

FFEDERASIWN HYFFORDDIANT
CENEDLAETHOL CYMRU

NTfW
NATIONAL TRAINING
FEDERATION WALES

City & Guilds
A City & Guilds Group Business

Sicrhau'r Gwerth Mwyaf i Brentisiaethau yng Nghymru



Ymateb gan City & Guilds a Ffederasiwn
Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW) i'r
adroddiad a ysgrifennwyd gan Beyond Standards



Ionawr 2019

Neges gan Noddwyr yr adroddiad

Mae'r adroddiad 'Sicrhau'r Gwerth Mwyaf i Brentisiaethau yng Nghymru' yn adroddiad annibynnol a baratowyd gan Beyond Standards, ar ran City & Guilds ac NTfW, a oedd yn eu tro yn cael eu cefnogi gan y Pwyllgor Cyngori Cenedlaethol City & Guilds i Gymru. Rydym yn ddiolchgar iawn am y gwaith a wnaed gan Beyond Standards wrth ymchwilio a dadansoddi dyfnder ac ehangder y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru ac am lunio adroddiad sy'n ysgogi'r meddwl. Fe fyddem hefyd yn eich annog i adolygu'r adroddiad llawn gan ei fod yn darparu cyd-destun defnyddiol i'r argymhellion a'r galwadau am weithredu y manylir arnynt yn y ddogfen hon.

Felly, pam mae'r pwnc hwn yn bwysig i ni?

Wrth i City & Guilds ddod i mewn i'w 140fed flwyddyn, cawn ein hatgoffa am ei darddiad a'i etifeddiaeth. Crëwyd City & Guilds mewn ymateb i'r crefftau medrus yr oedd eu hangen i sicrhau bod ganddynt gyflenwad o bobl ifanc a oedd yn barod i ddysgu yn y gwaith. Dyma'r model a oedd yn gychwyn i brentisiaethau modern.

Mae City & Guilds, yr NTfW a chydweithwyr ar Bwyllgor Ymgynghorol Cenedlaethol Cymru'n frwd dros rôl prentisiaethau wrth greu economi modern llwyddiannus a chymdeithas decach yng Nghymru. Rydym hefyd yn credu mewn gwella, ac nid yn unig mewn gwella, yr ydym am allu dylanwadu a helpu i lunio dyfodol i Gymru lle mae pawb yn elwa.

Mae'r adroddiad a luniwyd gan Beyond Standards yn nodi bod llawer i'w ddatlu o ran prentisiaethau yng Nghymru ac y byddai cyflwyno newidiadau llwyr i'r tueddiadau presennol yn debygol o ansefydlogi'r cynnydd sylweddol a wnaed hyd yma wrth ddatblygu'r Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru.

Fel rhan o'n hymateb i'r adroddiad, mae City & Guilds a NTfW yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

1. Cyhoeddi datganiad clir ar bwrpas prentisiaethau, sy'n cynnwys eglurder ar y grŵp oedran targed, a'r lefel o ganlyniadau a dilyniant arfaethedig.
2. Sefydlu corff arweiniol i reoli ansawdd prentisiaethau ar lefel genedlaethol gan gynnwys asesu perfformiad yn erbyn ansawdd, dilyniant, canlyniadau cyflogaeth ac effaith ac adrodd yn rheolaidd ar ei ganfyddiadau i Lywodraeth Cymru.
3. Ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr o ardoll brentisiaeth y DU yng nghyd-destun Cymru, sy'n bodloni anghenion cyflogwyr ac unigolion yng Nghymru, yn cyd-fynd â systemau ledled y DU ond yn parhau i roi blaenoriaeth i brentisiaethau yng Nghymru.

Mae'r adroddiad, yn ogystal â'n hymateb iddo, yn cynnig syniadau newydd a momentwm newydd i'r ddadl ynghylch sut y gallai Cymru ddarparu system brentisiaeth ardderchog ar gyfer y dyfodol. Dyfodol a fyddai o fudd mawr i bobl sy'n gweithio yng Nghymru a chyflogwyr sy'n dewis lleoli yng Nghymru.



