‘RWY’N GALLU …’

Adolygiad Blynyddol City & Guilds 2005-2006

Ar ôl pum mlynedd, daeth ein Cynllun Corfforaethol hynod o lwyddiannus i ben ym mis Medi 2006. Rhwng 2001 a 2006, llwyddwyd i ddod yn agos at ddyblu nifer y dysgwyr unigol, a gwelwyd twf o dros 84% yn ein refeniw. Ehangwyd amrywiaeth ein cymwysterau i gefnogi mwy o sectorau busnes, diwydiant a masnach, cynyddwyd nifer aelodau’r Grŵp City & Guilds, a thyfodd ein henw da a’n dylanwad yn sylweddol fel y prif lais ym maes addysg alwedigaethol a datblygu sgiliau.

Rydym wedi gweithio’n galed i gyrraedd ein targedau, ac wrth wneud hynny wedi galluogi miliynau o bobl i gyflawni eu hamcanion personol drwy hyfforddiant a chymwysterau. Rydym hefyd wedi galluogi miloedd o golegau a darparwyr hyfforddiant i gael y cynnyrch, y gwasanaethau a’r deunyddiau dysgu angenrheidiol, ac wedi cynorthwyo cannoedd o gyflogwyr i gyflawni eu hamcanion busnes a’u hamcanion economaidd.

Rydym nawr yn edrych ymlaen at yr her gyffrous sydd yn ein Cynllun Corfforaethol newydd dros y pum mlynedd nesaf. Rydym yn parhau’n ymrwymedig i ddatblygu a chefnogi addysg a sgiliau i bawb, a hynny fel rhan hanfodol o’u lles fel unigolion ac lles y gymdeithas. Bydd hyn yn sail i’n gwaith wrth i ni geisio mynd i’r afael â’r angen byd-eang am ddatblygu sgiliau, wrth gynorthwyo miliynau o bobl yn y pedwar ban i gyflawni eu potensial.

Yn yr Adolygiad Blynyddol hwn, byddwn yn canolbwyntio ar rai yn unig o uchafbwyntiau a llwyddiannau blwyddyn lewyrchus arall. Yn ddiweddar, rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo a chefnogi ‘cyflawni’ fel ein harwyddair diweddaraf. Adlewyrchir hyn yn y ffordd rydym yn gweithio fel busnes, fel cyflogwr ac fel llais dros addysg a hyfforddiant galwedigaethol, yn y ffordd rydym yn rhoi cymorth i ddatblygu dysgwyr unigol a chydnabod eu llwyddiannau, ac yn y ffordd rydym yn cefnogi amrywiaeth eang o gwsmeriaid allweddol gan gynnwys busnesau, colegau a darparwyr hyfforddiant.

City & Guilds
Adolygiad Blynyddol 2005|2006

DATGANIAD GAN Y CADEIRYDD

Roedd yn fraint fawr cael fy ethol yn Gadeirydd City & Guilds ym mis Medi. Bydd hi'n anodd iawn olynu David Young, sydd wedi arwain y Cyngor a'r Ymddiriedolwyr mor effeithiol dros y saith mlynedd diwethaf. Roedd ei hiwmor a'i hyder tawel yn dylanwadu ar bawb oedd yn gweithio gydag ef. Hoffwn ddiolch yn gyhoeddus iawn iddo am bopeth a wnaeth dros y Sefydliad yn ystod ei gyfnod yn y swydd. Bydd David yn aros yn aelod o'r Cyngor, a byddaf yn ddiolchgar o allu parhau i fanteisio ar ei ddoethineb a'i gwmni hydnaws.

Llwyddiant mwyaf David oedd goruchwylio cynllun strategol 2001-2006, ac roedd y cam olaf, o dan arweinyddiaeth Chris Humphries, yn llwyddiant mawr. Gwelwyd twf o dros 84% mewn refeniw, gyda hwnnw'n cyrraedd dros £92 miliwn. Daeth peth o'r twf hwn drwy uno cwmnïau. Cafodd y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (IML) ei greu drwy uno NEBS Management a'r Sefydliad Rheolaeth Oruchwyliol. Ymunodd NPTC a'r Corff Dyfarnu Lletygarwch (HAB) â ni ac maent wedi'u hymgorffori'n llwyddiannus i strwythur y corff dyfarnu. At hynny, mae City & Guilds wedi sefydlu ei hun yn y marchnadoedd twf tramor, gan gynnwys India a Tsieina, ac mae strwythur newydd yn ei le i gyflwyno ein dyfarniadau ansawdd drwy'r byd.

Cafodd y thema fyd-eang hon sylw pellach ym mis Mai, wrth i'r DU ennill yr hawl i gynnal cystadleuaeth WorldSkills 2011. Bydd y digwyddiad cyffrous hwn yn denu pobl o bedwar ban y byd i Lundain – y rhan fwyaf ohonynt yn bobl ifanc – i ddangos eu sgiliau ac i gystadlu yn erbyn ei gilydd. Mae City & Guilds yn falch o fod yn noddi'r digwyddiad hwn, gyda buddsoddiad craidd o £1 miliwn.

Rydym yn edrych ymlaen at gyfnod diddorol iawn yn ein hanes hir. Fel rhan o'n gweithgareddau cynyddol amrywiol, rydym wedi penderfynu datganoli ein busnes dyfarnu fel uned fusnes weithredol, a defnyddio'r adnoddau i ddatblygu busnesau eraill cysylltiedig. Mae'r rhain yn cynnwys y rheiny sydd eisoes i'w gweld fel ILM, a rhai eraill sydd â photensial gwych i lwyddo. Mae un ochr o'r gwaith yn canolbwyntio ar y 16 miliwn o ddysgwyr sydd eisoes wedi ennill cymhwyster City & Guilds, gan geisio sbarduno'u diddordeb o'r newydd mewn dysgu i oedolion. Mae hyn yn cyd-fynd â'r sylw cynyddol sy'n cael ei roi i ddatblygu sgiliau ar gyfer llwyddiant economaidd, sef un o amcanion y Llywodraeth yn Adolygiad Leitch a gyhoeddwyd yn ddiweddar.

Ni allai'r Sefydliad gyflawni ei amcanion heb ymrwymiad a chymorth byddin fechan o gynorthwywyr allanol. Hoffwn ddiolch i Brian Pile, Cadeirydd NPTC, a oruchwyliodd yr uno gyda City & Guilds ac a adawodd ei swydd yn ystod y flwyddyn. Yn ystod y flwyddyn hefyd, gadawodd y canlynol i gyd y Cyngor: Hugh Try CBE (Is-Lywydd), René Carayol MBE, Anthony Elson, Ian Fairclough, John Fisher, Ian Forster OBE, Peter Hicks, Michael May, Patrick Murphy, Andrea Nicholas-Jones, Alan Tuckett OBE, Leslie Wagner CBE ac Antony Woodall. Rwyf yn ddiolchgar iawn i bob un ohonynt am eu cyfraniadau sylweddol. Gyda thristwch mawr y clywyd am farwolaeth Keith Haarhoff, a oedd yn un o gefnogwyr mwyaf brwd City & Guilds fel Cynghorydd Penodedig Wax Chandlers.

Rydym hefyd yn cael cymorth nifer o gyfeillion proffesiynol allanol, sy'n cefnogi ein huwch bwyllgorau a'n pwyllgorau ymgynghorol, gan gynnwys y Pwyllgor Ansawdd a Safonau sy'n hynod o bwysig i ddilysrwydd ein cymwysterau. Mae cyfeillion eraill yn

arholi ymgeiswyr, neu'n dilysu ar y safleoedd fod y cymwysterau'n cael eu dyfarnu'n gywir. Yn olaf, ond nid yn lleiaf, rhaid cyfeirio at holl staff City & Guilds – mae bron i 1000 ohonynt. Bydd cwrteisi a chymorth parod pawb sy'n gweithio yn ein swyddfeydd yn Llundain ac o amgylch y byd yn creu argraff fawr arnaf bob amser.

Mae'n gyfnod cyffrous, a chyda chymorth parhaus cydweithwyr mor gymwys ac effeithiol, rwyf yn hyderus y byddwn yma yn City & Guilds yn dal i fod ar flaen y gad drwy'r byd ym maes addysg alwedigaethol a hyfforddi sgiliau.

