'r diffyg cyfartaledd presennol ac felly yn llai parod at y dyfodol. Bydd symud tuag at ddulliau mwy hyblyg yn gofyn am ail dafoli cyllid, gan gynnwys i unigolion, ar draws y rhaniad oedran IVET/CVET. Nid yw buddsoddi cymaint o adnoddau cymdeithas ar y rhan honno o'r gweithlu sydd dan 25 oed, yn rhoi unrhyw sicrwydd na fydd angen buddsoddi yn y dyfodol.
- 6.29 Mynegodd rhai rhanddeiliaid sefydliadol y pryder na fydd gan CTER, efallai, yr adnoddau i symud agenda ddiwygio yn ei blaen ar yr un pryd â chynnal y systemau presennol (sydd wedi eu cyfuno). Yn yr un modd, byddai diwygio'n ddibynnol ar barodrwydd sefydliadau addysgol i rannu adnoddau.
- 6.30 Pa bynnag system VET barod at y dyfodol a fabwysiedir yng Nghymru, mae gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar yrfaedd yn allweddol. Gall fod yn effeithiol gwahaniaethu cyngor gyrfaoedd ar sail IVET a CVET. Ond, mae'n amlwg nad yw hyrwyddo gyrfaoel ar fanteision VET ar bob oed i unigolion a chyflogwyr yn addas i'r diben ar hyn o bryd ac mae'n parhau'r hyn sy'n cael ei amgyffred fel breinio llwybrau academiaidd ar draul rhai galwedigaethol.

7. Ystyriaethau allweddol

7.1 Ystyriaeth allweddol 1: Dylai Llywodraeth Cymru ddatblygu strategaeth addysg a hyfforddiant galwedigaethol trosfwaol

Yn rhyngwladol mae addysg alwedigaethol effeithiol yn seiliedig ar y ffaith bod gan lywodraethau strategaeth glir sy'n ymgysylltu â'r holl bartneriaid wrth gyd-ddarparu.

Dywedodd rhanddeiliaid wrthym nad yw hyn yn bresennol yng Nghymru. Mae gwahaniaethu dulliau yn ôl oedran (IVET-CVET) yn ddibynnol ar weledigaeth drosfwaol strategaeth o'r fath, sut y mae'n cyd-fynd â pholisïau eraill sy'n gysylltiedig ag oedran, a'i elfennau darparu allweddol: cyllid, cymwysterau¹⁰³, cynllunio gofodol (fel partneriaethau sgiliau rhanbarthol), ymgysylltu sectoraidd, cyngor gyrfaedd, a gweithlu sy'n cyflawni'r rhain i gyd.

7.2 Dylai'r egwyddorion cynllunio fod yn seiliedig ar y rhai yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015¹⁰⁴:

- **Cydweithio** - er mwyn adeiladu ar y gwaith datblygu polisi cyfredol gyda'r holl randdeiliaid i lunio drafft ac ymgynghori ar strategaeth VET sy'n cysylltu ag addysg cyn 16 oed, polisi dysgu gydol oes, a meysydd polisi eraill fel economi ac iechyd.
- **Integreiddio** - i sicrhau bod y strategaeth yn cyd-fynd yn glir â gwaith cyrff cyhoeddus eraill yng Nghymru a'r polisi sgiliau ar draws y Deyrnas Unedig (fel polisïau ariannu prentisiaethau a Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol).
- **Cynnwys** - cynnwys pawb sydd â diddordeb mewn VET yng Nghymru yn llawn, megis rhieni, pobl ifanc ac oedolion bregus trwy fforymau, paneli a dulliau eraill.
- **Tymor hir** - cynllunio at y dyfodol yn ogystal â chyflawni ar anghenion tymor byr cyflogwyr ac unigolion, trwy gynnal adolygiadau o'r rhagolygon a chymryd rhan mewn astudiaethau rhyngwladol fel arolwg rhyngwladol yr OECD o sgiliau oedolion.

¹⁰³ Gan ystyried argymhellion yr Adolygiad Lusher o Gymwysterau Galwedigaethol.

¹⁰⁴ Llywodraeth Cymru (2015) [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

- **Atal** - gweithredu i sicrhau na fydd anghyfartaledd sy'n bodoli o ran mynediad at sgiliau yn dal i effeithio ar anghyfartaledd iechyd a llesiant yng Nghymru (trwy ddatblygu Fframwaith Effaith VET sy'n dangos deilliannau ehangach VET i unigolion, cyflogwyr a chymunedau).

- 7.3 **Ystyriaeth allweddol 2: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cylch gorchwyl y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil yn cynnwys digon o gyfarwyddyd ac adnoddau i ganolbwyntio ar ddiwygio addysg alwedigaethol** Croesawir sefydlu CTER fel cyfle i ddatblygu VET yn y portffolio addysg ac ymchwil ôl 16. Gall CTER weithredu fel un llais i weithio gydag ysgolion, rhanddeiliaid rhanbarthol, cyflogwyr a llywodraeth leol i sicrhau bod system ôl 16 oed gydlyn, gan gynnwys cymwysterau.
- 7.4 O fewn hyn, mae swyddogaeth CTER wrth bennu sut y mae prentisiaethau yn cael eu comisiynu a'u hariannu yn allweddol, yn neilltuol yng nghyswllt dulliau i bob oedran a sut y mae prentisiaethau yn gweithio ar draws y ffin â Lloegr. Dylai ei warchodaeth o fframweithiau prentisiaeth, gan weithio gyda rhanddeiliaid rhanbarthol, sectoraidd ac eraill gyflwyno mwy o hyblygrwydd i'r system. Yn yr un modd, mae'n bwysig estyn allan at ysgolion, rhieni a gweithwyr hŷn i ymdrin ag amgyffrediad cadarnhaol o'r brand prentisiaeth a'i atgyfnerthu.
- 7.5 Dylai CTER hefyd gynnal dadansoddiad o'r cydbwysedd o adnoddau ar hyd bywyd a phennu ai 'oedran' neu 'gyfnod' (neu gyfuniad o'r ddau) yw'r meini prawf gorau ar gyfer dyrannu.
- 7.6 **Ystyriaeth allweddol 3: Yn ei hymateb i'r Adolygiad o Gymwysterau Galwedigaethol yng Nghymru, dylai Llywodraeth Cymru ystyried canfyddiadau'r adroddiad hwn.**
- 7.7 Roedd Adolygiad Lusher yn adlewyrchu'r amgylchedd allanol sy'n newid yn gyflym y mae VET yn gweithredu o'i fewn yng Nghymru. Mae angen i gymwysterau galwedigaethol fynegi eu hunain yn well i gefnogi llwybrau galwedigaethol clir a hyblyg, i gynyddu eu gallu i ymateb i anghenion sgiliau sy'n newid yn gyflym. Dylid ystyried i ba raddau y mae cymwysterau yn cael

eu 'Gwneud yng Nghymru' neu eu 'Gwneud i Gymru', yn neilltuol o ran partneriaethau gyda chenedloedd eraill datganoledig y Deyrnas Unedig sy'n defnyddio Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol.

7.8 Ystyriaeth allweddol 4: Dylai Llywodraeth Cymru alluogi'r Cyngor

Gweithlu Addysg i symud adolygiad o anghenion 'gweithwyr proffesiynol deuol' VET yng Nghymru yn ei flaen, er mwyn bod yn sail i ddatblygu polisïau yn y dyfodol Mae gweithlu cyfredol a medrus yn allweddol o ran systemau a darparu VET effeithiol. Er gwaethaf annog cynlluniau lleol, mae rhanddeiliaid yn cofnodi pryderon mewn dau faes allweddol: recriwtio a diweddarau proffesiynol. Gellir dysgu llawer oddi wrth ddulliau mewn gwledydd eraill, er enghraifft Lloegr, lle mae'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant wedi gweithredu cynlluniau i gefnogi gweithwyr proffesiynol deuol a recriwtio o sectorau diwydiannol gyda strwythurau cyflog uwch nag addysg.

7.9 Ystyriaeth allweddol 5: Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod gan gyrrff cyfryngol ddigon o adnoddau a chynlluniau yn eu lle i hyrwyddo VET yn rhanbarthol a lleol

7.10 Er gwaethaf enghreifftiau o waith rhagweithiol gan asiantaethau gyrfaoedd a chyrrff rhanbarthol (RSP, Rhanbarthau Dinesig ac ati) nid oedd cysondeb i'r darlun cyffredinol, ac roedd rhanddeiliaid yn tybio bod hyn oherwydd problemau gallu a chapasiti. Os yw darparu yn rhanbarthol a lleol yn allweddol i systemau VET effeithiol, mae angen i'r llywodraeth sicrhau ei fod yn gydlyn fel na fydd rhai ardaloedd a chymunedau dan anfantais. I'r diben hwn:

- Dylai pob Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol ddatblygu 'Cynllun Gweithredu VET'¹⁰⁵ yn ôl fformat cyffredin, sy'n dangos sut y mae'n blaenoriaethu sectorau'n lleol, yn ymgysylltu cyflogwyr o bob maint, ac yn dyrannu cyllid hyblyg (fel rhaglenni sgiliau a thalentau).

¹⁰⁵ Gall hyn fod yn bodoli'n barod wrth gwrs... ond efallai nad yw ar ffurf cyffredin, neu ar gael i'r cyhoedd.

- Dylai gwasanaethau gyrfaoedd gyhoeddi cynlluniau am sut y byddant yn gweithio gydag ysgolion, rhieni, pobl ifanc, a gweithwyr hŷn i hyrwyddo VET.
- Dylai awdurdodau lleol drefnu a monitro sut y mae ysgolion yn hyrwyddo cyfleoedd addysg galwedigaethol yn lleol a rhoi adroddiadau ar hyn.

7.11 Ystyriaeth allweddol 6: Dylai Llywodraeth Cymru barhau i brofi a gwerthuso polisiau VET blaengar sy'n annog y gallu i fod yn ymatebol a darparu mewn modd hyblyg

7.12 Roedd rhanddeiliaid yn croesawu dulliau blaengar a ddatblygwyd ac a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru, fel Cyfrifon Dysgu Personol a grantiau i gefnogi datblygu cymwysterau galwedigaethol trwy gyfrwng y Gymraeg. Dylai cynlluniau o'r fath gael eu parhau a'u gwerthuso i fod yn sail i ddatblygu polisiau yn y dyfodol.

7.13 Maes arall i'w ystyried (os na chafodd ei godi fel rhan o 5.3) yw'r ffordd y mae Cydnabod Dysg Flaenorol yn cael ei weithredu'n gyson yng Nghymru. Dylai Cydnabod Dysg Flaenorol gyda thystysgrifau gael ei ymestyn i ddysg anffurfiol a heb fod yn ffurfiol er mwyn galluogi'r gallu i fod yn fwy ymatebol i anghenion sectoraidd (er enghraifft yn iechyd a gofal cymdeithasol).

7.14 Ystyriaeth allweddol 7: Dylai darparwyr addysg a chyflogwyr gynnig cyfleoedd cyfoethogi i ddysgwyr galwedigaethol a phrentisiaid yn y cohort 16-24

7.15 Mae cyfoethogi yn elfen allweddol o lwybrau academaidd ac nid oes unrhyw reswm pan na ddylai cyfleoedd o'r fath gael eu cynnig yn gyson i ddysgwyr galwedigaethol a phrentisiaid. Dylai hyn adlewyrchu dull holistaidd Cwricwlwm Cymru ac annog 'parodrwydd' mewn nifer o ffyrdd: ar gyfer gwaith teg, cyfrannu at y gymuned, llesiant a dinasyddiaeth weithredol. Dylai dull o'r fath gynnwys ymwneud â rhaglen gyfnewid ryngwladol Taith.

8. Cyfeiriadau

8.1 Agorwyd yr holl gyfeiriadau olaf ar 31 Gorffennaf 2023.

Aerne, Annatina; Bonoli, Giuliano (2023) [Integration through vocational training. Promoting refugees' access to apprenticeships in a collective skill formation system.](#) *Journal of Vocational Education and Training*, 75:3, 419-438.

Aspøy, Tove Mogstad; Tønder, Anna Hagen (2022) [Case study Norway.](#) The future of vocational education and training in Europe volume 2. Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion. Thessaloniki: Cedefop.

Baumann, Fabienne-Agnes; Vossiek, Janis (2022) [Changing Skill Formation in Greece and Italy – Crisis-Induced Reforms in Light of Common Institutional Legacies.](#) *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(3), 340–362.

Bolli, Thomas; Caves, Katherine Marie; Renold, Ursula; Buergi, Jutta (2018) [Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmes.](#) *Journal of Vocational Education & Training*, 70(4), 524-563.

Bonoli, Lorenzo; Gonon, Philipp (2022) [The evolution of VET systems as a combination of economic, social and educational aims. The case of Swiss VET.](#) *Hungarian Educational Research Journal*, 12(3), 305-316.