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



Sarah John, Cadeirydd Cenedlaethol,
Ffederasiwn Hyfforddiant
Cenedlaethol Cymru (NTfW)



David Jones OBE DL, Prif Weithredwr,
Coleg Cambria, Cadeirydd Pwyllgor
Cyngori Cenedlaethol, City & Guilds

Cyflwyniad

Mae prentisiaethau yng Nghymru ar groesffordd; neu efallai y tu hwnt i hynny. Mae penderfyniadau Llywodraeth Cymru i gadw Fframweithiau a chymwysterau Prentisiaeth sy'n gwobrwyo cyflawniadau prentisiaid, ac i beidio â chyflwyno cynllun talebau sy'n galluogi cyflogwyr yn uniongyrchol i gomisiynu darparwyr hyfforddiant, gan ddefnyddio arian o Ardoll Brentisiaeth y DU, yn symud Cymru'n benodol i ffwrdd o gynseiliau Saesneg.

Mae'r DU hefyd ynghanol pedwerydd chwyldro diwydiannol. Gyda hynny, bydd newidiadau yn y ffordd y mae pobl yn gweithio, y sgiliau y bydd eu hangen a'r ffordd y bydd technoleg yn cael ei defnyddio i awtomeiddio tasgau a gweithgareddau yn y gweithle. Mae'r cyfleoedd i Gymru yn y cyd-destun hwn yn arwyddocaol ond dim ond os gall sicrhau bod ganddi'r sgiliau cywir yn y lle iawn ar yr adeg iawn.

Mae economi Cymru wedi bod yn perfformio'n gymharol dda yn ystod y blynyddoedd diwethaf o'i gymharu â gweddill y DU ond beth fydd heriau newydd fel Brexit yn ei gyflwyno o ran gallu Cymru i ymateb i dwf, newid a datblygu sgiliau?

Dyma rai o'r rhesymau pam mae'r adroddiad hwn mor bwysig ac amserol. Mae prentisiaethau yng Nghymru, a bydd yn rhaid iddynt fod, yn gonglfaen system addysg a hyfforddiant technegol a galwedigaethol gref a fydd yn cefnogi twf yn yr economi, cynhyrchedd yn y gweithle a chyfleoedd i unigolion gael gafael ar swyddi da.

Yn gynnar yn 2018, comisiynodd City & Guilds a'r NTfW ddarn o ymchwil annibynnol i gael dealltwriaeth ddyfnach o'r Rhaglen Brentisiaethau gyfredol yng Nghymru a sut mae'n fuddiol i unigolion ac economi Cymru yn gyffredinol.

Gofynasom i David Sherlock CBE a Nicky Perry MBE o Beyond Standards i gynnal yr ymchwil annibynnol hon oherwydd eu profiad helaeth o addysg bellach a dysgu yn y gwaith. Mae David a Nicky wedi gweithio

ar lawer o brosiectau mawr lle maent wedi arwain a chydweithio ar astudiaethau i gefnogi datblygiad hyfforddiant galwedigaethol ar gyfer sawl gwlad yn Ewrop, y Gwlff a'r Dwyrain Pell.

Amcanion allweddol yr ymchwil gan Beyond Standards oedd:

- Asesu'r cynnig prentisiaethau cyfredol yng Nghymru ac amlygu'r nodweddion positif a'r heriau allweddol,
- Ystyriwch pa bethau y mae angen i brentisiaethau eu hwynebu a'u cyflwyno yn y dyfodol i ddarparu'r gweithlu medrus y mae ar Gymru ei angen a
- Dylanwadu ar wneuthurwyr polisi allweddol a rhanddeiliaid allweddol trwy wneud argymhellion ar bolisi ac ymarfer prentisiaethau, ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, er mwyn sicrhau'r effaith fwyaf posibl.

