



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Ymateb i Ymgynghoriad / Consultation Response

Enw / Name:	Meilyr Rowlands
Rôl / Role:	Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
E-bost / Email:	[REDACTED]
Rhif Ffôn / Tel No:	[REDACTED]
Dyddiad / Date:	23 Ionawr 2020
Pwnc / Subject:	Ymchwiliad i Brentisiaethau Gradd

Gwybodaeth gefndir am Estyn

Estyn yw Swyddfa Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Fel corff y Goron, mae Estyn yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru.

Prif nod Estyn yw codi safonau a gwella ansawdd addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Caiff hyn ei nodi yn Neddf Dysgu a Sgiliau 2000 a Deddf Addysg 2005 yn bennaf. Wrth gyflawni ei swyddogaethau, mae'n rhaid i Estyn ystyried:

- Ansawdd addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Y graddau y mae addysg a hyfforddiant yn bodloni anghenion dysgwyr;
- Y safonau addysgol a gyflawnir gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Ansawdd arweinyddiaeth a rheolaeth y darparwyr addysg a hyfforddiant hynny;
- Datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol dysgwyr; a'r
- Cyfraniad a wneir at les dysgwyr.

Mae cylch gwaith Estyn yn cynnwys (ond nid yn unig) meithrinfeydd a lleoliadau nas cynhelir, ysgolion cynradd, ysgolion uwchradd, ysgolion annibynnol, unedau cyfeirio disgyblion, addysg bellach, dysgu oedolion yn y gymuned, gwasanaethau addysg llywodraeth leol, dysgu yn y gwaith, ac addysg a hyfforddiant athrawon.

Gall Estyn roi cyngor i'r Cynulliad ar unrhyw fater sy'n gysylltiedig ag addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Er mwyn cyflawni rhagoriaeth i ddysgwyr, mae Estyn wedi pennu tri amcan strategol:

- Darparu atebolrwydd i ddefnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau addysg a hyfforddiant yng Nghymru;
- Llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru;
- Meithrin gallu i wella'r system addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Nid yw'r ymateb hwn yn gyfrinachol.

Mae Estyn yn croesawu'r cyfle a ddarparwyd gan Bwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau i ddarparu tystiolaeth ar gyfer yr ymchwiliad i Brentisiaethau Gradd. Mae'r rhaglenni prentisiaethau gradd yn newydd ac yn eu cyfnod peilot, felly nid ydynt wedi bod yn destun adolygiad ffurfiol ynglŷn â'u hansawdd a'u heffeithiolrwydd eto. Felly, mae'r sylwadau isod wedi'u seilio ar wybodaeth a gafwyd o blith ystod o weithgareddau, gan gynnwys sgysiau â rhanddeiliaid allweddol, cyfarfodydd a chynadleddau, yn ogystal â'n sail dystiolaeth yn gysylltiedig â chyflwyno prentisiaethau ar lefelau eraill.

At ei gilydd, mae Estyn yn croesawu datblygu'r rhaglen prentisiaethau ymhellach ar bob lefel. Mae gan ddysgu yn y gwaith y potensial i ymateb mewn ffordd hyblyg i sicrhau bod gennym y gweithlu medrus sydd ei angen arnom nawr, ac yn y dyfodol. Mae datblygu'r rhaglenni prentisiaethau gradd yn rhan bwysig o'r strategaeth ac mae ganddynt y potensial i godi ymwybyddiaeth ymhellach o werth prentisiaethau gyda chyflogwyr, dysgwyr a rhieni. Rydym wedi darparu adborth manylach isod, ond byddem yn annog, wrth fynd ymlaen:

- Fod gweithgarwch clir a strwythuredig yn y gwaith, gan gynnwys ymweld â dysgwyr yn rheolaidd yn eu gweithleoedd, i gynnal asesiad yn y gwaith, a neilltuo mentor yn y gweithle.
- Bod amrywiaeth y fframweithiau prentisiaethau gradd yn cael eu hehangu, i feithrin hygredded o ran y llwybr prentisiaethau.
- Bod recriwtio yn cael ei ddefnyddio'n rhagweithiol i ehangu cyfranogiad.