Borbély-Pecze, Tibor Bors; Hutchinson, Jo (2014) [Work-based learning and lifelong guidance policies.](#) European Lifelong Guidance Policy Network.

Brunello, Giorgio; Wruuck, Patricia (2019) [Skill Shortages and Skill Mismatch in Europe: A Review of the Literature.](#) IZA Discussion Paper No 12346.

Calero López, Inmaculada; Rodríguez-López, Beatriz (2020) [The relevance of transversal competences in vocational education and training: a bibliometric analysis.](#) *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(12), 1-19.

CEDEFOP (2016) [Czech Republic: VET in Europe: country report 2016.](#)

CEDEFOP (2016) [Netherlands: VET in Europe: country report 2016.](#)

CEDEFOP (2017) [Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU.](#) Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 60

CEDEFOP (2019) [Vocational education and training in Finland: short description.](#) Luxembourg: Publications Office.

CEDEFOP (2020) [Adult Learning and Continuing Vocational Education and Training Valued by Europeans.](#) Cedefop briefing note, November 2020.

CEDEFOP (2020) [Spotlight on VET Germany 2020](#). Luxembourg: Publications Office.

CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 - Cyprus](#).

CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 – Greece](#).

CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 - Lithuania](#).

CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 - Malta](#).

CEDEFOP (2021) [European inventory of NQFs 2020 - Norway](#).

CEDEFOP (2021) [Skills and labour market](#).

CEDEFOP (2021) [Transversal skills and competences](#).

CEDEFOP (2021) [VET Themes: learning outcomes](#).

CEDEFOP (2021) [Vocational education and training in Germany: short description](#).
Luxembourg: Publications Office.

CEDEFOP (2022) [Are microcredentials becoming a big deal?](#) Cedefop briefing note, June 2022.

CEDEFOP (2022) [Empowering teachers and trainers to manage change](#). Cedefop briefing note, October 2022.

CEDEFOP (2022) [Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions](#). Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 87.

CEDEFOP (2022) [Teachers and trainers in a changing world: building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training \(VET\): synthesis report](#).
Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 86.

CEDEFOP (2022) [Teachers' and trainers' professional development](#).

CEDEFOP (2022) [The future of vocational education and training in Europe: volume 1: the changing content and profile of VET: epistemological challenges and opportunities](#).
Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 83.

CEDEFOP (2022) [The future of vocational education and training in Europe: volume 2: delivering IVET: institutional diversification and/or expansion?](#) Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 84.

CEDEFOP (2022) [The future of vocational education and training in Europe: volume 3: the influence of assessments on vocational learning](#). Luxembourg: Publications Office.

Cedefop research paper, No 90.

CEDEFOP (2023) [Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems](#). Luxembourg: Publications Office.

Cedefop research paper, No 89.

CEDEFOP (2023) [The Future of vocational education and training \(VET\)](#).

CEDEFOP; BIBB - Federal Institute for Vocational Education and Training (2019) [Vocational education and training in Europe: Germany](#).

CEDEFOP; ECBO – Centre for Expertise in Vocational Education and Training (2019) [Vocational education and training in Europe: Netherlands](#).

CEDEFOP; ETF (2021) [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade](#). Cedefop and ETF discussion paper. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop; EU20 (2020) [Osnabrück declaration 2020: on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies](#).

Cerda-Navarro, Antoni; Salva-Mut, Francesca; Comas Forgas, Ruben (2019) [A typology of students in intermediate vocational education and training programmes based on student engagement factors, sociodemographic characteristics and intentions of dropping out](#). *European Journal of Education*, 54(4), 635–650.

Chochard, Yves; Dubeau, Annie; Ryabets, Tetyana; Jutras-Dupont, Camille; Wirth, Christian (2022) [New dual work-study training methods: The benefits and challenges of using digital technology](#). *@GRH*, 44(3), 159-183.

Clayton, Berwyn; Harris, Roger (2018) [Recent reforms in vocational education and training](#). *International Journal of Training Research*, 16:2, 99-102.

DfE (2017) [Post-16 occupational standards in international education systems](#).

Dimitrijević, Ljiljana; Milošević, Zorica (2020) [Work-Based Learning for Higher Level VET Provision](#). Adult Education Society, Serbia.

EEA (2022) [Vocational education and training initiatives](#).

Eizagirre Sagardia, Ana; Imaz Bengoetxea, Jose Inazio; Rekalde Rodríguez, Itziar (2018) [Characterisation of best practices in the development of cross-curricular competences in Vocational Education and Training: case study in the Basque Country](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 70:1, 47-65.

Esmond, Bill; Atkins, Liz (2020) [VET Realignment and the Development of Technical Elites: Learning at Work in England](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*.

ETF (2022) [Micro-credentials are taking off](#). Policy Brief No. 1.

ETUCE (2020) [Could micro-credentials undermine VET and higher education qualifications?](#)

Ferm, Lisa (2021) [Vocational Students' Ways of Handling the Academic/Vocational Divide](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 8(1), 1–20.

Findeisen, Stefanie; Jüttler, Andreas; Neuenschwander, Markus P.; Schumann, Stephan (2022) [Transition from School to Work – Explaining Persistence Intention in Vocational Education and Training in Switzerland](#). *Vocations and Learning*. 15, 129–154.

Hiim, Hilde (2020) [The quality and standing of school-based Norwegian VET](#). *Journal of Vocational Education & Training*. 72(2), 228-249.

Hofmann, Claudia; Häfeli, Kurt; Müller, Xenia; Krauss, Annette (2021) [Transition From Low-Threshold Vocational Education and Training to Work in Switzerland: Factors Influencing Objective and Subjective Career Success](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 136–159.

Hogart, Terence (2022) [Case study England](#). The future of vocational education and training in Europe volume 2. Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion. Thessaloniki: Cedefop.

Hoidn, Sabine; Šťastný, Vít (2023) [Labour Market Success of Initial Vocational Education and Training Graduates: A Comparative Study of Three Education Systems in Central Europe](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(4), 629-653.

Howitt, C. (2021). [How Diversity will Drive Future Innovation](#).

Kirchknopf, Sebastian (2020) [Career Adaptability and Vocational Identity of Commercial Apprentices in the German Dual System](#). *Vocations and Learning* 13, 503–526.

Krötz, Maximilian; Deutscher, Viola (2022) [Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out](#). *Empirical Research in Vocational Education and Training* 14, 1.

Lischewski, Julia; Seeber, Susan; Wuttke, Eveline; Rosemann, Therese (2020) [What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors](#). *Frontiers in Psychology*. 11:534485.

- Llywodraeth Cymru (2015) [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015: yr hanfodion](#).
- Llywodraeth Cymru (2017) [Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg](#).
- Llywodraeth Cymru (2021) [Strategaeth ddigidol i Gymru](#).
- Llywodraeth Cymru (2023) [Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\)](#).
- Louw, Arnt; Katznelson, Noemi (2019) [Transfer and reflection in the Danish dual model: Findings from development projects in the Danish vocational education and training programmes](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(2), 51–70.
- Lüthi, Fabienne; Stalder, Barbara E.; Elfering, Achim (2021) [Apprentices' Resources at Work and School in Switzerland: A Person-Centred Approach](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2), 224–250.
- Mara, Liviu-Catalin; Cascón-Pereira, Rosalía; Brunet Icart, Ignasi (2022) [Perceptions of empowerment and motivation as outcomes of a continuing vocational education and training \(CVET\) programme for adults](#). *Education + Training*, 64(3), 433-444.
- Markowitsch, Jörg; Hefler, Günter (2018) [Staying in the Loop: Formal Feedback Mechanisms Connecting Vocational Training to the World of Work in Europe](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(4), 285–306.
- Martínez-Izquierdo, Luis; Torres Sánchez, Mónica (2022) [Dual Vocational Education and Training Systems' Governance Model and Policy Transfer: The Role of the European Union in Its Diffusion](#). *Social Sciences*. 11(9):403.
- McGovern, Terry M. (2019) [Academic digital badges: industry, employment, and prospects](#). University of South Florida.
- Mora, Toni; Escardíbul, Josep-Oriol; Pineda-Herrero, Pilar (2022) [The effect of dual vocational education and training on grades and graduation in Catalonia, Spain](#). Educational Review.
- Moso-Diez, Monica; Mondaca-Soto, Antonio; Gamboa, Juan P.; Albizu-Echevarría, Mikel (2022) [A Quantitative Cross-Regional Analysis of the Spanish VET Systems From a Systemic Approach: From a Regional Comparative VET Research Perspective](#). *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(1), 120–145.
- Muhrman, Karolina; Andersson, Per (2022) [Adult education in Sweden in the wake of marketisation](#). *Studies in the Education of Adults*, 54(1), 25-42.

- Neyt, Brecht; Omeij, Eddy; Verhaest, Dieter; Baert, Stijn (2019) [Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A review of the literature](#). *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 896-921.
- Niittylahti, Satu; Annala, Johanna; Mäkinen, Marita (2019) [Student engagement at the beginning of vocational studies](#). *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 21–42.
- Noack, Martin (2020) [A common Framework for Transversable Skills](#). The future of VET in Europe. Parallel Session 1 – Transversal skills and the VET curriculum.
- Obiol-Francés, Sandra; Vergés Bosch, Núria; Almeda Samaranch, Elisabet (2022) [Gender and educational decisions in basic vocational training: discussions and experiences in Spain](#). *Journal of Vocational Education & Training*.
- OECD (2019) [Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills](#). OECD Skills Studies. OECD Publishing, Paris.
- Olazarán, Mikel; Otero, Beatriz; Lavia, Cristina; Albizu, Eneka (2023) [Implementation of dual vocational education and training in Spain: the case of the Basque Country](#). *Journal of Vocational Education & Training*.
- Papadopoulos, Orestis; Jones, Katy (2023) [Training in the age of liberalization and crisis: Understanding the learning experiences of young Active Labour Market Programme Participants](#). *Social Policy & Administration*, 57(2), 219–234.
- Peliz, Marina; Boavida, Nuno; Moniz, António Brandão; Kuznetsova, Yuliya (2021) [The role of social partners in the governance of Dual Vocational Education and Training System: The Portuguese case](#). *Forum Sociológico*, 39, 67-79.
- Pilz, Matthias; Li, Junmin; Canning, Roy; Minty, Sarah (2018) [Modularisation approaches in Initial Vocational Education: evidence for policy convergence in Europe?](#) *Journal of Vocational Education & Training*, 70:1, 1-26.
- Pilz, Matthias; Wiemann, Kristina (2021) [Does Dual Training Make the World Go Round? Training Models in German Companies in China, India and Mexico](#). *Vocations and Learning* 14, 95–114.
- Rintala, Heta; Nokelainen, Petri (2020) [Standing and attractiveness of vocational education and training in Finland: focus on learning environments](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2), 250-269.

- Robinson, David; Dominguez-Reig, Gerard (2020) [An international comparison of technical education funding systems: What can England learn from successful countries?](#) *Education Policy Institute*.
- Rusert, Kirsten; Stein, Margit (2023) [Chances and discrimination in dual vocational training of refugees and immigrants in Germany](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(1), 109-129.
- Rusten, Grete; Hermelin, Brita (2017) [Cross-sector collaboration in upper secondary school vocational education: experiences from two industrial towns in Sweden and Norway](#). *Journal of Education and Work*, 30(8), 813-826.
- Sancha, Inés; Gutiérrez, Sofia (2019) [Vocational education and training in Europe: Spain 2018](#). Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.
- Šćepanović, Vera; Martin Artiles, Antonio (2020) [Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?](#) *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 15-26.
- Scharnhorst, Ursula; Kammermann, Marlise (2020) ["Who is included in VET, who not?"](#). *Education + Training*, 62(6), 645-658.
- Schels, Brigitte; Wöhrer, Veronika (2022) [Challenges in School-To-Work Transition in Germany and Austria: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities](#). *Social Inclusion*, 10(2), 221-225.
- Schmid, Evi; Scharnhorst, Ursula; Kammermann, Marlise (2021) [Developing Two-Year Apprenticeships in Norway and Switzerland](#). *Vocations and Learning* 14, 55–74.
- Simões, Francisco; Meneses, Ana; Luís, Rui; Drumonde, Rui (2017) [NEETs in a rural region of Southern Europe: perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations](#). *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109-1126.
- Teräs, Marianne (2018) [Cultural Diversity and Vocational Education and Training](#). In: McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., Suart, R. (eds) *Handbook of Vocational Education and Training*. Springer, Cham.
- Tsagalidis, Helena; Terning, Maria (2018) [A qualitative vocational education and training: Education for quantity or quality?](#) *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 8(1), 114–132.
- Tsatsaroni, Anna; Sarakinioti, Antigone (2018) [Thinking flexibility, rethinking boundaries: Students' educational choices in contemporary societies](#). *European Educational Research Journal*, 17(4), 507-527.

