

FFEDERASIWN HYFFORDDIANT
CENEDLAETHOL CYMRU

NTFW
NATIONAL TRAINING
FEDERATION WALES

City & Guilds

Ionawr 2019

Sicrhau'r Gwerth Mwyaf i Brentisiaethau yng Nghymru

gan Beyond Standards

Report by:
David Sherlock CBE
Nicky Perry MBE
Beyond Standards

Cyhoeddwyd gan
City & Guilds
Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW)

Mynegai

Rhagair	02
Mynegai	03
Crynodeb o argymhellion	04
Cyflwyniad a chyd-destun	06
Beth yw prentisiaeth?	10
Mynediad a fframweithiau	16
Rheoli'r system brentisiaeth	21
Cyllido prentisiaeth	27
Tua'r dyfodol	32

Atodiad 1	
Dogfennau a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon	36
Atodiad 2	
Sefydliadau yr ymwelwyd â nhw a phobl y cyfwelwyd â hwy	38

Rhagair

Mae City & Guilds, y Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol i Gymru (NTfW) a chydweithwyr ar Bwyllgor Ymgynghorol Cenedlaethol City & Guilds i Gymru'n frwd o blaid rôl prentisiaethau wrth greu economi modern a llwyddiannus a chymdeithas decach yng Nghymru. Rydyn ni'n credu mewn gwella, ac nid yn unig mewn gwell, rydyn ni am allu dylanwadu a helpu i lunio dyfodol i Gymru lle mae pawb yn elwa.

Ein nod yw cyfrannu at drafodaethau ar y ffordd orau o wella prentisiaethau i Gymru ac rydyn ni wedi comisiynu'r adroddiad annibynnol hwn gan Beyond Standards, David Sherlock CBE a Nicky Perry MBE. Eu casgliadau a'u hargymhellion hwy eu hunain yw'r rhain, yn seiliedig ar gyfweiliadau â sampl sylweddol o gyflogwyr, darparwyr prentisiaethau, asiantaethau'r llywodraeth ac ymchwil ddesg o adroddiadau a gyhoeddwyd yn ddiweddar. Nid ydynt o reidrwydd yn cyd-fynd â pholisïau heddiw yn ein sefydliadau.

Mae'r adroddiad hwn yn cynnig syniadau newydd a momentwm newydd i'r ddadl ynghylch sut y gallai Cymru ddarparu system ardderchog o brentisiaethau. Caiff rhai dulliau ymarferol o gyflawni'r nod hwn eu hawgrymu yn yr adroddiad hwn, gydag argymhellion clir. Ar wahân i'r adroddiad hwn gan Beyond Standards, rydyn ni wedi cyhoeddi ein hymateb a'n hystyriaethau ein hunain sy'n cynnwys nifer o alwadau am weithredu gan Lywodraeth Cymru.



Kirstie Donnelly MBE,
Rheolwr Gyfarwyddwr y Grwp,
City & Guilds / ILM / DigitalMe



Sarah John, Cadeirydd
Cenedlaethol, Ffederasiwn
Hyfforddiant Cenedlaethol i
Gymru (NTfW)



David Jones OBE DL,
Prif Weithredwr, Coleg Cambria,
Cadeirydd Pwyllgor Ymgynghorol
Cenedlaethol i Gymru, City & Guilds

Am yr awduron

Sefydlwyd Beyond Standards yn 2007 gan David Sherlock CBE a Nicky Perry MBE. Mae ganddynt brofiad helaeth o addysg bellach a dysgu yn y gwaith. Mae eu cleientiaid yn cynnwys colegau, darparwyr dysgu preifat, busnesau, llywodraethau a'u hasiantaethau.

Mae David a Nicky wedi gweithio ar lawer o brosiectau ar raddfa fawr yn y DU ac yn rhyngwladol lle maent wedi arwain a chydweithio mewn astudiaethau i gefnogi datblygiad hyfforddiant galwedigaethol ar gyfer sawl gwlad yn Ewrop, y Gwlff a'r Dwyrain Pell. Maent yn dod â chyfoeth o arbenigedd proffesiynol a barn gadarn i bob prosiect.

Hoffem ddiolch i David a Nicky am eu hadroddiad craff, seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n ysgogi'r meddwl ar brentisiaethau yng Nghymru.

Crynodeb o Argymhellion

- Dylid ail-edrych ar yr 'egwyddor pob oed', ail-frandio prentisiaethau cyfredol ar gyfer pobl dros 25 oed fel rhaglenni datblygu proffesiynol, gyda phrofion Sgiliau Hanfodol a gofynion cymhwyster llai beichus sy'n briodol i bobl sydd wedi dangos eu bod yn effeithiol yn y gweithle.
- Dylai 'prentisiaethau a rennir' gael eu cyflwyno ar draws y wlad, i ganiatáu i fentrau bach a micro-gyflogwyr gymryd rhan mewn prentisiaethau hyfforddi.
- Fod y Cymhwyster Sylfaen, a ddiffinnir gan Gymwysterau Cymru ar gyfer y diwydiant adeiladu, i'w ystyried ar gyfer defnydd ehangach.
- Dylai Llywodraeth Cymru ymdrechu'n gadarn i ganolbwyntio tasgau a chyllid ar gyn lleied o sefydliadau ag sy'n bosibl, er mwyn ennill effeithlonrwydd a dileu pwyntiau tagu wrth lunio gwasanaethau prentisiaeth.
- Dylid cywiro'n gyflym yr oedi yng nghyflwyno gwasanaethau IAG ar-lein.
- Bod y sianel aneffeithiol gyfredol ar gyfer cyfathrebu anghenion cyflogwyr i Gymwysterau Cymru'n cael ei hadolygu'n feirniadol i asesu a fyddai buddsoddi uwch yn y partneriaethau sgiliau rhanbarthol a'r WAAB, neu ymagwedd arall, yn well o ran cynnig gwelliant cyflym.
- Dylid adolygu'r nifer targed a'r amserlen ar gyfer cyflwyno fframweithiau prentisiaeth newydd, ar sail rhagdybiaeth y gallai cyfanswm o 10-12 fod yn ddigonol a chael eu dylunio a'u lansio o fewn dwy i dair blynedd, i gefnogi economi Cymru
- Dylai fod darpariaeth yn yr iaith Gymraeg lle bynnag y mae galwedigaethau'n galw am allu dwyieithog, yn enwedig yn y diwydiannau gwasanaeth.
- Dylai'r meini prawf ar gyfer dewis prif gontractwyr yn 2019 flaenoriaethu'r ansawdd y mae pob un yn ei gyflawni wrth addysgu, dysgu ac asesu; eu gallu i reoli perfformiad isgontractwyr; priodoldeb a thryloywder cyfran y gwerth contract a ddiwynnir ar gyfer rheoli gwella ansawdd
- Oni bai bod amgylchiadau eithriadol i'w hystyried a'u derbyn gan Lywodraeth Cymru, dylid cyfyngu isgontractio i haen sengl.
- Dylid ail-frandio Grŵp Rheoli Gweithredol NTfW fel Grŵp Rheoli Strategol i gyd-fynd â'r rownd gontractio nesaf, gan gymryd camau priodol i sicrhau bod ei aelodaeth ar lefel sy'n addas i'r rôl; a dylid rhoi mwy o ymddiriedaeth iddo wrth lywio'r system brentisiaeth, gan gynnwys rheoli gwasanaeth i gyflogwyr gyda llai o rwystr gan gyfyngiadau daearyddol neu alwedigaethol penodol.

- Bod ansawdd, cysondeb a hygyrchedd data a gwybodaeth reoli'n cael eu gwella'n sylweddol, gan gynnwys trwy feithrin hinsawdd o fwy o dryloywder yn y llywodraeth.
- Dylai Llywodraeth Cymru geisio modd o ryddhau cyflogwyr yng Nghymru o Ardoll Brentisiaeth y DU, gan roi yn ei lle dreth hyfforddi wedi'i neilltuo a delir gan yr holl gyflogwyr sy'n fwy na'r lefel ficro ar gyfradd raddedig a chystadleuol, ar sail lle mae'r cyflogai'n gweithio, nid lle mae'n byw.
- Dylid defnyddio'r refeniw o'r dreth hyfforddi ar gyfer ystod o hyfforddiant cymeradwy, gan gynnwys prentisiaeth, (a rhaglen datblygiad proffesiynol gymharol ar gyfer pobl dros 25 oed), gyda chytundeb rhwng y llywodraeth, cyflogwyr ac undebau llafur.
- O ran prentisiaethau, dylai'r refeniw hwn ariannu:
 - Pob hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, sy'n gyfystyr ag o leiaf 20 y cant o'r brentisiaeth, wedi'i dalu gan y llywodraeth i'r darparwr;
 - Datblygiad a diwygiad parhaus o fframweithiau a chymwysterau;
 - Darpariaeth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad o safon uchel i bobl ifanc sydd â diddordeb mewn cychwyn ar brentisiaeth, yn ogystal â chyngor i gyflogwyr;
 - Darparu gwasanaethau asesu yn y gwaith, gan aseswyr cymwys addas a gyflogir gan ddarparwyr;
 - Taliad i ddarparwyr i gyflenwi cyflogwyr â gwasanaethau gweinyddol i'w cynorthwyo i weithredu prentisiaethau;
- Cronfa i reoli prentisiaethau a rennir, lle mae awdurdod lleol, coleg neu gorff cyhoeddus neu breifat arall yn gweithredu fel 'cyflogwr cofnod' ac yn derbyn cyfrifoldebau'r rôl honno, gan gynnwys darganfod a goruchwyllo lleoliadau sy'n sicrhau ymdriniaeth lawn i'r fframwaith;
- Talu i gyflogwyr i ymgymryd â diogelu pobl ifanc neu bobl agored i niwed, gan gynnwys Rhaglenni Atal a rhaglenni gwrth-eithafoli eraill;
- Arian i hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg mewn prentisiaethau, gan gynnwys cymorth i hyfforddwyr hyfforddiant ac aseswyr yn y Gymraeg;
- Datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer staff hyfforddi mewn darparwyr a chyflogwyr.
- Dylid ystyried y posibilrwydd y dylai prentisiaethau gael eu diffinio o ran amser, gyda phrentisiaeth lefel 3 yn gofyn am astudiaeth dair blynedd, i gydnabod y ffaith nad yw'r cyflogwr yn derbyn ond ychydig o incwm am fuddsoddi mewn cyflog a hyfforddiant yn y gwaith ar gyfer hanner cyntaf yr amser hwnnw, tra ar gyfer yr ail hanner, mae'r prentis yn cyfrannu'n gynhyrchiol i'r cwmni.
- Dylai cyflogwyr fod yn gyfrifol am gostau dysgu yn y gwaith, a gyflwynir yn unol â'r fframwaith perthnasol.
- Bod angen i ddarpariaeth ddysgu ac asesu ar-lein fod yn elfen o bob fframwaith newydd.

Cyflwyniad a Chyd-destun

1. Comisiynodd City & Guilds ac NTfW ni i ymchwilio i dri phrif nod:
 - Asesu'r cynnig prentisiaethau cyfredol yng Nghymru ac amlygu'r nodweddion positif a'r heriau;
 - Ystyried sut mae angen i brentisiaethau fod, a beth mae angen iddynt ei ddarparu yn y dyfodol i ddarparu'r gweithlu medrus sydd ei hangen, a;
 - Cynnig argymhellion ar gyfer newidiadau i'r system a allai gael eu gweithredu yn y tymor byr a'r tymor hir, i sicrhau'r effaith fwyaf posibl.

Mae ein gwaith wedi cael ei lunio mewn dau gam, yr ail yn cynnwys ystyriaeth fanylach o sut y gellid cyflawni newid hirdymor yn y dyfodol. Cynhaliwyd y cam cyntaf hwn rhwng mis Mehefin a mis Tachwedd 2018. Roedd yn cynnwys adolygu'r nifer o gyhoeddiadau sy'n berthnasol i brentisiaeth yng Nghymru, a ymddangosodd yn ystod y blynyddoedd diwethaf, a gynhyrchwyd neu a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru yn aml, ynghyd â chyfweiliadau lled-strwythuredig gyda 46 o sefydliadau a 58 o aelodau uwch eu staff. Roeddent yn cynnwys cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant prentisiaeth, colegau addysg bellach, cyrff cynrychioliadol a swyddogion y llywodraeth.

2. Mae ein cyfweiliadau wedi'u strwythuro o gwmpas tri chwestiwn sylfaenol:

'Beth sy'n dda am brentisiaeth yng Nghymru?'

'Beth nad yw gystal?'

'Sut olwg fyddai ar system brentisiaeth ddelfrydol?'

Mae ein hymatebwyr wedi bod yn groesawgar ac yn gwbl agored heb eithriad. Diolchwn yn ddiffuant iddynt am eu hamser a'u diddordeb.