Byddai'r Pwyllgor yn croesawu eich safbwyntiau ar unrhyw un, neu'r cyfan, o'r materion yr ymdrinnir â nhw yn y cylch gorchwyl, ac yn benodol, y cwestiynau canlynol:

- **A oes unrhyw faterion wedi dod i'r amlwg yn ystod cyfnod cyflwyno'r prentisiaethau gradd, a pha wersi y gellir eu dysgu o'u cyflwyno?**

Ar hyn o bryd, ni chaiff rhaglenni prentisiaethau gradd eu hysbysebu'n eang, felly prin yw'r bobl y tu allan i gyflogwyr a darparwyr sy'n cyflwyno'r rhaglenni sydd ag ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ohonynt. Mae'r rhaglen wedi cael ei chyflwyno'n dawel iawn ar adeg pan gaiff hyfforddiant galwedigaethol ei gydnabod yn fwy fel dewis arall hyfyw yn lle llwybrau academaidd traddodiadol. Collwyd y cyfle i ail-lansio'r cynnig prentisiaethau yn ei gyfanrwydd, gan gynnwys y rhaglen radd. Mae hyn yn gyfle a gollwyd i ddangos yn glir pa lwybrau mynediad a dilyniant sydd ar gael i ddysgwyr. Nid yw ystod gyfyng y prentisiaethau gradd sydd ar gael yn helpu wrth farchnata'r llwybr prentisiaethau fel dewis pwysig arall ar lefel gradd.

Mae'n hanfodol fod prifysgolion yn cynllunio a chyflwyno rhaglenni sy'n cael eu llunio yn fformat dysgu yn y gwaith, fel y'u cyflwynir gan y darparwyr hyfforddiant hynny sy'n llwyddiannus / effeithiol mewn rhaglenni prentisiaeth uwch. Mae hyn yn golygu gweithio gyda chyflogwyr i gynllunio a chyflwyno rhaglenni teilwredig, a pheidio â bod yn or-ddibynnol ar addasu cyrsiau sy'n bodoli eisoes.

Mae mwyafrif y dysgwyr a ariennir sy'n dilyn y prentisiaethau gradd wedi dod o gwmnïau mawr cenedlaethol yn ystod cyfnod cychwynol cyflwyno rhaglenni i fusnesau bach a chanolig a microfusnesau. Mae angen marchnata cyfleoedd prentisiaethau gradd yn fwy trylwyr ar ôl y cyfnod peilot i wneud yn siŵr fod yr holl gyflogwyr a dysgwyr yn ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael.

Mae cyflogwyr yn datgan, oherwydd y diffyg gweithgarwch yn y gwaith sydd wedi'i gynnwys yn y prentisiaethau gradd, fod angen iddynt weithio gyda darparwyr hyfforddiant eraill ar yr un pryd weithiau i sicrhau bod prentisiaid yn ennill cymwysterau eraill, sy'n aml ar lefel is, i'w harfogi â'r medrau ymarferol sydd eu hangen ar gyfer eu rôl swydd.

Dylid monitro cynnydd dysgwyr trwy adolygiadau cynnydd yn y gweithle ar gyfer prentisiaid gradd yn rheolaidd, yn debyg i arfer ar gyfer rhaglenni prentisiaethau a phrentisiaethau uwch presennol. Bydd yr adolygiadau hyn yn cynorthwyo dysgwyr i wneud cynnydd tuag at gwblhau eu rhaglen neu nodi cynnydd araf a'r risg o beidio â chwblhau eu rhaglen.

- **A oedd y broses a'r meini prawf a ddefnyddiwyd ar gyfer cymeradwyo cynigion gan ddarparwyr i gyflwyno prentisiaethau gradd yn foddhaol?**

Mae prentisiaethau ar bob lefel yn cynnwys elfennau allweddol nad oeddent yn rhan o'r cynnig gwreiddiol ar gyfer y prentisiaethau gradd. Mae'r rhain yn cynnwys yr angen i ymweld â dysgwyr yn rheolaidd yn eu gweithleoedd i gynnal asesiad yn y gwaith a chynnal adolygiadau cynhwysfawr o gynnydd dysgwyr a gosod targedau o ran asesiadau.