Westerhuis, A.F. (2020) [Vocational education and training for the future of work: Netherlands](#). Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

Wittig, Wolfgang (2022) [Case study Germany](#). The future of vocational education and training in Europe volume 2. Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion. Thessaloniki: Cedefop.

Wołodźko, Elżbieta; Grochalska, Monika; Wasilewska, Emilia (2023) [The advantages and disadvantages of Polish dual vocational education from the perspective of students, school representatives and employers](#). *Journal of Vocational Education & Training*, 75(5), 929-948.

Yang, Chengming; Kaiser, Franz; Tang, Hui; Chen, Pujun; Diao, Junfeng (2023) [Sustaining the Quality Development of German Vocational Education and Training in the Age of Digitalization: Challenges and Strategies](#). *Sustainability*, 15(4), 3845.

Atodiad A – Protocol Ymchwil

Protocol Ymchwil Adolygiad Tystiolaeth Cyflym

Mae'r ddogfen hon yn nodi'r cwestiynau ymchwil, y strategaeth chwilio a'r meini prawf cymhwyster a ddefnyddiwyd i benderfynu a fydd yr astudiaethau a welwyd yn cael eu cynnwys yn yr adolygiad o lenyddiaeth yn yr adroddiadau dros dro/terfynol.

1. Cwestiynau'r ymchwil

Nod y prosiect ymchwil hwn yw cynnig trosolwg o'r dystiolaeth am sefydlu system sgiliau gydlyn sy'n Hi Jagwahanuaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynol (IVET) ag Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus (CVET) yng Nghymru. Y cwestiynau ymchwil oedd yn gyrru'r gwaith o chwilio am dystiolaeth:

2. Pa wersi y gellir eu dysgu o weithredu'r model IVET/CVET yn Ewrop dros y 12 mlynedd diwethaf? Yn benodol, yng nghyswllt
 - a) Beth yw'r rhesymau dros weithredu systemau IVET/CVET gwahaniaethol?
 - i. A oes enghreifftiau o wledydd yn yr Undeb Ewropeaidd a ystyriodd symud at system wahaniaethol ond a benderfynodd beidio â gwneud hynny?
 - b) Pa raglenni a chyrsgiau sydd wedi profi i fod yn fwy addas ar gyfer IVET neu CVET?
 - i. A yw rhaglenni sgiliau a chylchoedd byr, modiwlaidd a hyblyg yn ymwneud yn unig â CVET? I'r gwrthwyneb, a yw dysgu bob yn ddarn bach wedi profi'n addas ar gyfer IVET?
 - ii. A ddylai rhaglenni mewn ysgolion gael eu cynnwys mewn IVET (e.e. cwrs sylfaen, prentisiaethau iau) ac eithrio cyrsiau cyn-alwedigaethol?
 - iii. Beth yw'r arfer gorau ar gyfer prentisiaethau a rhaglenni cyflogadwyedd sydd yn IVET a CVET?
 - c) Beth yw rhinwedd a phroblemau defnyddio meini prawf oedran i wahaniaethu rhwng IVET a CVET?
 - i. A yw IVET wedi cael ei gyfyngu i'r rhai 14—24 oed?
 - ii. Mewn systemau sgiliau deuol, a yw pobl 25+ sy'n dilyn VET am y tro cyntaf yn dod dan CVET? A yw hyn wedi bod yn effeithiol?
 - d) Sut y mae cynnwys a chyflwyno IVET/CVET wedi ei deilwrio yn ôl anghenion, oedrannau a phrofiadau gwahanol grwpiau o ddysgwyr? A yw wedi effeithio'n wahanol ar ddysgwyr?
 - e) A yw systemau sgiliau IVET/CVET cydlyn wedi caniatáu symud o un i'r llall (e.e. symud rhwng llwybr galwedigaethol ac academiaidd)?
3. Pa ddulliau sy'n ymddangos yn fwyaf a lleiaf llwyddiannus wrth sefydlu system sgiliau ar sail IVET/CVET yn Ewrop?

- a) A oes gwahaniaethau yn ôl model darparu neu drefniadau cyllido?
- b) A oes gwahaniaethau yn ôl maint/sector y cyflogwr?
- c) A oes gwahaniaethau yn ôl grwpiau demograffig ac anghenion dysgwyr?

Sylwer: Yn y cam trafod tystiolaeth, rydym yn rhagweld gallu torri'r cwestiynau ymchwil yma yn nifer o is-themâu.

2. Chwilio am dystiolaeth

Er mwyn dod o hyd i'r darnau mwyaf perthnasol o dystiolaeth ar gyfer y cwestiynau ymchwil a amlinellir uchod, bydd ein strategaeth chwilio yn targedu geiriau allweddol sydd yn y teitl ac yn y crynodeb. Byddwn yn chwilio yn y cronfeydd data, llyfrgelloedd a chyfeirlyfrau canlynol: Core, DOAJ, EconPapers, Labordoc, ERIC, CLEAR, Scopus, Google Scholar, ResearchGate, a VOCEDplus

2.1. Termau chwilio

Mae'r tabl canlynol yn amlinellu'r geiriau allweddol i'w defnyddio i ddynodi fflonellau tystiolaeth perthnasol. Yn ystod yr adolygiad, byddwn yn profi gwahanol gyfuniadau o eiriau allweddol. Gan ddbynnu ar y canlyniadau cychwynnol, byddwn yn mireinio'r geiriau allweddol.

Grŵp	geiriau allweddol
Prif bwnc	Dual VET, IVET, CVET, dual vocational education and training, dual training,
Poblogaeth dargedir	a Adult, post-16, post-18, lifelong, life-long, work, workplace
Math o ymyrraeth	skills, education, training, course*, learn*, teach*, intervention*, programme*, project*, curriculum, policy, policies, approach*, practice, provision, apprenticeship*, traineeship*, placement*, work experience, upskilling, reskilling

Bydd termau'r chwilio yn cael eu cyfuno yn gyfresi chwilio gan ddefnyddio gweithredwyr Boolean (AND/OR) a gweithredwyr chwilio penodol i gronfa ddata eraill. Bydd y chwiliadau llenyddiaeth a'r cronfeydd data a ddefnyddiwyd yn cael eu cofnodi'n llawn mewn Taflen Dyfyniadau Ymchwil a'u hamlinellu yn ein hadroddiad terfynol i Lywodraeth Cymru.

2.2. Meini prawf cynnwys a pheidio ac eithrio

Byddwn yn sgrinio'r teitlau a'r crynodebau o dystiolaeth a gafwyd trwy chwilio ar sail y meini prawf canlynol i benderfynu a ydynt (i) yn ateb y cwestiynau ymchwil craidd yn briodol a (ii) y byddant yn cael eu hadolygu'n llawn:

Thema	Meini prawf cynnwys	Meini prawf eithrio
Nodweddion y boblogaeth neu gyd-destun	Dysgwyr 16 oed a hŷn	Dysgwyr dan 16 oed
Sgiliau a dargedir	Wedi ei dargedu yn llawn neu o leiaf yn rhannol ar sgiliau galwedigaethol	
Cwmpas daearyddol yr astudiaeth	Y Deyrnas Unedig, Aelod Wladwriaethau'r Undeb Ewropeaidd Gwledydd yr OECD pan fydd hyn yn berthnasol a photensial iddo fod yn drosglwyddadwy	Tu allan i'r Deyrnas Unedig, Gwladwriaethau nad ydynt yn aelodau o'r UE; Oni bai bod gwybodaeth berthnasol a defnyddiol yn cael ei chanfod ar gyfer gwledydd yr OECD
Iaith cyhoeddi	Saesneg a'r Gymraeg	Unrhyw iaith arall
Dulliau	Popeth (Arbrofol, rhannol arbrofol, disgrifiadol, dulliau cymysg, ansoddol/meintiol ac ati)	Dim dulliau ansoddol neu feintiol wedi eu defnyddio
Dyddiad cyhoeddi	Ar ôl 2010	Cyn 2010
Math o astudiaeth	Erthyglau cylchgronau wedi eu hadolygu gan gymheiriaid; allbynnau academaidd heb eu hadolygu gan gymheiriaid (adroddiadau, papurau ar waith, astudiaethau gwerthuso ac ati); dogfennau ac adroddiadau'r llywodraeth; penodau llyfrau a chyhoeddiadau gan sefydliadau ymchwil eraill; papurau a thrafodion cynadleddau	Llyfrau cyfan neu waith arall o hyd cyfatebol. Erthyglau papur newydd, postiadau blog, darnau golygyddol/barn, erthyglau cylchgronau. Traethodau a thraethodau ymchwil.

2.3 Chwilio wedi ei dargedu

Yn ychwanegol at ein chwiliadau systematig trwy lenyddiaeth, byddwn yn ceisio ychwanegu astudiaethau eraill a llenyddiaeth lwyd trwy lunio cadwyn rhwng cyfeiriadau ymlaen ac yn ôl, gan nodi yn y Daflen Dyfyniadau Ymchwil a oedd y ffynonellau wedi eu dynodi trwy ddull caseg eira neu trwy chwilio wedi ei strwythuro.

Er mwyn cynnwys amrywiaeth eang o ddeunydd, byddwn hefyd yn cynnal chwiliad wedi ei dargedu ar nifer o wefannau am ddeunydd perthnasol, gan gynnwys.

- Sefydliadau polisi ac ymchwil arbenigol: e.e. Canolfan Datblygu Hyfforddiant Galwedigaethol Ewrop, CEDEFOP, Sefydliad Ymchwil Cyflogaeth,
- Gwefannau a chyhoeddiadau darparwyr a chymdeithasau VET Ewropeaidd: EfVET (Fforwm Ewropeaidd Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol, EVBB (Cymdeithas Ewropeaidd Sefydliadau ar gyfer Hyfforddiant Galwedigaethol), ac EVTA (Cymdeithas Hyfforddi Galwedigaethol Ewrop)
- Sefydliadau polisi a melinau trafod: OECD, ILO Banc y Byd

Byddwn wedyn yn sgrinio'r dystiolaeth a gafwyd gan ddefnyddio'r meini prawf cynnwys ac eithrio a ddisgrifir uchod ac yn adolygu'r deunyddiau sy'n bodloni'r meini prawf hynny yn llawn.

Rydym yn rhagweld y bydd y chwiliadau yma yn cynhyrchu digon o dystiolaeth berthnasol. Os na fydd, byddwn yn ystyried rhoi galwad am dystiolaeth trwy ein cysylltiadau yn y sector VET.

3. Cofnodi a hidlo'r dystiolaeth

Byddwn yn cadw rhestr o'r cyfeiriadau a gafwyd mewn meddalwedd rheoli cyfeiriadau, Zotero. Mae Zotero yn rhaglen rheoli cyfeiriadau am ddim, ffynhonnell agored a all drefnu, tagio, a chynnal chwiliadau soffistigedig gan storio data cyfeirio (fel meysydd awdur, teitl a chyhoeddwr).

Er mwyn sicrhau bod ein chwiliadau yn gynhwysfawr a thryloyw, byddwn yn defnyddio Taflen Dyfyniadau Ymchwil yn MS Excel i gofnodi termau chwilio, y ffynonellau a ddefnyddiwyd, a dyddiad y chwilio. Ar gyfer pob darn o dystiolaeth, byddwn yn cofnodi

- Teitl
- Awdur(on)
- Math o gyhoeddiad
- Dyddiad cyhoeddi
- Ffynhonnell
- Gwlad/Rhanbarth dan sylw
- Crynodeb/Crynodeb gweithredol
- Dyluniad/methodoleg yr ymchwil
- Grŵp demograffig o ddiddordeb (e.e. dysgwyr 16-24, 25+, 19+, dysgwyr heb gymwysterau blaenorol)
- Crynodeb o'r canfyddiadau
- Cyfyngiadau
- Sgôr ansawdd

4. Asesu ansawdd y dystiolaeth

Rydym yn defnyddio'r meini prawf a ddangosir yn y tabl isod i asesu pa dystiolaeth sy'n gymwys ar gyfer ei harchwilio'n gynhwysfawr. Bydd y gwerthusiad o ansawdd y dystiolaeth yn seiliedig ar (i) ddilysrwydd y canfyddiadau, (ii) trylwyrredd methodolegol, a (iii) pherthnasedd yr astudiaeth i'r cwestiynau ymchwil. Bydd y dystiolaeth sy'n sgorio uchaf yn cael blaenoriaeth yn y cyfnod cyfuno tystiolaeth.