3. Mae Cymru'n wynebu heriau economaidd a chymdeithasol unigryw. Mae arwynebedd ei thir yn gymharol fawr: yn benrhyn wedi'i amgylch gan y môr ar dair ochr a gyda ffin tir â Lloegr ar y bedwaredd. Mewn cymhariaeth, mae ei phoblogaeth yn fach, yn 3.1 miliwn.¹ Mae mwy na hanner ei phobl yn byw yn nhair dinas arfordir y de, Caerdydd, Casnewydd ac Abertawe. Yng ngweddill y wlad mae'r boblogaeth yn wasgarog, ac mae tir mynyddig a chyfathrebu gwael yn ei gwneud hi'n anodd darparu gwasanaethau fel addysg yn effeithiol. Mae nifer o gyflogwyr mawr, yn bennaf ar arfordiroedd y de a'r gogledd, gan gynnwys Kellogg's, Toyota a Tata Steel. Yn 2017 roedd 38 y cant o swyddi'r sector preifat mewn cwmnïau mawr fel y rhain. Fodd bynnag, o'r 238,000 o gwmnïau gweithredol yng Nghymru yn 2016, roedd 99.3 y cant yn fentrau bach neu ganolig (SMEau). Mae'r rhan fwyaf yn micro-fusnesau, y categori sy'n tyfu gyflymaf, yn cyflogi llai na 10 o bobl.²

1. Ffynhonnell: Briffio Gwlad City & Guilds, Ionawr 2018

2. Ffynhonnell yr holl ystadegau: Llywodraeth Cymru

4. O dan y darlun hwn sy'n ymddangos yn ffafriol, mae llawer o amddifadedd cymdeithasol ac economaidd. Yn hen gymunedau mwyngloddio Cymoedd De Cymru, mae yna lawer iawn o ddiweithdra ac afiechyd rhyngenedlaethau. Yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, roedd cymorthdaliadau blynyddol gan yr Undeb Ewropeaidd (UE) yn gyfanswm o €1,000 y pen rhwng 2014 a 2020, yn debyg i'r hyn a dderbyniwyd yn Romania a Bwlgaria ac i'w cymharu â chyfartaledd o €170 yn unig y pen yn y DU yn gyffredinol.³ Buddsoddodd Cronfeydd Strwythurol Ewrop £1.8 biliwn yng Nghymru rhwng 2007 a 2013, gan gynnwys £319 miliwn mewn hyfforddiant sgiliau, gan gefnogi 79,600 o brentisiaethau.⁴
5. Mae cyflogaeth sector cyhoeddus yng Nghymru yn cyfrif am 30 y cant o'r holl swyddi.⁵ Mae'r ffigwr hwn yn adlewyrchu tymer mwy cymunedol yng Nghymru nag yn Lloegr, ac mae'n arwydd amlwg o'r duedd tuag at ddarparu gwasanaethau cyhoeddus trwy awdurdodau cyhoeddus. Maent yn cynnwys sefydliadau fel y Bathdy Brenhinol a'r Asiantaeth Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau (DVLA), a leolir i Gymru i liniaru diweithdra. Maent hefyd yn cynnwys awdurdodau lleol, sy'n ddarparwyr hyfforddiant sylweddol i'w cymunedau, gan gynnwys prentisiaethau. Mae'r ysbryd cymunedol hwn yn cefnogi golwg ar brentisiaeth fel partneriaeth rhwng cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant, dysgwyr a Llywodraeth Cymru.
6. Mae swyddogion Llywodraeth Cymru yn pryderu bod cyflogaeth yng Nghymru yn seiliedig ar "gydbwysedd sgiliau isel"; hynny yw, bod gormod o hyfforddiant ar lefel ry isel i fodloni anghenion sgiliau economi Cymru a bod llawer o gyflogwyr wedi bodloni ar brosesau sydd angen llafur heb sgiliau neu led-fedrus. Adroddir bod cyflogwyr yng Nghymru yn talu pris uchel i aros yn gystadleuol: £355 miliwn y flwyddyn mewn ffioedd recriwtio, cyflogau chwyddedig, staff dros dro a hyfforddiant adferol ar gyfer recriwtiaid sydd angen gwella sgiliau.⁶ Tyfodd swyddi gwag o ryw 3 y cant yn y pedair blynedd, 2011-2015, a chawsant eu crynhoi ymysg gweithwyr proffesiynol a chrefftau medrus sy'n gysylltiedig â gweithgynhyrchu, trafniadaeth a chyfathrebu, manwerthu, iechyd a gofal cymdeithasol.⁷ Nododd yr un arolwg ei bod yn anodd cadw gweithwyr masnach medrus yng nghwmnïau Cymru, gyda throsiant blynyddol cyfartalog o 26 y cant yn ychwanegu'n sylweddol at gostau cyflogaeth.
7. Yn awyddus i ddod o hyd i atebion, mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi blaenoriaeth uchel i hyrwyddo prentisiaethau, yn enwedig ar lefel 3 ac uwch.⁸ Gosodwyd targed ar gyfer dechrau prentisiaeth ar 100,000 dros gyfnod pum mlynedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2016-2021. Mae'n debyg y rhagorir ar y targed, gyda 24,115 yn dechrau yn 2016-17. Fodd bynnag, roedd 41 y cant o'r rhain ar lefel 2 (sy'n gyfwerth â phum TGAU 'da'), sydd yn anffafriol gan nad yw'n rhoi llawer o fudd economaidd i'r rhai sy'n ei gyflawni ac mae'n parhau i gadw cydbwysedd sgiliau isel. Rhoddwyd blaenoriaeth i brentisiaethau mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a gweithgynhyrchu (STEM).⁹

3. Ffynhonnell: Yr Undeb Ewropeaidd, dyfynnwyd yn y Telegraph On-line, Mehefin 2016

4. Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Mawrth 2017

5. Ffynhonnell: Briffio Gwlad City & Guilds, Ionawr 2018

6. *Skills Shortages in Wales*, Open University Business Barometer, Awst 2018

7. *Employer Skills Survey*, UK Commission for Employment and Skills, 2015

8. Mae Lefel 3 yn cyfateb i safon Uwch 'TAG'

9. Gweler, *Aligning the Apprenticeship model to the needs of the Welsh economy*. Llywodraeth Cymru, Chwefror 2017

8. Mae cysyniad Llywodraeth Cymru o brentisiaeth fel partneriaeth o bedwar rhanddeiliad, gyda'r llywodraeth yn ariannu'n uniongyrchol a rheoli'r rhaglen, yn groes i ddiwygiadau diweddar yn Lloegr, a gyflwynwyd mewn ymateb i'r Adolygiad Richard.¹⁰ Bwriad y diwygiadau hyn oedd ysgogi mwy o gyflogwyr i gymryd rhan mewn prentisiaeth, a thalu mwy tuag ati, trwy gynnig 'arweinyddiaeth cyflogwyr' yn ôl y rhaglen. Fel y bydd yr adroddiad hwn yn dangos, mae gweithredu'r model hwn yn ymarferol yn golygu ymadael yn sylweddol o agweddau ac arferion yng Nghymru, i'r graddau bod yr arfer hir o ddilyn enghreifftiau Lloegr wedi cael ei dorri. Mewn gwirionedd, nid oes gan Gymru unrhyw opsiwn ond i fynd ati ar ei phen ei hun, gan ffurfio polisiau a fydd, dros amser, yn cynnig dulliau gwahanol iawn o ddarparu'r holl addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (PCET) ar gyfer y rhai dros 16 oed, ac nid dim ond prentisiaeth.

9. Nodwedd drawiadol o'n cyfweiliadau oedd yn y graddau y mae cyflogwyr a darparwyr prentisiaeth fel ei gilydd yn gwerthfawrogi sefydlogrwydd. Yn rhannol, mae hyn yn adlewyrchu profiad, nad yw'n aml yn talu i fod ar flaen y gad o ran arbofi. Mae, efallai, rywfaint o geidwadaeth ymhlith y rhai sy'n ymwneud â phrentisiaeth yng Nghymru sydd, hyd yma, wedi eu gwasanaethu'n dda. Yn rhannol, mae'n debyg, mae'n adlewyrchu adwaith yn erbyn lefel y trafferthion y mae llawer o bobl sy'n teithio i weithio ar draws y ffin bob dydd, yn y naill gyfeiriad a'r llall, yn ei gweld mewn addysg a hyfforddiant yn Lloegr. Yr ydym, hefyd, yn gadarn o'r farn y dylid ffafrio newid graddol lle bynnag y bo modd. Felly mae'r adroddiad hwn yn ceisio nodi ffyrdd o wneud i sefydliadau a strwythurau presennol weithio'n well ac yn fwy cost-effeithiol, yn hytrach na chynnig newid ysgubol ar hyd llinellau Adolygiad Richard. Mae un eithriad syn trechu'r rheol honno. Mae'n deillio o ganfyddiad eang ymhlith cyflogwyr, yn arbennig, bod y system yn gweithio'n llawer rhy araf i addasu i newidiadau sy'n bythol-gyflymu o ran anghenion busnes.

10. *The Richard Review of Apprenticeships*, UK Department for Business, Innovation and Skills, 2012



Beth yw Prentisiaeth?

10. Yn y bôn, mae prentisiaeth mor hen â hanes dyn. Dros nifer o filoedd o flynyddoedd, mae'r bobl ifanc wedi gwyllo eu henoed, eu hefelychu, ymarfer yr un sgiliau dan arweiniad ac, yn olaf, wedi eu meistrolï. Gall y broses hon gynnwys dyfeisio a chyflawni, y tu hwnt i allu'r athro / athrawes, yn amlwg o'r cynnydd y mae dynoliaeth wedi'i gyflawni ym mhob maes o ymdrech. Erbyn yr Oesoedd Canol yn Ewrop, roedd dysgu yn y gwaith – prentisiaeth – wedi'i reoleiddio a'i godio gan urddau, y mae eu holynwyr i'w gweld o hyd yn Ninas Llundain ac mewn mannau eraill. Eu nod oedd o leiaf gadw safonau ansawdd pob masnach, o waith eurof i gwmni pysgod. Eu dull oedd derbyn pobl ifanc yn eu gweithdai ar indentur sy'n ymrwymo'r prentis i wasanaethu am gyfnod penodol; fel arfer am bump i saith mlynedd, cyn profi eu hunain i fod yn gymwys i fynd i mewn i urdd fel crefftwr annibynnol.

11. Gwelodd y Chwyldro Diwydiannol gynnydd o ran galwedigaethau; culhau eu cwmpas;¹¹ a mwy o symudedd ymhlith pobl sy'n gweithio. Un canlyniad oedd gwanhau prentisiaeth yn raddol. O ganol y 1960au, pan oedd bron i chwarter miliwn o brentisiaid yn y DU, gostyngodd nifer y prentisiaid i 34,500 erbyn 1990, yn bennaf yn y sector gweithgynhyrchu, peirianeg ac adeiladu sydd wedi lleihau.¹² Lansiodd llywodraeth y DU nifer o fentrau i 'achub' prentisiaethau o'r 1990au ymlaen. Yn nodedig yn eu plith roedd 'Prentisiaeth Fodern' ym 1994, a chyflwyniad Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ). Ceisiodd y rhain fesur cymhwysedd yn y gwaith trwy

asesu a dilysu gallu i gyflawni tasgau a oedd wedi'u diffinio'n fanwl gywir. Dros amser, yng Nghymru ac yn Lloegr, daeth prentisiaethau i gynnwys un neu ragor o NVQau, ynghyd ag elfennau gwybodaeth ychwanegol, gyda rhai'n alwedigaethol a rhai a oedd yn ceisio datrys diffygion mewn addysg gyffredinol a ddygir ymlaen o'r ysgol. Daeth y sgiliau sylfaenol hyn, neu 'Sgiliau Hanfodol' yng Nghymru, i gael eu diffinio'n bennaf fel llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd wrth ddefnyddio technoleg gwybodaeth.

12. O'i fynegi yn y modd mwyaf hael, mae'r canlyniadau wedi bod yn siomedig. Mae'r NVQ, gyda'i bwyslais ar arddangos cymhwysedd, wedi dileu unrhyw syniad o 'ba mor gymwys' neu 'ba mor ddawnus'. Mae'r model prentisiaeth a osodwyd gan y llywodraeth yn aml wedi colli hyder cyflogwyr. Mae nifer sylweddol ohonynt wedi 'chwarae' y system trwy ei defnyddio i ariannu cyfnodau hyfforddi dibwys i bobl y maent eisoes wedi'u cyflogi ac, yn fwyaf diweddar yn Lloegr, i gefnogi rhaglenni o'r fath fel graddau ôl-raddedig mewn rheolaeth, na ellid eu cydnabod yn ymarferol fel prentisiaeth. Un effaith annisgwyl o nodi bod pob person ifanc yn cyflawni pump TGAU ar un o'r graddau uwch, gan gynnwys mathemateg a Saesneg, yw llurgunio rôl llawer o golegau addysg bellach, o'u cenhadaeth draddodiadol mewn addysg dechnegol i oedolion – gan gynnwys cyfleoedd 'ail gyfle' i bobl hŷn – i gyrsiau TGAU sy'n gwthio gwybodaeth ar gyfer pobl ifanc 16 a 17 oed.

¹¹ Arbenigo eithafol o rolau swydd, fel arfer yn cael ei ddisgrifio fel 'Fordaeth', ar ôl dyfeisydd masgynhyrchu

¹² Wedi'i ddyfynnu yn *The Great Training Robbery – Assessing the first year of the apprenticeship levy*. Tom Richmond, Reform, Ebrill 2018

13. Gyda honiad eu bod yn cynnig mantais sylweddol ar y pryd, cyflwynodd NVQ y posibilrwydd y gallai pob dysgwr symud ymlaen ar eu cyflymder eu hunain. Pe bai cyflawni 'cymhwysedd' yn nod, gyda phwynt terfyn o 'gwblhau' prentisiaeth, yn hytrach nag unrhyw fesur ansoddol o 'gyflawniad', dylai fod yn bosibl i'r rhai mwyaf galluog neu brofiadol gwblhau, dyweder, lefel 2 prentisiaeth mewn technoleg gwybodaeth mewn ychydig wythnosau, er y gallai gymryd blwyddyn yn dechrau o ddim. Roedd nifer o anafantision yn yr ymagwedd hon. Yn gyntaf, ysgarodd y DU o'r consensws rhyngwladol y dylai prentisiaeth fod yn ddyfarniad sylweddol, sy'n deillio o gorff o wybodaeth a medr yr un mor sylweddol. Yn ail, cafodd y cysyniad bod pob lefel o ddyfarniad mewn unrhyw alwedigaeth benodol yn gyfartal â'r un lefel mewn unrhyw un arall ei danseilio, fel bod rhai prentisiaethau'n dod yn 'safon aur'; yn enwedig peirianeg. Ac yn drydydd, fe ddaeth pobl ifanc yn y DU, a oedd i fod wedi cwblhau un o'r prentisiaethau mwy elfennol, yn agored i gystadleuaeth oddi wrth weithwyr â chymwysterau gwell gan yr UE, yn arbennig, trwy 'ryddid symud'. Mae'r cymwysterau sydd wedi'u hymgorffori yn y fframwaith newydd ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant yng Nghymru yn fodylaidd, ond wedi'u cynllunio'n arbennig at eu diben, yn hytrach na bod yn gasgliad o NVQau.