Mae rhaglenni prentisiaeth yn hynod ddibynnol ar hyfforddi a mentora yn y gweithle. Yn ein hadroddiad ar brentisiaethau uwch¹, fe wnaethom adrodd bod cyflogwyr, yn yr achosion gorau, yn neilltuo mentor profiadol i weithio gyda'u dysgwyr, ond mewn ychydig o achosion, nid yw dysgwyr yn cael unrhyw gymorth mentora gan eu cyflogwyr. I sicrhau bod dysgwyr yn cyrraedd eu llawn botensial ac yn datblygu'r medrau gweithle sy'n ofynnol gan eu cyflogwyr, dylid nodi mentor gweithle ar ddechrau'r rhaglen. Dylai dogfennau cynigion a chymeradwyo ganolbwyntio'n graffach ar y modd y byddai'r elfennau hyn yn cael eu cyflwyno a'u monitro. Mae gan sefydliadau addysg uwch arbenigedd mewn cynllunio a chyflwyno cyrsiau gradd ond â llai o brofiad o gyswllt â chyflogwyr a dysgwyr yn y gweithle ar gyfer yr elfen dysgu yn y gwaith.

Yn y dyfodol, byddai'n fuddiol pe bai'r meini prawf ar gyfer cymeradwyo cynigion yn datgan yn glir sut byddai gofynion allweddol dysgu yn y gwaith o fewn y rhaglenni yn cael eu bodloni. Mae'n hanfodol fod y rhaglen yn cael ei chynllunio'n glir a'i chyflwyno fel rhaglen dysgu yn y gwaith ac nid rhaglen rhyngosod gradd bresennol sydd wedi'i haddasu ychydig neu un sy'n cynnwys elfen fach o brofiad yn y gweithle neu interniaeth.

1

<https://www.estyn.gov.wales/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Higher%20apprenticeships%20in%20work-based%20learning%20-%20cy.pdf>

- **Beth yw eich safbwyntiau ar y galw am brentisiaethau gradd, a sut dylid rheoli'r galw hwnnw, o ran ystod y fframweithiau a'r galw gan gyflogwyr a dysgwyr?**

Dylid rheoli'r galw i weddu i anghenion economaidd y wlad, cyflogwyr a'r dysgwyr. Ni ddylai'r galw gael ei yrru gan gyflogwyr mawr i sicrhau crynswth y cyllid a ddyrannwyd, ac ni ddylid ei ddefnyddio ychwaith i ychwanegu at raglenni hyfforddi lle gallai fod yn rhesymol disgwyl i'r cyflogwr dalu am hyfforddiant.

Ar hyn o bryd, mae ystod y fframweithiau wedi'i chyfyngu i gynnig y cynllun peilot. Fodd bynnag, i ddiwallu anghenion amrywiaeth eang o gyflogwyr, dylid ehangu'r cynnig ar ôl y cynllun peilot. Byddai ystod ehangach o gyfleoedd yn sefydlu'r math hwn o hyfforddiant ar lefel gradd fel dewis arall hysbys a hyfyw yn lle cyrsiau gradd amser llawn mewn prifysgol.

Mae angen i ystod y fframweithiau adeiladu'n gliriach hefyd ar ystod y fframweithiau prentisiaethau a chymwysterau galwedigaethol eraill ar lefelau 1-5. Bydd hyn yn galluogi dysgwyr i ddatblygu eu medrau'n gynyddol trwy eu gyrfa.

- **I ba raddau y dylai gweithgarwch wedi'i anelu at ehangu mynediad ymddangos wrth recriwtio ar gyfer prentisiaethau gradd, a sut gellir defnyddio hyn i sicrhau bod carfanau yn gynrychioliadol?**

Mae angen hyrwyddo prentisiaethau gradd yn well mewn ysgolion, a thargedu amrywiaeth ehangach o bobl ifanc trwy ddigwyddiadau marchnata a hyrwyddo. Ar gyfer y cynlluniau peilot presennol, roedd llai nag 14% o garfan y flwyddyn gyntaf ar gyfer y prentisiaethau gradd o dan 21 mlwydd oed. Dylid hyrwyddo prentisiaethau gradd yn lle astudio am radd draddodiadol ar gyfer y rhai sydd â chymwysterau Safon Uwch neu gymwysterau cyfatebol lefel 3.