Meini prawf gwerthuso ansawdd

Egwyddor	Disgrifiad	Sgôr
Perthnasedd	A yw'r astudiaeth yn ymdrin â phwnc yr ymchwil yn uniongyrchol?	1–3
	Astudiaeth ddim yn gysylltiedig ac nid yw'n ymdrin â'r cwestiynau ymchwil.	1 Na
	Astudiaeth yn rhannol gysylltiedig ac yn ymdrin â'r cwestiynau ymchwil.	2 Rhannol
	Astudiaeth yn ymwneud yn uniongyrchol ac yn ymdrin â'r cwestiynau ymchwil.	3 Ydy
Dilysrwydd y canfyddiadau	A yw'r astudiaeth yn asesu ansawdd yr astudiaethau/data a gynhwyswyd?	1–3
	Nid yw'r astudiaeth wedi ei hadolygu gan gymheiriaid, gyda'r casgliadau wedi eu llunio o ddata cyfyngedig neu drafodaeth ddamcaniaethol. Diffyg tryloywder o gwmpas y data a dim trafodaeth ar ansawdd y data. Dim trafodaeth am y tybiaethau a wnaed.	1 Na
	Astudiaeth heb ei chyhoeddi, neu astudiaeth wedi ei chyhoeddi'n anffurfiol fel papur sy'n cael ei ddatblygu/adroddiad ymchwil o ffynhonnell ddibynadwy. Trafodaeth gyfyngedig am ffynonellau, gwybodaeth ac ansawdd y data, neu ddehongliadau gwahanol o ganfyddiadau'r ymchwil. Yr astudiaeth yn canolbwyntio ar ymyrraeth sy'n parhau gyda thrafodaeth ddigonol am y tybiaethau a wneir.	2 Rhannol
	Yr astudiaeth wedi ei chyhoeddi mewn cylchgrawn academiaidd sy'n cael ei adolygu gan gymheiriaid. Yr astudiaeth yn trafod achosion gwahanol yr effaith a chyfyngiadau. Yr astudiaeth yn canolbwyntio ar	3 Ydy

	gynllun a gwblhawyd. Gall y canfyddiadau gael eu cyffredinol i gyd-destunau a phoblogaethau eraill.	
Trylwyredd methodolegol	A yw'r astudiaeth yn disgrifio ble a sut y dewiswyd astudiaethau/data i'w cynnwys?	1-3
	Methodoleg ddim yn addas i'r diben ac yn dibynnu ar gymariaethau cynt ac wedyn neu drawstoriadol heb unrhyw ddefnydd o amrywiadau rheoli. Bydd y sgôr hon hefyd yn cael ei rhoi i astudiaethau ansoddol gyda strategaethau samplo aneglur/annigonol. Dim trafodaeth pam bod y dyluniad a'r dull a ddewiswyd yn gweddu'n dda i ateb y cwestiwn ymchwil.	1 Na
	Y fethodoleg yn addas i'r diben ac yn dibynnu ar amrywiadau rheoli digonol, er y gall gwahaniaethau pwysig na wnaed sylw ohonynt fod yn aros. Bydd y sgôr hon hefyd yn cael ei rhoi i astudiaethau ansoddol o safon uchel (arolygon, grwpiau ffocws, astudiaethau achos) gyda strategaethau samplo cadarn. Rhywfaint o drafodaeth pam bod y dyluniad a'r dull a ddewiswyd yn gweddu'n dda i ateb y cwestiwn ymchwil.	2 Rhannol
	Y fethodoleg yn manteisio ar elfen ar hap wrth drin neu yn glir yn dewis triniaeth a grwpiau rheoli ar hap ³⁸ . Yr astudiaeth yn rhoi tystiolaeth glir am y driniaeth debyg a'r grwpiau rheoli. Trafodaeth fanwl pam bod y dyluniad a'r dull a ddewiswyd yn gweddu'n dda i ateb y cwestiwn ymchwil. Bydd adolygiadau llenyddiaeth a meta-ddadansoddiadau hefyd yn cael y sgôr hon.	3 Ydy
Sgôr (Swm)	Wrth ystyried y categorïau uchod, beth yw cyfanswm y sgôr?	3 - 9

Sgorio: 0-3 Isel [Wedi ei adael allan] 4-6 Canolig 7-9 Uchel

Ar ddiwedd y broses gasglu tystiolaeth bydd y sgoriau'n cael eu cymharu gan yr ymchwilwyr i wirio cysondeb y ffordd y mae'r dystiolaeth wedi cael ei barnu. Ni fydd tystiolaeth sy'n sgorio llai na 3 yn cael ei chynnwys yn y dadansoddiad.

Atodiad B – Canllawiau Pynciau



Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru

Canllaw Pynciau ar gyfer Rhanddeiliaid

Gwybodaeth ar gyfer yr ymchwilydd

Nod y prosiect

Rhoi trosolwg o'r dystiolaeth ar sefydlu system sgiliau gydlynol sy'n gwahaniaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (AHGC) ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus (AHGT) yng Nghymru a phrofi'r dystiolaeth a ddynodwyd gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr sector.

Diben y cyfweiliadau gyda rhanddeiliaid:

- Trafod y dystiolaeth a gasglwyd o'r adolygiad bwrdd gwaith i gael mwy o fewnwelediad gan y rhanddeiliaid.
- Canolbwyntio ar oblygiadau sgiliau symud i AHGC/AHGP.

Ein dull gweithredu:

Caiff adran gyntaf y canllawiau pwnc eu defnyddio ar gyfer pob cyfweiliad. Caiff yr ail adran ei haddasu i arbenigedd a chefnidir y sawl a gyfwelir i gael mwy o fewnwelediad ar fuddion a heriau posibl ailffocysu'r system sgiliau yng Nghymru i addysg ddechreuol (16-24) a pharhaus (25+)..

Datganiad cyflwyno

"Yn gyntaf oll, diolch i chi am roi amser i siarad gyda fi heddiw. MR / CF ydw i a rydw i yn gweithio fel cydymaith i Dysgu a Gwaith ar y prosiect yma.

Nod y prosiect yw rhoi trosolwg o'r dystiolaeth ar sefydlu system sgiliau gydlynol sy'n gwahaniaethu Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol AHGC ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus AHGT (25+) yng Nghymru ac yna i brofi'r dystiolaeth a ddynodwyd, gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr sector tebyg i chi. Bydd canfyddiadau o'r

adolygiad yn bwydo i syniadau/ystyriaethau polisi Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil.

Rhannwyd y prosiect yn ddau gam:

- adolygiad trwyadl yn ymchwilio'r dystiolaeth ar gyfer sefydlu system sgiliau sy'n gwahaniaethu AHGC/AHGT
- ymgysylltu gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr y sectorau o ddiddordeb, i brofi goblygiadau ymarferol yr adolygiad bwrdd gwaith a chael mwy o fewnwelediad.

Fe wnaeth yr adolygiad tystiolaeth (a gwblhawyd erbyn hyn) ymchwilio rolau perthnasol (AHGC) a (AHGT).

Ar draws Ewrop, mae AHGC yn gyffredinol ar gyfer rhai 16-24 oed ac AHGT ar gyfer rhai 25+ oed. Dan y model AHGC, mae pobl yn ennill sgiliau a/neu gymwysterau i fynd i fewn i alwedigaeth/sector penodol. Serch hynny, mae AHGC yn gysyniad sy'n esblygu mewn llawer o wledydd a byddid yn ystyried ei fod yn cynnwys llwybrau eraill i'r llwybrau academaidd sy'n cynnwys elfennau o addysg academaidd ar lefel drydyddol neu addysg brifysgol.”

Caiff AHGP ei ddiffinio'n eang fel 'addysg neu hyfforddiant ar ôl addysg a hyfforddiant cychwynnol (CEDEFOP) – neu ar ôl dechrau ar fywyd gwaith, lle mai'r nod yw helpu i gaffael neu hyrwyddo eu gwybodaeth a sgiliau, a/neu barhau eu datblygiad personol neu broffesiynol. Felly mae'r paramedrau yn amrywiol ond maent yn cynnwys hyfforddiant ar y swydd, ailhyfforddi ac uwchsgilio.

Yn y cyfweiliad byddaf yn cyfeirio at AHGC, AHGP a'r hyn a elwir yn 'systemau deuol' sy'n cyfuno lleoliadau addysg a gweithle.”

Diben y cyfweiliad: “Rydym yn awr yn ail gam y prosiect a diben y cyfweiliad yw i fi adeiladu ar y ddealltwriaeth a gafwyd drwy ein hadolygiad tystiolaeth. Gobeithio y cawsoch gyfle i gyfeirio at ein gwybodaeth ar y canfyddiadau a ddaw i'r amlwg. Mae croeso i chi ein holi am unrhyw bwyntiau diddordeb.

Mae dau gam i'r cyfweiliad hwn:

- Mae'r cyntaf yn canolbwyntio ar gwestiynau cyffredinol yn ymwneud â'r adolygiad tystiolaeth
- Yr ail yw lle rwy'n gobeithio ymchwilio meysydd penodol o ddiddordeb yn seiliedig ar eich gwaith gyda [ychwanegu sefydliad/sector]

“Bydd amser ar y diwedd i edrych eto ar unrhyw feysydd y credwch na chawsant sylw digonol.

Cyfrinachedd a chaniatâd

“Bydd popeth a ddywedwch heddiw yn parhau’n gyfrinachol. Caiff canfyddiadau o’r cyfweiliadau eu cynnwys yn yr adroddiad i Lywodraeth Cymru. Caiff yr adroddiad ei gyhoeddi, fodd bynnag, caiff dyfyniadau uniongyrchol a ddefnyddir mewn adroddiad eu gwneud yn ddienw a chaiff yr holl fanylion y gellir adnabod rhywun drwyddynt eu dileu.

“Yn olaf, a yw’n iawn gennych os wyf yn recordio ein cyfweiliad heddiw? Byddai hynny yn golygu y gallaf ganolbwyntio ar yr hyn a ddywedwch nawr a gallaf wneud nodiadau mwy manwl wedyn. Caiff y recordiad ei wneud ar recordiwr wedi ei amgodio a’i lanlwytho ar ein serfiwr diogel, a dim ond tîm y prosiect fydd â mynediad iddo. Caiff recordiadau eu trawsysgrifio, yna eu dadansoddi gan dîm prosiect Dysgu a Gwaith a’u dileu dri mis ar ôl i’r prosiect ddod i ben.

“Gallwch newid eich meddwl a dileu eich caniatâd ar unrhyw amser drwy gysylltu â ni a byddwn yn dileu’r recordiad a thrawsysgrif eich cyfweiliad ac yn tynnu unrhyw ddyfyniadau uniongyrchol (dienw) o unrhyw ddrafftiau o’r adroddiad terfynol.

“A oes gennych unrhyw gwestiynau cyn i ni gychwyn?”

Cwestiynau Cyfweiliad

Rhan Un: Cwestiynau Cyffredinol

“Dynododd yr adolygiad tystiolaeth dair thema eang a gaiff eu hymchwilio yn y cyfweiliad yma:

- *agweddau strategol a systemau o ddatblygu polisi AHG*
- *ystyriaethau cyflenwi a’r cwricwlwm*
- *buddion ac effaith yr AHG*

“Fe wna’f gymryd pob un o’r rhai yn eu tro, ond bydd cyfle i ddychwelyd i unrhyw bwynt ar y diwedd.