Cynhaliwyd yr ymchwil rhwng Mehefin a mis Tachwedd 2018 ac roedd yn cynnwys adolygu'r cyhoeddiadau niferus o'r blynyddoedd diwethaf sy'n berthnasol i brentisiaethau yng Nghymru, ynghyd â chyfweliadau lled-strwythuredig gyda 46 o sefydliadau a oedd yn cynnwys cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant prentisiaeth, colegau addysg bellach, cynrychiolydd cyrff a swyddogion y llywodraeth.

Wrth ysgrifennu'r ymateb hwn i adroddiad Beyond Standards, mae'n bwysig nodi ein bod wedi benthycu'n helaeth iawn o'r adroddiad gwreiddiol yn ogystal â rhannu myfyrdodau ein sefydliad ein hunain ar y pwnc.



Yr hyn a ddywedodd yr adroddiad wrthym am Brentisiaethau yng Nghymru

Yn gyntaf, croesewir system sefydlog nad yw wedi newid gyda newidiadau mewn polisi llywodraeth. Caniateir i gyflogwyr ymgorffori prentisiaethau yn eu cynlluniau twf heb ofni amhariad. Nid oedd newidiadau ysgubol, ar raddfa fawr, yn uchel ar y rhestr o 'ofyniadau' gan gyflogwyr neu randdeiliaid a gyfrannodd at yr ymchwil.

Mae'r adroddiad hefyd yn nodi cefnogaeth gyffredinol i'r egwyddorion prentisiaeth a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru. Fe'u hystyrir yn deg ac yn effeithiol iawn ac maent yn rhoi pwyslais cryf ar bartneriaeth gyhoeddus a phreifat i gyflawni llwyddiant, a chroesewir hyn.

Ond pa newidiadau sy'n uchel ar y rhestr a pham? Mae cyflymder ac ystwythder wrth ffurfio a gweithredu polisi ar ben y rhestr.

Yn anad dim, roedd yna synnwyr, pan oedd angen newid, i hyn ddiwydd yn rhy araf. Ac mae hynny'n cynnig her os yw Cymru i ymateb yn gadarnhaol a gydag effaith ar y galw am sgiliau newydd a rhagor o sgiliau. Mae rhai fframweithiau prentisiaeth yn hen ac fe fydd angen eu hadnewyddu'n gyflym ac mewn ymateb i anghenion cyflogwyr a'r farchnad lafur.

Mae angen mesurau ansawdd gwell hefyd, gyda stiwardiaeth gan un corff. Ar gyfer addysgu, dysgu ac asesu, mae angen darlun cliriach o'r hyn yw rhagoriaeth, gyda dangosyddion perfformiad cadarn fel nad oes amheuaeth i ddarparwyr prentisiaeth am yr hyn y dylent fod yn anelu ato.

Ond yn y pen draw, bydd llwyddiant prentisiaethau yng Nghymru yn dibynnu ar eu bod yn cwrdd ag anghenion prentisiad, cyflogwyr ac economi ehangach Cymru. Os ydynt yn arwain at swyddi da a dilyniant gyrfa, gostyngiad mewn prinder sgiliau a chynhyrchedd gwell, yna bydd y wobwr wedi'i hennill. Ond mae hynny'n golygu bod systemau a phrosesau ar waith i gasglu'r dystiolaeth i brofi eu heffaith.

Amlygodd yr ymchwil hefyd yr angen i ailystyried y polisi oedran a'r angen am fwy o eglurder ar bwrpas prentisiaethau. A yw prentisiaethau'n llwybr i bobl ifanc i mewn i swydd gyntaf neu a ddylent fod yn agored i unrhyw un fel llwybr i'r swydd gyntaf neu fel ffordd o newid swyddi a chael sgiliau newydd?

Er bod datganoli ledled y DU wedi cyflwyno cyfle go iawn i Gymru sicrhau bod ei systemau addysg a sgiliau yn cwrdd â gofynion yr economi, mae achos cryf dros fwy o gydweithredu ledled y DU. Bydd alinio systemau yn agosach yn cefnogi trosglwyddiad sgiliau a symudedd llafur, sy'n arbennig o bwysig wrth i ni symud yn agosach at Brexit.