Dylai dulliau recriwtio a meini prawf mynediad adlewyrchu'r fethodoleg bresennol i recriwtio ar gyfer dysgu yn y gwaith trwy ddefnyddio dulliau asesu cychwynnol i bennu set medrau ymarferol a gallu dysgwyr. Dylid cynnwys cyfarfodydd adolygu cynnydd rheolaidd gyda dysgwyr a chyflogwyr i fonitro cynnydd a sicrhau bod dysgwyr yn cwblhau eu cymhwyster o fewn yr amserlen benodol. Dylai rhaglenni gynnwys rhaglen strwythuredig o hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith i sicrhau bod dysgwyr yn rhwydweithio â dysgwyr eraill, yn rhannu arfer orau ac yn cyfnewid syniadau am yr arferion gweithio.

Caiff rhaglenni prentisiaethau gradd y cyfle i ganolbwyntio ar ddau lwybr mynediad clir. Yn gyntaf, gallai'r dysgwyr hynny sydd wedi bod mewn cyflogwr ac wedi mynd ymlaen i lefelau uwch gael cynnig cyfle i fynd ymlaen i hyfforddiant ar lefel gradd. Byddai'r ail lwybr ar gyfer dysgwyr sy'n newydd-ddyfodiaid a allai gofrestru'n uniongyrchol ar raglen prentisiaeth gradd.

Mae'r rhaglen prentisiaeth gradd beilot yn cynnwys dysgwyr presennol yn bennaf, sydd wedi mynd ymlaen i lefel uwch. O ganlyniad, nid yw'n ehangu mynediad o grwpiau annhraddodiadol ar hyn o bryd. Yn dilyn gwerthusiad o'r rhaglen beilot ac yn

sgil cyflwyno mwy o raglenni gradd, byddai cyfle i ehangu amgyffrediad a dealltwriaeth cyflogwyr a'r cyhoedd o raglenni prentisiaeth gradd. Gallai hyn farchnata rhaglenni ac ymgysylltu â grwpiau nad oes cynrychiolaeth ddigonol ohonynt, fel merched, i ddilyn rhaglenni annhraddodiadol, a grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

Gallai ein hadroddiadau cynharach ynghylch Rhwystrau rhag Prentisiaeth (2014)² a Chwalu Rhwystrau rhag Prentisiaethau fod o gymorth i'r pwyllgor³.

- **A oes gennych chi unrhyw sylwadau ar gost prentisiaethau gradd, sut caiff prentisiaethau gradd eu hariannu, a lefel y cyllid a neilltuir ar eu cyfer?**

Mae cost prentisiaethau gradd yn debyg i gost cyrsiau gradd cyfatebol. Fodd bynnag, mae'r cyllid trwy Lywodraeth Cymru ac nid trwy fenthyciad myfyrwyr, sef £9,000 neu £10,000 a ariennir gan Lywodraeth Cymru, ar gyfer pob rhaglen radd i brentisiaid.

Gallai'r dewis hwn fod yn fwy poblogaidd i ddysgwyr a rhieni pan fydd mynediad ar gael i newydd-ddyfodiaid, ac nid y rhai sydd eisoes mewn swydd gyda'u cyflogwr. Bydd tensiwn a phwysau dilynol ar gyllid yn dod gan gyflogwyr sy'n talu ardollau sy'n aml yn gweld bod angen adfer yr arian y maent wedi'i dalu i mewn i'r ardoll ar gyfer rhaglenni hyfforddi. Ni ddylai'r cyllid ar gyfer rhaglenni gradd fod ar draul rhaglenni lefel is. Mae angen gwella medrau'r gweithlu ledled Cymru. Fodd bynnag, mae angen gwella medrau dysgwyr yn sylweddol i lefel 2 a lefel 3 a sefydlu llwybrau dilyniant clir ar ôl hynny i'r lefelau uwch, lle bo'n briodol.