1. Agweddau strategol a systemig o ddatblygu polisi AHG

- Canfu’r dystiolaeth fod blaenoriaethau AHG yn aml yn benodol i wlad; beth fydddech chi’n ddweud yw’r blaenoriaethau ar gyfer AHG yng Nghymru?*
- Pa mor agos fydddech chi’n ddweud yw polisi AHG i bolisi cymdeithasol ac economaidd cyffredinol yng Nghymru?*
- I ba raddau ydych chi’n credu fod polisi AHG yn ymateb i anghenion sgiliau cyflogwyr?*
- Beth fydddech chi’n ddweud yw nodweddion allweddol system AHG effeithiol yng Nghymru? Pam eich bod chi’n dweud hynny? [Prompt: systemau deuo!]*

- e. *Pwy yw'r rhanddeiliaid allweddol wrth ddatblygu polisi AHG yng Nghymru? Pa rai ohonynt sydd â rôl hanfodol? Pam eich bod chi'n dweud hynny?*
- f. *A ydych chi'n meddwl fod gan unrhyw wledydd system AHG effeithiol? Pam?*
- g. *Beth ydych chi'n gredu ddylai fod y gwahaniaethau allweddol rhwng AHGC ac AHGP yng Nghymru?*
- h. *Ydych chi'n meddwl ei bod yn effeithiol gwahaniaethu AHGC ac AHGP wrth symud ymlaen? Pam eich bod chi'n dweud hynny?*
- i. *Un agwedd o adolygiad y dystiolaeth oedd pwysigrwydd llwybrau hyblyg a hydraid sy'n croesi'r bwlch y sonnir amdano rhwng academaidd/galwedigaethol. Sut y gallai hyn weithio yng Nghymru?*
- j. *Beth ydych chi'n gredu ddylai fod yn rôl cymwysterau ac achrediad mewn polisi AHG effeithiol?*

2. Ystyriaethau cyflenwi a chwricwlwm

- a. *Beth yw (neu beth ddylai fod) y prif yrwyr gweithredol tu ôl i ddatblygiad y cwricwlwm AHG yng Nghymru. Pam ydych chi'n dweud hynny?*
- b. *Beth yw elfennau/cynhwysion cwricwlwm AHG effeithiol? [Prompt: systemau deuo!]*
- c. *Beth yw rôl AHG mewn datblygu sgiliau cyffredinol a throsglwyddadwy wrth ochr sgiliau galwedigaethol sector? A oes unrhyw enghreifftiau da?*
- d. *Sut y dylid datblygu a chefnogi athrawon, hyfforddwyr a rheolwyr AHG? A oes unrhyw ymarfer effeithiol y gallech sôn amdano – yng Nghymru neu tu faes?*
- e. *Beth yw rôl ehangu cyfranogiad mewn cyflenwi AHG effeithiol? Unrhyw enghreifftiau?*

3. Buddion ac effaith AHG

- a. *Yn eich barn chi beth yw buddion AHG ar gyfer unigolion, cyflogwyr a chymunedau? A oes prif fuddiolwr?*
- b. *Sut y dylid mesur effaith AHG yng Nghymru? Pa asiantaethau fyddai â rôl mewn mesur llwyddiant?*
- c. *Beth yw'r ffordd orau o adnabod a chofnodi sgiliau ardrawslin/ trosglwyddadwy?*

Rhan dau: Cwestiynau Penodol

“Dyma ran terfynol cyfweiliad heddiw, lle hoffem gael ymdeimlad am faterion penodol sy'n effeithio ar eich cydweithwyr a rhanddeiliaid. Gwn eich bod wedi codi rhai ohonynt eisoes, ond dyma gyfle i ehangu arnynt”:

Rhanddeiliaid cenedlaethol (h.y. TUC, Cymwysterau Cymru, Gyrfa Cymru, Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru ac yn y blaen)

- *O gofio am eich maes arbenigedd [noder], a oes unrhyw beth yr hoffech ei ychwanegu am faterion sy'n effeithio ar y dysgwyr a'r busnesau a wasanaethwch?*

- **[Prompt:]** Rwy'n meddwl am hydreiddwydd llwybrau / mynediad rhai sydd ar y lefel cyn prentisiaeth / cysylltiadau gyda lefelau uwch o astudiaeth / cymwysterau galwedigaethol lefel uwch
- Sut mae ffurfio'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil yn effeithio ar ddiwygio AHG?
- **[Prompt:]** Rwy'n meddwl am faterion o gapasiti o fewn y system sgiliau i gefnogi datblygiadau AHG.
- Beth yw'r goblygiadau ar gyfer cenedl ddwyieithog a chefnogi dewis dysgwyr yn eu dewis iaith ar gyfer astudio?

Rhanddeiliaid rhanbarthol (h.y. Partneriaethau Strategol Rhanbarthol)

- A oes unrhyw faterion penodol yn effeithio ar y rhanbarthau neu eich rhanbarth chi yn gyffredinol yn ymwneud â datblygu AHG yng Nghymru?
- **[Prompt:]** Sut ydych chi'n gweld rôl Partneriaid Strategol Rhanbarthol mewn cefnogi AHG? Gwybodaeth ar y Farchnad Lafur? Ymgysylltu â'r sector?
- Sut mae ffurfio'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil yn effeithio ar ddiwygio AHG?
- Beth yw'r goblygiadau ar gyfer cenedl ddwyieithog a chefnogi dysgwyr ar gyfer astudio yn eu dewis iaith?

Darparwy sector addysg (h.y. colegau, addysg oedolion,. ACT)

- Sut mae ffurfio'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil yn effeithio ar ddiwygio AHG?
- Beth yw'r goblygiadau ar gyfer cenedl ddwyieithog a chefnogi dysgwyr ar gyfer astudio yn eu dewis iaith?
- Sut ydych chi'n gweld y gwahanol rannau o'r sector addysg yn cydweithio ar AHG?

[Prompts:]

- A ddylai fod ystod oedran ar gyfer gwahaniaethu rhwng AHGC/AHGP?
- A ddylid cynnwys rhaglenni mewn ysgolion fel AHGC?
- A ddylai rhaglenni a chyrsgiau fod yn llwyr ym mharth AHGP?
- A oes unrhyw broblemau wrth bontio o leoliadau addysgol i weithleoedd? Os felly, sut y gellir eu trin?
- Beth yw'r goblygiadau ar gyfer prentisiaethau a rhaglenni cyflogadwyedd?

Sectorau diwydiannol / busnesau

- Sut mae ffurfio'r Comisiwn Addysg Brydyddol ac Ymchwil yn effeithio ar ddiwygio AHG?

- A fedrwch grynhoi yr heriau penodol sy'n wynebu cyflogwyr, busnesau a chymdeithasau masnach yn eich sector?
- **[Prompt:]** Rwy'n meddwl am hydreiddwydd llwybrau / mynediad rhai sydd ar y lefel cyn prentisiaeth / cysylltiadau gyda lefelau uwch o astudiaeth / cymwysterau galwedigaethol lefel uwch
- A oes unrhyw broblemau pontio o leoliadau addysgol i weithleoedd? Os felly, sut y gellir eu trin?

Asiantaethau rhyngwladol

[DS. Ni fydd y rhanddeiliaid yma wedi trafod llawer o'r cwestiynau cyffredinol uchod. Fodd bynnag, bydd gwerth y cyfweiliadau hyn yn y cysylltiadau rhwng yr hyn y mae CEDEFOP yn ei alw yn natur aml-ddimensiynol ymgysylltu rhanddeiliaid yn yr Undeb Ewropeaidd ac Ewrop yn gyffredinol. Mae hyn yn cynnwys partneriaethau cryf rhwng llywodraeth, busnes a chymdeithas sifil.]

- Beth yn eich barn chi fu'r modelau mwyaf llwyddiannus / effeithiol o dystiolaeth AHG yn rhyngwladol? Pam eich bod chi'n dweud hynny?
- Pa agweddau penodol o hyn fydddech chi'n hoffi tynnu sylw atynt?
- Soniodd yr adolygiad am bwysigrwydd systemau hyblyg, a oes unrhyw ddulliau i adolygu a datblygu systemau AHG y gwyddoch amdanynt?

Datganiad cloi

"Mae hynny'n cwblhau ein cwestiynau. Ydych chi'n teimlo fod unrhyw feysydd pwysig heb eu cynnwys?"

Diolch i chi am eich amser. Y camau nesaf yn y broses yw:

- *Bydd Dysgu a Gwaith yn cyfuno'r adborth ddiennw o gyfweiliadau mewn adroddiad sy'n cynnwys canfyddiadau o'r adolygiad tystiolaeth a gan grwpiau ffocws dysgwyr.*
- *Cyflwynir yr adroddiad terfynol i Lywodraeth Cymru yn yr hydref.*

[Diwedd]

Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru

CANLLAW PYNCIAU AR GYFER CYFRANOGWYR GRWPIAU FFOCWS (16-19 OED)

Nodyn atgoffa i'r cyfwelydd o amcan y prosiect:

Comisiynwyd (L&W) gan Lywodraeth Cymru i gynnal adolygiad o'r system sgiliau yng Nghymru. Nod y prosiect yw rhoi trosolwg o'r dystiolaeth a sefydlu system sgiliau gydlyn sy'n gwahaniaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (IVET) ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus yng Nghymru. Bydd y prosiect yn profi/archwilio'r dystiolaeth a ddynodwyd gydag arbenigwyr, cynrychiolwyr y sector a dysgwyr. Bydd canfyddiadau'r adolygiad yn bwydo i mewn i ffordd o feddwl Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil wrth lunio polisïau.

Nodiadau i'r un sy'n cyfweld

Mae'r ddogfen hon yn ganllaw i'r prif themâu a materion y dylid eu trafod. Gellir addasu cwestiynau a holi yn fwy manwl pan fydd angen hynny.

Cyflwyno'r prosiect ymchwil i'r cyfranogwyr (3 munud)

- Cyflwynwch eich hun/ymchwilwyr eraill. Diolchwch i'r cyfranogwyr am gymryd rhan yn y grŵp ffocws.
- Esboniwch mai sefydliad ymchwil annibynnol yw'r Sefydliad Dysgu a Gwaith, sy'n gwneud y gwaith ymchwil hwn ar ran Llywodraeth Cymru.
- Nod yr ymchwil yw casglu tystiolaeth a chael barn pobl a ddylai'r system sgiliau yng Nghymru gael ei newid ac os felly, sut. Mae'r ymchwil yn canolbwyntio ar Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol - sy'n cael ei ddilyn yn union ar ôl yr ysgol ac wrth drosglwyddo i fywyd gwaith - AC, yr hyn a elwir weithiau yn Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus – dysgu galwedigaethol i oedolion sydd â phrofiad gwaith i wella eu sgiliau a'u cyfleoedd gwaith.
- Nod y grŵp ffocws yw archwilio anghenion, barn a phrofiadau pobl ifanc 16-19 oed, yng nghyswllt addysg alwedigaethol.
- Ni fydd y grŵp ffocws yn cymryd mwy na 60 munud.

Sut y defnyddir gwybodaeth am y cyfranogwyr: Defnyddir canfyddiadau'r grŵp ffocws i helpu i ysgrifennu adroddiad i Lywodraeth Cymru ac i fod yn sail i'r ffordd y mae

Llywodraeth Cymru yn meddwl am addysg a hyfforddiant galwedigaethol a'r system sgiliau ac yn eu cynllunio. Cyhoeddir yr adroddiad ond bydd yr holl ganfyddiadau yn ddiennw ac ni fydd enw eich cyflogwr neu ddarparwr hyfforddiant yn cael ei gynnwys. Mae hyn yn golygu na all dim y byddwch yn ei ddweud gael ei olrhain yn ôl atoch chi.

Caniatâd ac ystyriaethau moesegol: Mae cymryd rhan yn hollol wirfoddol, yn ddiennw a chyfrinachol. Diolchwch i'r cyfranogwyr am gydsynio i ddod i'r grŵp ffocws ac ymdrin ag unrhyw gwestiynau sydd ganddynt.

Tawelu'r meddwl: Nid oes atebion 'cywir' nac 'anghywir' - gofyn am eich barn yr ydym yn unig. Os bydd arnoch angen egwyl ar unrhyw adeg, rhowch wybod i'r cyfwelydd. Os oes cwestiwn penodol nad ydych am siarad amdano, mae hynny hefyd yn iawn.

Atgoffa am recordio sain: Bydd y drafodaeth yn cael ei recordio trwy recordydd sain fel ein bod yn gallu casglu'r farn yn gywir, ac er mwyn i ymchwilyr fedru gwrandao wrth ddadansoddi'r data. Dim ond y tîm recordio fydd â mynediad at y recordiadau. Bydd y recordiad yn cael ei ddileu yn fuan ar ôl y grŵp ffocws.

Cymhelliant: Bydd cyfranogwyr yn derbyn tocyn anrheg £20 Love2Shop i ddiolch iddynt am gymryd rhan. Bydd dolen i gael y daleb yn cael ei hanfon atynt wedyn.

Unrhyw gwestiynau neu bryderon?

CYCHWYN RECORDIO – Recordydd llais ac atgoffa'r cyfranogwyr eich bod yn recordio

Cyflwyniad (10 munud)

1. Yn gyntaf, a allwn ni fynd o gwmpas y grŵp i chi gyflwyno eich hunain, er enghraifft, eich oedran, ac yn fyr, ddweud ychydig wrthym am eich rhaglen/hyfforddiant galwedigaethol presennol neu ddiweddar? Gall hyn fod, er enghraifft, yn interniaeth, lleoliad gwaith, prentisiaeth neu gwrs byr i helpu i gael sgiliau penodol ar gyfer gwaith.

Prompt:

- Enw a lefel y rhaglen/hyfforddiant
- Nod y rhaglen/hyfforddiant
- A ydynt yn dilyn unrhyw gymwysterau Sgiliau Hanfodol fel rhan o'u hyfforddiant?
- Pryd y gwnaethant ddechrau ar eu rhaglen a phryd y maent yn disgwyl gorffen (neu hyd y rhaglen/hyfforddiant, os yw wedi ei gwblhau)
- Ym mhle y gwnaeth gymryd rhan yn hyn (gweithle, canolfan hyfforddi ac ati)

A: Anghenion dysgu a dyheadau cyfranogwyr o addysg a hyfforddiant galwedigaethol (15 munud)

Yn yr ychydig gwestiynau nesaf, hoffem archwilio beth wnaeth eich arwain at gymryd rhan a beth yr oeddech am ei gyflawni o gymryd rhan yn eich rhaglen/hyfforddiant galwedigaethol presennol/diweddar.