14. Yn ffodus, mae eglurder ynghylch pwrpas ac ymddygiad prentisiaeth wedi'i gynnal yn rhyngwladol. Mae'r sylwebyddion yn y DU hefyd yn aml wedi beirniadu'r newid o ran ystyr sydd wedi caniatáu i unrhyw gynllun o hyfforddiant yn y gwaith gael ei gamddosbarthu fel prentisiaeth.¹³

Mae Tom Richmond wedi cynnig diffiniad newydd o brentisiaeth, yn seiliedig ar waith Swyddfa Lafur Rhyngwladol (ILO) y Cenhedloedd Unedig a'r Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD).¹⁴ Dyma a nodir:

Mae 'Prentisiaeth yn cyfeirio at raglen addysg a hyfforddiant sy'n cyfuno addysg alwedigaethol gyda dysgu yn y gwaith, mewn perthynas â mynediad i alwedigaeth neu fasnach newydd. Mae'n dilyn rhaglen systematig sy'n defnyddio hyfforddiant yn y gwaith ac i ffwrdd ohono. Wrth gwblhau prentisiaeth, bydd y prentis yn gwbl gymwys yn eu galwedigaeth, sy'n golygu y byddant yn gallu:

- **Gweithredu'n annibynnol yn y gweithle;**
- **Cymryd cyfrifoldeb am gychwyn a chwblhau tasgau a gweithdrefnau;**
- **Defnyddio eu dealltwriaeth ffeithiol, drefniadol a damcaniaethol i gwblhau tasgau a mynd i'r afael â phroblemau;**
- **Ymarfer ymreolaeth a barn gadarn i gyflawni gwaith cymhleth ac anarferol;**
- **Ymchwilio ac adolygu'r dulliau a ddefnyddir ganddynt hwy ac eraill yn y gweithle.'**

¹³ Gweler, er enghraifft, The Richard Review of Apprenticeships and the Quality Statement of the Institute for Apprenticeships, Tachwedd 2017

¹⁴ The Great Training Robbery, t24

- 15.** Ar sail ein cyfweiliadau, rydym yn sicr y byddai'r diffiniad hwn o brentisiaeth yn gyfarwydd i lawer o gyflogwyr yng Nghymru, o gwmnïau peirianneg uwch fel Airbus i weithwyr proffesiynol gofal plant fel y Grŵp Little Inspirations. Yn ôl pob tebyg, mae'n adfer model o brentisiaeth sy'n gwasanaethu'n bennaf i bobl ifanc sy'n dechrau gyrfa am y tro cyntaf, gan ddarparu rhaglen ddysgu systematig ar lefel 3, o leiaf, ac mae'n debyg y byddant yn para am dair i bedair blynedd. Ymhlyg yn hyn, mae'n gwrthod syniad o brentisiaeth fel cyrsiau uwch-sgilio byr ar gyfer gweithwyr presennol, a dysgu ychwanegol cyfyngedig y gellid ei weld yn rhan fach o'r paratoad ar gyfer gyrfa. Ar y cyfan mae'n cau allan brentisiaeth ar lefel 2, ond yn amlwg nid dysgu lefel 2 o sawl math fel rhagflaenydd i brentisiaeth. Mae'n gwrthod rôl i'r darparwr hyfforddiant sy'n cynnwys yn unig asesu sgiliau a enillir yn y gweithle, yn lle addysgu yn ogystal ag asesu. Mae'n cynnwys y syniad y dylai prentis mewn manwerthu, er enghraifft, ddeall a chael rhywfaint o brofiad ym mhob agwedd o'r diwydiant manwerthu, yn hytrach na dim ond rôl weithredol sylfaenol mewn un lleoliad, megis archfarchnad, siop adrannol neu ganolfan ddsbarthu ar-lein.
- 16.** Edmygir yn eang y 'system ddeuol' o brentisiaethau, sy'n gyffredin i'r Almaen, Awstria, y Swistir a Denmarc, ac mae'n cydymffurfio â dehongliadau Richmond o fodolau'r ILO ac OECD. Yn Nenmarc, diffinnir y system ddeuol fel 'dysgu trwy gymryd rhan mewn gwaith (sydd) yn amrywio bob yn ail â dysgu yn yr ysgol. Mae dysgu yn y gwaith yn ffurfio dwy ran o dair o gyfanswm y cyfnod hyfforddi, fel arfer, o bedair blynedd.'¹⁵
- 17.** Yn ei hanfod, mae sefydlogrwydd y system ddeuol dros gyfnodau hir, lle bynnag y mae'n cael ei hymarfer, yn dibynnu ar lywodraethau sy'n barod i bennu a thalu am elfennau addysgol cyffredinol a gwybodaeth sy'n seiliedig ar wybodaeth y brentisiaeth, sy'n digwydd i ffwrdd o'r gwaith, tra bod cyflogwyr ac undebau llafur yn cytuno ar y rhaglen ddysgu sylweddol yn y gwaith, y mae cwmnïau'n talu amdano. Caiff y sefydlogrwydd hwnnw ei ategu lle bynnag y mae darpariaeth 'gystadleuol', megis addysg prifysgol, wedi'i chyfyngu'n ddifrifol o ran nifer y bobl ifanc a all fynd i mewn, fel yn y Swistir; neu drwy reoleiddiad llawer o fasnachau fel y gellir eu cofnodi yn unig trwy brentisiaeth, fel yn yr Almaen. Er y gall rhai o'r cyfyngiadau hyn ymddangos yn llym, mae elfennau ohonynt eisoes yn bodoli yng Nghymru. Er enghraifft, ni fyddai llawer yn derbyn cymwysterau mewn gofal cymdeithasol na fyddent yn bodloni gofynion rheoleiddio Gofal Cymdeithasol Cymru, na'r rheiny mewn cynhaliaeth awyrennau a oedd heb eu rheoleiddio gan yr Awdurdod Hedfan Sifil a'i hyn sy'n cyfateb yn rhyngwladol.
- 18.** Yn tarddu'n wreiddiol o'r diwydiant adeiladu, mae Cymru wedi mireinio'r hyn a elwir yn 'brentisiaeth a rennir' i ddiwallu anghenion y nifer o ficro-gyflogwyr bach a phobl ifanc nad ydynt yn gallu cyflawni'r sgiliau llawn sydd eu hangen i'w ffitio ar gyfer gyrfa lwyddiannus gydag un cyflogwr.¹⁶ Mewn rhai enghreifftiau, mae awdurdodau lleol yn gweithredu fel y cyflogwr nominal, gan gymryd cyfrifoldeb dros symud y prentis ymhlith y gweithleoedd angenrheidiol i gwblhau fframwaith prentisiaeth lawn ac, yn aml, ar gyfer cyflwyno gofynion Sgiliau Hanfodol. Mewn achosion eraill, mae colegau yn cyflawni'r un dyletswyddau. Mewn enghraifft arbennig o lwyddiannus, mae Coleg Sir Gâr yn rheoli cynllun prentisiaeth a rennir sy'n darparu ar gyfer pobl ifanc o gefndiroedd difreintiedig iawn yng Ngorllewin Cymru a Chymoedd De Cymru.

15. *Challenges for the dual system and occupational self-governance in Denmark*. Juul and Jorgensen, Journal of Vocational Education and Training, Medi, Routledge

16. Gweler *Building the future - sector review of Qualifications and the Qualification System in Construction and the Built Environment*. Paragraffau 174-5. Cymwysterau Cymru, Chwefror 2018

19. Gellid dadlau'n rhesymol bod dychwelyd i ddiffinio prentisiaeth fel rhaglen gyntaf sylweddol cychwyn gyrfa (ac efallai wedi'i diffinio o ran amser) i bobl ifanc, sy'n cynnwys paratoi i weithredu gyda pheth ymreolaeth ar draws sector diwydiant cyfan, yn mynd yn erbyn newidiadau yn natur gwaith. Mae'r newidiadau hynny yn bennaf yn ymwneud â diwedd canfyddedig 'swyddi am oes', i'w ddisodli gan ailhyfforddi olynol a newid gyrfa gwirfoddol i adlewyrchu technolegau sy'n datblygu, neu, yn llai cadarnhaol, i adlewyrchu cynnydd ansicrwydd swyddi eithafol a'r 'economi gig'. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymateb i'r newidiadau hynny trwy gyflwyno'r 'egwyddor pob oed' i brentisiaeth.¹⁷ Mae nifer o'n hymatebwyr yn awgrymu y gallai'r cam hwn gyfrannu tuag at wanhau ystyr prentisiaeth ac, mewn gwirionedd, mae prentisiaethau i bobl dros 25 wedi cael eu dogni i ddiogelu eu bod ar gael i bobl iau. Ni fyddai neb yn dadlau y dylid gwrthod hyfforddiant ar gyfer newid gyrfa i bobl hŷn, nac y dylai fod yn sylweddol. Yr ydym yn amau, fodd bynnag, a yw ei alw'n 'brentisiaeth' yn briodol, o ystyried y canfyddiadau rhyngwladol sefydlog o brentisiaeth y tu hwnt i'r DU, a thu allan i Loegr yn benodol.

20. Gan fesur a phwyso'r holl gymhlethdodau hyn o ran diffiniad, mae Llywodraeth Cymru wedi cyrraedd set o egwyddorion sy'n diffinio prentisiaeth yng Nghymru, yn ogystal â'r 'egwyddor pob oed'.

Maent fel a ganlyn:

- Mae gan brentisiaethau gymwysterau symudol, gan roi annibyniaeth i'r deilydd;
- Dylai cymwysterau prentisiaeth barhau i gael eu cyflwyno mewn fframweithiau rheoledig;
- Dylai prentisiaeth fod yn 'rhad ac am ddim' i gyflogwyr a phrentisiaid ar adeg cymryd rhan;¹⁸
- Dylai prentisiaethau gynnwys dysgu Sgiliau Hanfodol, ar gyfer pawb sydd ei angen;
- Dylai prentisiaethau gynnwys llawer iawn o ddysgu i ffwrdd o'r gwaith, sy'n gyfystyr ag o leiaf 20 y cant o'r cyfan fel arfer da;
- Dylai prentisiaethau fod ar lefel 3 ac uwch;
- Dylai prentisiaethau gynnig llwybrau ar gyfer dilyniant, yn debyg i'r rhai sydd ar gael trwy astudiaeth academaidd;
- Dylid cyflwyno prentisiaethau'n gynyddol trwy'r Gymraeg, a lle bynnag y mae'r alwedigaeth yn gofyn am hyn;
- Dylai Llywodraeth Cymru ariannu a rheoli prentisiaethau'n uniongyrchol, mewn partneriaeth â chyflogwyr, darparwyr a dysgwyr;¹⁹
- Dylid trefnu darpariaeth prentisiaeth trwy gcontractwyr arweiniol, a ddewisir yn gystadleuol ar adegau ymysg darparwyr.²⁰

17. O Awst 2016. Gweler *Aligning the Apprenticeship model to the needs of the Welsh economy*, adran 4.3 onwards. Llywodraeth Cymru, Chwefror 2017

18. Caiff sut y dylid diffinio 'rhad ac am ddim' yng nghyd-destun Ardoll Prentisiaeth ledled y DU ei drafod yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn

19. Ond gweler *Towards 2030 - A framework for building a world-class post-compulsory education system for Wales*. Adroddiad terfynol.

The 'Hazelkorn Report'. Llywodraeth Cymru, Mawrth 2016

20. Model cysoni'r brentisiaeth ac ati

21. Mae strwythur presennol prentisiaeth yng Nghymru yn cynnwys tri dosbarthiad sylfaenol yn ôl lefel. Y rhain yw'r Brentisiaeth Sylfaen ar lefel 2; y Brentisiaeth ar lefel 3; a Phrentisiaethau Uwch ar lefel 4 ac uwch.²¹ Er bod bron i hanner y rhai a ariennir ac a ddarperir ar lefel 2, mae Llywodraeth Cymru yn amheus o werth dyfarniadau lefel 2, ac eithrio fel rhaglen gofrestru y tu allan i'r diffiniad o brentisiaeth, ac mae'n bwriadu blaenoriaethu lefelau 4 ac uwch i bobl 16-19 oed.²² Parhaodd y darparwyr y siaradon ni â hwy i anghytuno â'r cyfarwyddiadau hyn, gan ddadlau'n ddealladwy, heb sylfaen eang o brentisiaethau lefel 2, y byddai recriwtio ar lefel 3 a thu hwnt yn diflannu, ac nad yw lefel 3 y tu hwnt i gyrraedd pobl ifanc yn y diwydiannau gwasanaeth oherwydd bod fframweithiau lefel 3 heddiw'n mynnu profiad o oruchwyliaeth gan staff eraill. Mae modd adnewyddu cynnwys fframweithiau, wrth gwrs, a gwneir hyn yn fuan iawn, fel y trafodwn yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn. Serch hynny, mae ein cyfweiliadau wedi tanlinellu'r problemau sy'n gysylltiedig â dechrau prentisiaeth lefel 2, gyda gwahoddiadau i dendro am gyflwyno amrywiaeth o ddyfarniadau lefel 2, nad ydynt yn brentisiaeth, sydd ar waith ar adeg ysgrifennu – dau ym mhob un o dri Rhanbarth Cymru – a'r disgywiad anochel yn rhesymegol mai dim ond ar gyfer lefel 3 ac uwch y bydd y broses ailgcontractio ar gyfer prif gcontractwyr prentisiaeth ym mis Mawrth 2019.