Michael Howell HonFCGI
Cadeirydd

ADOLYGIAD Y PRIF GYFARWYDDWR

Daeth blwyddyn olaf Cynllun Corfforaethol pum mlynedd City & Guilds i ben yn 2005-2006, a honno'n cynnwys 15 llwybr gwaith gwahanol a rhaglen fuddsoddi o bron i £50 miliwn wedi'i chynllunio i drawsnewid City & Guilds yn e-sefydliad modern ar gyfer yr unfed ganrif ar hugain. Roedd y llwybrau gwaith yn amrywio o greu system SAP drwy'r holl sefydliad yn lle'r hen systemau TG, i roi ein system asesu ar-lein ar waith yn fyd-eang a chyflwyno rhaglenni newydd ar gyfer gwasanaeth cwsmeriaid a chydnabod staff.

O ganlyniad, mae'r pum mlynedd ddiwethaf wedi bod yn gyfnod o dwf mawr yn hanes City & Guilds – twf na welwyd ei debyg o'r blaen. Cofrestrodd 1.8 miliwn o ddysgwyr gyda City & Guilds yn 2005-2006, o gymharu â 950,000 bum mlynedd yn ôl, a chyrhaeddodd ein refeniw £92 miliwn o gymharu â £50 miliwn yn 2001.

Mae'r Sefydliad wedi elwa'n fawr drwy uno gydag ILM, NPTC a HAB, yn enwedig gan fod y tri sefydliad wedi torri pob record yn 2005-2006 o ran niferoedd myfyrwyr, refeniw a phartneriaethau newydd.

Defnyddiwyd ein system asesu ar-lein i weinyddu dros 650,000 o brofion y llynedd, ac mae dros 85% o'n holl waith gyda chanolfannau a dysgwyr bellach yn cael ei wneud ar-lein. Yn 2007, bydd City & Guilds yn e-fusnes yng ngwir ystyr y gair!

Rydym hefyd wedi gweld twf mawr yn ein perthynas uniongyrchol gyda chyflogwyr, gan sefydlu partneriaethau sylweddol gyda chwmnïau fel Tesco, Orange, y Post Brenhinol, London Underground a Lloyds TSB. Daeth y rhain â manteision mawr o ran cyhoeddusrwydd a refeniw. Yn wir, mae City & Guilds erbyn hyn yn achredu prawf 'Gwybodaeth' ar gyfer gyrwyr tacsis Llundain.

Mae amgylchedd gwaith City & Guilids hefyd yn newid yn sylweddol. Drwy'r byd, mae gwledydd yn dechrau sylweddoli mai sgiliau yw un o'r ffactorau pwysicaf, os nad y pwysicaf, er mwyn cynnal gallu eu heconomi i gystadlu ac wrth annog cydlyniad cymdeithasol ar yr un pryd. O ganlyniad, mae nifer o'r 80+ gwlad ymhle rydym yn gweithio yn cynnal adolygiadau sylfaenol o'u systemau addysg a hyfforddiant galwedigaethol, er mwyn sicrhau bod yr arf pwysicaf sydd ganddynt er mwyn datblygu'r economi o'r ansawdd gorau, yn ymateb yn gywir, ac yn addas i'w ddiben.

Mae hyn yr un mor wir yn y DU. Yn 2005–2006, cyhoeddodd Arglwydd Leitch adroddiadau cyntaf ac olaf ei adolygiad o sgiliau'r DU tan y flwyddyn 2020, a hynny ar gais y Canghellor. (Arglwydd Leitch oedd Prif Swyddog Gweithredol Yswiriant Zurich cyn hynny). Cyhoeddodd City & Guilds ei adroddiad dylanwadol, Sgiliau mewn Economi Byd-eang (*Skills in a Global Economy*), ym mis Chwefror 2006 er mwyn dylanwadu ar y cyfeiriad a'r cynigion yn adroddiad terfynol Arglwydd Leitch, ac roeddem yn fodlon ar gyfeiriad cyffredinol yr argymhellion yn yr adroddiad hwnnw.

Parhaodd ein proffil i dyfu yn ystod y flwyddyn, gyda thros 1800 o erthyglau yn y cyfryngau yn y DU a thrwy'r byd, gan gynnwys nifer ar ein hadroddiadau blynyddol fel y Rhestr o Gyfoethogion Galwedigaethol, (*Vocational Rich List*ein) y Mynegai Hapusrwydd Galwedigaethol, *(Happiness Index)* a'r adroddiad Sgiliau Segur (*Dormant Skills*).

Yng nghanol popeth y mae City & Guilds yn ei wneud, mae'r 8000+ o ganolfannau achrededig – colegau, darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr, prifysgolion ac ysgolion – sy'n cynnig rhaglenni City & Guilds a chymwysterau i'w dysgwyr ac/neu i'w gweithwyr. Roedd 2005–2006 yn flwyddyn arall hynod o lwyddiannus i ganolfannau, cyflogwyr a dysgwyr fel ei gilydd, ac mae'n weddus fy mod yn cloi fy nghyflwyniad i Adolygiad Blynyddol 2005–2006 drwy ddiolch i chi i gyd am eich cefnogaeth barhaus, a thrwy nodi fy ymrwymiad i sicrhau y bydd cynllun strategol y pum mlynedd nesaf yn fwy llwyddiannus fyth.

Chris Humphries CBE
Y Prif Gyfarwyddwr

City & Guilds
Adolygiad Blynyddol 2005|2006

ADOLYGIAD BUSNES

GOLWG GYFFREDINOL AR CITY & GUILDS

Llwyddiannau 2005-2006

- Ym mis Chwefror 2006 cyhoeddwyd Sgiliau mewn Economi Byd-eang
- Rhoesom gymorth i'r cais llwyddiannus i gynnal WorldSkills 2011
- Gydag AQA, addawsom ddatblygu Diplomas newydd ar gyfer pobl ifanc 14 i 19 oed
- Cafodd City & Guilds International ei integreiddio i'n gweithrediadau yn y DU
- Lansiwyd MindZone ar gyfer staff, er budd eu datblygiad parhaus
- Defnyddiodd 82% o'n cwsmeriaid y system electronig i gofrestru ar gyfer arholiadau, gyda 70% yn gwneud hynny'n rhyngwladol
- Gostyngwyd lefelau'r camgymeriadau gwasanaethau'r grŵp i 0.8%

Roedd ein gwaith eleni yn canolbwyntio ar dri maes - ymgyrchu, perthnasau corfforaethol a gofal cwsmeriaid. Drwy ymgyrchu rydym wedi cryfhau awdurdod ac effaith llais City & Guilds, ac wedi edrych ar ffyrdd o ddylanwadau ar gyfeiriad addysg alwedigaethol a datblygu sgiliau yn y dyfodol. Ar lefel gorfforaethol, rydym wedi parhau i dyfu a datblygu er mwyn ateb gofynion y rheiny sy'n gweithio gyda ni ac ar ein cyfer ni. Ar lefel y cwsmeriaid, rydym wedi gofalu fod y bobl sy'n rhan o'n busnes yn ganolbwynt iddo, gan ddisgwyl, gwrando ac ymateb i'w hanghenion.

Lleisio barn

Roedd ein Cynllun Corfforaethol 2001–2006 yn ceisio sicrhau ein bod yn ennill cydnabyddiaeth gan y Llywodraeth, ei hasiantaethau, darparwyr addysg a ffurfwyr barn fel y corff addysg a hyfforddiant galwedigaethol mwyaf dylanwadol. Mae nifer yr erthyglau sy'n ymwneud â City & Guilds yn y cyfryngau cenedlaethol ac yng ngwasg y diwydiant wedi cynyddu'n sylweddol yn y pum mlynedd ddiwethaf, a'r neges allweddol yw ein bod yn rhoi sgiliau a synnwyr o gyflawni gwirioneddol i ddysgwyr. Ym mis Chwefror 2006, cyhoeddwyd ein hadroddiad allweddol, Sgiliau mewn Economi Byd-eang, sy'n cynllunio ar gyfer polisi sgiliau i helpu'r DU i ragweld ac ymateb i'r newidiadau sydd i ddod yn y dyfodol. Mae'r adroddiad hefyd yn ceisio sicrhau dyfodol diogel i'n pobl, i'n busnesau ac i'n heconomi.

Cafodd yr adroddiad groeso gwresog iawn, ac mae wedi agor drysau ar gyfer cynnal trafodaethau gyda gweinidogion, gweinidogion yr wrthblaid a ffurfwyr barn allweddol. Mae'r adroddiad hefyd wedi bod yn sail i gyflwyniadau mewn cynadleddau a digwyddiadau o bwys drwy'r DU a thu hwnt, gan sicrhau bod llais a dylanwad City & Guilds yn ganolog i'r trafodaethau.