2. Cyn cychwyn ar eich rhaglen bresennol, beth oeddech chi'n ei wybod am addysg a hyfforddiant galwedigaethol, a beth oedd eich prif resymau dros gymryd rhan?

Prociwch:

- Pa mor ymwybodol fydddech chi'n ei ddweud oeddech chi am wahanol lwybrau/ddewisiadau addysg a hyfforddiant galwedigaethol oedd ar gael i chi? A oedd gennych unrhyw farn benodol am wahanol lwybrau addysg a hyfforddiant galwedigaethol, er enghraifft y gallai rhai fod yn fwy gwerthfawr nag eraill? Rhagolygon am waith?
- Dylanwadau o ran dewis llwybrau addysg a hyfforddiant galwedigaethol ee teulu, cyfoedion, athrawon, modelau rôl, eich gwerthoedd a'ch diddordebau chi eich hun, cyngor gyrfaoedd.
- Beth oeddech chi yn gobeithio ei gael o'ch rhaglen/hyfforddiant presennol?
Prociwch:
 - Cyfle i gael profiad ymarferol o'r amgylchedd gwaith/gweithle
 - Gwella cyflogadwyedd a chael cymwysterau
 - Cyfle i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'r swydd/gyrfa yr ydych wedi ei dewis
 - Cyfle i 'ennill cyflog wrth ddysgu'
- A ydych yn meddwl bod mwy, neu well, dewisiadau addysg galwedigaethol mewn rhai sectorau na'i gilydd? Pam wnaethoch chi ddewis y sector penodol y gwnaethoch chi?

B: Profiad ac effaith addysg a hyfforddiant galwedigaethol (15 munud)

Byddai gennym ddiddordeb mewn cael gwybod am eich profiad o addysg a hyfforddiant galwedigaethol.

3. Wrth feddwl am unrhyw ddysgu galwedigaethol yr ydych wedi ei wneud ers gadael yr ysgol, a allech chi roi rhai enghreifftiau o bethau yr ydych yn eu hoffi/wedi eu hoffi amdano a pham? Ac unrhyw beth nad ydych wedi ei hoffi? Pam?

Prociwch:

- Profiad o'r gofyn i gwblhau cymwysterau Sgiliau Hanfodol.
- Profiad o ddysgu mewn swydd, yn neilltuol, a ydych wedi derbyn hyfforddiant neu fentora gan eich cyflogwr? Sut oedd hyn?

- A yw wedi ystyried yn y gorffennol/wedi cael y cyfle i ddilyn addysg alwedigaethol, a pheidio â'i gymryd? Os yw wedi dewis dilyn/ddim wedi gwneud hyfforddiant galwedigaethol o'r blaen, beth oedd y rhesymau am hyn? Rhwystrau i'ch atal rhag cymryd rhan?
4. Wrth feddwl am y dewisiadau galwedigaethol oedd ar gael i chi pan oeddech yn cael gwybodaeth am y rhaglen hon, a'ch profiad ohoni, a ydych yn meddwl bod digon o gyfleoedd i bobl ifanc o'ch oed chi i wella eu sgiliau galwedigaethol? Pam eich bod yn dweud hyn?
- Os na, prociwch am y rhwystrau**, ee. costau, amseriad, hyblygrwydd i gyfuno dysgu/gwaith, gofal plant, effaith ar fudd-daliadau, agweddau cyflogwyr, Gwybodaeth, Cyngor a Chyfarwyddyd - a oes digon, a yw pobl yn gwybod ble i fynd?

C: Dyheadau gyrfa at y dyfodol (15 munud)

Yn yr ychydig gwestiynau olaf, mae gennym ddi-ddordeb yn eich cynlluniau gyrfa at y dyfodol a swyddogaeth addysg alwedigaethol wrth eich cefnogi i gyrraedd nodau cyflogaeth tymor hwy. Byddem hefyd yn hoffi gofyn am eich barn am y mathau o wybodaeth neu gymorth a fyddai'n helpu i ddeall y llwybrau galwedigaethol.

5. Yn gyntaf, beth yw eich dyheadau o ran gwaith a gyrfa dros yr ychydig flynyddoedd nesaf? (ee math o swydd, sector, math o gyflogwr, lefel cyflog, cyfleoedd i symud ymlaen)

Prociwch:

- A yw'r rhain yr un nodau ag a oedd gennych cyn cymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant galwedigaethol, neu a yw hynny wedi newid eich llwybr gyrfa/eich helpu i ffurfio eich dyheadau? Sut?

6. Os ydych yn ystyried dilyn addysg a hyfforddiant galwedigaethol llawn amser, er enghraifft i ddatblygu eich sgiliau mewn swydd neu sector benodol ymhellach, neu i ddilyn gyrfa benodol, pa mor gyflawn ydych yn teimlo y mae eich gwybodaeth am llwybrau galwedigaethol, a llwybrau eraill, i'ch helpu i wneud hyn?

Prociwch:

- Mynediad at gyngor gyrfaoedd i ddeall gwahanol gymwysterau a llwybrau galwedigaethol
- Profiad o gyngor gyrfaoedd am addysg a hyfforddiant galwedigaethol
- Mynediad at gyflogwyr i siarad am hyfforddiant/cyfleoedd dysgu galwedigaethol a phrofiad o hyn.
- Bylchau mewn cyngor gyrfaoedd ar addysg a hyfforddiant galwedigaethol – beth sydd ar goll?

- Rhywbeth arall sydd angen ei roi yn ei le/unrhyw gymorth ychwanegol sy'n ofynnol i wella ymwybyddiaeth/dealltwriaeth

7. A oes unrhyw gymorth ychwanegol sy'n ofynnol i wella cyfleoedd i bobl ifanc, fel chi, wrth adael yr ysgol a throsglwyddo i'r gwaith i gymryd rhan mewn dysgu galwedigaethol?

Prociwch:

- Cymorth ymarferol - ee costau'r cwrs, cymorth ariannol arall
- Cymorth arall

Cloi (2 funud)

8. A oes rhywbeth arall y byddech yn hoffi ei grybwyll nad ydym wedi ei drafod?

- Diolchwch i'r cyfranogwyr am eu hamser
- Atgoffwch y cyfranogwyr o ddiben yr ymchwil/sut y bydd y canfyddiadau'n cael eu defnyddio
- Gofynnwch a oes ganddynt unrhyw gwestiynau
- Rhowch wybod y bydd y cyswllt at y talebau yn cael ei anfon trwy e-bost

Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru

CANLLAW PYNCIAU AR GYFER CYFRANOGWYR GRWPIAU FFOCWS (25+ OED)

Nodyn atgoffa i'r cyfwelydd o amcan y prosiect:

Comisiynwyd (L&W) gan Lywodraeth Cymru i gynnal adolygiad o'r system sgiliau yng Nghymru. Nod y prosiect yw rhoi trosolwg o'r dystiolaeth a sefydlu system sgiliau gydlyn sy'n gwahaniaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (IVET) ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus yng Nghymru. Bydd y prosiect yn profi/archwilio'r dystiolaeth a ddynodwyd gydag arbenigwyr, cynrychiolwyr y sector a dysgwyr. Bydd canfyddiadau'r adolygiad yn bwydo i mewn i ffordd o feddwl Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil wrth lunio polisïau.

Nodiadau i'r un sy'n cyfweld

Mae'r ddogfen hon yn ganllaw i'r prif themâu a materion y dylid eu trafod. Gellir addasu cwestiynau a holi yn fwy manwl pan fydd angen hynny.

Cyflwyno'r prosiect ymchwil i'r cyfranogwyr (3 munud)

- Cyflwynwch eich hun/ymchwilwyr eraill. Diolchwch i'r cyfranogwyr am gymryd rhan yn y grŵp ffocws.
- Esboniwch mai sefydliad ymchwil annibynnol yw'r Sefydliad Dysgu a Gwaith, sy'n gwneud y gwaith ymchwil hwn ar ran Llywodraeth Cymru.
- Nod yr ymchwil yw casglu tystiolaeth a chael barn pobl a ddylai'r system sgiliau yng Nghymru gael ei newid ac os felly, sut. Mae'r ymchwil yn canolbwyntio ar Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol - sy'n cael ei ddilyn yn union ar ôl yr ysgol ac wrth drosglwyddo i fywyd gwaith - AC, yr hyn a elwir weithiau yn Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus – dysgu galwedigaethol i oedolion sydd â phrofiad gwaith i wella eu sgiliau a'u cyfleoedd gwaith.
- Nod y grŵp ffocws yw archwilio anghenion, barn a phrofiadau oedolion â phrofiad o waith, yng nghyswllt addysg alwedigaethol.
- Ni fydd y grŵp ffocws yn cymryd mwy na 90 munud.

Sut y defnyddir gwybodaeth am y cyfranogwyr: Defnyddir canfyddiadau'r grŵp ffocws i helpu i ysgrifennu adroddiad i Lywodraeth Cymru ac i fod yn sail i'r ffordd y mae

Llywodraeth Cymru yn meddwl a chynllunio addysg a hyfforddiant galwedigaethol a'r system sgiliau. Cyhoeddir yr adroddiad ond bydd yr holl ganfyddiadau yn ddiennw ac ni fydd enw eich cyflogwr neu ddarparwr hyfforddiant yn cael ei gynnwys. Mae hyn yn golygu na all dim y byddwch yn ei ddweud gael ei olrhain yn ôl atoch chi.

Caniatâd ac ystyriaethau moesegol: Mae cymryd rhan yn hollol wirfoddol, yn ddiennw a chyfrinachol. Diolchwch i'r cyfranogwyr am gydsynio i ddod i'r grŵp ffocws ac ymdrin ag unrhyw gwestiynau sydd ganddynt.

Tawelu'r meddwl: Nid oes atebion 'cywir' nac 'anghywir' - gofyn am eich barn yr ydym yn unig. Os bydd arnoch angen egwyl ar unrhyw adeg, rhowch wybod i'r cyfwelydd. Os oes cwestiwn penodol nad ydych am siarad amdano, mae hynny hefyd yn iawn.

Atgoffa am recordio sain: Bydd y drafodaeth yn cael ei recordio trwy recordydd sain fel ein bod yn gallu casglu'r farn yn gywir, ac er mwyn i ymchwilwyr fedru gwrando wrth ddadansoddi'r data. Dim ond y tîm recordio fydd â mynediad at y recordiadau. Bydd y recordiad yn cael ei ddileu yn fuan ar ôl y grŵp ffocws.

Cymhelliant: Bydd cyfranogwyr yn derbyn tocyn anrheg £25 Love2Shop i ddiolch iddynt am gymryd rhan. Bydd dolen i gael y daleb yn cael ei hanfon atynt wedyn.

Unrhyw gwestiynau neu bryderon?

CYCHWYN RECORDIO – Recordydd llais ac atgoffa'r cyfranogwyr eich bod yn recordio

Cyflwyniad (15 munud)

1. Yn gyntaf, a allwn ni fynd o gwmpas y grŵp i chi gyflwyno eich hunain, er enghraifft, eich swydd ac yn fyr, ddweud ychydig wrthym am eich rhaglen addysg/hyfforddiant galwedigaethol presennol neu ddiweddar?

Prompt:

- A ydych yn gyflogedig ar hyn o bryd/ os felly, eich swydd
- Enw'r rhaglen addysg/hyfforddiant galwedigaethol/lefel
- A yw'n dilyn unrhyw gymwysterau Sgiliau Hanfodol fel rhan o'u hyfforddiant?
- Ble? (gweithle, canolfan hyfforddi ac ati)
- A yw wedi ymuno â'i gyflogwr trwy'r rhaglen neu a oedd eisoes yn aelod o staff
- Pryd y gwnaethant ddechrau ar eu rhaglen a phryd y maent yn disgwyl gorffen (neu hyd y rhaglen, os yw wedi ei gwblhau)

2. A ydych wedi cymryd rhan mewn addysg/hyfforddiant galwedigaethol ar unrhyw lefel, cyn eich rhaglen bresennol? Gall hyn fod, er enghraifft, yn interniaeth, lleoliad gwaith, prentisiaeth neu gwrs byr i helpu i gael sgiliau penodol ar gyfer gwaith. Allwch chi ddweud wrthyf am hyn?