22. Mae llawer o ddyfarniadau presennol ar lefelau 1 a 2, gan gynnwys swyddi dan hyfforddiant, a rhai'n cael eu cynnig dan frand BTEC ac eraill gan City & Guilds a sefydliadau dyfarnu eraill. Fel y mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod yn glir, nid argaeledd y cymwysterau priodol yn unig sy'n bwysig i ddysgwyr, cyflogwyr a darparwyr. Y peth pwysig arall yw'r rhwyddineb y maent yn cyd-fynd â'i gilydd a chaniatáu dilyniant trwy'r lefelau, ac yn trosglwyddo rhwng gwahanol fathau o astudiaethau: yn seiliedig ar waith a choleg neu brifysgol; yn alwedigaethol ac academiaidd. Ceir model trawiadol a ddisgrifir gan Gymwysterau Cymru, sy'n hwyluso dilyniant a throsglwyddadwyedd dysgwyr mewn adeiladu a'r amgylchedd adeiledig.²³ Mae'r model hwn yn cyflwyno 'Cymhwyster Sylfaenol' newydd ar lefel 2, a fyddai, ar gyfer pobl ifanc nad ydynt eto wedi cyflawni'r meini prawf mynediad gofynnol ar gyfer prentisiaeth lefel 3, yn cynnig cyflwyniad eang at ddibenion, cwmpas a rhagolygon y diwydiant adeiladu, ynghyd â chyflleoedd i samplu gweithio mewn nifer o fasnachau adeiladu. Awgrymwn, os eir ymlaen â hyn, y byddai hyn yn cynnig cynnydd sylweddol ar y ddarpariaeth gyfredol ar lefel 2, ac y byddai hyn yn rhoi Cymru ar flaen y gad o ran cynnydd.

23. Cadarnhaodd ein hymgyngoriadau gefnogaeth gyffredinol fwy neu lai i'r egwyddorion a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru. Fe'u hystyrir yn deg ac yn effeithiol i raddau helaeth. Mae peth pryder, fodd bynnag, y gallai eu parhad awgrymu bod yn hunanfodlon. Ystyrir goblygiadau'r pryder hwnnw am ansawdd prentisiaethau yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.

21. Am ddisgrifiad llawn gweler *Aligning the apprenticeship model*, adrannau 3 a 4

22. *ibid* adrannau 4.9 a 4.10

23. *Building the future: sector review of qualifications and qualification system in construction and the built environment*. Cymwysterau Cymru, Chwefror 2018, t 87

Argymhellion o'r adran hon

- Dylid ailystyried yr 'egwyddor pob oed', gan ail-frandio prentisiaethau cyfredol i bobl dros 25 oed fel rhaglenni datblygu proffesiynol, gyda phrofion a gofynion cymhwyster Sgiliau Hanfodol llai beichus, sy'n briodol i bobl sydd wedi dangos eu bod yn effeithiol yn y gweithle.
- Dylai 'prentisiaethau a rennir' gael eu cyflwyno ar draws y wlad, er mwyn caniatáu i gyflogwyr bach a micro gymryd rhan mewn prentisiaethau hyfforddi.
- Bod y Cymhwyster Sylfaen, wedi'i ddiffinio gan Gymwysterau Cymru ar gyfer y diwydiant adeiladu, yn cael ei ystyried ar gyfer defnydd ehangach.

"Nid yw chwe mis o hyfforddiant barista yn brentisiaeth."

"Mae NVOs mewn prentisiaeth yn annibynadwy ac yn cael eu hasesu'n anghyson. Ychydig iawn o brentisiaid a arsylwyd sy'n perfformio'r dasg yn y gweithle."

"Nid yw un maint yn addas i bawb, mae angen hyblygrwydd."



"Y cyflogwyr yn gosod safonau ar eu pen eu hunain heb fframwaith yw'r Gorllewin Gwylt. Mae fframweithiau'n darparu llywodraethiant."

"Mae'r polisi oedran yn drysu'r sefyllfa ar gyfer prentisiaethau. Mae darparwyr yn ei hoffi oherwydd ei fod yn hawdd i'w werthu i gyflogwyr ac mae'r llywodraeth yn ei hoffi oherwydd ei fod yn helpu i gwrdd â tharged y 100,000."

Mynediad a Fframweithiau

- 24.** Mae gan Gymru asiantaeth genedlaethol sy'n darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad (IAG): Gyrfa Cymru.²⁴ Trefnir Gyrfa Cymru mewn pedwar rhanbarth ledled y wlad. Mae'n cefnogi cynghorwyr gyrfaoedd mewn ysgolion a cholegau, ac mae'n hyfforddi ac yn ail-achredu 'hyrwyddwyr gyrfaoedd' ar gyfer pob ysgol. Cynigir gwiriad gyrfa i bob disgybl blwyddyn 10 mewn ysgolion, a ddilynwyd yn ddiweddar iawn gyda chymorth ym mlwyddyn 11 a gynigir gan 'ddarganfyddwyr prentisiaeth', sydd â'r swydd o baru pobl ifanc â diddordeb gyda chyflogwyr addas. Dywedodd ein hymatebydd fod y broses hon yn cael ei hatal gan gyflogwyr sy'n methu â chyhoeddi swyddi gwag ar y Cynllun Cyfateb Prentisiaethau (AMS), fel y maent wedi'u hymrwymo i'w wneud lle mae Llywodraeth Cymru yn darparu'r cyllid. Dywedir bod ysgolion yn gydweithredol ar y cyfan wrth hyrwyddo prentisiaeth, a gynorthwyr efallai gan y ffaith nad oes gan llawer yng Nghymru chweched dosbarth. Fodd bynnag, yn ôl Gyrfa Cymru, mae llawer o ddechreuwyr prentisiaeth eisoes yn gweithio ac mae diffyg awydd ymysg cyflogwyr i dderbyn ymadawyr ysgol. Mae cyllid ar gyfer Gyrfa Cymru wedi amrywio'n sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf, fel bod gwasanaeth ar-lein a gynlluniwyd – y Prosbectws Cais Cyffredin (PAC) – wedi cael ei ohirio. Er bod cyllideb flynyddol realistig o £18 miliwn bellach wedi'i adfer, dywedir bod dosbarthu symiau bach ar gyfer IAG mewn ysgolion i sefydliadau eraill yn lleihau ei effaith bosibl.
- 25.** Mae yna gwestiynau am beth yn union y dylai prentisiaethau ei gynnwys. Dyluniwyd Fframweithiau Prentisiaeth yn wreiddiol gan sefydliadau sgiliau sector galwedigaethol (SSOau). Ac eithrio tri sydd wedi goroesi o'r Ddeddf Hyfforddiant Diwydiannol, 1964 – Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant Adeiladu (CITB), y Bwrdd Hyfforddi Diwydiant Peirianeg (EITB) a'r Bwrdd Hyfforddiant Diwydiant Adeiladu Peirianeg (ECITB) – mae llawer o'r SSOau hyn bellach yn ddi-rym. Y canlyniad yw bod llawer o'r 120 o fframweithiau prentisiaeth yn hen, gydag adroddiadau mai dim ond tua un rhan o bump sy'n cael eu defnyddio'n helaeth. Mae'r fframweithiau sy'n heneiddio'n gynyddol yn golygu bod argyfwng mawr ar ddod i'r system. Mae'r arolygiaeth genedlaethol, Estyn, wedi adrodd bod rhai cwmnïau mawr wedi cymryd cynnwys prentisiaeth uwch yn eu dwylo eu hunain, neu wedi anfon eu prentisiaid i Loegr.²⁵ Bydd y datblygiad hwn, os yw'n cynyddu i bob prentisiaeth a darparwr llai craff, yn anochel yn dinistrio uniondeb safonau cenedlaethol dros amser, a bydd prentisiaethau yn gwyro o'r Fanyleb ar gyfer Safonau Prentisiaeth i Gymru, 2017.

24. Changing lives – the vision for Careers Wales 2017-2020. Llywodraeth Cymru, 2016

25. Higher Apprenticeships in work-based learning. Estyn, Medi 2018

- 26.** Mae amwyseddau ynglŷn â'r modd y gallai cyflogwyr a darparwyr ledled Cymru drosglwyddo'u hanghenion newidiol i Gymwysterau Cymru, sefydliad sy'n gyfrifol am ddatblygu fframweithiau newydd a chontractio'r cymwysterau ynddynt i sefydliadau dyfarnu. Er enghraifft, mae yna 19 cymhwyster, yn amrywio o lefelau 2-5 yn y Fframwaith Prentisiaeth newydd ar gyfer Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant, a fydd ar gael o fis Medi 2019. Daw'r llwybr tybiedig o ran galw galwedigaethol lleol o'r tair partneriaeth sgiliau rhanbarthol i Fwrdd Cynghori Prentisiaethau Cenedlaethol Cymru (WAAB). Sefydlwyd WAAB 'i roi cyngor ac argymhellion ar faterion sy'n ymwneud â chynnwys fframweithiau a blaenoriaethau prentisiaeth mewn perthynas â'u datblygiad', gyda chanlyniad gofynnol o gytuno 'pa fframweithiau y mae angen eu datblygu yn ystod 2018-2019'. Mewn egwyddor, mae'r strwythur hwn yn gadarn. Fodd bynnag, mae gan y tair partneriaeth ranbarthol gyllideb o £450,000 yn unig rhyngddynt, ac felly nid oes ganddynt y cyfleusterau, y staffio na'r seilwaith i wneud y gwaith. O'i ran yntau, roedd WAAB wedi cyfarfod ddwywaith yn unig ar adeg ysgrifennu'r adroddiad ac ni ellir ei ystyried yn gwbl weithredol hyd yn hyn o ran adnewyddu fframwaith.²⁶
- 27.** Mae swyddogion Llywodraeth Cymru wedi dweud wrthym "eu bod yn adolygu'r fframweithiau i gyd yn y 3 blynedd nesaf ac yn symud i strwythur lefel uchel gydag uchafswm o 23-30". Mae'r model sy'n dod i'r amlwg ar gyfer fframwaith yng Nghymru yn un sy'n cwmparu galwedigaeth yn ei chyfanrwydd cyffredinol – er enghraifft, gweithgynhyrchu neu weithgynhyrchu peirianeg – gyda chraidd cyffredin sy'n rhoi cyd-destun i'r diwydiant a'r nifer o swyddi arbenigol ynddo, ac ystod eang o opsiynau sy'n nodi'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer pob un. Efallai y bydd y safonau sy'n diffinio pob swydd yn addas i'w mewnforio o Loegr, gyda'r addasiad sydd ei angen i gwrdd â gofynion Cymru. Mae'r sgiliau sydd eu hangen ar drydanwr yng Nghymru, er enghraifft, yn annhebygol o amrywio'n fawr o rai cymheiriaid yn Lloegr.
- 28.** Fodd bynnag, mae amser arweiniol o saith mlynedd ar gyfer disodli fframweithiau prentisiaeth yn amlwg yn rhy araf i gynnal eu perthnasedd. Bydd angen buddsoddiad sylweddol o ran arian a phersonél ar y partneriaethau sgiliau rhanbarthol / cysylltiadau WAAB os ydynt am fod yn effeithiol; neu eu disodli gan ryw ddull arall. Mae nifer a chysyniad y fframweithiau arfaethedig yn amlwg yn welliant ar y plethora sy'n bodoli ar hyn o bryd, ond mae'n annhebygol y gallai cynifer ddenu digon o ddysgwyr i'w gwneud yn economaidd hyfyw o ran cynllunio, darparu a chynnal cymwysterau, ar gyfer poblogaeth mor fach ag un Cymru. Sefydlwyd Cymwysterau Cymru mor ddiweddar â 2015 ac nid yw wedi cynhyrchu ond dau adolygiad sector.²⁷ Mae'n debygol y bydd arno hefyd angen cynnydd mawr yn ei hadnoddau os yw am ddisodli fframweithiau ar gyfradd fwy cyflym na bob blwyddyn neu ddwy.

26. Wales Apprenticeship Advisory Board – Crynodeb Gorffennaf 2018. Cofnod heb ei gyhoeddi

27. Mewn Gofal Gymdeithasol a Gofal Plant, 2016 ac Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig, 2018

29. Cam cyntaf synhwyrol tuag at unioni'r sefyllfa fyddai lleihau nifer y fframweithiau a fwriedir. Cynigiodd Adolygiad Sainsbury yn Lloegr 15 o ardaloedd diwydiannol. Nid ydym yn gweld unrhyw achos amlwg dros ddyblu'r nifer honno ar gyfer diffinio fframweithiau yng Nghymru.²⁸ Awgrymwn y gallai prentisiaeth yng Nghymru weithio gyda 10-12 o fframweithiau, ac y gallai crynodiad o arian ar bwyntiau tagu yn y system, fel Cymwysterau Cymru, gyfrannu at eu datblygu o fewn dwy neu dair blynedd, sy'n well gan gyflogwyr.