Mae Sgiliau mewn Economi Byd-eang yn pwysleisio'r newid radical sydd i'w weld yn strwythur y gweithlu traddodiadol, gyda llai a llai o bobl ifanc yn ymuno â'r gweithlu, a chyfran y gweithwyr hŷn yn tyfu'n gynyddol. Bydd y lefelau sgiliau angenrheidiol ar gyfer cyflogaeth yn parhau i godi, tra bydd sgiliau newydd a gallu ymhlith recriwtiaid ifanc yn prinhau. Bydd y newid hwn – sydd wedi'i achosi drwy ostyngiad yng nghyfradd enedigaethau'r DU, y ffaith fod pobl yn byw'n hŷn a chyflymdra'r newidiadau mewn technoleg a busnes – yn golygu y bydd llwyddiant yr economi

cenedlaethol yn gynyddol ddibynnol ar sgiliau'r oedolion sydd eisoes yn rhan o'r gweithlu. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein portffolio o gynnyrch i gefnogi'r rheiny sy'n dymuno datblygu eu gyrfaoedd ar bob lefel. Mae hyn yn cynnwys pobl sydd ar waelod ysgol gyrfa, pobl sydd am ddatblygu eu profiad i ennill sgiliau a gwybodaeth newydd, a phobl sydd am newid trywydd a hyfforddi o'r newydd.

ADOLYGIAD BUSNES

GOLWG GYFFREDINOL AR CITY & GUILDS
PARHAD

Anelu am aur

WorldSkills yw prif gystadleuaeth sgiliau galwedigaethol y byd. Mae'n cael ei chynnal bob dwy flynedd gan ddod â channoedd o bobl ifanc dalentog ynghyd o'r prif wledydd diwydiannol a datblygol – a'r cyfan i gystadlu mewn 40 o gystadlaethau sy'n amrywio o beirianneg a gwaith saer maen i therapi harddwch a chreu melysion. Eleni, rhoesom gymorth sylweddol i gais y DU am gynnal y gystadleuaeth yn 2011, ac roeddem wrth ein boddau pan gyhoeddwyd y byddai'r digwyddiad pwysig hwn yn dod i Lundain.

Drwy gynnal cystadleuaeth mor nodedig, dylai'r ymroddiad, y penderfyniad a'r gwaith caled sy'n sail i lwyddiant yn y sector sgiliau ddod i'r amlwg. Rydym wedi addo nawdd o £1 miliwn mewn egwyddor i'r digwyddiad, a fydd yn galluogi nifer o unigolion talentog i feincnodi eu sgiliau a chael cydnabyddiaeth i'w llwyddiant.

Bydd WorldSkills 2011 hefyd yn rhoi'r canolbwynt perffaith ar gyfer hybu'r amrywiaeth hynod eang o sgiliau a fydd yn angenrheidiol ar gyfer y Gemau Olympaidd yn 2012 – o ran adeiladu, peirianneg, arlwyo, arweinyddiaeth a rheolaeth ac wrth gwrs, chwaraeon. Eleni, lansiwyd Tystysgrif lefel 1 a Diploma lefel 2 mewn Chwaraeon a Hamdden, sy'n cynnig cyrsiau ymarferol iawn i'r rheiny sydd am ymuno â'r sector ffitrwydd. Mae'r cymwysterau hyn yn ddewisiadau gwirioneddol yn lle TGAU, gyda'r fantais ychwanegol o fod ar gael ar ein system asesu ar-lein fyd-eang (GOLA). Byddwn yn parhau i ddatblygu'r cymwysterau a'r deunydd dysgu a fydd yn rhoi'r sgiliau angenrheidiol i weithwyr ar gyfer y Gemau Olympaidd yn 2012.

Sylfaen gadarn

Mae rhoi'r addysg a'r hyfforddiant angenrheidiol i bobl ifanc, er mwyn iddynt gael gyrfaoedd llwyddiannus a llewyrchus, yn hanfodol i sicrhau twf economaidd parhaus. Eleni, ymunasom â'r Gynghrair Asesu a Chymwysterau (AQA) er mwyn datblygu Diplomas newydd i bobl ifanc 14 i 19 oed.

Bydd y cymwysterau hyn, y bwriedir eu lansio yn 2008, yn cyfuno hyfforddiant mewn sgiliau ymarferol gyda dealltwriaeth a gwybodaeth ddamcaniaethol a thechnegol. Bydd y pum Diploma cyntaf sy'n cael eu datblygu yn canolbwyntio ar feysydd Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig, Creadigrwydd a'r Cyfryngau, Peirianneg, Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Thechnoleg Gwybodaeth. Wrth ganolbwyntio ar ddysgu penodol ar gyfer pob sector, bydd y Diplomas hefyd yn cynnwys Saesneg, Mathemateg, TGCh, dysgu personol a sgiliau meddwl. Byddant yn cael eu cynnig law yn llaw â phynciau Safon Uwch a TGAU traddodiadol, gan roi hyblygrwydd i bobl ifanc gael addysg lawn ac amrywiol, a chymwysterau sy'n cael eu gwerthfawrogi a'u cydnabod gan gyflogwyr a'r sector addysg uwch.

City & Guilds
Adolygiad Blynyddol 2005|2006

Cyrraedd marchnadoedd y byd

Yn dilyn adolygiad strategol mawr, gwnaethom newidiadau trefniadol sylweddol ym mis Ionawr 2006 wrth integreiddio gwaith City & Guilds International gyda'n gweithrediadau busnes yn y DU. Mae'r cam hwn yn cydnabod y ffaith fod ein cwsmeriaid yn chwilio'n gynyddol am gynnyrch a gwasanaethau sy'n adlewyrchu safonau byd-eang o fewn ac ar draws ffiniau cenedlaethol. Bydd y strwythur newydd yn ein galluogi i ateb gofynion cwsmeriaid yn haws mewn amgylchedd byd-eang ble mae newidiadau sydyn mewn technoleg a phatrymau gwaith newydd yn gynyddol gyffredin.

Mae gweithgareddau fel datblygu cynnyrch, marchnata a rhoi cymorth i ddatblygu busnesau mewn marchnadoedd rhyngwladol bellach yn rhan o'r adrannau perthnasol yn y brif swyddfa yn Llundain. Mae'r swyddfeydd rhanbarthol a lleol bellach yn canolbwyntio ar werthiant, gwasanaeth i gwsmeriaid a sicrhau ansawdd yn lleol.

Sefydliad sy'n dysgu

Mae annog dysgu ac ennill sgiliau newydd yn thema allweddol sy'n cael ei hyrwyddo gennym y tu allan i City & Guilds ac yn fewnol ymhlith ein staff ymroddedig. Er mwyn cefnogi dysgu ymhlith y staff, lansiwyd MindZone – sy'n galluogi pob aelod o staff i gyflawni amrywiaeth o weithgareddau er lles eu datblygiad parhaus eu hunain.

Mae gennym hefyd y rhaglen Ehangu Gorwelion (*Broadening Horizons*) sy'n cynorthwyo staff sy'n awyddus i gael hyfforddiant ffurfiol, mewn amryw o bynciau a meysydd. Ers lansio Ehangu Gorwelion eleni, mae 17 aelod o staff wedi gwneud cais i ddilyn cyrsiau a hynny mewn meysydd mor amrywiol â Sbaeneg, coginio a chynllunio mewnol.

ADOLYGIAD BUSNES

GOLWG GYFFREDINOL AR CITY & GUILDS PARHAD

Gwasanaeth i gwsmeriaid

Mae ein cwsmeriaid yn hanfodol i ddyfodol City & Guilds, ac o ganlyniad mae eu cefnogi a rhoi cynnyrch a gwasanaethau o'r radd flaenaf iddynt yn rhan sylfaenol o'n busnes a'n gwaith. Roedd Cynllun Corfforaethol 2001–2006 yn gosod targed i sicrhau sgôr gyson o dros 95% yn ein Mynegai Bodlonrwydd Cwsmeriaid rheolaidd. Rydym wedi sefydlu sawl cynllun newydd i'n galluogi i gyrraedd y targed uchelgeisiol hwn yn ystod cyfnod o dwf mawr, ac rydym bellach bron â chyrraedd y nod, gyda chyfartaledd sgôr o 90% ar hyn o bryd.