Prociwch:

- Enw a lefel y rhaglen/hyfforddiant
- Nod y rhaglen/hyfforddiant
- Pryd/ble y gwnaeth gymryd rhan yn hyn

A: Anghenion dysgu a dyheadau cyfranogwyr o addysg a hyfforddiant galwedigaethol parhaus (25 munud)

Yn yr ychydig gwestiynau nesaf, hoffem archwilio beth wnaeth eich arwain at gymryd rhan a beth yr oeddech am ei gyflawni o gymryd rhan yn eich rhaglen alwedigaethol bresennol/ddiweddar. Dim ond i'ch atgoffa, mae gennym ddiddordeb yma yn y dysgu galwedigaethol yr ydych wedi ei wneud, ar ôl symud i waith.

3. Cyn cychwyn ar eich rhaglen bresennol, beth oeddech chi'n ei wybod am addysg alwedigaethol, a beth oedd eich prif resymau dros gymryd rhan?

Prociwch:

- Pa mor ymwybodol fydddech chi'n ei ddweud oeddech chi am wahanol lwybrau/ddewisiadau addysg alwedigaethol oedd ar gael i chi? A oedd gennych unrhyw farn benodol am wahanol lwybrau, er enghraifft y gallai rhai fod yn fwy gwerthfawr nag eraill?
- Beth oeddech chi yn gobeithio ei gael o'ch rhaglen bresennol?
 - Cyfle i ddatblygu sgiliau - uwchsgilio yn eich math presennol o waith neu ailsgilio ar gyfer swydd benodol mewn maes galwedigaethol neilltuol.
 - Cyfle i symud ymlaen yn eich gyrfa, yn gysylltiedig â dyheadau gyrfa penodol, ee gwella rhagolygon gwaith.
 - Datblygu proffesiynol parhaus
- A ydych yn meddwl bod mwy, neu well, dewisiadau addysg alwedigaethol mewn rhai sectorau na'i gilydd? Pam wnaethoch chi ddewis y sector penodol y gwnaethoch chi?

4. I ba raddau roedd y cyfle i ddysgu/hyfforddi/cael cymwysterau wrth weithio yn ystyriaeth bwysig wrth wneud y penderfyniad i gymryd rhan yn y rhaglen/hyfforddiant? Allwch chi ddweud ychydig am hyn wrthyf?

- (Os yn gyflogedig) A yw eich cyflogwr yn eich cefnogi i wneud eich rhaglen? Sut? Yn ariannol, amser o'r gwaith / hyblygrwydd? Pa mor bwysig yw hyn?

Yn ychwanegol at y grŵp ffocws hwn, rydym hefyd yn siarad â grŵp o ddysgwyr iau (16-19 oed) am eu barn am hyfforddiant galwedigaethol a'u profiadau.

5. O'ch profiad chi, ym mha ffyrdd yr ydych yn meddwl bod anghenion dysgwyr 25 oed neu hŷn, neu'r hyn mae dysgwyr 25+ ei eisiau o hyfforddiant galwedigaethol, yn wahanol i'r hyn y mae dysgwyr iau (16-19 oed) ei angen/eisiau?

Promptiau:

- Paratoi ar gyfer y gweithle/profiad gwaith
- Anghenion datblygu sgiliau - sgiliau trosglwyddadwy/ sgiliau penodol i alwedigaeth
- Cynnal a gwella sgiliau yn y gwaith i gefnogi datblygu gyrfa
- Pwysigrwydd ailsgilio mewn marchnad waith sy'n newid ee rydym yn gwybod ei bod yn debygol y bydd nifer gynyddol o gyfleoedd mewn swyddi digidol/gwyrdd
- Cyfle/hyblygrwydd i gyfuno dysgu a gwaith

B: Profiad ac effaith addysg a hyfforddiant galwedigaethol (15 munud)

Byddai gennym ddiddordeb mewn cael gwybod am eich profiad o addysg a hyfforddiant galwedigaethol.

6. Wrth feddwl am unrhyw ddysgu galwedigaethol yr ydych wedi ei wneud (felly, yn union ar ôl yr ysgol ac wrth drosglwyddo i waith NEU ddysgu galwedigaethol fel oedolyn â phrofiad o waith, i wella sgiliau a chyfleoedd gwaith). A allech chi roi rhai enghreifftiau o bethau yr ydych yn eu hoffi/wedi eu hoffi amdano a pham? Ac unrhyw beth nad ydych wedi ei hoffi? Pam?

Prociwch:

- Profiad o'r gofyn i gwblhau cymwysterau Sgiliau Hanfodol.
- Profiad o ddysgu mewn swydd, yn neilltuol, a ydych wedi derbyn hyfforddiant neu fentora gan eich cyflogwr? Sut oedd hyn?
- A yw wedi ystyried yn y gorffennol/wedi cael y cyfle i ddilyn addysg alwedigaethol, a pheidio â'i gymryd? Os yw wedi dewis dilyn/ddim wedi gwneud hyfforddiant galwedigaethol o'r blaen, beth oedd y rhesymau am hyn? Rhwystrau i'ch atal rhag cymryd rhan?

7. Wrth feddwl am y dewisiadau galwedigaethol oedd ar gael i chi pan oeddech yn cael gwybodaeth am y rhaglen hon, a'ch profiad ohoni, a ydych yn meddwl, yn gyffredinol, bod digon o gyfleoedd i oedolion 25+ i wella eu sgiliau galwedigaethol?

Prociwch:

- Cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant gwaith yn y swydd/heb fod yn y swydd.
- Hyblygrwydd i gyfuno dysgu/gwaith.
- Cefnogaeth i gyfleoedd gan gyflogwyr

- Rhwystrau, ee. costau, amseriad, hyblygrwydd, gofal plant, gofal cymdeithasol, agweddau cyflogwyr, Gwybodaeth, Cyngor a Chyfarwyddyd - a oes digon, a yw pobl yn gwybod ble i fynd?

C: Dyheadau gyrfa at y dyfodol (20 munud)

Yn yr ychydig gwestiynau olaf, mae gennym ddiddordeb yn eich cynlluniau gyrfa at y dyfodol a swyddogaeth addysg alwedigaethol wrth eich cefnogi i gyrraedd nodau cyflogaeth tymor hwy. Byddem hefyd yn hoffi gofyn am eich barn ar y mathau o wybodaeth neu gymorth a fyddai'n helpu i ddeall y llwybrau galwedigaethol.

8. Yn gyntaf, beth yw eich dyheadau o ran gwaith a gyrfa dros yr ychydig flynyddoedd nesaf? (ee math o swydd, sector, math o gyflogwr, lefel cyflog, cyfleoedd i symud ymlaen)

Prociwch:

- A yw'r rhain yr un nodau ag a oedd gennych cyn cymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant galwedigaethol, neu a yw hynny wedi newid eich llwybr gyrfa/eich helpu i ffurfio eich dyheadau? Sut?

9. Os ydych yn ystyried dilyn addysg a hyfforddiant galwedigaethol pellach i ddatblygu eich gyrfa, pa mor gyflawn ydych yn teimlo y mae eich gwybodaeth am llwybrau galwedigaethol, a llwybrau eraill, i'ch helpu i wneud hyn?

Prociwch:

- Mynediad at gyngor gyrfaedd i ddeall gwahanol gymwysterau a llwybrau galwedigaethol
- Profiad o gyngor gyrfaedd am addysg a hyfforddiant galwedigaethol parhaus
- Mynediad at gyflogwyr i siarad am gyfleoedd hyfforddiant/dysgu galwedigaethol a phrofiad o hyn.
- Bylchau mewn cyngor gyrfaedd ar addysg a hyfforddiant galwedigaethol parhaus – beth sydd ar goll?
- Rhywbeth arall sydd angen ei roi yn ei le/unrhyw gymorth ychwanegol sy'n ofynnol i wella ymwybyddiaeth/dealltwriaeth

10. A oes unrhyw gymorth ychwanegol sy'n ofynnol i wella cyfleoedd i gymryd rhan mewn dysgu galwedigaethol?

Prociwch:

- Cymorth ymarferol gan y cyflogwr, ee - costau'r cwrs, cymorth ariannol arall, amser/hyblygrwydd i astudio.
- Cymorth arall

11. Yn olaf, o'ch profiad chi, ac wrth feddwl am yr hyfforddiant ac addysg alwedigaethol sydd ar gael i oedolion yng Nghymru, beth ydych chi'n ei feddwl sy'n gweithio'n dda? Beth ydych chi'n ei feddwl sydd ddim mor dda/yn gweithio'n llai effeithiol?

Prociwch:

- Gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd (cyfleoedd, llwybrau, manteision)
- Yr amrywiaeth o wahanol gyfleoedd (ee – mathau o gyfleoedd galwedigaethol a'r sectorau/swyddi y maent ar gael ynddynt).
- Trosglwyddo o/hyblygrwydd i symud o ddysgu galwedigaethol i ddysgu academaidd. A yw hyn yn ddewis posibl ar hyn o bryd? A fyddai'n werthfawr?
- Cefnogaeth cyflogwr.

Cloi (2 funud)

12. A oes rhywbeth arall y byddech yn hoffi ei grybwyll nad ydym wedi ei drafod?

- Diolchwch i'r cyfranogwyr am eu hamser
- Atgoffwch y cyfranogwyr o ddiben yr ymchwil/sut y bydd y canfyddiadau'n cael eu defnyddio
- Gofynnwch a oes ganddynt unrhyw gwestiynau
- Rhowch wybod y bydd y cyswllt at y talebau yn cael ei anfon trwy e-bost

Atodiad C – Hysbysiadau preifatrwydd



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru – Cyfweiliadau gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr y sector

Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu'r Sefydliad Dysgu a Gwaith i gynnal adolygiad o'r system sgiliau. Nod yr adolygiad yw rhoi trosolwg o'r dystiolaeth ar sefydlu system sgiliau gydlynol sy'n gwahaniaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (AHGC) ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus (AHGP) yng Nghymru ac yna profi'r dystiolaeth a ddynodwyd gydag arbenigwyr, cynrychiolwyr y sector a dysgwyr.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dymuno dynodi'r rhai a all roi safbwynt arbenigol neu gynrychioli'r sector ar y system sgiliau. Fel canlyniad, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn casglu gwybodaeth drwy gyfweiliadau gydag arbenigwyr a chynrychiolwyr y sector.

Llywodraeth Cymru yw rheolydd data yr ymchwil. Fodd bynnag, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dileu unrhyw ddata personol a roddwyd drwy'r cyfweiliadau, ac yn gwneud y data amrwd yn ddiennw, cyn ei rannu gyda Llywodraeth Cymru.

Caiff yr wybodaeth a gesglir yn ystod y prosiect ei gynnwys mewn adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru ac efallai mewn cyhoeddiadau eraill gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith a Llywodraeth Cymru.

Mae eich cyfranogiad yn yr ymchwil hwn yn hollol wirfoddol. Fodd bynnag, mae eich barn a'ch profiadau yn bwysig er mwyn helpu i lywio polisïau Llywodraeth Cymru.

Y cyswllt ar gyfer yr ymchwil yn y Sefydliad Dysgu a Gwaith yw Jackie Woodhouse

Cyfeiriad E-bost: jackie.woodhouse@learningandwork.org.uk

Rhif ffôn:

0116 204 4200

HYSBYSIAD PREIFATRWYDD

Pa ddata personol ydyn ni yn ei ddal a lle ydyn ni'n cael yr wybodaeth hon?

Caiff data personol ei ddiffinio dan Reoliad Diogelu Data Cyffredinol y Deyrnas Unedig (GDPR y DU) fel 'unrhyw wybodaeth yn ymwneud â pherson adnabyddadwy y gellir ei adnabod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol drwy gyfeiriad at ddynodydd'.

Mae eich manylion cyswllt (enw a chyfeiriad e-bost) gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith naill ai oherwydd:

- bod eich manylion cyswllt yn gyfeiriadau e-bost proffesiynol sydd ar gael i'r cyhoedd; neu
- eich bod yn rhan o rwydwaith cysylltiadau Dysgu a Gwaith ac wedi cytuno i ni gysylltu â chi ar gyfer y prosiect ymchwil hwn.

Caiff cyfranogwyr eu gwahodd drwy e-bost i gymryd rhan mewn cyfweiliad ar-lein neu dros y ffôn. Os dymunwch gael eich cyfweld dros y ffôn yna gofynnir i chi am eich rhif ffôn. Mae eich cyfranogiad yn wirfoddol ac os nad ydych yn dymuno cymryd rhan neu gael nodiadau atgoffa yna gofynnir i chi ateb i'r e-bost gwahoddiad ac ni chysylltir â chi eto ar gyfer y prosiect ymchwil hwn.

Nid yw'r ymchwil yn golygu fod angen casglu data personol ychwanegol gennych.