30 Mae gan Lywodraeth Cymru weledigaeth o gael 1 filiwn o'i dinasyddion yn ddwyieithog yn y Gymraeg a'r Saesneg erbyn 2050.²⁹ Mae Comisiynydd yr Iaith Gymraeg wedi adrodd bod 'y defnydd o'r Gymraeg o fewn... prentisiaethau, yn arbennig, yn isel iawn'. Nid yw wedi newid ers 2011. Erbyn 2015-2016, dim ond 3 y cant o ddysgu yn y gwaith oedd yn ddwyieithog ac roedd 0.4 y cant yn gyfrwng Gymraeg yn unig '. Roedd ffactorau sy'n dylanwadu ar gynnydd mor araf yn cynnwys 'diffyg galw gan ddysgwyr; diffyg aseswyr ac athrawon; diffyg cymwysterau a deunyddiau addysgu; a diffyg cynnig gweithredol'. Mae'r rhestr hon o rwystrau'n ymddangos yn gynhwysfawr. I ychwanegu at yr anhawster wrth eu goresgyn, mae nifer a lleoliad siaradwyr Cymraeg yn ddyfaliad i raddau helaeth, gyda'r Cyfrifiad Cenedlaethol bob degawd yn unig yn darparu darlun cywir. Fel cam cyntaf pragmatig, rydym yn awgrymu y dylai'r holl fframweithiau prentisiaeth newydd fod yn ddwyieithog, a lle mae'r alwedigaeth o dan sylw'n gofyn am hyn (er enghraifft, mewn llawer o ddiwydiannau gwasanaeth) dylai fod yn ofynnol cynnig hyfforddiant yn yr iaith Gymraeg.

28. *Fifteen routes: a national framework for technical education*. The Gatsby Charitable Foundation, Mehefin 2016

29. Gweler e.e. *Prosperity for all: the national strategy*. Llywodraeth Cymru, 2017 a *Sefyllfa'r Gymraeg mewn Rhaglenni Prentisiaeth yng Nghymru*, Comisiynydd y Gymraeg, 2017

Argymhellion o'r adran hon

- Dylai Llywodraeth Cymru wneud ymdrechion taer i ganolbwyntio tasgau a chyllid ar gyn lleied o sefydliadau â phosib, er mwyn sicrhau effeithlonrwydd a dileu pwyntiau tagu wrth ffurfio gwasanaethau prentisiaeth.
- Dylid cywiro'n gyflym y gohirio wrth gyflwyno gwasanaethau IAG ar-lein.
- Bod y sianel aneffeithiol ar hyn o bryd ar gyfer cyfathrebu anghenion cyflogwyr i Gymwysterau Cymru yn cael ei hadolygu'n feirniadol i asesu a fyddai buddsoddi uwch yn y partneriaethau sgiliau rhanbarthol a'r WAAB, neu ymagwedd arall, yn fwy tebygol o gynnig gwelliant cyflym.
- Dylid adolygu'r nifer targed a'r raddfa amser ar gyfer cyflwyno fframweithiau prentisiaeth newydd, yn erbyn rhagdybiaeth y gallai cyfanswm o 10-12 fod yn ddigon a chael ei ddylunio a'i lansio o fewn dwy i dair blynedd, i gefnogi economi Cymru.
- Dylai fod angen darpariaeth Gymraeg lle bynnag y mae galwedigaethau yn galw am allu dwyieithog, yn enwedig yn y diwydiannau gwasanaeth.

"Mae angen mwy o ddysgu go iawn, gan gyflwyno gwybodaeth. Ond rydym yn colli staff sydd â phrofiad galwedigaethol ond nad ydynt am ddysgu."

"Y flaenoriaeth yw agor drysau i brentisiaethau; ar hyn o bryd nid oes arwyddion da yn dangos y ffordd atynt."

"Dim ond 13 y cant o gyflogwyr yng Nghymru sy'n cynnig prentisiaethau."





Rheoli'r System Brentisiaeth

- 31.** Mae Llywodraeth Cymru yn ddigamsyniol yr aelod blaenllaw o'r bartneriaeth bedair ffordd y mae'n ei ffafrio wrth redeg y system brentisiaeth. Mae swyddogion y Llywodraeth yn goruchwyllo dewis y 19 prif gontractwr sydd, yn eu tro, yn rheoli 97 o bartneriaid cyflenwi; mewn gwirionedd, isgontractwyr. Mae'r un swyddogion yn gweinyddu cyllid prentisiaeth o £112 miliwn (2017-2018). Maent yn cwrdd â darparwyr yn rheolaidd ac, yn ôl nifer o'n hymatebwyr, yn symud materion yn ôl i gydymffurfio os bydd darparwyr neu'r rhaglen prentisiaeth yn amrywio o'r hyn y mae'r Llywodraeth yn bwriadu ei wneud. Maent yn gweithredu penderfyniadau ynghylch pa brentisiaethau ddylai fod yn flaenoriaeth ar gyfer ariannu ac yn dogni cronfeydd yn anffurfiol ar gyfer pobl dros 25 oed. Mae hon yn ymagwedd dadol ddigywilydd, ond yn un sy'n briodol i raddfa'r ddarpariaeth brentisiaeth yng Nghymru, ac yn un sy'n cael ei chefnogi fel un effeithlon a dynol gan y mwyafrif helaeth o'r rhai a gyfwelwyd gennym. Mae effeithiolrwydd y tîm o swyddogion yn dibynnu ar y ffaith fod gan eu harweinydd ystod eang o brofiad o addysg a hyfforddiant ar bob lefel, yng Nghymru a mannau eraill, a bod y tîm cyfan yn sefydlog, gyda rhyw 20 mlynedd yn eu rolau presennol. Mae'r sefydlogrwydd hwn a'r arbenigedd a ddatblygwyd yn anarferol ym myd llywodraeth y DU.
- 32.** Yn wreiddiol, contractiodd Llywodraeth Cymru yn uniongyrchol gyda thua 100 o ddarparwyr. Trwy rowndiau contractio pedair blynedd olynol, mae'r nifer honno wedi lleihau'n raddol i'r 19 prif gontractwr presennol ar gyfer 2015-2019. Bydd ail-gontractio yn digwydd nesaf yn 2019.
- Dywedir bod rhai darparwyr wedi canfod y broses gynnig yn 2015 'yn heriol... yn cymryd llawer o amser ac yn ddwys o ran adnoddau'.³⁰ Mae gan y system hon o reolaeth ddirprwyedig y potensial i wella goruchwyliaeth a rheoleiddio gan bobl sydd â gwybodaeth ddwys o ddarpariaeth prentisiaeth; gan ddarparwyr, o'r sector preifat, gan gyrff cyhoeddus megis awdurdodau lleol, a chan golegau addysg bellach. Serch hynny, er mwyn i'r strwythur fod yn gweithio ar ei orau, dylai prif gontractwyr, eu hunain, gael eu goruchwyllo a'u rheoli gan swyddogion Llywodraeth Cymru. Mae adroddiad SHELL yn sôn yn awgrymog am yr angen i gyflawni 'ansawdd mwy cyson ar draws darparwyr hyfforddiant, yn enwedig o ran ansawdd addysgu ac ymgysylltu ag anghenion cyflogwyr'. Roedd rhai o'n hymatebwyr yn llawer mwy uniongyrchol: "Mae yna ladron o hyd yn y system".
- 33.** Ymddengys bod Prentisiaeth yng Nghymru yn perfformio'n dda yn erbyn y maen prawf sydd hawsaf ei fesur: cyfraddau llwyddiant dysgwyr. Nodwyd bod y mesur hwnnw, sy'n cynnwys y rhai sy'n cwblhau prentisiaeth yn llwyddiannus o'i gymharu â'r rhai sy'n dechrau, yn 82 y cant gan ymchwilwyr SHELL yng ngwanwyn 2018; dau bwynt canran yn uwch na chyfradd darged Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF). Yn fwy anodd i'w fesur yw ansawdd yr addysgu, y dysgu a'r asesu, gan eu bod yn brofiad o ddydd i ddydd gan bob prentis.

30. SHELL Evaluation of apprenticeships 2015-2019: interim report. Welsh Government and European Social Fund, April 2018

Yma, dylai'r arolygiaeth, Estyn, ddarparu'r atebion. Fodd bynnag, mae Estyn wedi'i anfantaisio'n ddifrifol wrth asesu prentisiaeth yn gyffredinol, gan y nifer fach iawn o brif gontractwyr sy'n gymwys i'w harchwilio. Mae chwe choleg o'r 13 presennol sydd hefyd yn brif gontractwyr, fel bod cyfanswm o 26 o gyrff arweiniol addysg bellach a phrentisiaeth i'w harolygu gan Estyn unwaith bob pum mlynedd. Mewn geiriau eraill, nid yw Estyn ond yn adrodd ar ychydig iawn o ddarparwyr PCET bob blwyddyn, fel nad oes ganddo nifer digonol o arolygiadau i wneud dyfarniadau dibynadwy sy'n gyson dros amser. Mewn blwyddyn pan ddyfernir graddau isel i ddau neu dri darparwr, mae'r system gyfan yn edrych yn wael. I'r gwrthwyneb, mae'n bosibl y bydd mwyafrif yr arolygiadau da yn rhoi ymdeimlad ffug o ddiogelwch.

- 34.** Caiff pryderon sylfaenol am ansawdd mewn prentisiaeth eu cynyddu gan ddwy ystyriaeth. Yn gyntaf, cydnabyddir yn gyffredinol bod llawer o ddarparwyr hyfforddiant yn dal i fod yn y broses o drawsnewid graddol, o gynnig asesiad parhaus o gyflawni unedau cymhwysedd yn unig, tuag at gyfundrefn lawer mwy cyfoethog o addysgu gweithredol.³¹ Yn ail, nid oes corff gwella ansawdd ymroddedig yng Nghymru, sy'n debyg i'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant (ETF) yn Lloegr, a allai ymyrryd i gywiro perfformiad gwael y tu allan i amgylcheddau mwy heriol o arolygu neu gydymffurfio â chontract.

- 35.** Ychydig o'r gwendidau posibl hyn sy'n agored i'w cywiro ar unwaith. Yn wir, efallai y bydd materion yn gwaethygu cyn iddynt wella. Gallai rhaglen ddiwygio PCET gael gwared ar swyddogion o oruchwyliaeth rheng flaen ar ôl, efallai 2022, a gall yr un broses gymryd lle Estyn yn lleoliadau PCET gydag QAA, y corff asesu ansawdd addysg uwch presennol, neu ei olynydd.³² Gyda phob ewyllys da, mae'n annhebygol y bydd y Comisiwn Addysg Drydyddol Addysg ac Ymchwil arfaethedig i Gymru (y Comisiwn) yn gallu goruchwilio'n drylwyr heb o leiaf doriad byr o flwyddyn neu ddwy.

- 36.** Cyn belled ag y gallwn ddweud, nid yw'r meini prawf a ddefnyddir i ddewis prif gontractwyr wedi pwysleisio eu gallu profedig i reoli perfformiad, a gwella ansawdd eu hisgontractwyr. Oni bai bod y maen prawf hwnnw'n cael ei wneud yn amlwg yng nghylch contract 2019, nid oes ffordd amlwg o godi ansawdd yn eang nes i'r Comisiwn ddod yn gwbl effeithiol mewn pum mlynedd efallai. Nid oes angen dweud bod angen i ansawdd yr addysgu, y dysgu a'r asesu ym mhob prif gontractwr fod yn amlwg o'r safon uchaf, os yw i gefnogi eraill wrth godi safonau. Amser a ddengys a fyddai Estyn neu asiantaeth gymwys arall yn gallu arwain Llywodraeth Cymru yn y detholiad nesaf o brif gontractwyr.