Daeth ein Prosiect Arolygu Bodlonrwydd Cwsmeriaid i ben eleni, gyda sawl argymhelliad ar gyfer cyflawni ein hymrwymiad i ddarparu gwasanaeth o ansawdd i gwsmeriaid. Rydym eisoes wedi mabwysiadau ac wedi rhoi un o'r argymhellion hyn ar waith, drwy ddechrau recordio galwadau. Mae galwadau ffôn i'n Canolfan Gyswllt bellach yn cael eu recordio a'u samplo'n rheolaidd, er mwyn gwella ein gwasanaeth a nodi anghenion hyfforddi staff.

Mae ein hadran Gweithrediadau wedi sefydlu Tîm Gwella Gwasanaeth newydd i ganolbwyntio ar sicrhau darpariaeth effeithiol – yn y DU ac yn rhyngwladol – o ran anfon papurau cwestiynau, tystysgrifau a chyhoeddiadau a archebwyd mewn pryd, at y person cywir, i'r man cywir, gyda'r nifer cywir ohonynt a'r rheiny o'r ansawdd uchaf. Mae'r tîm wedi cysylltu gyda chanolfannau i hyrwyddo manteision cofrestru ar gyfer arholiadau yn electronig, ac mae hyn wedi bod yn arbennig o boblogaidd ymhlith cwsmeriaid rhyngwladol, gyda 70% ohonynt bellach yn gwneud hynny. Mae hyn hefyd wedi ein cynorthwyo i wneud yn well wrth anfon deunydd at gwsmeriaid yn brydlon ac yn gywir, a thrwy'r Grŵp rydym wedi cyflawni ein nod o leihau lefelau camgymeriadau yn y gwasanaeth – sydd bellach yn 0.8%.

Mynediad hawdd

Mae'r nifer cynyddol o ymgeiswyr sy'n sefyll profion ar-lein gan ddefnyddio'r system GOLA yn dangos pa mor bwysig yw sicrhau bod cwsmeriaid yn gallu cael eu hasesu unrhyw le, unrhyw bryd. Eleni, torrwyd sawl record o fis i fis yn ystod tymor arholi'r haf, gan gyrraedd carreg filltir arwyddocaol gyda phum miliwn o brofion wedi'u cynnal. Rydym yn gweithio'n galed i alluogi mwy o ddysgwyr i astudio ar gyfer mwy o gymwysterau mewn hyd yn oed mwy o sectorau, er mwyn iddynt allu defnyddio'r gwasanaeth hynod ymarferol a hwylus hwn.

O fudd i fusnesau

Rydym yn ceisio cynorthwyo busnesau o bob maint, ac i'r perwyl hwn rhoesom nawdd i'r Fforwm Sgiliau Cenedlaethol a'r Grŵp Sgiliau Seneddol Cysylltiedig i gynnal astudiaeth ymchwil genedlaethol a llunio adroddiad. Mae'r adroddiad, Sgiliau: Safbwynt Seneddol (*Skills: A Parliamentary Perspective*), yn dadlau fod busnesau bach yn allweddol i ddyfodol economi'r DU yn y dyfodol, ac o ganlyniad, dylai darparwyr hyfforddiant weithio'n agosach â hwy. Roedd yn argymell y dylai'r Llywodraeth roi sylw i rai o'r risgiau a'r anfanteision sy'n wynebu cwmnïau wrth

hyfforddi eu gweithwyr, drwy sicrhau bod manteision treth i'w cael wrth ddarparu hyfforddiant. Rydym yn gwbl gefnogol i'r argymhelliad hwn, er budd gweithwyr, cyflogwyr ac economïau cenedlaethol, ac yn wir, rydym yn gwneud yr un pwynt yn union yn ein cyhoeddiad ein hunain, Sgiliau mewn Economi Byd-eang.

ADOLYGIAD BUSNES

UNIGOLION

Llwyddiannau 2005–2006

- Unwaith eto, dangoswyd gennym mai'r gweithwyr hapusaf yw'r rhai galwedigaethol, drwy'n Mynegai Hapusrwydd 2006
- Ym mis Rhagfyr 2005 rhoesom ein pum miliynfed cymhwyster NVQ
- Lansiodd ILM raddfa aelodaeth newydd ar gyfer dysgwyr
- Lansiwyd tystysgrif gyda The Prince's Trust ar gyfer y pump y cant o bobl ifanc sy'n gadael yr ysgol heb gymhwyster TGAU
- Rhoddwyd ein canfed ysgoloriaeth yn 2006

Hyrwyddo hapusrwydd

Mae ein Mynegai Hapusrwydd yn rhoi cyfle i weithwyr ym Mhrydain nodi pa mor fodlon ydynt ar eu swyddi, a hynny drwy roi sgôr rhwng 1 a 10. Yn 2006, lefel hapusrwydd gweithwyr galwedigaethol oedd 8.3. Yn wir, roedd wyth o'r deg proffesiwn hapusaf yn rhai galwedigaethol (gyda gweithwyr harddwch ar frig y rhestr).

Eleni, cyflwynwyd elfen newydd i'r Mynegai gyda chyfradd cydbwysedd gwaith/bywyd ymhlith y proffesiynau gwahanol. Gweithwyr galwedigaethol oedd yn llenwi'r pum safle cyntaf, gyda DJs ar y brig ac yna weithwyr harddwch, cogyddion, cynllunwyr mewnol a gwerthwyr blodau. Ac mae ein cymwysterau yn rhoi'r wybodaeth, y sgiliau a'r adnoddau sy'n cynorthwyo i wneud y gyrfaoedd hyn yn rhai gwell fyth. Mae LearnXtra ar-lein bellach yn cefnogi ein NVQ mewn Harddwch. Mae ein dyfarniadau ar gyfer arddangos blodau yn dal i fod yn hynod o boblogaidd, a dyna'r cymwysterau safonol drwy'r diwydiant. Ac mae gan ein Diploma Lefel 2 newydd mewn Coginio Proffesiynol y fantais ychwanegol o gynnig cymorth ar-lein penodol i ddysgwyr, ynghyd â llawlyfr penodol.

Cyrraedd carreg filltir

Ym mis Rhagfyr 2005, dathlwyd cyrraedd carreg filltir nodedig wrth roi NVQ i'n pum-miliynfed ymgeisydd. Dim ond 13 mis a gymerodd Tina Laws, uwch weithwraig gofal o Gaergrawnt, i gwblhau NVQ Lefel 3 mewn Hyrwyddo Annibyniaeth. Meddai Tina, 'Rwyf wastad wedi bod eisiau gwneud yr NVQ hwn. Roedd gweithio tuag ato yn gymorth mawr i gael dyrchafiad fel uwch weithwraig cymorth.'

Mae ein cymwysterau NVQ yn parhau'n rhan allweddol o'n portffolio. Ni yw'r corff dyfarnu cyntaf i gael achrediad pum niwrnod ar gyfer NVQ, ac rydym bellach bron â chyflawni hyn ar gyfer ein holl bynciau. Mae'r broses achredu bum niwrnod yn ein galluogi i ymateb yn gyflym i anghenion rheoleiddwyr diwydiant a darparwyr busnes, ac i gynllunio a rhoi cymwysterau perthnasol ar y farchnad yn y cyfnod hwnnw. O ganlyniad, rydym ar flaen y gad yn y gwaith o ddatblygu sgiliau a darparu hyfforddiant.

Cydnabod llwyddiant

Bob blwyddyn dewisir tua 100 o bobl o blith dros dri chwarter miliwn o ymgeiswyr posibl i dderbyn Medal Ragoriaeth nodedig City & Guilds. Mae pob un ohonynt yn cael cydnabyddiaeth am sicrhau safonau a llwyddiannau eithriadol fel dysgwyr, darlithwyr neu hyfforddwyr. O blith y rhain, rhoddir Gwobrwyon 'Llew' i lond llaw ohonynt mewn seremoni i ddathlu'r gorau o'r gorau, sydd wedi'u gwthio'u hunain yn hynod o galed i gyflawni eu nod. Cynhaliwyd y seremoni eleni yn Llundain ym mis Ebrill, ac roedd yn anrhydedd croesawu Gary Rhodes, y cogydd o fri a Chymrawd City & Guilds, fel siaradwr gwadd.