- **Sut mae cynllun peilot y prentisiaethau gradd wedi effeithio ar brentisiaethau lefelau eraill, os yw wedi effeithio arnynt o gwbl?**

Ar hyn o bryd, prin yw'r wybodaeth sydd ar gael ynghylch unrhyw effaith sylweddol ar lefelau eraill. Mae angen i'r sector fod yn ymwybodol y gallai cost uchel prentisiaethau gradd leihau nifer y dysgwyr sy'n dechrau hyfforddiant ar lefelau is o ganlyniad i gyfyngiadau cyllid. Mae angen i brentisiaethau gradd ychwanegu at y rhaglen prentisiaeth a gynigir, a pheidio â rhoi cyfyngiad gorfodol ar y rhai sy'n dechrau ar lefelau is.

Mae galw sylweddol gan ddysgwyr a chyflogwyr ar gyfer prentisiaethau. Mae llawer o gyflogwyr ledled Cymru yn cydnabod bod fframweithiau lefel 3 yn darparu statws medrus, a bod dysgwyr yn aelodau gwerthfawr o staff eu cyflogwyr. Fodd bynnag, mae gwaith i'w wneud o hyd i gyfleu gwerth llwybrau prentisiaeth i rieni.

2

<https://www.estyn.llyw.cymru/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Rhwystrau%20rhag%20prentisiaeth%20-%20Tachwedd%202014.pdf>

3

<https://www.estyn.llyw.cymru/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Breaking%20down%20barriers%20to%20apprenticeship%20cy.pdf>

- **A ddylid newid unrhyw agwedd ar ddull cyflwyno prentisiaethau gradd, ac os felly, beth ddylai'r cyfeiriad fod yn y dyfodol?**

Dylai dull cyflwyno ac asesu rhaglenni prentisiaeth gradd adlewyrchu'r ffordd y caiff rhaglenni prentisiaeth eraill eu cyflwyno a'u hasesu. Mae dysgu yn y gwaith, fel pob sector addysg a hyfforddiant, wedi sefydlu gofynion ac arbenigeddau. Gellir dadlau mai'r agwedd bwysicaf yw'r angen am staff arbenigol sy'n gallu ymweld â dysgwyr yn eu gweithleoedd yn rheolaidd i gynnal adolygiadau cynnydd a gosod targedau heriol ar gyfer cwblhau gwaith. Yr aelodau staff hyn hefyd yw'r cyswllt rhwng y cyflogwr a'r dysgwr i wneud yn siŵr fod yr hyfforddiant yn bodloni'r meini prawf ar gyfer dysgu yn y gwaith. Mae angen strwythuro a chynllunio'n ofalus er mwyn gweddu i anghenion yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith. Mae dysgu yn y gwaith yn cynnwys rhaglen o weithgareddau yn y gwaith ac i ffwrdd o'r gwaith ar draws blwyddyn galendr, ac o'r herwydd, ni ddylid ei weddu i flwyddyn academiaidd yn unig. Yn sgil gwella ac ehangu'r cynnig prentisiaethau gradd, bydd angen i sefydliadau addysg uwch hyfforddi neu recriwtio aseswyr arbenigol ar gyfer y rhaglenni hyn.

Yn ein hadroddiad ar brentisiaethau uwch, canfuom fod cyflogwyr, mewn mwyafrif o achosion, yn darparu cymorth mentora buddiol ar gyfer dysgwyr. Mae'n hanfodol cael mentor gweithle dynodedig i alluogi dysgwyr i gael eu cynorthwyo, rhannu arfer orau a thrafod syniadau ynglŷn â sut orau i gyflawni eu nodau. Fodd bynnag, mewn ychydig o achosion, nid yw dysgwyr yn cael unrhyw gymorth mentora gan eu cyflogwr. Mae hyn yn golygu eu bod yn gwneud cynnydd arafach ac nid ydynt yn datblygu a chymhwyso eu medrau theori yn ddigon da.

O ran sicrhau ansawdd prentisiaethau gradd, mae Estyn a'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd ar gyfer Addysg Uwch (QAA) wedi sefydlu protocolau ar y cyd i gydweithio â CCAUC. Byddai Estyn yn awyddus i weithio gyda sefydliadau sicrhau ansawdd eraill ar ddatblygu adolygiad ansawdd ar y cyd, i adeiladu ar ein harbenigedd a'n profiad mewn arolygu prentisiaethau ar lefelau 1-5.