Yn olaf, mae'r adroddiad a gynhyrchwyd gan Beyond Standards yn galw am ailystyried sut y caiff yr ardoll brentisiaeth yng Nghymru ei gweithredu. Mae'r ymchwil yn awgrymu y gallai fod angen i Gymru gymryd perchnogaeth o'r ardoll brentisiaeth bresennol fel y mae'n berthnasol i Gymru a'i hehangu i ardoll sgiliau tra'n parhau i flaenoriaethu prentisiaethau.



Sut olwg allai fod ar Brentisiaethau yng Nghymru yn y dyfodol?

Mae'r ychydig flynyddoedd nesaf yn cyflwyno sawl her. Mae Brexit yn dod â'i heriau ei hun, fel y bydd y gwahaniaethau cynyddol mewn ymarfer prentisiaeth a chymwysterau yn cynnig heriau i gyflogadwyedd trawsffiniol. Ar lefel facro, gallai prinder sgiliau cynyddol mewn sectorau gwerth uchel barhau i atal twf economaidd yng Nghymru tra bydd poblogaeth sy'n heneiddio yn rhoi pwysau cynyddol ar wasanaethau cyhoeddus a'r bobl sy'n gweithio ynddynt.

Ar lefel ficro, mae'r diwygiadau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (PCET), mewn ymgynghoriad adeg ysgrifennu adroddiad Beyond Standards, yn debygol o amharu ar rai strwythurau gweithredol sefydledig a mynegodd rhai o'r ymatebwyr bryderon ynghylch yr effaith bosibl ar brentisiaethau a mathau eraill o addysg bellach. Ond y pryder pennaf oedd bod angen i newid ddigwydd yn gynt er mwyn lleihau unrhyw effaith negyddol.

Ar y cyfan, roedd y rheiny a gyfwelwyd ar gyfer adroddiad Beyond Standards yn hapus iawn â'r system yng Nghymru, ond roeddent yn nodi'n glir, wrth ddatrys rhai o'r heriau a amlinellir, fod cyfle i ennill gwobrau mwy hyd yn oed.

I grynhoi, yr heriau a'r cyfleoedd allweddol ar gyfer newid yw:

- Mae'r system yn rhy araf i ymateb i amgylchedd busnes deinamig;
- Mae diffyg dealltwriaeth am bwrpas a gwerth prentisiaethau;
- Mae gormod o fframweithiau prentisiaeth yn hen;
- Mae angen adolygu a gwella llywodraethu prentisiaethau;

- Mae ansawdd yn bryder. Mae angen mwy o eglurder ar 'sut olwg sydd gan ragoriaeth' a sut y caiff ei fesur;
- Mae angen adolygu'r meini prawf ar gyfer contractio darparwyr ynghyd â threfniadau is-gontractio;
- Mae angen ymchwilio ymhellach i'r polisi oedran a'r polisi ar lefel 2 a 3.

Yn y cyd-destun hwn, rydym wedi ystyried adroddiad Beyond Standards ac wedi cyfuno barn ein sefydliadau ein hunain i set o argymhellion a luniwyd i fynd i'r afael â'r sialensiau hyn. A chydâ'r rheiny, mae nifer o alwadau i weithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru, sydd wedi'u cynllunio i symud y drafodaeth am ansawdd y Rhaglen Brentisiaethau yn ei blaen, ac mae rhai ohonynt yn gallu cael effaith ar unwaith.