Gwobrwywyd Karley Brown fel Gweithwraig a Dysgwraig y Flwyddyn, ar ôl cwblhau NVQ Lefel 2 mewn Nwyddau Lledr yn llwyddiannus. Dim ond 18 oed yw Karley, a hi oedd yr ieuengaf a enillodd Wobr 'Llew'. Bu'n awyddus i weithio ym myd cyfrwyo ers oedd hi'n saith oed, ac mae hi wedi cyflawni llawer yn ystod ei phrentisiaeth. Disgrifiodd Karley y teimlad o foddhad sy'n gallu dod drwy hyfforddiant galwedigaethol, gan ddweud: 'Rwy'n teimlo'n lwcus fy mod i wedi cael fy nghydnabod am fod yn dda mewn rhywbeth rwy'n ei garu.'

ADOLYGIAD BUSNES
UNIGOLION
PARHAD

Cymryd yr awenau

Datgelodd adroddiad Cenhedlaeth Fentro (*Generation Enterprise*) City & Guilds bod 49% o bobl ifanc 16 i 25 oed eisiau sefydlu a rheoli eu busnes eu hunain. Yn gwbl groes i'r honiad fod pobl ifanc heddiw'n brin o uchelgais a brwdfrydedd, mae darganfyddiadau'r astudiaeth ymchwil bwysig hon yn dangos bod pobl ifanc yn benderfynol o achub ar gyfleoedd a gweithio'n galed i gyflawni eu potensial a rheoli eu dyfodol eu hunain.

Mae'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM), sy'n aelod o'r Grŵp, wedi lansio amryw o gyfleusterau menter a fydd yn galluogi unigolion uchelgeisiol sy'n bwriadu sefydlu busnes i asesu eu sgiliau a'u galluoedd cyn bwrw iddi yn y farchnad gystadleuol. Mae'r cymwysterau'n rhoi sylw i feysydd allweddol sy'n rhaid eu hystyried cyn dechrau, gan roi cymorth i ddadansoddi pa sgiliau menter fydd yn fwyaf effeithiol ar gyfer llwyddiant pob un.

I'r holl ymgeiswyr sy'n cofrestru ar gyfer cymwysterau ILM, ac nid y dyfarniadau menter yn unig, mae mantais ychwanegol o gael blwyddyn o aelodaeth ILM am ddim, ar lefel newydd 'aelod sy'n astudio'. Bydd pob aelod yn gallu elwa ar amryw o fanteision heb eu hail, gan gynnwys gwasanaeth gyrfaoedd newydd a defnyddiol sy'n rhoi cymorth a chyngor ar gyfer paratoi CVs, technegau cyfweliad a chwilio am swydd. Ceir hefyd ganolfan adnoddau ar-lein gyda ffeiliau sgiliau ar bynciau rheoli allweddol, a system ar-lein sy'n asesu gallu person i arwain tîm. Mae honno'n rhoi gwybodaeth am y gwahanol ddulliau o arwain tîm, yn dadansoddi cryfderau a gwendidau ac yn rhoi awgrymiadau ar gyfer datblygu sgiliau arwain tîm.

Gweithio i lwyddo

Enillydd Medal y Tywysog Philip eleni oedd Stephen Grix, gyda datblygiad ei yrfa yn dangos beth sy'n bosibl ei gyflawni drwy fod yn benderfynol ac yn ymrwymedig. Gadawodd Stephen yr ysgol yn 15 oed heb unrhyw gymwysterau ffurfiol, ond aeth yn ôl i ddysgu ac erbyn iddo gyrraedd 20 oed roedd wedi cwblhau prentisiaeth lwyddiannus mewn bricio. Dros y blynyddoedd, parhaodd Stephen â'i astudiaethau, gan ddilyn gyrfa mewn addysg bellach. Bu mewn sawl swydd nodedig gyda chyfrifoldebau mwy, ac yn 2005 fe'i penodwyd yn Brif Weithredwr ac yn Brifathro Coleg Canol Swydd Gaint.

Nid Stephen yw'r unig weithiwr proffesiynol llwyddiannus a ddechreuodd ei yrfa gyda phrentisiaeth alwedigaethol. Ym mis Mehefin, cyhoeddwyd ein pedwaredd Restr o Gyfoethogion Galwedigaethol, sy'n nodi cyfoeth y rheiny a adeiladodd eu ffortiwn ar gefndir neu brentisiaeth alwedigaethol. Yn ail cyfforddus ar y rhestr mae Lawrence Graff, y 'Brenin Diemwntau' a fu'n gweithio unwaith fel prentis yng Ngardd Hatton ac sydd bellach yn meddu ar ffortiwn o £1.3 biliwn. Mae cyn-brentisiaid eraill hynod o lwyddiannus ar y rhestr yn cynnwys y cynllunydd ffasiwn Stella McCartney, a ddysgodd ei sgiliau yn Christian Lacroix a Savile Row, a'r rheolwr pêl-droed Syr Alex Ferguson, a ddechreuodd ei yrfa fel prentis weldiwr yn iard longau Govan.

Mae’r miliwnyddion hyn yn ysbrydoliaeth wirioneddol i’r rheiny sy’n gadael yr ysgol ac yn penderfynu peidio â dilyn y llwybr academaidd, ond yn teimlo bod eu dewisiadau gyrfa'n gyfyngedig. Mae ein hymchwil yn dangos bod pobl ifanc yn dyheu am lwyddo yn eu gyrfaoedd a bod proffesiynau galwedigaethol yn atyniadol iawn i'r bobl hyn a fydd yn aelodau o weithlu'r dyfodol. Er enghraifft, mae un ym mhob ugain o bobl ifanc 14 i 19 oed yn ysu am gael gweithio yn y cyfryngau ar ôl cael profiad ohono, ac rydym wedi symud yn gyflym i sicrhau bod y cymwysterau yn eu lle i gefnogi anghenion y sector hwn yn ogystal ag uchelgeisiau unigolion. Eleni, lansiwyd Tystysgrif Lefel 2 ar gyfer y Diwydiannau Clyweledol, yn targedu'r rheiny sy'n dymuno gweithio ym maes ffilm a theledu.

Llwybr newydd

Mae gormod o bobl ifanc yn eu harddegau yn gadael yr ysgol heb gymwysterau, wedi’u dadrithio gan addysg fel ffordd o’u galluogi i gyflawni eu potensial fel unigolion. Gan weithio gyda The Prince’s Trust a’r Cyngor Dysgu a Sgiliau, rydym wedi cynllunio Tystysgrif mewn Sgiliau Personol, Sgiliau Tîm a Sgiliau Cymunedol. Bydd y Dystysgrif ar gael i bobl 15 i 25 oed, ac mae’n ceisio gwella pa mor gyflogadwy yw’r pump y cant o bobl ifanc sy’n gadael yr ysgol heb gymhwyster TGAU. Bydd yn cael ei rhoi ar ôl cwblhau cwrs dwys 12 wythnos, ble bydd yr ymgeiswyr yn meithrin y sgiliau sy’n angenrheidiol ar gyfer cyflogaeth neu ar gyfer dilyn addysg a hyfforddiant pellach.

Gan weithio mewn timau o 15, bydd yr ymgeiswyr yn cyflawni prosiectau cymunedol o’u dewis hwy, yn ogystal â chael pythefnos o brofiad gwaith, cyn cyflwyno portffolio terfynol o waith i’w asesu. Ar ôl ei gwblhau, mae’r Dystysgrif yn gyfwerth â chymhwyster TGAU. Disgwyliwn i 8000 o bobl ifanc ddilyn y cwrs yn y flwyddyn gyntaf.

Rhoi cymorth

Mae ein cynllun ysgoloriaeth yn rhoi cymorth ariannol i bobl er mwyn iddynt allu gwneud dewisiadau pwysig yn eu bywydau a'u gyrfaoedd. Eleni, rhoddwyd ein canfed ysgoloriaeth i Scott Buchan, sydd wedi’i hyfforddi fel peiriannydd ond a ddioddefodd anaf i’w ymennydd mewn damwain ddifrifol yn 2005, gan ei orfodi i roi'r gorau i'w swydd ar sail feddygol. Roedd Scott yn benderfynol o adeiladu gyrfa newydd, a phenderfynodd ddilyn Diploma Lefel 3 mewn Saernïo a Weldio. Mae ei ysgoloriaeth wedi’i alluogi i deithio i’w ganolfan ddysgu ac i brynu offer weldio nwy arbennig.