31. Cafodd yr un dilyniant ei hybu tan y Training Standards Council Inspectorate yn Lloegr rhwng 1998 a 2001

32. Gweler Adroddiad Hazelkorn Report a'r ddogfen ymgynghori ddilynol, *Public Good and a Prosperous Wales – the next steps*. Llywodraeth Cymru 201 ac A Learning Inspectorate – an independent review of Estyn: Llywodraeth Cymru, Mehefin 2018

- 37.** Mae prif gontractwyr yn tynnu ffi rheoli o gyfanswm gwerth y contract y maent yn ei dderbyn, er mwyn ariannu goruchwyliaeth a gwelliant ansawdd ymysg eu grŵp o isgontractwyr. Mae'r swm a ddidynnir at y diben hwn yn amrywio'n eang iawn, o 1 y cant, a ddefnyddir gan goleg mawr i weithio gyda'i 'gonsortiw' o isgontractwyr dibynadwy; i 3.57 y cant yn union mewn coleg arall, sy'n defnyddio graddfa lithro yn seiliedig ar fwrddlen o ddangosyddion perfformiad allweddol (KPIs) i reoli ansawdd aelodau coleg eraill yn ei grŵp; i 15 y cant, a adroddwyd inni fel swm cyffredin; i 20 y cant a godir gan ddarparwr sydd wedi'i leoli mewn ar awdurdod lleol; i 40 y cant a gydnabuwyd i ni gan yr holl brif gontractwyr ond na chyfaddefwyd gan unrhyw un. Digon yw dweud nad oes cyfiawnhad derbyniol ar gyfer lleihau'r cyllid a ddarperir ar y rheng flaen i ddysgwyr gan swm mor fawr â 40 y cant. Yn wir, byddai angen cryn berswâd arnom i dderbyn bod 20 y cant yn ddidyniad derbyniol, oni bai ei bod yn glir bod yr holl arian yn cael ei wario ar fuddion fel rheolwr ansawdd pwrpasol ac arbenigol, gwell rheoli data perfformiad, 'teithiau cerdded dysgu' rheolaidd ac arsylwi athrawon, a hyfforddiant mewn swydd perthnasol. Mae'n ymddangos i ni fod yn adrodd tryloyw am ffioedd rheoli, i swyddogion yn ystod ailgontractio, ac yn dilyn hyn i holl aelodau'r grŵp darparu, yn nodwedd hanfodol o fodel partneriaeth.
- 38.** Mae dwy ystyriaeth berthnasol arall. Efallai y bydd didyniad o 1 y cant o gontract o £10 miliwn, £100,000, yn ddigonol i wneud gwaith da mewn rheoli ansawdd, ond mae'n ymddangos yn annigonol i wneud hyn mewn contract o £1 miliwn, sef £10,000. Bydd barnu'r cydbwysedd priodol rhwng graddfa'r ffi reoli a chyflwr y contract yn golygu bod angen gofal, gyda buddiannau prentisiaid a gwerth am arian cyhoeddus bob amser yn amlwg. Yn ail, os yw prif gontractwr yn didynnu swm mawr ar gyfer rheoli perfformiad, ac yna'n caniatáu mwy nag un haen o isgontractwyr i wneud yr un peth, i lawr y llinell, yna mae'n anochel y bydd prentisiaid yn cael bargaen wael. Rydym o'r farn, ar sail cydraddoldeb ac ar ein profiad ni, y dylid cwtogi'n sylweddol ar is-gontractio aml-haen, os nad ei wahardd, wrth ailgontractio.
- 39.** Rydym wedi gwneud sylwadau yn gynharach yn yr adran hon ar absenoldeb corff arweiniol i hyrwyddo a llywio gwelliannau ansawdd yng Nghymru. Y brasamcan agosaf efallai fyddai rheolwr ansawdd a ariennir gan Lywodraeth Cymru ar gontract tymor penodol, ynghlwm wrth NTFW. Ceir Grŵp Llywio Datblygu'r Gweithlu y mae ei aelodau'n cynnwys cynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru, Cymwysterau Cymru ac Estyn, yn ogystal â darparwyr a'r rheolwr ansawdd. Mae staff y darparwr wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Gweithlu Addysg cenedlaethol, ond yn gyffredinol nid ydynt wedi'u cymhwyso'n ffurfiol i addysgu mewn dysgu yn y gwaith, gan gynnwys prentisiaeth. Mae Grŵp Llywio Datblygu'r Gweithlu wedi gwneud gwaith da ac wedi deffro darparwyr yn ôl pob tebyg i'r angen i ymestyn galluedd eu staff a'u proffesiynoli.

40. Roedd llawer o ymatebwyr yn cael eu poeni gan un agwedd ar weithrediad system y prif contractwyr, yn enwedig. Hwn yw'r rhwystr ymddangosiadol yn erbyn estyn y terfynau a osodir ar y diriogaeth alwedigaethol a daearyddol sydd i'w meddiannu gan bob prif contractwr, ar adeg y cylch ail-gontractio diwethaf yn 2015. Er mwyn gweithio y tu allan i'r terfynau hynny, mae'n rhaid i brif contractwyr drafod cytundeb deiliaid, a allai weld eu hunain yn gystadleuwyr masnachol. Mae hyn yn rhwystro gallu'r system brentisiaeth i ymateb yn brydlon i anghenion cyflogwyr sy'n gweithio ledled Cymru – ac yn aml y tu hwnt – a'r rhai sy'n adleoli neu'n ymestyn eu busnesau yn ystod pedair blynedd pob cylch contract. Roedd pwrpas gwreiddiol y rhwystr yn ddymunol mewn un modd: mae'n atal cystadleuaeth ddinistriol ymhlith darparwyr, gan wastraffu arian cyhoeddus. O safbwynt cynnig gwasanaeth effeithlon i gyflogwyr mawr neu fentrus, fodd bynnag, mae'n ymddangos yn ddiangen o drwsogl.
41. Mae'r 19 prif contractwr presennol yn cyfarfod bob dau fis, ynghyd â swyddogion Llywodraeth Cymru, fel Grŵp Rheoli Gweithredol (OMG) o NTfW. Er bod rhai o'n hymatebwyr yn feiriadol fod hyn yn "rhy weithredol", ymddengys bod gan yr OMG y potensial i gymryd mwy o gyfrifoldeb wrth reoli'r system ac, yn benodol, ei rhwystro rhag rhwystrau diangen i gyflogwyr sy'n gwasanaethu'n effeithlon. Gellid ei ailgyflunio'n gyfleus i gyd-fynd â'r cylch contractio nesaf yn 2019

ac efallai y byddai'n ddefnyddiol ei ail-lansio fel 'Grŵp Rheoli Strategol' yn agored i aelodaeth yn unig gan uwch staff yn gweithio mewn partneriaeth â swyddogion y llywodraeth. Byddai dilyniant o'r fath yn ysbryd partneriaeth ac yn golygu y byddai mwy o ymddiriedaeth yn cael ei rhoi yn y corff newydd.

42. Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu adroddiad awdurdodol ar rôl monitro data wrth wella'r holl ddarpariaeth PCET.³³ Ein sylw o weithio yng Nghymru ar yr adroddiad hwn, o'n cyfweiliadau ac o geisio gwybodaeth galed naill ai'n bersonol neu ar-lein, yw bod gwefannau Llywodraeth Cymru yn aml yn anodd eu llywio a bod llawer o ddata allweddol yn cael ei ddyfynnu'n amrywiol gan bobl sydd eu hangen er mwyn rheoli'n effeithiol. Fel y nododd yr Athro Weingarten, mae angen gwelliannau sylfaenol er mwyn 'unioni'r diffyg mwyaf difrifol a difrifol yng nghyfundrefn monitro a gwella perfformiad' Cymru trwy ddarparu i'r 'llywodraeth a sefydliadau'r dystiolaeth (angenrheidiol)'.³⁴ Mae swyddogion a gwybodaeth Llywodraeth Cymru yn sicr mor hygyrch ag y gallai dyn obeithio mewn gwlad fach ac mewn maes bach iawn o ddarpariaeth ddysgu, ond rydym wedi canfod bod y system yn bell o fod yn dryloyw. Mae safoni setiau data, gwelliannau ar argaeledd a llywio gwefannau, a newid agwedd eang i ddileu diffygion diangen, yn hanfodol os yw Cymru i lwyddo'n economaidd fel rhan gynyddol ddatganoledig o'r DU.

33. *Maximising the contribution of the post-compulsory educational and training system to the achievement of Welsh national goals – A review of systems for monitoring and improving the effectiveness of post-compulsory education in Wales.* The Weingarten Report. Llywodraeth Cymru, Ebrill 2018

34. Adroddiad Weingarten, t 4

Argymhellion o'r adran hon

- Dylai'r meini prawf ar gyfer dewis prif gontractwyr yn 2019 flaenoriaethu'r ansawdd y mae pob un yn ei gyflawni wrth addysgu, dysgu ac asesu; eu gallu i reoli perfformiad isgontractwyr; a phriodoldeb a thryloywder cyfran gwerth y contract a ddidynnir ar gyfer rheoli a gwella ansawdd.
- Oni bai bod Llywodraeth Cymru yn ystyried ac yn derbyn bod amgylchiadau eithriadol, dylid cyfyngu isgontractio i haen sengl.
- Bod Grŵp Rheoli Gweithredol NTfW yn cael ei ailfrandio fel Grŵp Rheoli Strategol i gyd-fynd â'r cylch contractio nesaf, gan gymryd camau priodol i sicrhau bod ei aelodaeth ar lefel sy'n addas i'r rôl; ac y dylid rhoi mwy o ymddiriedaeth iddo wrth lywio'r system brentisiaeth, gan gynnwys rheoli gwasanaeth i gyflogwyr gyda llai o'r rhwystr a gyflwynir gan gyfyngiadau daearyddol neu alwedigaethol penodol.
- Bod ansawdd, cysondeb a hygyrchedd data a gwybodaeth reoli yn cael eu gwella'n sylweddol, gan gynnwys trwy feithrin hinsawdd o fwy o dryloywder yn y llywodraeth.

"Mae yna lawer o bocedi o arian ar gyfer prentisiaeth, ond nid ydynt yn ymuno."

"Mae angen arweiniad polisi clir ac arbenigol ar brentisiaeth, sy'n briodol i'w bwysigrwydd."



"Mae rheoli perfformiad prif gontractwyr yn wan. Mae gan swyddogion y data ond nid ydynt yn gweithredu."



Cyllido Prentisiaethau

- 43.** Mae prentisiaeth yn ddrud. Caiff pa mor ddrud ydyw ei gollu yn aml mewn dadleuon ynghylch pwy sy'n talu. Mae llywodraethau yn gosod prisiau sy'n mynegi pris yn hytrach na chost, ac mae cynrychiolwyr cyflogwyr yn pennu costau sy'n aml yn cynnwys nid yn unig cyflogau prentisiaid, ond hefyd eitemau llai hawdd eu dangos fel amser goruchwylwyr yn y gweithle, yr offer a'r deunyddiau a ddefnyddir ar gyfer dysgu, a'r costau cyfle a allai godi o 'gollu' yr adnoddau hynny oni bai eu bod wedi'u defnyddio ar gyfer dibenion masnachol. Ar y lefel fwyaf soffistigedig, rhoddwyd ffigyrau diamwys i ni sy'n awgrymu bod prentisiaeth dechnegol ar lefel 3 neu uwch yn para am bedair blynedd fel arfer, a chaiff o leiaf flwyddyn ar ei chyfan ei threulio i ffwrdd o'r gwaith, a chyfanswm costau o tua £100,000. Dyna'r math o swm y gellid ei briodoli i hyfforddi meddyg. Yn amlwg, ceir prentisiaethau mewn disgyblaethau sy'n llai trwm o ran cyfarpar, gwybodaeth a sgil³⁵ ac mae'r rhain yn denu cymorthdaliadau llywodraeth is yn ogystal â chostio llawer llai i gyflogwyr.
- 44.** Mae'r ffyrdd y mae'r costau hyn yn cael eu diwallu yn amrywio yn ôl gwlad. Yn y system ddeuol, mewn egwyddor, mae llywodraethau'n talu am elfennau addysg gyffredinol sydd o werth cymdeithasol eang ac fe'u haddysgir mewn sefydliadau cyhoeddus, tra bod cyflogwyr yn talu am hyfforddiant yn y gwaith. Yn ymarferol, nid yw'r setliad ymddangosiadol gysurus hwn heb densiynau parhaus. Mae llywodraethau'n dueddol o ofyn am reolaeth dros yr hyn nad ydynt yn talu amdano ac mae cyflogwyr yn tueddu i wrthsefyll. Mae llywodraethau hefyd yn tueddu i ofyn am reolaeth dros hyfforddiant yn y gwaith trwy gyfrannu tuag ato ac, unwaith eto, mae cyflogwyr yn tueddu i wrthsefyll. Mae arian yn cymylu'r dyfroedd. 'Yn yr Almaen... mae mentrau mewn masnach, diwydiant a'r sector cyhoeddus yn gyfrifol am gynnal a chyllido rhan prentisiaethau o fewn y cwmni. Mae yna hefyd gymorthdaliadau ychwanegol ar gyfer hyfforddiant o fewn y cwmni ac ar gyfer sefydliadau hyfforddi. Caiff yr hyfforddiant a ddarperir mewn ysgolion galwedigaethol ei ariannu'n gyhoeddus'.³⁶
- 45.** Yn 2014, lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad ar ddulliau arfaethedig i sicrhau 'cyd-fuddsoddiad' – cyfrifoldeb a rennir rhwng y llywodraeth, cyflogwyr a phrentisiaid ar gyfer 'pontio'r bwlch yn y lefelau buddsoddi presennol o gymharu â'n cystadleuwyr a ffocysu adnoddau wrth geisio cenedl fwy medrus' a mwy o ffyniant.³⁷ Roedd y cynnig yn gymhleth, gan awgrymu ymhlith pethau eraill y byddai Llywodraeth Cymru yn cymryd cyfrifoldeb am brentisiaethau ar lefel 3 ac islaw ar gyfer rhai dan 25 oed ac ar gyfer Sgiliau Hanfodol, tra byddai cais am gyd-fuddsoddi ar gyfer prentisiaid a ddechreuodd dros 25 oed.³⁸ Ceisiodd y sefydliad roi cnawd ar yr esgryn hyn, yng nghyd-destun pwerau a roddwyd i Lywodraeth Cymru o dan Ddeddf Cymru, 2014, i godi trethi newydd mewn meysydd datganoledig fel prentisiaeth ac addysg i oedolion.³⁹ Roeddent yn awgrymu y dylai 'Ardoll Datblygu Gweithlu' ddisodli Ardoll Brentisiaeth yn y DU a gyhoeddwyd yn ddiweddar, gan roi sylw i bryder y byddai'n ofynnol i 'gyflogwyr Cymru dalu tuag at system talebau digidol na allant gael mynediad iddynt'.