Mae argymhellion City and Guilds ac NTfW fel a ganlyn:

- 1 Creu diffiniad clir o brentisiaethau ar bob lefel, sy'n canolbwyntio ar bwrpas, gwerth a'u natur unigryw o'u cymharu â mathau eraill o addysg a hyfforddiant galwedigaethol a thechnegol;
- 2 Adolygu'r polisi oedran a'r polisi cyfredol ar lefel 2 a lefel 3;
- 3 Gwella'r cyflymder y mae'r system brentisiaeth, gan gynnwys adolygu a datblygu cymwysterau, yn ymateb i ofynion y farchnad lafur;
- 4 Creu trefniadau llywodraethu penodol ar lefel genedlaethol ar gyfer prentisiaethau gyda chynrychiolaeth gan gyflogwyr, Llywodraeth Cymru a darparwyr prentisiaeth i sicrhau perthnasedd ac chyfredoldeb;
- 5 Datblygu nifer briodol o ddangosyddion perfformiad y gellir eu defnyddio i ddangos rhagoriaeth ac effaith mewn prentisiaethau a defnyddio'r rhain i hysbysu arolygu a fframweithiau ansawdd eraill;
- 6 Sefydlu'r nifer gorau posibl o fframweithiau prentisiaeth i gyflogwyr yng Nghymru sy'n cwrdd â gofynion y farchnad lafur ar hyn o bryd ac yn y dyfodol ac yn darparu dilyniant i alwedigaethau â blaenoriaeth;
- 7 Sefydlu meini prawf ar gyfer dethol darparwyr sy'n blaenoriaethu:
 - Ansawdd yr addysgu, y dysgu a'r asesu
 - Rheoli perfformiad isgcontractwyr
 - Rheoli cyllid i gyflawni canlyniadau o ansawdd
- 8 Disodli ardoll brentisiaeth y DU gydag ardoll sgiliau i Gymru i ariannu ystod o hyfforddiant cymeradwy ond gyda blaenoriaeth barhaus i brentisiaethau



Yn seiliedig ar yr argymhellion hyn, rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

1. Cyhoeddi datganiad clir ar bwrpas prentisiaethau sy'n cynnwys eglurder ar y grŵp oedran targed, a'r lefel o ganlyniadau a dilyniant arfaethedig

Drwy ofyn i Lywodraeth Cymru fod yn ddiamwys ar bwrpas a gwerth prentisiaethau, credwn y byddai unigolion yn gallu gwneud dewisiadau mwy gwybodus. A thrwy fod yn gliriach at y diben, byddai'r brand prentisiaeth yn cael ei warchod yn y pen draw yn well. Ond wrth greu eglurder ynglŷn â beth yw prentisiaeth a beth nad ydyw, mae angen i Lywodraeth Cymru ystyried yr effaith ar lefelau eraill o ddarpariaeth.

2. Sefydlu corff arweiniol i reoli ansawdd prentisiaethau ar lefel genedlaethol gan gynnwys asesu perfformiad yn erbyn ansawdd, dilyniant, canlyniadau cyflogaeth ac effaith ac adrodd yn rheolaidd ar ei ganfyddiadau i Lywodraeth Cymru.

Bydd canolbwyntio ymdrech mewn un corff yn hytrach na'i gwasgaru ar draws nifer yn dod ag eglurder ynghylch pwy sy'n gosod cyfeiriad, sy'n rhoi atebolrwydd i'r system ac yn llawer mwy cost-ffeithiol. Mae lefel annibyniaeth o'r llywodraeth hefyd yn bwysig i unrhyw 'gorff arweiniol' i sicrhau cynaliadwyedd a sefydlogrwydd. Ond mae parhau i gydweithio'n agos â Llywodraeth Cymru fel partner allweddol yr un mor bwysig. Bydd cael arweinyddiaeth a llywodraethu'r corff arweiniol yn iawn, gan ddefnyddio'r mesurau cywir hefyd yn hanfodol i'w lwyddiant.

3. Ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr o ardoll brentisiaeth y DU yng nghydestun Cymru, sy'n bodloni anghenion cyflogwyr ac unigolion yng Nghymru, sy'n cyd-fynd â systemau ledled y DU ond sy'n parhau i roi blaenoriaeth i brentisiaethau yng Nghymru.