ADOLYGIAD BUSNES

CYMWYSTERAU NEWYDD A DIWYGIEDIG

Yn 2005–2006, roedd y cymwysterau newydd a diwygiedig a lansiwyd gan Grŵp City & Guilds yn cynnwys:

Tystysgrif Lefel 1 – Astudiaethau Tir

Tystysgrif Lefel 2 – Defnyddio Plaleiddiaid yn Ddiogel

Tystysgrif Lefel 2 – Gwaith Amaethyddiaeth/Garddwriaeth Diogel

Tystysgrif Lefel 3 – Rheoli'r Risg i Iechyd a Diogelwch mewn Amaethyddiaeth/Garddwriaeth

NVQ Lefel 4 – Rheoli Amaethyddol

NVQ Lefel 4 – Rheoli Amwynder Garddwriaethol

NVQ Lefel 4 – Rheoli Gofal Anifeiliaid

NVQ Lefel 4 – Rheoli Ceffylau

NVQ Lefel 4 – Rheoli Busnes Blodeuwriaeth

Tystysgrif Ganolraddol Lefel 2 – Harddu Cŵn

Tystysgrif Uwch Lefel 3 – Harddu Cŵn

Tystysgrif Uwch Lefel 3 – Rheoli Siop Anifeiliaid Anwes

Diploma Uwch Lefel 4 – Blodeuwriaeth

Diploma Meistr Lefel 5 – Blodeuwriaeth Broffesiynol

Tystysgrif Genedlaethol Lefel 2 – Gweithwyr Derbynfa Gofal Milfeddygol

Tystysgrif Genedlaethol Lefel 2 – Trin Glaswellt Chwaraeon ac Amwynder

Tystysgrif Genedlaethol Lefel 2 – Gwaith Cynorthwyol ar gyfer Trin Glaswellt Chwaraeon ac Amwynder

Tystysgrif Lefel 2 – Gwaith Gof

Tystysgrif Cymhwysedd Lefel 2 – Ôl-gerbydau yn y Gweithle

Tystysgrif Cymhwysedd Lefel 3 – Tocio Traed Gwartheg

Dyfarniad ILM Lefel 2 – Cyflwyniad i Wella Busnes

Tystysgrif ILM Lefel 2 – Paratoi i Fentro (peilot)

NVQ ILM Lefel 3, 4 a 5 – Rheoli Gwirfoddolwyr

NVQ Lefel 2 – Gyrru Cerbydau PCV

VRQ Lefel 1 a 2 – Cynnal a Chadw Safle Adeiladu

Tystysgrif Ragarweiniol Lefel 1 – Sgiliau Adeiladau Sylfaenol

Tystysgrifau Lefel 2 a 3 – Technoleg (Proses) Olew a Nwy

Tystysgrif Lefel 2 – Creu Arferion Gwaith

Tystysgrif Lefel 2 – Technoleg Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig

NVQ Lefel 2 a 3 – Gyrru Cerbydau Nwyddau

NVQ Lefel 2 a 3 – Gwasanaethau Technegol sy'n Llosgi Olew

NVQ Lefel 2 a 3 – Cymorth ac Adfer ar y Ffordd

SVQ Lefel 2 a 3 – Cymorth ac Adfer ar y Ffordd

VRQ Lefel 2 a 3 – Cymorth ac Adfer ar y Ffordd

IVQ Lefel 1, 2, 3 a 4 – Ffitio Cerbydau

IVQ Lefel 1, 2 a 3 – Gwaith Corff a Pheintio Cerbydau

IVQ Lefel 1, 2 a 3 – Cymorth ar y Ffordd

IVQ Lefel 1, 2, 3 a 4 – Cynnal a Thrwsio Cerbydau

VRQ Lefel 1 – Weldio

Tystysgrif Lefel 3 – Peirianneg Awyrenneg

NVQ Lefel 1, 2, 3 a 4 – Gwaith Ailgylchu

VRQ Lefel 2 a 3 – Modelu Parametrig CAD

Tystysgrif Lefel 3 – Darparu Sgiliau Sylfaenol i Oedolion

Tystysgrifau Lefel Mynediad 3 a Lefel 1 – Sgiliau Personol, Sgiliau Tîm a Sgiliau Cymunedol

Dyfarniad Lefel 3 – Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant i Weithwyr Chwarae

Tystysgrif Lefel 2 – Cymorth Dysgu

Tystysgrif Lefel 3 – Sgrinio Retinopathi Clefyd y Siwgr

Tystysgrif Lefel 3 – Defnyddio Offer Trwytho'n Ddiogel

Tystysgrif Lefel 3 – Gwasanaethau Fferylliaeth

VRQ Lefel 2 a 3 – Gwaith Ieuenctid

NVQ Lefel 2, 3 a 4 – Gofal, Dysgu a Datblygu Plant

SVQ Lefel 2, 3 a 4 – Gofal, Dysgu a Datblygu Plant

Tystysgrifau Technegol Lefel 2 a 3 – Gofal, Dysgu a Datblygu Plant

Tystysgrifau Technegol Lefel 2 a 3 – Iechyd a Gofal Cymdeithasol

Tystysgrifau Technegol Lefel 2 a 3 – Gwaith Ieuenctid

NVQ Lefel 2 a 3 – Darparu Diogelwch a Systemau Larymau Argyfwng

VRQ Lefel 2 – Gweithredwyr CCTV

VRQ Lefel 3 – Diogelwch Agos

VRQ Lefel 3 - Diogelu Plant Agored i Niwed

NVQ Lefel 2 a 3 – Iechyd

SVQ Lefel 3 – Cyfiawnder Cymunedol: Gweithio gyda Dioddefwyr, Goroeswyr a Thystion

VRQ Lefel 2 – Cymorth Dysgu

Dyfarniadau Lefel Mynediad 1, 2 a 3 – Cynnydd Personol drwy Waith Ymarferol a Sgiliau Bywyd (Mencap)

Tystysgrifau Lefel Mynediad 1 a 2 a Thystysgrif Lefel 1 - Hunan Ddatblygu Drwy Ddysgu

NVQ Lefel 2, 3 a 4 – Cynghori a Rhoi Arweiniad

Tystysgrif Lefel 2 – Cynorthwyo Anghenion Datblygu Pobl sy'n Agored i Niwed

NVQ Lefel 1 – Gwaith Canolfannau Cyswllt

Diploma Uwch Lefel 3 ar gyfer Ymarferwyr TG

Tystysgrif Lefel 2 – Astudiaethau Paragyfreithiol Galwedigaethol (ar-lein)

Tystysgrif Lefel Mynediad – Sgiliau TGCh ar gyfer Bywyd

VRQ Lefel 3 – Systemau Cyfathrebu (llwybr cynllunio)

VRQ Lefel 1 – Gweithwyr TG (Cymorth Systemau TGCh) – e-Quals

MCSA e-Quals Lefel 3 (Diploma Uwch i Weithwyr TG – Cymorth Systemau)

SVQ Lefel 2, 3 a 4 – Gwasanaeth i Gwsmeriaid

NVQ Lefel 2, 3 a 4 – Gwasanaeth i Gwsmeriaid

Tystysgrif Lefel 2 – Ceblau Cyfathrebu

NVQ Lefel 1, 2 a 3 – Unedau Iaith (Ffrangeg, Almaeneg, Eidaleg, Sbaeneg)

NVQ Lefel 1, 2, 3 a 4 – Unedau Iaith (Cymraeg)

SVQ Lefel 1, 2 a 3 – Sgiliau Mân-werthu

SVQ Lefel 1, 2 a 3 – Mân-werthu

NVQ Lefel 2 a 3 – Gwaith Mân-werthu

NVQ Lefel 1, 2 a 3 – Mân-werthu

NVQ Lefel 2 ar gyfer Technegwyr Craeniau (Diwydiannau Clyweledol)