35. Er bod y system NVQ yn gallu eu cyflwyno fel pe baent ar yr un lefel, gweler yr adroddiad hwn, paragraffau 13-15

36. *Apprenticeship Training in Germany – still a future-orientated model for recruiting skilled workers?* Walden and Troeltsch. Journal of Vocational Education and Training. Routledge, Medi 2011

37. *Balancing the responsibilities for skills investment: proposals for co-investment in post-19 adult skills delivery.* Dogfen ymgynghori: Rhagair y gweinidog. Llywodraeth Cymru, Chwefror 2014

38. Ibid. Cynodeb gweithredol

39. *Tax for Good: devolved taxes for a better Wales.* Sefydliad Bevan, Mehefin 2016

46. Cyflwynwyd Ardoll Brentisiaeth y DU ym mis Ebrill 2017 ac nid sylwebyddion Cymru yn unig sydd wedi beirniadu ei strwythur a'i weithrediad. Nododd ymchwilyr yn y Brifysgol Agored, flwyddyn ar ôl ei chyflwyno, fod 'cyflogwyr sy'n talu ardoll wedi tynnu allan 8 y cant yn unig o'r £1.8 biliwn a dalwyd i mewn hyd yn hyn'.⁴⁰ Mae'r ffaith bod niferoedd cychwyn prentisiaeth, ar adeg ysgrifennu, yn parhau i fod yn llawer is na'u nifer cyn yr ardoll yn Lloegr, (er nad yng Nghymru, lle mae niferoedd wedi parhau i godi) wedi bod yn fater o ddadl barhaus yn y wasg arbenigol. Yn aml, mae Cynulliad Cymru a'i Bwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau, wedi mynegi rhywfaint o bryder y dylai Ardoll y DU fod wedi'i gosod ar faes cyfrifoldeb datganoledig yn y lle cyntaf, a'i bod yn parhau i boeni cyflogwyr mawr sy'n talu ardoll.⁴¹ Nododd un o'n hymatebwyr, Airbus, fod y cwmni wedi cyfrannu mwy na 10 gwaith yn fwy i'r Ardoll Brentisiaeth, ar draws ei ddwy ffatri yn y DU, gydag un ohonynt yng Nghymru, ag a dderbyniwyd ganddynt, er gwaethaf cymryd 140 o brentisiaid eleni ym Mrychdyn Gogledd Cymru ac angen llawer mwy. Mae'n amlwg bod yr Ardoll Brentisiaeth yn ei ffurf bresennol yn cynnwys rhai anafanteision. Un o'r rhain yw bod yr ardoll yn cael ei gasglu gan gyflogwyr ar draws y DU, ond dyw cyflogwyr yng Nghymru methu cael mynediad at yr ardoll i ariannu prentisiaid sy'n gweithio yng Nghymru, hyd yn oed os yw'r gweithiwr yn byw yn Lloegr ac yn teithio dros y ffin am waith. Unrhyw brentis sy'n gweithio mwy na 50% o'i amser mewn cenedl ddatganoledig ddim yn gymwys am daliad ardoll.

47. Awgrymodd nifer o'n hymatebwyr y dylai Cymru dynnu'n ôl o Ardoll Brentisiaeth y DU a dilyn y llwybr a awgrymwyd gan Sefydliad Bevan wrth godi 'treth hyfforddi' a gydnabyddir yn rhydd ac sydd wedi'i hariannu'n benodol. Gallai hyn fod yn berthnasol i bob cyflogwr sy'n fwy na'r lefel ficro, yn hytrach na dim ond y mwyaf, fel ar hyn o bryd. Cynigwyd datblygiad tebyg hefyd ledled y DU gan y Clwb 5% o gyflogwyr fel modd o gynyddu symudedd cymdeithasol: dylai'r ardoll brentisiaeth gael ei newid yn 'ardoll sgiliau ehangach, gyda mwy o hyblygrwydd i ganiatáu iddi gael ei gwario ar fathau eraill o hyfforddiant sgiliau technegol o safon uchel'.⁴² Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi tanlinellu'r ddibyniaeth uchel iawn sydd gan yr hyfforddiant yng Nghymru ar gyllid gan yr Undeb Ewropeaidd.⁴³ Mae hyn yn cynnwys £24 miliwn y flwyddyn o Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF), sy'n targedu cymorth i bobl mewn ardaloedd difreintiedig, neu'n dioddef amddifadedd yn bersonol, i gefnogi eu cyfranogiad mewn prentisiaeth. Eleni, derbyniodd Cymru £138 miliwn o Ardoll Brentisiaeth y DU, a dyrannodd rywfaint yn llai (£112 miliwn) iddarparu prentisiaethau 'rhad ac am ddim' i gyflogwyr. Gallai neilltuo arian – gan warantu bod yr arian a godir ar gyfer prentisiaeth yn cael ei wario ar brentisiaeth – fod yn fuddiol felly o safbwynt tryloywder a chyflwyno'r arian angenrheidiol i wneud gwaith da, yn ôl bwriad clir y Gweinidog wrth ysgrifennu yn 2014.

40. *The Apprenticeship Levy: one year on*. Open University, Ebrill 2018

41. Gweler e.e. *Apprenticeship Levy: one year on*. Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Awst 2018

42. *Playing to our Strengths: unlocking social mobility for economic good: The 5% Club*. Hydref 2018

43. Gweler yr adroddiad hwn, paragraff 5

48. Mae adolygu dulliau talu ledled Ewrop a gofyn am farn, fel sydd gennym ar gyfer yr adroddiad hwn, yn cyflwyno darlun o gyfaddawdau lletchwith, sy'n lluosu dros amser. Y cwestiwn sy'n ei gyflwyno'i hun yw a allai fod yn bosib cynnig model cyllido i Gymru sy'n adlewyrchu cyfeiriad canfyddedig o deithio tuag at normau rhyngwladol ar gyfer prentisiaeth, yn ogystal ag anrhydeddu egwyddorion a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru. Byddai'r rhain yn cynnwys cyd-ariannu – gan gynnwys gan brentisiaid eu hunain – treth hyfforddi yn disodli Ardoll y DU, a chyllid digonol ar gyfer profiad dysgu o ansawdd uchel wrth baratoi ar gyfer gyrfaeodd sy'n fuddiol i'r unigolyn ac i Gymru. Ni fyddai'n syml, gan fod gofyn am waith a dyfeisgarwch sylweddol, ond mae'n ymddangos yn ddymunol iawn.

Argymhellion o'r adran hon

- Dylai Llywodraeth Cymru geisio modd o ryddhau cyflogwyr yng Nghymru o Ardoll brentisiaeth y DU, gan ei disodli â threth hyfforddi gydag arian penodol a delir gan bob cyflogwr sy'n fwy na'r lefel ficro, ar gyfradd raddedig a chystadleuol, ac yn seiliedig ar y lle y mae pob un gweithiwr yn gweithio, nid lle maent yn byw.
- Dylai reffeniw o'r dreth hyfforddi gael ei gymhwyso i amrywiaeth o raglenni hyfforddi cymeradwy, gan gynnwys prentisiaeth (a rhaglen datblygu proffesiynol gymharol ar gyfer pobl dros 25 oed), wedi'i gytuno rhwng y llywodraeth, cyflogwyr ac undebau llafur.
- Dylai'r reffeniw hwn, o ran prentisiaeth, gyllido:
 - Pob hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith, sy'n gyfystyr ag o leiaf 20 y cant o'r prentisiaethau, wedi'i dalu gan y llywodraeth i'r darparwr;
 - Datblygu a diwygio fframweithiau a chymwysterau yn barhaus;
 - Darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad o ansawdd uchel i bobl ifanc sydd â diddordeb mewn mynd i brentisiaeth, yn ogystal â chyngor i gyflogwyr;
 - Darparu gwasanaethau asesu yn y gwaith, gan aseswyr cymwys addas a gyflogir gan ddarparwyr;
 - Taliad i ddarparwyr i gyflenwi cyflogwyr â gwasanaethau gweinyddol i'w cynorthwyo i weithredu prentisiaethau;
 - Cronfa i reoli prentisiaethau a rennir, lle mae awdurdod lleol, coleg neu gorff cyhoeddus neu breifat arall yn gweithredu fel 'cyflogwr cofnod' ac yn derbyn cyfrifoldebau'r rôl honno, gan gynnwys darganfod a goruchwyllo lleoliadau sy'n sicrhau sylw llawn i'r fframwaith ;
 - Taliad i gyflogwyr i ymgymryd â diogelu pobl ifanc neu bobl agored i niwed, gan gynnwys Rhaglenni Atal a rhaglenni gwrth-eithafoli eraill;

- Arian i hyrwyddo'r defnydd o'r iaith Gymraeg mewn prentisiaeth, gan gynnwys cefnogaeth i hyfforddwyr hyfforddiant ac aseswyr yn y Gymraeg;
- Datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer staff hyfforddi mewn darparwyr a chyflogwyr
- Dylid rhoi ystyriaeth i gael prentisiaethau wedi'u diffinio o ran amser, gyda phrentisiaeth lefel 3 yn gofyn am astudiaeth tair blynedd, gan gydnabod y ffaith nad yw'r cyflogwr yn derbyn llawer yn ôl am fuddsoddiad cyflog a hyfforddiant yn y gwaith am hanner cyntaf yr amser hwnnw, tra ar gyfer yr ail hanner, mae'r prentis yn dod yn gyfrannwr cynhyrchiol i'r cwmni.
- Dylai cyflogwyr fod yn gyfrifol am gostau dysgu yn y gwaith, a gyflwynir yn unol â'r fframwaith perthnasol.

“Mae asesiad pwynt terfynol yn dwp. Pam hyfforddi rhywun ar bob rhan o raglen gymhleth ac yna eu hasesu mewn prynhawn?”

“Dylai prentisiaeth ganolbwyntio ar bobl 16-24 oed: dyna'r defnydd gorau o adnoddau cyfyngedig.”

“Rhaid inni ddarparu llythrennedd digidol elfennol ar gyfer pobl sydd eisoes â graddau gwyddoniaeth gyfrifiadurol. Mae'n wastraff llwyr o arian.”



Tua'r Dyfodol

49. Mae'r ychydig flynyddoedd nesaf yn cyflwyno sawl mater anhysbys. Mynegodd y rhan fwyaf o'n hymatebwyr bryder am Brexit. Gwelodd rhai y gwahaniaethau cynyddol mewn ymarfer prentisiaeth a chymwysterau yn fygythiad i gyflogadwyedd trawsffiniol yn Lloegr. Mae'r diwygiadau PCET arfaethedig, mewn ymgynghoriad ar adeg ysgrifennu, ac sy'n gofyn am y broses fythol ansicr o ddeddfwriaeth gynradd i'w gweithredu, yn debygol o niweidio rhai strwythurau gweithredol sefydledig a chawsant eu gwrthwynebu gan nifer o'n hymatebwyr. Roeddent yn eu gweld fel rhai sy'n bygwth prentisiaeth a mathau eraill o addysg bellach, er budd prifysgolion. Mae'r ymdeimlad bod Cymru'n mynd ar ei phen ei hun, er ei bod yn gweithredu'n unol â gwledydd eraill 'Celtaidd' y DU a'r rhai yn Ewrop, yn gyffrous ac yn bryderus i lawer. Ein hymateb oedd ystyried sut y gallai Cymru ddod yn gryfach fel ffynhonnell o bobl fedrus, yn fwy llwyddiannus yn economaidd, yn hytrach nag oedi uwchben unrhyw anawsterau.
50. Fel y dywedasom ar ddechrau'r adroddiad hwn, ein hymagwedd oedd dod o hyd i ffyrdd o godi effeithlonrwydd – ac yn anad dim, prydlondeb – gweithio'r sefydliadau sy'n bodoli eisoes. Nid yw'r ymagwedd geidwadol hon wedi ein hatal rhag cydnabod nad yw esblygiad hyd yn oed yn digwydd yn aml heb aflonyddu a pheri niwed. Er enghraifft, dylai ein hargymhelliad y dylai'r rownd nesaf o dendro i brif gontractwyr ei gwneud yn ofynnol bod ymgeiswyr llwyddiannus yn gallu rheoli perfformiad isgontractwyr, yn awgrymu graddfa resymol o sylweddol os yw ffioedd rheoli i'w cadw'n gymedrol. Gyda un coleg yn unig a'i is-gwmnïau sydd â pherchnogaeth gyfan eisoes yn rheoli traean o ddarpariaeth prentisiaeth, gall y gofyniad hwnnw awgrymu gostyngiad o'r 19 prif gontractwr presennol.
51. Yn ein Cyflwyniad i'r adroddiad hwn, fe wnaethom dynnu sylw at yr anawsterau daearyddol a wynebier gan y sawl sy'n trefnu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Mae yna ymylon poblog iawn a chanoldir cymharol wag, gyda llawer o rwystrau topograffig i deithio. Awgrymwn y gellid datrys yr her hon orau trwy sicrhau lefelau llawer uwch o ddysgu ac asesu ar-lein. Mae'r olaf eisoes yn gyffredin mewn dysgu yn y gwaith. Gellid darparu'r cyntaf gan sicrhau bod pob fframwaith newydd yn cynnwys deunyddiau dysgu digidol: llyfrgell dysgu ar-lein i Gymru. Deallwn fod proses debyg ar gael i ysgolion. Mae cymaint mwy o frys mewn prentisiaeth, lle mae symudedd yn rhan hanfodol o lawer o swyddi ac mae'r pellteroedd rhwng canolfannau sydd â chyfarpar da ar gyfer dysgu i ffwrdd o'r gwaith yn peri problemau mwy.
52. Rhennir gweledigaeth gyffredin ymhlith swyddogion Llywodraeth Cymru a llawer o weithwyr proffesiynol meddylgar eraill yng Nghymru. Mae hon yn cynnwys system brentisiaeth ar raddfa ddigonol i fod yn gost-effeithiol trwy gydweithio â'r rhai sydd o'r un farn yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, ac mae ar daith tuag at ymdebygu o leiaf i ansawdd y gorau yn y byd. Ymddengys bod y nod uchelgeisiol hwnnw'n ddyledus i system ddeuol Ewrop yn ogystal, efallai, ag i ragoriaethau eraill fel strwythur colegau a chwmnïau hyfforddi grŵp De Cymru Newydd yn Awstralia. Os caiff ei mabwysiadu, credwn y bydd y newidiadau cymharol fach yr ydym wedi eu cynnig yn cymryd Cymru ar gam cyntaf y llwybr hir hwnnw.