Gal fod angen i ni wneud recordiad sain o gyfweiliadau am resymau gweithredol. Os felly, byddwn yn egluro hyn i chi cyn i'r cyfweiliad ddechrau, a chewch gyfle i ddweud wrthym os nad ydych yn hapus i'r drafodaeth gael ei recordio. Os caiff cyfweiliadau eu recordio, caiff data personol ei dynnu yn ystod y broses o drawsysgrifio. Caiff recordiadau eu dileu cyn gynted ag y caiff y broses hon ei chwblhau. Os na chaiff trafodaethau eu recordio, ni chaiff data personol ei gynnwys mewn nodiadau ysgrifenedig a gafodd eu paratoi yn ystod neu yn dilyn y cyfweiliadau.

Os gwnewch ymholiad neu gŵyn a rhoi data personol yn gofyn am ymateb, dim ond i'r swyddog perthnasol y bydd yr ymchwilydd yn anfon y cais a bydd wedyn yn ei ddileu o ddata'r ymchwil.

Beth yw'r sail gyfreithiol dros ddefnyddio eich data?

Y sail gyfreithiol ar gyfer prosesu gwybodaeth yw mai'r gwaith casglu data hwn yw ein tasg gyhoeddus; hynny yw, gweithredu ein hawdurdod swyddogol i gynnal rôl a swyddogaethau craidd Llywodraeth Cymru.

Mae cyfranogiad yn hollol wirfoddol. Mae astudiaethau ymchwil tebyg i hwn yn bwysig i Lywodraeth Cymru ar gyfer casglu gwybodaeth a thystiolaeth y medrir gweithredu arno am ei gallu i gyflawni blaenoriaethau'r llywodraeth. Er enghraifft, gallai'r wybodaeth a gesglir yn yr ymchwil yma gael ei defnyddio i lywio datblygiad y system sgiliau yng Nghymru.

Pa mor ddiogel yw eich data personol?

Caiff gwybodaeth bersonol a roddir i'r Sefydliad Dysgu a Gwaith bob amser ei storio ar serfiwr diogel. Dim ond nifer o ymchwilwyr yn gweithio ar y prosiect hwn all gael mynediad i'r data. Dim ond ar gyfer dibenion ymchwil y bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn defnyddio'r data hwn. Mae gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith ardystiad hanfodion seibr.

Mae gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith weithdrefnau i drin unrhyw doriadau a amheuir mewn diogelwch data. Os amheuir fod toriad yn digwydd, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn adrodd hyn i Lywodraeth Cymru fydd yn eich hysbysu chi ac unrhyw reoleiddiwr perthnasol lle mae'n ofyniad cyfreithiol arnom i wneud hynny.

Bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd i gynhyrchu adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru. Ni fydd yr adroddiad hwn yn cynnwys unrhyw wybodaeth y gellid ei defnyddio i ddynodi cyfranogwyr unigol.

Pa mor hir ydyn ni'n cadw eich data personol?

Bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn cadw data personol yn ystod y cyfnod contract, a chaiff unrhyw ddata personol nad yw eisoes wedi ei dynnu ei ddileu gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith o fewn tri mis o ddiwedd y contract. Mae hyn yn cynnwys eich manylion cyswllt, os nad ydych yn rhan o rwydwaith cysylltiadau presennol Dysgu a Gwaith.

Hawliau Unigol

Dan GDPR y DU, mae gennych yr hawliau dilynol yng nghyswllt yr wybodaeth bersonol a ddarparwch fel rhan o'r adolygiad hwn, yn benodol mae gennych yr hawl:

- I gael mynediad i gopi o'ch data eich hun;
- I ni unioni camgymeriadau yn y data hwnnw;
- I wrthwynebu i neu gyfyngu prosesu (mewn rhai amgylchiadau);
- I'ch data gael ei 'dileu' (mewn rhai amgylchiadau); ac
- I gyflwyno cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Data, ein rheoleiddiwr annibynnol ar ddiogelu data.

Manylion cyswllt Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yw: Wycliffe House, Water Lane, Wilmslow, Cheshire, SK9 5AF. Ffôn: 0303 123 1113. Gwefan: www.ico.gov.uk

Gwybodaeth Bellach

Os oes gennych gwestiynau pellach am sut y bydd Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r data a ddarparwyd fel rhan o'r astudiaeth hon neu'n dymuno gweithredu eich hawliau yn defnyddio Rheoleiddiad Diogelu Data Cyffredinol y DU, cysylltwch â:

Enw: Sean Homer

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

Rhif Ffôn: 0300 025 4045

Gellir cysylltu â Swyddog Diogelu Data Llywodraeth Cymru yn:

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ,
DataProtectionOfficer@gov.wales.

E-bost:



Adolygiad o'r System Sgiliau yng Nghymru – Grwpiau ffocws gyda dysgwyr

Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu'r Sefydliad Dysgu a Gwaith i gynnal adolygiad o'r system sgiliau. Nod yr adolygiad yw rhoi trosolwg o'r dystiolaeth ar sefydlu system sgiliau gydlynol sy'n gwahaniaethu rhwng Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Cychwynnol (AHGC) ac Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol Parhaus (AHGP) yng Nghymru ac yna brofi'r dystiolaeth a ddynodwyd gydag arbenigwyr, cynrychiolwyr y sector a dysgwyr.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dymuno dynodi'r rhai a all roi safbwynt dysgwyr ar y system sgiliau. Fel canlyniad, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn casglu gwybodaeth drwy grwpiau ffocws gyda dysgwyr.

Llywodraeth Cymru yw rheolydd data yr ymchwil. Fodd bynnag, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dileu unrhyw ddata personol a roddwyd drwy'r grwpiau ffocws, ac yn gwneud y data amrwd yn ddienw, cyn ei rannu gyda Llywodraeth Cymru.

Caiff yr wybodaeth a gesglir yn ystod y prosiect ei gynnwys mewn adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru ac efallai mewn cyhoeddiadau eraill gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith a Llywodraeth Cymru.

Mae eich cyfranogiad yn yr ymchwil hwn yn hollol wirfoddol. Fodd bynnag, mae eich barn a'ch profiadau yn bwysig er mwyn helpu i lywio polisïau Llywodraeth Cymru.

Y cyswllt ar gyfer yr ymchwil yn y Sefydliad Dysgu a Gwaith yw Jackie Woodhouse
Cyfeiriad E-bost: jackie.woodhouse@learningandwork.org.uk
ffôn: 0116 204 4200

Rhif

HYSBYSIAD PREIFATRUYDD

Pa ddata personol ydyn ni yn ei ddal a lle ydyn ni'n cael yr wybodaeth hon?

Caiff data personol ei ddiffinio dan Reoliad Diogelu Data Cyffredinol y Deyrnas Unedig (GDPR y DU) fel 'unrhyw wybodaeth yn ymwneud â pherson adnabyddadwy y gellir ei adnabod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol drwy gyfeiriad at ddynodydd'.

Nid yw eich manylion cyswllt gan Lywodraeth Cymru. Bydd eich darparrydd hyfforddiant wedi eich hysbysu am yr ymchwil yma.

Bydd sut y cymerwch ran yn yr ymchwil yn dibynnu ar p'un a yw ar-lein neu yn y lleoliad lle cewch eich hyfforddiant.

- **Os cynhelir y grŵp ffocws yn lleoliad eich hyfforddiant:** bydd eich darparrydd hyfforddiant yn anfon gwahoddiad atoch a bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn mynychu, naill ai wyneb yn wyneb neu yn rhithiol, ond ni fyddant yn derbyn eich manylion personol.
- **Os cynhelir y grŵp ffocws ar-lein:** gofynnodd eich darparrydd hyfforddiant i chi os byddech yn fodlon cymryd rhan a lle gwnaethoch gytuno rhoddyd eich enw a'ch cyfeiriad e-bost i'r Sefydliad Dysgu a Gwaith. Dim ond ar gyfer dibenion yr adolygiad hwn y bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn defnyddio eich enw a'ch cyfeiriad e-bost. Cewch wahoddiad drwy e-bost i gymryd rhan mewn grŵp ffocws. Mae cymryd rhan yn wirfoddol ac os na ddymunwch gymryd rhan neu gael negeseuon atgoffa, yna atebwch i'r gwahoddiad os gwelwch yn dda a chaiff eich manylion eu tynnu oddi yno.

Nid yw'r ymchwil yn golygu fod angen casglu data personol ychwanegol gennych.

Gal fod angen i ni wneud recordiad sain o gyfweiliadau am resymau gweithredol. Os felly, byddwn yn egluro hyn i chi cyn i'r grŵp ffocws ddechrau, a chewch gyfle i ddweud wrthym os nad ydych yn hapus i'r drafodaeth gael ei recordio. Dim ond os yw holl aelodau'r grŵp yn hapus i hyn ddigwydd y caiff grŵp ffocws ei recordio. Os caiff grŵp ffocws ei recordio, caiff data personol ei dynnu yn ystod y broses drawsgrifio. Caiff recordiadau eu dileu cyn gynted ag y caiff y broses hon ei chwblhau. Os na chaiff trafodaethau eu recordio, ni chaiff data personol ei gynnwys mewn nodiadau ysgrifenedig a gafodd eu paratoi yn ystod neu yn dilyn y cyfweiliadau.

Os gwnewch ymholiad neu gŵyn a rhoi data personol yn gofyn am ymateb, dim ond i'r swyddog perthnasol y bydd yr ymchwilydd yn anfon y cais a bydd wedyn yn ei ddileu o ddata'r ymchwil.

Beth yw'r sail gyfreithiol dros ddefnyddio eich data?

Y sail gyfreithiol ar gyfer prosesu gwybodaeth yw mai'r gwaith casglu data hwn yw ein tasg gyhoeddus; hynny yw, gweithredu ein hawdurdod swyddogol i gynnal rôl a swyddogaethau craidd Llywodraeth Cymru.

Mae cyfranogiad yn hollol wirfoddol. Mae astudiaethau ymchwil tebyg i hwn yn bwysig i Lywodraeth Cymru ar gyfer casglu gwybodaeth a thystiolaeth y medrir gweithredu arno am ei gallu i gyflawni blaenoriaethau'r llywodraeth. Er enghraifft, gallai'r wybodaeth a gesglir yn yr ymchwil yma gael ei defnyddio i lywio datblygiad y system sgiliau yng Nghymru.

Pa mor ddiogel yw eich data personol?

Caiff gwybodaeth bersonol a roddir i'r Sefydliad Dysgu a Gwaith bob amser ei storio ar serfiwr diogel. Dim ond nifer gyfyngedig o ymchwilwyr yn gweithio ar y prosiect hwn all gael mynediad i'r data. Dim ond ar gyfer dibenion ymchwil y bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn defnyddio'r data hwn. Mae gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith ardystiad hanfodion seibr.

Mae gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith weithdrefnau i drin unrhyw doriadau a amheuir mewn diogelwch data. Os amheuir fod toriad yn digwydd, bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn adrodd hyn i Lywodraeth Cymru fydd yn eich hysbysu chi ac unrhyw reoleiddiwr perthnasol lle mae'n ofyniad cyfreithiol arnom i wneud hynny.

Bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd i gynhyrchu adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru. Ni fydd yr adroddiad hwn yn cynnwys unrhyw wybodaeth y gellid ei defnyddio i ddynodi cyfranogwyr unigol.

Pa mor hir ydyn ni'n cadw eich data personol?

Bydd y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn cadw data personol yn ystod y cyfnod contract, a chaiff unrhyw ddata personol nad yw eisoes wedi ei dynnu ei ddileu gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith o fewn tri mis o ddiwedd y contract. Mae hyn yn cynnwys eich manylion cyswllt, os nad ydych yn rhan o rwydwaith cysylltiadau presennol Dysgu a Gwaith.

Hawliau Unigol

Dan GDPR y DU, mae gennych yr hawliau dilynol yng nghyswllt yr wybodaeth bersonol a ddarparwch fel rhan o'r adolygiad hwn, yn benodol mae gennych yr hawl:

- I gael mynediad i gopi o'ch data eich hun;
- I ni unioni camgymeriadau yn y data hwnnw;
- I wrthwynebu i neu gyfyngu prosesu (mewn rhai amgylchiadau);
- I'ch data gael ei 'dileu' (mewn rhai amgylchiadau); ac

- I gyflwyno cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Data, ein rheoleiddiwr annibynnol ar ddiogelu data.

Manylion cyswllt Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yw: Wycliffe House, Water Lane, Wilmslow, Cheshire, SK9 5AF. Ffôn: 0303 123 1113. Gwefan: www.ico.gov.uk

Gwybodaeth Bellach

Os oes gennych gwestiynau pellach am sut y bydd Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r data a ddarparwyd fel rhan o'r astudiaeth hon neu'n dymuno gweithredu eich hawliau yn defnyddio Rheoleiddiad Diogelu Data Cyffredinol y DU, cysylltwch â:

Enw: Sean Homer

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

Rhif Ffôn: 0300 025 4045

Gellir cysylltu â Swyddog Diogelu Data Llywodraeth Cymru yn:

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ,

E-bost: DataProtectionOfficer@gov.wales.