Dyfarniad Trosiannol Lefel 3 - O Flynyddoedd Cynnar i Waith Chwarae

NVQ Lefel 3 – Rheolaeth Hamdden

NVQ Lefel 2 – Diogelwch Gwylwyr

NVQ Lefel 2 a 3 – Darparu Gwaith gydag Awyrennau ar y Tir

NVQ Lefel 3 – Gwaith Chwarae

Diplomas Cenedlaethol Lefel 1, 2 a 3 – Teithio a Thwristiaeth

Diplomas Lefel 2 a 3 – Trin Gwallt/Sgiliau Barbwr/Sgiliau Affro Garibïaidd

Diplomas Lefel 2 a 3 – Ymgynghori/Therapi Harddwch

Diplomas Lefel 2 a 3 – Trin y Corff

Diplomas Lefel 2 a 3 – Technoleg Ewinedd

Tystysgrif Lefel 1 – Chwaraeon a Hamdden

Diplomas Lefel 2 a 3 – Therapi Harddwch

Tystysgrif/Diploma Lefel 2 – Gwaith Chwarae

Diploma Lefel 3 – Technegau'r Cyfryngau

Tystysgrif Lefel 2 – Cyflwyniad i'r Diwydiannau Clyweledol

VRQ Lefel 2 – Diogelwch Bwyd wrth Arlwyo

Dyfarniadau Bach Lefel 2 a 3 – Technoleg Ewinedd

Dyfarniadau Bach Lefel 2 a 3 – Trin Gwallt

Dyfarniadau Bach Lefel 2 a 3 – Therapi Harddwch

NVQ Lefel 3 – Diogelwch Gwylwyr

VRQ Lefel 1 a 2 – Coginio Proffesiynol

NVQ – Cymhwyster galwedigaethol cenedlaethol
SVQ – Cymhwyster galwedigaethol yr Alban
IVQ – Cymhwyster galwedigaethol rhyngwladol
VRQ – Cymhwyster sy'n gysylltiedig â galwedigaeth

Ewch i dudalen 39 i weld ein Canllaw i'r Lefelau

ADOLYGIAD BUSNES

CWSMERIAID ALLWEDDOL

Llwyddiannau 2005-2006

- Cwblhau prosiect llwyddiannus i gymhwyso 7200 o staff London Underground
- Datblygu cymhwyster proffesiynol newydd sbon ar gyfer staff y Post Brenhinol
- Mae cwsmeriaid newydd yn cynnwys Rentokil Initial a McDonalds, ac rydym bellach yn achredu'r 'Wybodaeth' ar gyfer gyrwyr tacsis Llundain
- Cytuno ar gontractau newydd gyda Llywodraeth Dubai i roi hyfforddiant i'w dinasyddion
- Mae City & Guilds NPTC wedi bod yn gweithio gyda'r Gwasanaeth Carchardai
- Rydym wedi lleihau'r amser yn sylweddol mae'n ei gymryd i ddatblygu'r cynnyrch arferol

Adeiladu busnesau

Roedd yr adroddiad Sgiliau mewn Economi Byd-eang yn pwysleisio y bydd gallu cwmnïau ac economïau cenedlaethol i ffynnu neu fethu yn dibynnu'n gynyddol ar lefelau sgiliau eu gweithwyr. Mae ein Huned Fusnes yn gweithio gyda chyflogwyr i'w helpu i ddarparu hyfforddiant perthnasol a datblygu sgiliau eu staff drwy raglenni hyblyg ac arloesol.

Eleni, dathlodd yr Uned gwblhau prosiect llwyddiannus a alluogodd 7200 o staff London Underground i ennill NVQ City & Guilds mewn Gweithrediadau Trafnidiaeth Rheilffordd. Mae'r bartneriaeth hynod o effeithiol hon, sydd wedi arwain at ddatblygu cymhwyster lefel 2 pwrpasol ac at gydnabod ansawdd uchel gwaith miloedd o weithwyr, wedi cynorthwyo i roi London Underground ar flaen y gad yn y gwaith o hyfforddi a datblygu yn y sector rheilffordd. Mae'r fenter hefyd wedi arwain at roi statws Canolfannau Rhagoriaeth Galwedigaethol i Goleg Barnet a Four Counties Training.

Dilynwyd llwybr arall pan gysylltodd P&O Ferries â'r Uned Fusnes gan geisio cyngor a chymorth i ddatblygu sgiliau ei staff. Roedd y cwmni am roi sylw i anghenion hyfforddi ei holl weithlu, o'r rheiny sy'n gyfrifol am gali'r llong i bawb sy'n gweinyddu busnes. Ateb arloesol yr Uned Fusnes oedd mapio'r hyfforddiant oedd eisoes yn cael ei gynnig gan y cwmni yn ôl y safonau galwedigaethol cenedlaethol, gan roi cymhwyster cydnabyddedig cenedlaethol i P&O. Meddai Tim Whitaker, Rheolwr Hyfforddi P&O Ferries Ltd, am y fenter hon, 'Bydd y gwaith mapio yn ysgogiad gwirioneddol i staff. Bydd yn gymorth i fanteisio i'r eithaf ar werth ein hyfforddiant i'r cwmni, a bydd modd i unigolion gael cymhwyster cydnabyddedig.'

Gellir addasu cymwysterau City & Guilds hefyd i adlewyrchu sgiliau arbenigol gweithwyr. Gan weithio gyda'i gilydd, datblygodd y Post Brenhinol a'r Uned Fusnes yr NVQ Lefel 2 mewn Gwaith Post, sy'n rhan o raglen Prentisiaeth Post ehangach y sefydliad. Bellach, gall cannoedd o weithwyr ddysgu wrth weithio, gan ennill cymhwyster proffesiynol newydd ar yr un pryd. Ar hyn o bryd, mae dros 150 o brentisiaid, gyda'r cwmni'n awyddus i gynyddu'r nifer i 1000 drwy'r holl fusnes. Mae'r Post Brenhinol yn credu bod y cymhwyster pwrpasol hwn yn gymorth i gyflwyno elfen

fwy proffesiynol i'r diwydiant post, ac mae'n hwb i'w enw da'r cwmni ymhlith staff a chwsmeriaid.

Yn ystod 2005–2006, mae nifer o gwsmeriaid newydd wedi cysylltu â City & Guilds i gael cymorth i ddatblygu eu staff. Mae Rentokil Initial bellach yn gweithio gyda ni i hyfforddi'r 5000 sy'n gweithio i'r cwmni yn y GIG fel porthorion a glanhawyr. Ac mae McDonalds, y gwerthwr bwyd brys, wedi ymuno â ni i ddatblygu ei staff ymroddedig drwy gynnig peilot o'r NVQ mewn Lletygarwch – Gwasanaethau Lletygarwch Amlsgil.

ADOLYGIAD BUSNES

CWSMERIAID ALLWEDDOL
PARHAD

Addasu o hyd

Mae'r byd busnes a diwydiant yn newid ac yn datblygu'n barhaus, ac mae angen i ni sicrhau ein bod yn diweddaru ac yn cynyddu'n hamrywiaeth o gynnyrch er mwyn dilyn y tueddiadau newidiol byd-eang, ac achub y blaen arnynt.

Mae newidiadau diweddar i'r rheoliadau ynghylch gofal a diogelwch cefnogwyr mewn meysydd pêl-droed yn golygu fod yn rhaid i bob stiward gael NVQ Lefel 2 mewn Rheoli Gwylwyr erbyn mis Mawrth 2007. Gyda newidiadau tebyg i ddod yn y rheoliadau ar gyfer sawl chwaraeon arall, rydym yn barod i gwrdd â'r galw hwn gyda dyfarniadau, cymorth i fyfyrwyr a gwasanaethau i ddarparwyr hyfforddiant.

Mae menter Hyfforddi i Lwyddo (*Train to Gain*), sy'n cael nawdd y Llywodraeth, yn ceisio mynd i'r afael â'r bwlch sgiliau sydd i'w gael ymhlith 40% o'r oedolion sy'n gweithio yn Lloegr (tua 1.3 miliwn o bobl) a'r rheiny heb gymhwyster lefel 2. I gyd-fynd â Hyfforddi i Lwyddo, rydym wedi cynllunio a lansio NVQ Lefel 2 ar gyfer Wardeniaid Cymunedol, swydd gynorthwyol newydd a fydd hefyd yn agor llwybr i yrfa gyda'r heddlu.

Twf rhyngwladol

Yn Affrica o hyd y mae ein canran fwyaf o gofrestriadau rhyngwladol, ond mae ein busnes yn yr Americas, gan gynnwys Ynysoedd y Caribî, yn perfformio'n dda, ac yn Asia rydym yn ehangu'n gwaith yn sylweddol gyda nifer cynyddol o ddysgwyr a darparwyr hyfforddiant sy'n cael eu cymeradwyo gan City & Guilds. Eleni, roeddem wrth ein boddau i allu cytuno ar gontractau newydd gyda Llywodraeth Dubai, i roi hyfforddiant i'w ddinasyddion. Bydd hyn yn gwella pa mor gyflogadwy yw'r bobl leol, ac yn gwella lefelau sgiliau'r rheiny sy'n gweithio mewn sefydliadau cenedlaethol. Datblygwyd pedwar cynllun newydd, ac mae'r 300 o ymgeiswyr cyntaf yn agos iawn at ennill eu cymwysterau.