- 53.** Fodd bynnag, ni ddylem fod yn ddall i faint rhai o'r rhwystrau sydd i'w goresgyn; o ran agwedd yn ogystal â strwythur. Ar hyn o bryd, ychydig iawn o setiau ddata caled sy'n diffinio'r heriau y mae'n rhaid i brentisiaeth yng Nghymru eu goresgyn, heb sôn am yr atebion, y tu hwnt i'r cyfraddau llwyddiant moel a gyflawnir gan ddysgwyr. Mae cyfraddau llwyddiant mewn prentisiaeth yn bennaf yn disgrifio cadw pobl sy'n gyflogeion, i gwblhau rhaglenni sydd, yn ôl y farn gyffredin, yn prysur fynd yn hen yn sgil methiant i gadw fframweithiau'n gyfoes. Er bod cyfraddau llwyddiant dros 80 y cant yn rhoi boddhad i bawb dan sylw, gan gynnwys yr UE sy'n gosod y ffigur hwnnw fel trothwy ar gyfer yr arian y mae'n ei ddarparu, nid ydynt eu hunain yn gwarantu bod prentisiaid yn cael profiad dysgu cyfoethog. Er nad oes unrhyw amheuaeth nad yw llawer o gyflogwyr a darparwyr yn rhoi sylfaen dda i brentisiaid ar gyfer gyrfa, nid yw arolygiadau Estyn, fel y maent ar hyn o bryd, yn rhoi sail gadarn ar gyfer pennu safonau cenedlaethol addysgu, dysgu ac asesu. Dydyn ni ddim yn gwybod pa mor dda yw prentisiaeth yng Nghymru.
- 54.** Yn yr un modd, mae Cymru'n awr yn cymryd y camau cyntaf tuag at sicrhau bod dysgu yn y gwaith, gan gynnwys prentisiaeth, yn ychwanegu gwerth sylweddol trwy gynnwys addysgu a hyfforddiant go iawn, yn ogystal ag asesiad dibynadwy o'r cynnydd y mae prentis yn ei gyflawni trwy arsylwi ar eraill yn y gwaith. Mae staff sy'n gweithio i ddarparwyr yn y sector yn gwneud eu rhan trwy anelu at statws proffesiynol real fel addysgwyr a thrwy geisio ennill y sgiliau angenrheidiol, gyda chefnogaeth eu cyflogwyr a Llywodraeth Cymru trwy ei chefnogaeth i aelod o staff a ariennir gan Lywodraeth Cymru a chyflogir gan NTfW. Fodd bynnag, bydd angen llawer mwy o feddwl a buddsoddiad, y tu hwnt i gontractio un person, i godi'r gweithlu prentisiaeth i safon fyd-eang.
- 55.** O ran y strwythur sy'n sail i brentisiaeth, ceir mwy na dim ond hadau system greadigol a chadarn. Mae gan brentisiaeth a rennir, sydd ar hyn o bryd yn ffordd o fynd i'r afael ag anfantais, y posibilrwydd o fod yn 'fwled hud' sy'n galluogi pobl ifanc i brofi holl sector y diwydiant trwy weithio yn nifer o'r busnesau bach, arbenigol sydd mor gyffredin yng Nghymru, gydag arweiniad a chefnogaeth awdurdod cyhoeddus neu gan brif gontractwr medrus o'r sector preifat. Bydd ar y system honno, os yw i lwyddo ar raddfa fawr, angen arweiniad clir iawn ar gyfrifoldebau pawb o dan sylw; meddalwedd olrhain soffistigedig i sicrhau nad yw prentisiaid yn 'llithro i lawr y craciau', gan gyflawni'n amserol a chael eu diogelu rhag camdriniaeth o bob math; a'r cyllid angenrheidiol i gefnogi goruchwyliaeth ohoni. Mae angen datblygu cryn dipyn ar y cadernid a'r arbenigedd manwl a ddefnyddir iddethol a rheoli perfformiad prif gontractwyr – sy'n allweddol i weithredu system gymhleth fel prentisiaeth a rennir – cyn y gellir dibynnu arni, ac mae hyn hefyd yn wir am sut maent yn rheoli isgontractwyr.

56. Mae gan Gymru nifer fawr o ddatganiadau polisi, sy'n soffistigedig a chynhwysfawr, a thîm hynod o arbenigol, profiadol a sefydlog o swyddogion llywodraeth. Ond rydym yn cwestiynu a yw polisi bob amser yn cael ei ddilyn gyda'r unplygrwydd a fyddai'n creu system o'r radd flaenaf. Mae diwygiadau ysgubol, megis trosglwyddo rheolaeth y system PCET gyfan oddi wrth y llywodraeth i Gomisiwn hyd braich, yn sicr yn dilyn model llawer o ymarfer rhyngwladol, ond mae llawer o ddarparwyr prentisiaeth yn holi a fyddant yn cael budd gwirioneddol ar unwaith. Mae agosrwydd at y llywodraeth yn werthfawr, yn enwedig mewn gwlad fach, lle mae sefydliadau newydd yn aml yn cynnwys yr un bobl ag a weithiodd yn yr hen rai. Nid yw Cymru ar ei phen ei hun wrth geisio ychwanegu sefydliadau newydd yn hytrach na mynd i'r afael â gwendidau'r rhai presennol. Fodd bynnag, os yw'r canlyniad yn rhoi mwy o gyfrifoldebau ar yr un grŵp bach, ac yn ychwanegu cost weinyddol, mae'n sicr bod angen gwrthsefyll yr arfer yn bendant. Mae crynhoi adnoddau ac ymdrech yn arwydd nodedig o bob menter lwyddiannus, ac mae i'w werthfawrogi fwy mewn gwlad fach nag mewn un fawr.

Argymhellion o'r adran hon

- Bod dysgu a darpariaeth asesu ar-lein yn elfen ofynnol o bob fframwaith newydd.

"Ar gyfer plentyn 18 mlwydd oed, bydd prentisiaeth gradd heb ffioedd, cynhaliath wedi'i thalu a chyflog, yn dipyn o beth."

"Bydd Brexit yn torri'r dodrefn."



Atodiad 1

Dogfennau a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon.

Arolygiaeth Dysgu – Adolygiad annibynnol o Estyn.
Yr Athro Graham Donaldson Llywodraeth Cymru,
2018

*Cysoni'r model prentisiaethau ag anghenion
economi Cymru.*
Llywodraeth Cymru: 2017

Yr Ardoll Brentisiaeth – blwyddyn yn ddiweddarach.
Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2018

Yr Ardoll Brentisiaeth – blwyddyn yn ddiweddarach.
Y Brifysgol Agored, 2018

Apprenticeship Courses 'Outdated'.
Estyn: Newyddion BBC, 2018

Arolwg Cyflog Prentisiaid.
Llywodraeth Cymru, 2016

Apprenticeship Starts by Quarter and Year.
Ystadegau Cymru, 2018

Prentisiaeth yng Nghymru.
Llywodraeth Cymru, 2017

*Balancing the Responsibility for Skills Investment:
Proposals for co-investment in post-19 adult skills
delivery.*
Llywodraeth Cymru, 2014

Rhwystrau i brentisiaeth.
Estyn, 2014

Torri Rhwystrau i brentisiaeth.
Estyn, 2015

*Building the Future: Sector Review of Qualifications
in Construction and the Built Environment.*
Cymwysterau Cymru, 2018

*Newid Bywydau – Gweledigaeth ar gyfer
Gyrfa Cymru 2017 – 2020.*
Llywodraeth Cymru, 2016

Consortium Quality Assessment Rationale.
City and Guilds, 2018

Country Briefing: Wales Demographics.
City and Guilds, 2018

Employer Skills Survey 2015 – Wales.
UKCES, 2016

The State of Engineering.
Engineering UK, 2018

EU Funds: Investing in Wales.
Llywodraeth Cymru, 2016

*European Structural Funds Investing in Wales
2007-2013.*
Llywodraeth Cymru, 2012

Evaluation of Apprenticeships 2015-2019:
Interim Report. SHELL, 2018

Framework Guidance/Apprenticeship Standards.
Llywodraeth Cymru, 2017

*Fifteen Routes: A National Framework for
Technical Education.*
Gatsby Charitable Foundation, 2017

Higher Apprenticeships in Work-Based Learning:
Estyn: 2018

Inquiry into the Apprenticeship Levy.
Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2017

*Maximising the Contribution of the Post Compulsory
Education and Training System to the Achievement
of Welsh Goals.*
Yr Athro Harvey Weingarten Llywodraeth Cymru,
2018

*Making Apprenticeships Work: The Employer
Perspective.*
City and Guilds Group Industrial Skills Board, 2018

MBA Apprenticeships for Managers.
University and Colleges Union, 2018

*'Mesur o Lwyddiant' – adroddiad sicrwydd
Comisiynydd y Gymraeg 2017-8*
Llywodraeth Cymru, 2018

NTfW Scoping Report on Qualifications for Work-based Learning Practitioners.

Kelly Edwards NTfW, 2018

Playing to our Strengths: unlocking social mobility for economic good.

5% Club, 2018

Sefyllfa'r Gymraeg mewn Rhaglenni Prentisiaeth yng Nghymru.

Comisiynydd y Gymraeg, 2017

Proposal to Establish a Tertiary Education and Research Commission.

Llywodraeth Cymru, 2017

'Ffyniant i Bawb' – strategaeth genedlaethol:

Llywodraeth Cymru, 2017

Budd y Cyhoedd a Chymru Ffyniannus.

Llywodraeth Cymru, 2018

Sector Review of Qualifications in Health and Social Care.

Cymwysterau Cymru, 2016

Shared Apprenticeship and Pre-apprenticeship Programmes:

Darn o Adroddiad Cymwysterau Cymru: 2018

Skills Shortages in Wales.

The Open University, 2018

Success Rates for Apprenticeships and Essential Skills.

Llywodraeth Cymru, 2017

Summary Reports on Construction, Healthcare, Social Care and Child Care.

Cymwysterau Cymru, 2018

Tax for Good: Devolved Taxes for a Better Wales.

Bevan Foundation, 2016

The Great Training Robbery: Assessing the First Year of the Apprenticeship Levy.

Tom Richmond. Reform, 2018

Towards 2030: Yr Athro Ellen Hazelkorn.

Llywodraeth Cymru, 2016

Towards 2030: Consultation Document.

Llywodraeth Cymru, 2017

Value of Apprenticeship to Wales.

NTfW, 2015

Challenges for the Dual system and occupational self-governance in Denmark. Juul and Jorgensen, and Apprenticeship Training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?

Vocational Education and Training. Edited by Alison Fuller and Lorna Unwin: Routledge, 2011

Bwletin Chwarterol Cymwysterau Galwedigaethol ac Eraill.

Cymwysterau Cymru, 2018

Wales Apprenticeship Advisory Board (WAAB),

Gorffennaf 2018

Welsh Companies Data:

Wales Online, 2018

Where in the UK Receives most EU Funding, Compared with the Rest of Europe:

Telegraph on-line, 2016

Atodiad 2

Sefydliadau yr ymwelwyd â nhw a phobl a gyfwelwyd.

Airbus

Gavin Jones

Babcock Training

Gertie Burke*

B2B

John Hurst

CAD Centre

Linda Thomas

Cambrian Training

Faith O'Brien

Coleg Caerdydd a'r Fro

Andrew Whitcombe

Gyrfaoedd Cymru

Wendy Williams

Castell House

Nigel Williams

CBI Wales

Ian Price

Chwarae Teg

Cerys Furlong

CITB Wales

Gareth Williams *

City & Guilds

Helen Bready *

Coleg Cambria

David Jones OBE DL
& Vicky Barwis *

Coleg Sir Gar

Andrew Cornish &
Naldo Diana

Colegau Cymru

Iestyn Davies

Educ8

Grant Santos &
Tori Howells

Estyn

Jackie Gapper &
Mark Evans

FSB

Josh Miles

Coleg Gŵyr Abertawe

Rachel Searle

HEFCW

Cliona O'Neil &
Angela West

ITEC

Ceri Murphy

Kellogs

Karen Thomas *

Learning and Work Institute

David Hagendyk

Little Inspirations

Jenine Gill & Neil Blockley

North Wales Regional Skills Partnership

Iwan Thomas

NPTC Group

Nicola Thornton-Scott

NTfW

Jeff Protheroe, Kelly Edwards,
Rhys Daniels

North Wales Training

Allison Jones

Park House

Tony Sawyer

Coleg Penfro

Barry Walters & David Evans

People Plus

Kelly Reynolds

Qioptiq

Erin Cooper

Cymwysterau Cymru

Cassy Taylor

Rathbone Cymru

Alan Mackey

Regional Skills

Partnership West

Jane Lewis

RMS

Daniel O'Toole

TATA Steel

Les Dickenson

Torfaen Training

Laura Castles & Cathy Llewellyn

Toyota

Yian Baty & Sarah Overson

t2 Skills

Anthony David

Prifysgolion Cymru

Keiron Rees

PCYDDS

Bridget Mosely,

Valero Energy

Nicky Howells

Llywodraeth Cymru

Huw Morris, Sam Huckle
& Alan Woods

Comisiynydd yr Iaith Gymraeg

Meri Huws & Anna Rolewska

Cafodd y rhai a nodir â * eu cyfweld ar y ffôn.