Os nad yw'r ardoll ledled DU yn dod â'r manteision a'r gwerth i Gymru, yna mae angen adolygiad cynhwysfawr. Mae angen i gyflogwyr yng Nghymru deimlo bod eu buddsoddiad yn cael effaith uniongyrchol a chadarnhaol ar eu hangen am sgiliau ac yn eu tro yn cefnogi symudedd cymdeithasol i unigolion. Mae alinio â gwledydd eraill y DU hefyd yn bwysig i gefnogi symudedd llafur a throsglwyddadwyedd sgiliau a bydd hefyd yn caniatáu i gyflogwyr aml-safle mawr gynnig prentisiaeth gyson ledled y DU. Bydd ardoll sgiliau ehangach yn sicrhau o enillion mwyaf i gyflogwyr er ein bod yn awgrymu bod blaenoriaeth barhaus yn cael ei rhoi i brentisiaethau i warantu ffynhonnell gyson o dalent newydd.



NTfW

Mae Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW) yn gorff cynrychiadol 'nid-er-elw' ac 'amhleidiol' ar gyfer dros gant o ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith y sicrhawyd eu hansawdd trwy Gymru gyfan. Mae'r aelodau wedi'u contractio gan Lywodraeth Cymru i gyflenwi rhaglenni prentisiaethau a chyflogadwyedd. Felly, cyfrifir mai'r NTfW yw'r prif awdurdod ar raglenni prentisiaethau a sgiliau cyflogadwyedd yng Nghymru.

Trwy ei Dim Datblygu Polisi, mae'r NTfW yn ymdrechu i wella ansawdd gwaith cyflenwi, cydraddoldeb ac amrywiaeth ac i gynyddu'r nifer sy'n ymgymryd â'u cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Yn ogystal, mae Tîm Prentisiaethau'r NTfW yn cydweithio â chyflogwyr i sicrhau mwy o ymwneud rhwng cyflogwyr a'r Rhaglen Brentisiaethau ac i'w hannog i recriwtio pobl ifanc mewn meysydd sydd o bwysigrwydd rhanbarthol neu genedlaethol.

City & Guilds

Fel rhan o Grŵp City & Guilds, credwn mewn byd lle mae gan bobl a sefydliadau'r hyder a'r galluedd i ffynnu, heddiw ac yn y dyfodol.

Wrth i weithleoedd ddatblygu, rydyn ni hefyd yn datblygu. Dyna pam mae City & Guilds yn gosod y safon ar gyfer sgiliau sy'n trawsnewid bywydau, diwydiannau ac economïau.

Fe'i sefydlwyd ym 1878 i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r ymddygiadau sydd eu hangen i helpu busnesau i ffynnu. Mae ein treftadaeth yn ein gosod ar wahân i'n cystadleuwyr. Heddiw, mae'r un angerdd ac ymrwymiad yn ein gyrru o hyd. Rydym yn rhagweld anghenion newidiol pobl a sefydliadau, gan gynnwys technoleg ac ymagweddau newydd at ddysgu, ac yn gweithio gyda phartneriaid o'r un bryd i ddatblygu'r sgiliau y mae diwydiannau'n galw amdanynt ar draws y byd.

Efallai y bydd byd gwaith yn newid ond ni fydd ein huchelgais i wneud gwahaniaeth yn newid byth – i helpu pobl i gael swydd, i ddatblygu yn y swydd a symud i'r swydd nesaf.

Mae Pwyllgor Ymgynghorol Cenedlaethol City & Guilds (NAC)

Mae Pwyllgor Ymgynghorol Cenedlaethol City & Guilds (NAC) yn chwarae rhan allweddol wrth ein helpu i wireddu ein pwrpas yng Nghymru. Yn cynnwys arbenigwyr diwydiant, addysg a hyfforddiant, mae'r Pwyllgor yn cynnig dealltwriaeth, arbenigedd a gwybodaeth ar faterion sy'n ymwneud â hyfforddiant ac addysg, sy'n cynorthwyo i ddylanwadu ar ein strategaeth i gefnogi datblygu sgiliau yng Nghymru.