Croesawu technoleg

System wirio ac asesu gyfrifiadurol newydd yw'r system e-bortffolios, a honno'n un bwysig iawn. Mae'n cynnig lle i ymgeiswyr gadw tystiolaeth o'u gwaith, naill ai drwy deipio'r testun neu drwy lwytho lluniau, sain a fideos digidol, ac mae cyfrinair personol i reoli'r cyfan. Wedi hynny, gall tiwtoriaid, aseswyr, cyflogwyr a chyrff dyfarnu weld y deunydd hwn unrhyw bryd, yn unrhyw le.

Mae sawl mantais i'r system newydd hon, ond un o'r pwysicaf yw y bydd dysgwyr yn gallu cael sylwadau'n gyflym ar eu gwaith. Mae hyn yn annog dull rhagweithiol o ddysgu, sydd yn ei dro'n cwtogi'r amser mae'n ei gymryd i ymgeiswyr gwblhau eu NVQ. Mae'r Ganolfan Asesu NVQ ym Mirmingham wedi gweld nifer o'r ymgeiswyr yn cwblhau eu portffolios Iechyd a Gofal Cymdeithasol mewn dim ond pump i chwe wythnos, o'i gymharu â 18 mis i'r broses ar bapur.

Rydym wedi cymeradwyo sawl e-bortffolio ac yn gweithio gyda gwirwyr a chanolfannau allanol i wneud y system mor syml â phosibl i'w defnyddio. Mae

gwybod bod ein e-bortffolios wedi bod drwy'n proses sicrhau ansawdd drylwyr yn rhoi cysur ac arweiniad sylweddol i ganolfannau drwy'r DU.

Gweithio gyda'n gilydd

Mae cryfder yn aml yn cael ei adeiladu drwy bartneriaeth, ac mae gwaith City & Guilds NPTC wedi rhoi cryfder i'r Grŵp yn ogystal ag i'r sefydliadau y bu'n eu cynorthwyo eleni.

Mae'r Gwasanaeth Carchardai yn gyfrifol am helpu carcharorion i ddod o hyd i waith ar ôl cael eu rhyddhau. Rhoddodd City & Guilds NPTC gymorth i'r gwasanaeth hwn wrth sylweddoli bod prinder sgiliau cenedlaethol mewn garddwriaeth fasnachol ac amwynder, gan fynd ati i gynnig hyfforddiant a chymwysterau i wella cyfleoedd cyflogaeth carcharorion yn y sector hwn. Erbyn hyn, mae modd i garcharorion ennill sawl dyfarniad drwy bortffolio City & Guilds NPTC, gan gynnwys Tystysgrif Lefel Mynediad mewn Sgiliau ar gyfer Bywyd Gwaith a Thystysgrif Lefel 1 mewn Garddwriaeth. Gan fod y cymwysterau hyn yn rhoi hyfforddiant ac asesiad o fewn cyfnod byr, maent yn ddelfrydol i garcharorion sydd o bosibl yn symud drwy'r system. Er mwyn rhoi hwb i lwyddiant i fenter newydd hon, mae NPTC hefyd wedi creu cyrsiau i gynyddu nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi i gymhwyso fel aseswyr.

Cydnabyddir Cofrestri Proffesiynol City & Guilds NPTC yn rhai sy'n cefnogi dysgu gydol oes ac sy'n adnabod y sgiliau sydd wedi'u meithrin drwy hyfforddiant a phrofiad. Mae dros 23,500 o ffermwyr a gweithwyr proffesiynol eraill yn y sector tir wedi ymaelodi â'r Gofrestr Genedlaethol o Weithredwyr Chwistrelli, tra bo Cofrestr Broffesiynol y Diwydiant Moch hefyd yn barod i'w lansio. Mae cynllun y Cofrestri wedi cael croeso gwresog gan y Llywodraeth a'r sector, gan ei fod yn cydnabod sgiliau a phwysigrwydd cyflawni dyletswyddau'n gyfrifol yn y gweithle.

Cefnogi canolfannau

Os yw canolfannau i barhau i'n cefnogi drwy gynnig a dysgu cymwysterau City & Guilds, mae'n rhaid i ninnau barhau i'w cefnogi hwythau drwy ddarparu'r cynnyrch a'r gwasanaethau o'r ansawdd uchaf.

Mae ein hadran Gwerthiant yn y DU wedi lansio cynllun arloesol y Gweithdai Cefnogi Canolfannau, sy'n cyflwyno colegau a darparwyr hyfforddiant i'n holl weithdrefnau, yn egluro terminoleg ac yn dangos sut mae nifer o'n systemau cefnogi allweddol fel GOLA a SmartScreen yn gweithio. Er mai ar gyfer canolfannau newydd y mae hyn yn bennaf, mae nifer o'n canolfannau profiadol wedi elwa'n fawr o'r gweithdai hefyd.

Mae datblygu cymwysterau a'u rhoi ar y farchnad yn gyflym hefyd yn hanfodol er mwyn i'n canolfannau allu ateb anghenion diwydiant, rheoleiddwyr a'r Llywodraeth. Rydym wedi gweithio'n galed i gwtogi'r amser mae'n ei gymryd i ddatblygu cynnyrch cyffredin ar gyfer cymwysterau newydd, a datblygwyd 68.5% o'n dyfarniadau newydd o fewn amserlenni digon anodd, a oedd yn welliant o 33% ar y flwyddyn gynt.

ADOLYGIAD BUSNES

CWSMERIAID ALLWEDDOL
PARHAD

Cyrraedd lefelau uwch

Nid ar gyfer y rheiny sy'n dechrau ar eu gyrfaoedd neu'n dymuno cael cyflwyniad i sgiliau neu wybodaeth benodol yn unig y mae cymwysterau City & Guilds. Mae ein dyfarniadau yn cydnabod ac yn cefnogi pob lefel o ddysgu. Eleni llofnodwyd Memorandwm Cydweithio gyda Foundation Degree Forward, ac rydym yn cydweithio i hyrwyddo ein cymwysterau lefel 4. Erbyn hyn, mae Diplomas Proffesiynol Uwch (HPD) City & Guilds yn gallu arwain yn uniongyrchol at ail flwyddyn Gradd Sylfaen neu Radd, a hynny mewn amrywiaeth eang o feysydd galwedigaethol. Gellir dyfarnu HPD hefyd i bob myfyriwr sy'n cwblhau'r flwyddyn gyntaf o Radd Sylfaen. Mae Prifysgol South Bank Llundain eisoes wedi dangos diddordeb sylweddol yn y fenter hon, ac rydym yn gweithio i sicrhau y gall pob myfyriwr israddedig fanteisio ar hyn yn y dyfodol.

Anrhydeddu llwyddiant

Rydym yn cydnabod bod canolfannau City & Guilds yn y DU a thrwy'r byd yn gweithio'n ddiflino i ddarparu'r safonau uchaf mewn addysg a hyfforddiant. A dyna pam yr oeddem wrth ein boddau o gyhoeddi bod Coleg Accrington a Rossendale yn Nwyrain Sir Gaerhirfryn wedi ennill gwobr academaidd bwysicaf y DU am ei waith mewn hyfforddiant adeiladu. Mae Gwobrau Pen-blwydd y Frenhines ar gyfer Addysg Uwch ac Addysg Bellach yn rhan o'r system anrhydeddu genedlaethol, ac yn cael eu rhoi gan y Frenhines ar gyngor y Prif Weinidog. Mae'r Gwobrau'n cael eu rhoi bob yn ail flwyddyn i sefydliadau addysg uwch ac addysg bellach am waith o safon eithriadol, sydd o fudd eang yn genedlaethol neu'n rhyngwladol.

Dywedodd Clive Weston, Pennaeth Adeiladu'r coleg, 'Mae'r wobr hon yn hwb enfawr i'r coleg, a hefyd i'r diwydiant adeiladu yn y DU yn gyffredinol. Mae'n cydnabod pwysigrwydd hyfforddiant galwedigaethol yn ogystal â gwaith caled y myfyrwyr a'r staff dros nifer fawr o flynyddoedd.'